



LEUCOREA
Stiftung des öffentlichen Rechts an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Anke Burkhardt | Florian Harrlandt

**Dem Kulturwandel auf der Spur.
Gleichstellung an Hochschulen
in Sachsen**

Im Auftrag des
Sächsischen Staatsministeriums für
Wissenschaft und Kunst.

Anke Burkhardt / Florian Harlandt: **Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst** (HoF-Arbeitsbericht 107), unter Mitarbeit von Zozan Dikkat und Charlotte Hansen, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität. Halle-Wittenberg 2018, 124 S. ISSN 1436-3550. ISBN 978-3-937573-64-9. Online unter https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_107.pdf

Das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) unterstützt die staatlichen Hochschulen des Landes aktiv in ihren Bemühungen um Gleichstellungsfortschritt und die Verbesserung der Position des Landes im bundesweiten Vergleich. Um Aufschluss darüber zu gewinnen, wie es derzeit um die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an sächsischen Hochschulen bestellt ist, mit Hilfe welcher Maßnahmen und Programme die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen gefördert wird, wo sich diesbezüglich Lücken abzeichnen und wie diese geschlossen werden können, hat das SMWK das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) mit einer Studie zum Thema „Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen“ beauftragt. Es wurde ein deskriptiv-analytisches Untersuchungsdesign gewählt. Flankiert von quantitativen Analysen in Form von Dokumenten- und Datenauswertungen und unter Einbeziehung einschlägiger Rankings stand die Erschließung der Akteursperspektive auf zentraler Hochschulebene im Fokus der Untersuchung. Hierzu wurden zwischen April und Mai 2018 Sondierungsgespräche mit ausgewählten Gleichstellungsbeauftragten und leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertreter/-innen der Hochschulleitung der staatlichen Hochschulen in Sachsen geführt. Der Schwerpunkt lag auf folgenden Themenbereichen: gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, Gleichstellung als Gegenstand staatlicher Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen, Formate landesweiter Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen sowie Geschäfts- und Koordinierungsstellen für die Unterstützung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit auf Landesebene. In Zusammenführung der quantitativen und qualitativen Untersuchungsergebnisse wurden von HoF Handlungsoptionen zu den Schwerpunktthemen erarbeitet.

The Saxon State Ministry of Science and Art (SMWK) is actively supporting all Saxon state universities in their aims to foster equality of male and female members and to strengthen their position among other universities in federal comparison. To learn more about the current determining factors of gender equality at the Saxon state universities and about methods and programs to foster equality of men and women as well as current gaps related to those efforts, SMWK mandated the Institute for Research on Higher Education Halle-Wittenberg (HoF) with a study regarding “Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen” [Gender Equality at Saxon State Universities]. Therefore, HoF decided to use a descriptive-analytical experimental design. In combination with quantitative analyses, such as evaluations of relevant documents and statistics, the focus of the analysis was to outline the specific viewpoints of members of university administrations on gender equality regarding their own institutions and state-wide trends. Between April and May 2018, exploratory discussions with gender equality officers and guided interviews with members of university administrations were conducted. Afterwards, the statements were clustered and as a result the following subject areas were identified as essential for the study’s leading interests: legal conditions of gender equality at state universities, gender equality as a subject of higher education management by the Saxon state government through “Zielvereinbarungen” [agreements on objectives], gender equality facilitation at universities by the Saxon state government as well as the role and the work of the the state’s office for gender equality at universities. Finally, the general findings regarding those subject areas were illustrated and different courses of action proposed.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis.....	4
Zentrale Ergebnisse	5
Ausgangssituation und Problemlagen (5). Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (5). Gleichstellung als Gegenstand von Zielvereinbarungen (6). Landesweite Formate zur Förderung der Gleichstellung (6). Geschäfts- und Koordinierungsstellen für die Unterstützung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit auf Landesebene (8)	
1. Auftrag und hochschulpolitischer Hintergrund	11
2. Untersuchungsdesign und Methoden	13
2.1. Quantitativer Untersuchungsansatz	13
2.2. Qualitativer Untersuchungsansatz	14
2.3. Kommunikation	17
3. Ausgangssituation und Problemlagen in Sachsen.....	19
3.1. Sachsen im Spiegel der Statistik	19
3.2. Position Sachsens im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	21
3.3. Beteiligung am Professorinnenprogramm.....	24
3.4. Thematisierung von Chancengleichheit in den Leitbildern	25
3.5. Gleichstellungsrelevante Festlegungen in den Grundordnungen	26
3.6. Gleichstellungskonzepte.....	27
3.7. Resümee	29
4. Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen	32
4.1. Bundesweiter Überblick	32
Gleichstellung in Zielvereinbarungen und im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe (33). Regelungen zu Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (34). Wahl und Amtsdauer (35). Freistellung und Ausstattung (36). Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne (37)	
4.2. Meinungsbild vor Ort.....	38
4.3. Handlungsoptionen	39
5. Gleichstellung als Gegenstand staatlicher Hochschulsteuerung	42
5.1. Sachsen: Zielvereinbarungen 2014 bis 2016	42
5.2. Gründe für die Nichterreichung von Zielwerten.....	45
5.3. Sachsen: Zielvereinbarungen 2017 bis 2020	46
5.4. Meinungsbild vor Ort.....	48
5.5. Vergleichende Analyse ausgewählter Bundesländer.....	49
<i>Perspektive 2020</i> Hochschulfinanzierungsvertrag – Baden-Württemberg 2015 (49). Niedersächsischer Hochschulentwicklungsvertrag und Zielvereinbarungen 2014 bis 2018 (51). Thüringer Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2016 bis 2019 (52)	
5.6. Handlungsoptionen	53
6. Programme und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	56
6.1. Übersicht zur Gleichstellungsförderung auf Landesebene	56
6.2. Förderlandschaft an sächsischen Hochschulen	63

6.3.	Meinungsbild vor Ort.....	69
6.4.	Handlungsoptionen	70
7.	Geschäfts- und Koordinierungsstellen für die Unterstützung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit auf Landesebene	75
7.1.	Bundesweiter Überblick	75
	Geschäftsstellen mit Koordinierungscharakter (76). Koordinierungsstellen (76). Einrichtungen mit Forschungsorientierung (77)	
7.2.	Meinungsbild vor Ort.....	78
7.3.	Handlungsoptionen	79
	Verzeichnis der Übersichten	83
	Literatur	83
Anlagen		91
Anlage 1:	Übersicht zu den gleichstellungsrechtlichen Regelungen in den Landeshochschulgesetzen der Bundesländer (Stand: Juni 2018).....	92
Anlage 2:	Vertiefende Auswertung gleichstellungsrechtlicher Regelungen in den Landeshochschulgesetzen ausgewählter Bundesländer	100
Anlage 3:	Auswertung der Gleichstellungskonzepte sächsischer Hochschulen zu Zielen und Förderspektrum nach ausgewählten Themen.....	111

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	LAGEN	Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung
BB	Brandenburg	LaKoF	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz	LaKoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
BCP	Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre	LGG	Landesgleichstellungsgesetz
BE	Berlin	LHG	Landeshochschulgesetz
BerlHG	Berliner Hochschulgesetz	LHG BW	Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung	LHG M-V	Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern
BremHG	Bremisches Hochschulgesetz	LNHF	Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
BW	Baden-Württemberg	LRK	Landesrektorenkonferenz
BY	Bayern	MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung	MeCoSa	Mentoring- & Coachingprogramm für Sachsen-Anhalt
ESF	Europäischer Sozialfonds	MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
FGB	Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte/r	MuT	Mentorin und Training
FH	Fachhochschule	MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
GB	Gleichstellungsbeauftragte	MV	Mecklenburg-Vorpommern
GEP	Gender Equality Plan	NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
gFFZ	Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen	NI	Niedersachsen
GWK	Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz	NW	Nordrhein-Westfalen
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften	PHT	Palucca Hochschule für Tanz Dresden
HE	Hessen	RP	Rheinland-Pfalz
HfBK	Hochschule für Bildende Künste Dresden	ProFiL	Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre
HfM	Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden	SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
HGB	Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig	SH	Schleswig-Holstein
HG MRW	Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen	SL	Saarland
HB	Bremen	SHSG	Saarländisches Hochschulgesetz
HH	Hamburg	SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
HHG	Hessisches Hochschulgesetz	SN	Sachsen
HmbHG	Hamburgisches Hochschulgesetz	ST	Sachsen-Anhalt
HMT	Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig	TH	Thüringen
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	Thüko	NWT Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft Technik
HochSchG	Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz	ThürGleichG	Thüringer Gleichstellungsgesetz
HoF	Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	ThürHG	Thüringer Hochschulgesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz	TKG	Thüringer Kompetenz Netzwerk
HSG	Gesetz über die Hochschulen Schleswig-Holstein	TMWWDG	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
HSG LSA	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt	TUBAF	Technische Universität Bergakademie Freiberg
HSM	Hochschule Mittweida	TUC	Technische Universität Chemnitz
HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden	TUD	Technische Universität Dresden
HTWK	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig	UL	Universität Leipzig
HSZG	Hochschule Zittau/Görlitz	WHZ	Westsächsische Hochschule Zwickau
HWP	Hochschulwissenschaftsprogramm	ZV	Zielvereinbarung
KH	Kunsthochschule		

Zentrale Ergebnisse

Ausgangssituation und Problemlagen

Sachsen konnte im Verlauf der letzten Jahre in vielen Bereichen **Gleichstellungsfortschritte** an den staatlichen Hochschulen realisieren:

- Aus den Leitbildern und Grundordnungen geht hervor, dass das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen als zentrales Leitprinzip Eingang in das Selbstverständnis der Hochschulen gefunden hat.
- Jede zweite sächsische Hochschule wird durch das von Bund und Ländern finanzierte Professorinnenprogramm II gefördert. Die Erfolgsquote der eingereichten Anträge lag bei fast 80 Prozent. Für das Folgeprogramm zeichnet sich eine steigende Anzahl von Anträgen aus Sachsen ab.
- Die überwiegende Mehrheit der sächsischen Hochschulen verfügt bereits über ein Gleichstellungskonzept. Bis zum Ende der laufenden Zielvereinbarungsperiode werden alle Hochschulen ein Konzept verabschiedet haben.

Die Auswertung der **Hochschulstatistik** lässt ebenfalls Gleichstellungsfortschritte erkennen, macht aber auch deutlich, dass in vielen Bereichen nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Im Bundesvergleich fallen die Frauenanteile an sächsischen Hochschulen insbesondere in der Post-doc-Phase unterdurchschnittlich aus. Auch unter den W3-Professor/-innen sind Frauen in Sachsen seltener vertreten als im Bundesdurchschnitt.

In dem regelmäßig erscheinenden bundesweiten „**Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten**“ nimmt Sachsen, wie schon in den Vorjahren, lediglich eine Position im unteren Mittelfeld ein, was in erster Linie auf ein schlechtes Abschneiden in den Gruppen der Post Docs und des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur sowie im Hinblick auf die Steigerung des Professorinnenanteils zurückzuführen ist.

Auf der Ebene der Hochschulleitungen werden Gleichstellungsaspekte zwar zunehmend als integraler Bestandteil von Hochschulprozessen verstanden und als leistungsrelevant anerkannt. Dennoch erscheint es verfrüht, von einem **Kulturwandel** zu sprechen. Die von den Hochschulleitungen in den Interviews erbetenen Auskünfte zu geplanten Maßnahmen und neuen Strategien der Gleichstellungsförderung vermittelten den Eindruck, dass das Hauptaugenmerk der Sicherung und dem Ausbau bewährter Förderformate gilt. Angesprochen auf neuere Entwicklungen wurde zum einen die Intensivierung des Austauschs zwischen den verschiedenen Ebenen und Tätigkeitsbereichen an der Hochschule mit dem Ziel der Entwicklung eines gemeinsamen Verantwortungsgefühls für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern herausgestellt. Zum anderen wurde auf die er-

weiterte Perspektive durch die Verknüpfung mit den Themen Diversity, Antidiskriminierung und Inklusion verwiesen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

Das 2013 verabschiedete **Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz** (SächsHSFG) übt entscheidenden Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Sachsen aus. Wie auch in anderen Bundesländern wird die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Aufgabe der Hochschulen erklärt. Es enthält Festlegungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen, bei der regelmäßigen Bewertung der Leistungen der Hochschulen und im Rahmen der staatlichen Mittelzuweisung. Detailliert wird auf die Aufgaben und die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten eingegangen.

Aus Sicht der Hochschulleitungen haben sich die gesetzlichen Regelungen weitgehend als zielführend und aufgabenadäquat im Hinblick auf die Förderung von Chancengleichheit erwiesen. Die Möglichkeit zur hochschulspezifischen Ausgestaltung wird als Ausdruck der Autonomie und der Vielfalt der Hochschulen begrüßt. Anmerkungen zum **Reformbedarf** kamen in erster Linie von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Sie bezogen sich im wesentlichen auf den Status des Amtes und die Rechte der Amtsinhaber/-innen sowie auf Ausstattung und Freistellung.

Als ausbaufähig stellt sich die **Mitwirkungsmöglichkeit der Hochschulen** an der Gesetzgebung dar. Die in punkto Zielvereinbarungen von staatlicher Seite bereits praktizierte Einbindung der Hochschulen in den Vereinbarungsprozess sollte sinngemäß auch auf den Gesetzgebungsprozess übertragen werden. Im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Regelungen im Landeshochschulgesetz ist die durchgängige **Einbeziehung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)** bis hin zur Anhörung im Landtag zu empfehlen.

Die aktuell gültigen gesetzlichen Regelungen lassen es zum Teil an Verbindlichkeit und Konkretheit fehlen. Die Verpflichtung der Hochschulen, für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten Sorge zu tragen, führt in der Praxis zu einer äußerst heterogenen Situation im Vergleich der Hochschulen in Bezug auf den Umfang der Freistellung, die personelle Unterstützung sowie die finanzielle und räumliche Ausstattung des Amtes. Angesichts des Bedeutungszuwachses der Gleichstellungsfortschritte für die Leistungsbilanz der Hochschule und die Erfolge bei der Drittmittelwerbung sowie der damit einhergehenden Erhöhung der Arbeitsbelastung von Gleichstellungsbeauftragten, deren gleichstellungspolitische Expertise zunehmend gefragt ist, soll-

te der Ausgestaltung des hochschulspezifischen Entscheidungsfreiraums durch die **Festlegung landesweit verbindlicher Mindeststandards** ein Rahmen gesetzt werden. Dies könnte – wie in anderen Bundesländern bereits praktiziert – gestaffelt nach Hochschulart und Hochschulgröße bzw. Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben erfolgen. Zu empfehlen ist, dass die Mindeststandards durch eine vom Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) geleitete Expert/-innen-Gruppe unter Einbeziehung der Landesrektorenkonferenz (LRK) und der LaKoG erarbeitet werden.

Das Meinungsbild der Gleichstellungsbeauftragten zur **Erweiterung der mit dem Amt verbundenen Rechte** fiel uneinheitlich aus. Es gab sowohl Forderungen nach einem Stimmrecht in solchen Gremien wie Senat und Berufungskommission als auch nach einem Vetorecht mit aufschiebender Wirkung. Unstrittig ist, dass die Rechte im Interesse der Durchsetzung von Gleichstellungsbelangen gestärkt werden sollten. In welcher Weise das am wirkungsvollsten geschieht, konnte im Rahmen dieser Studie nicht abschließend geklärt werden. Es wird empfohlen, hierzu Erfahrungen anderer Bundesländer, die bereits erweiterte Rechte im Landeshochschulgesetz verankert haben, heranzuziehen.

Gleichstellung als Gegenstand von Zielvereinbarungen

In den für den **Zeitraum 2014 bis 2016 abgeschlossenen Zielvereinbarungen** war mit den Hochschulen vereinbart worden, dass sie besondere Anstrengungen unternehmen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen und den Anteil von Frauen im Bereich der Hochschulgremien und -funktionsstellen zu erhöhen. Herangezogen wurden als quantifizier- und abrechenbare Zielwerte die Frauenanteile auf bzw. bei der Nachbesetzung von Professuren sowie von Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Beide Zielwerte wurden bei der Bewertung zusammengeführt.

An der Mehrzahl der Hochschulen ist die **Zielerreichungsbilanz** in Bezug auf die gleichstellungsbezogenen Zielwerte negativ ausgefallen. Die Gründe dafür waren vielfältig. Generell wurde ein Zusammenhang mit dem „top down“-Charakter des damaligen Zielvereinbarungsprozesses hergestellt. Den Hochschulen wäre es nur bedingt möglich gewesen, steuernd Einfluss auf die Erreichung der Zielwerte zu nehmen. Offensichtlich hatte die zum Teil fehlende Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten zur Folge, dass die Expertise für die Beurteilung der Erreichbarkeit der Ziele nicht immer in ausreichendem Maße gegeben war. Daneben dürfte eine Rolle gespielt haben, dass andere Themen vonseiten der Hochschulleitung stärkere Beachtung fanden – nicht zuletzt auf Grund ihrer größeren Relevanz für die Mittelzuweisung.

Die neue Generation der **Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2017 bis 2020** zeichnet sich durch inhaltliche Straffung, ein neues Berechnungsverfahren und eine stärkere Berücksichtigung von Hochschulspezifika aus. Für Universitäten wird als Gleichstellungsindikator der

Frauenanteil an den hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern herangezogen, für Kunst- und Fachhochschulen dagegen der Professorinnenanteil. Der Punktwertberechnung liegt eine kombinierte Betrachtung der drei übergreifenden Ziele Gleichstellung, Personalentwicklung und Internationalisierung zu Grunde.

Der Zielvereinbarungsprozess hat nach dem übereinstimmenden Urteil vonseiten der Hochschulen eine positive Entwicklung genommen. Das neu eingeführte Modell der Punktevergabe trifft auf breite Zustimmung. Das SMWK ist in dem Bemühen zu bestärken, die Vereinbarung auf Basis einer intensiven Kommunikation mit den Hochschulen als **kooperativen Prozess** der Aushandlung durch gleichberechtigte Vertragspartner zu gestalten. Dabei sollte darauf hingewirkt werden, dass die zentralen Gleichstellungsbeauftragten zukünftig in diesen Prozess eingebunden werden.

Das an die Zielerreichung gebundene **Finanzvolumen** sollte anteilig und absolut so bemessen sein, dass die Bedeutung der Chancengleichheit für die Gesamtleistungsbilanz der Hochschule zum Ausdruck kommt und ernsthaftes Interesse an der Zielerreichung gefördert wird. Zu empfehlen ist deshalb eine Erhöhung des mit Gleichstellungszielen verknüpften Budgetanteils.

Im Vergleich zu den gleichstellungsbezogenen Festlegungen in den Zielvereinbarungen anderer Bundesländer scheint die Konzentration auf einen quantitativen Indikator relativ eng bemessen zu sein. Den wiederholt vorgebrachten Anregungen der Hochschulen in Richtung der **Erweiterung um eher qualitativ ausgerichtete Ziele**, die auf die jeweilige Einrichtung zugeschnitten ist, sollte gefolgt werden.

Landesweite Formate zur Förderung der Gleichstellung

Die Bundesländer haben mit wenigen Ausnahmen **landesweite Programme zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich** aufgelegt. Sie sind beim jeweiligen Wissenschaftsministerium oder im Fall der Finanzierung aus ESF-Mitteln zumeist beim Sozialministerium angesiedelt oder werden gemeinschaftlich von den beiden Ministerien getragen. Nicht selten laufen die Programme schon seit mehreren Jahren und werden regelmäßig fortgeschrieben, so dass der Charakter einer befristeten Förderung zunehmend in den Hintergrund tritt.

Die **Förderformate** variieren im Vergleich der Bundesländer. In drei Ländern werden die Fördermittel in einem Dachprogramm gebündelt. Zum einen werden daraus Mittel für staatlich vorgegebene Förderschwerpunkte bereitgestellt. Zum anderen können sich die Hochschulen entsprechend ihrer spezifischen Situation und Planung um Mittel bewerben und damit eigene Programme ins Leben rufen. Besonderer Wert wird auf die Unterstützung von hochschulübergreifenden Kooperationsprojekten gelegt. In den meisten Ländern existieren im Unterschied zu

den genannten Dachprogrammen eigenständige Landesförderprogramme für bestimmte Themen, Zielgruppen, Qualifizierungsphasen und Karrierestufen.

Das auf landesweiter Förderung basierende **Themenspektrum** lässt sich wie folgt gliedern:

- Hochschulzugang und Studium (mit Schwerpunkt MINT),
- wissenschaftliche Qualifizierung und Nachwuchsförderung,
- wissenschaftliche Karriere und Führungsfunktionen,
- Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Wissenschaft als Beruf,
- Etablierung der Gleichstellungsthematik in Forschung und Lehre sowie
- Qualifizierung und Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten.

Sachsen zählt zu den wenigen Bundesländern, die bisher über kein landesweites Format für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich verfügen. In Auswertung der bundesweiten Erfahrungen und unter Einbeziehung der Vorschläge der sächsischen Hochschulen ist das SMWK in der Absicht zu bestärken, diese Lücke zu schließen. Das Förderformat sollte im Hinblick auf Zeithorizont, Umfang und Verfahrensrichtlinien so ausgestaltet sein, dass folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Gewährung zusätzlicher staatlicher Mittel, sodass die Finanzierung nicht zulasten der Grundfinanzierung geht,
- Unterstützung einer breiten Partizipation durch möglichst alle Hochschulen,
- Berücksichtigung von Hochschulspezifika einschließlich der unterschiedlichen Qualifizierungs- und Karriereverläufe an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen,
- Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe der Hochschulen an den Fördermitteln,
- längerfristige Planbarkeit auf der Basis mehrjähriger Laufzeit,
- unbürokratisches, aufwandsarmes Antrags- und Abrechnungsverfahren,
- Konzentration auf landesweit relevante gleichstellungspolitische Themen bei gleichzeitiger Offenheit für eine flexible, bedarfsabhängige Förderung hochschulspezifischer Vorhaben.

In Bezug auf die inhaltliche Gestaltung bieten sich drei in Zusammenhang stehende Förderprinzipien an. Erstens sollten die staatlichen Mittel dazu genutzt werden, hochschul- und gleichstellungspolitisch relevante Entwicklungen zu fördern und die Position Sachsens im Vergleich der Bundesländer zu stärken (Relevanz). Zweitens empfiehlt es sich, eine längerfristige finanzielle Basis für erfolgreiche Förderprogramme und -maßnahmen der Hochschulen zu schaffen (Kontinuität). Drittens sollte es den Hochschulen ermöglicht werden, eigene Ideen zu entwickeln und hochschulspezifische Projekte zu verwirklichen (Offenheit).

Bei der Festlegung der hochschul- und gleichstellungspolitisch relevanten Themen sollte die Expertise von LRK und LaKoG vom SMWK in den Diskussionsprozess und die Entscheidung eingebunden werden. Die inhaltlichen Schwerpunkte sollten möglichst weit gefasst werden, damit der unterschiedlichen Situation der Hochschulen Rechnung getragen werden kann.

Der **inhaltliche Fokus der Landesförderung in Sachsen** könnte bevorzugt auf folgenden Themen liegen:

- Förderung der landesweiten Vernetzung von Hochschulen und von Kooperationsvorhaben/Verbundprojekten, z.B. in Bezug auf Programme zur Gewinnung von Schülerinnen für ein Studium, insbesondere für MINT-Studiengänge,
- Förderung der Entwicklung und Etablierung von Förderketten für die systematische Gewinnung von Frauen für ein MINT-Studium, den Verbleib in der Wissenschaft und die Übernahme von Führungsfunktionen an Hochschulen,
- Förderung eines landesweiten Mentoring-Programms für Studierende zur Vorbereitung des Übergangs in den Beruf und zur Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Förderung in der Post-doc-Phase, darunter in Form von Juniorprofessuren bzw. Tenure-Track-Professuren,
- Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen, um ihnen trotz familiär bedingter Unterbrechungen des Qualifizierungs- und Karriereverlaufs den Verbleib in der Wissenschaft zu ermöglichen,
- Förderung der Beschäftigung weiblicher Lehrbeauftragter an Fachhochschulen mit dem Ziel des Erwerbs der Berufungsfähigkeit und der Erhöhung der Berufungschancen von Frauen,
- Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriere von Frauen an Kunsthochschulen,
- Förderung von Maßnahmen zur Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre.

Außerdem ist anzuraten, die Landesförderung zu nutzen, um erfolgreiche Maßnahmen, die über das Professorinnenprogramm finanziert wurden, nach Auslaufen der Bundesförderung fortzuführen.

Dem mehrheitlichen Votum der Hochschulen, einem antragsbasierten Verfahren den Vorzug gegenüber einem wettbewerblichen Verfahren zu geben, sollte gefolgt werden. Es empfiehlt sich, das Vergabeverfahren direkt beim SMWK anzusiedeln. Die Administration könnte das Ministerium der Koordinierungsstelle übertragen.

Das für die einzelne Hochschule zur Verfügung stehende Fördervolumen sollte anhand eines Schlüssels bemessen werden. Anzunehmen ist, dass die üblicherweise verwendeten Schlüssel nur bedingt geeignet sind, da sie in erster Linie auf die Größe abstellen (z.B. Anzahl der Studienanfänger oder Studierenden in der Regelstudienzeit). Der Aufwand für die Entwicklung und Realisierung von Gleichstellungsvorhaben bemisst sich jedoch nicht proportional zur Größe der Hochschule. Vorgeschlagen wird, dass das SMWK einen geeigneten Verteilungsschlüssel unter Mitwirkung der LRK und die LaKoG entwickelt.

Geschäfts- und Koordinierungsstellen für die Unterstützung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit auf Landesebene

Die Mehrheit der Bundesländer verfügt über eine **landesweite Geschäfts- oder Koordinierungsstelle**, deren Fokus auf der Unterstützung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bzw. der zugehörigen Landeskongress und/oder der Förderung der Gleichstellungsarbeit an den Landeshochschulen liegt. Im Vergleich der Bundesländer finden sich hierfür unterschiedliche Modelle. Sie variieren nicht nur im Hinblick auf Bezeichnung, institutionelle Anbindung, Finanzierungsquelle und Ausstattung, sondern decken auch ein unterschiedliches Leistungsspektrum ab. Die Modelle lassen sich wie folgt typisieren:

- Klassische Geschäftsstellen, die ausschließlich Leistungen für die Landeskongress erbringen. Sie werden meist von dieser selbst finanziert. Typisch ist die Ansiedlung an der Hochschule einer der Sprecherinnen, so dass Standortwechsel bei Funktionswechsel möglich sind.
- Geschäftsstellen mit Koordinierungscharakter, die neben der administrativen Unterstützung Leistungen für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen erbringen und dafür in der Regel gesonderte Landesmittel erhalten.
- Koordinierungsstellen, die sich auf die landesweite Förderung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulbereich konzentrieren und deren Finanzierung sich zumeist auf einen Mix aus Landes- und Drittmitteln stützt. Sie nehmen ihre Aufgaben üblicherweise in enger Kooperation mit der Landeskongress wahr.
- Einrichtungen mit Forschungsorientierung, die aus Landesmitteln und Drittmitteln finanziert werden, Gender- und Frauenforschung betreiben bzw. koordinieren und die Etablierung von Gender Studies unterstützen. Sie nehmen entweder gleichzeitig die Aufgaben einer Geschäfts- bzw. Koordinierungsstelle wahr oder existieren eigenständig und zusätzlich zu dieser.

Die genannten Modelle treten in der Hochschulpraxis nicht trennscharf auf und es zeichnen sich Veränderungen im Zeitverlauf ab. Für die Startphase sind oft ein schwacher Institutionalisierungsgrad und ein befristeter Zeithorizont charakteristisch. In der Folgezeit kommt es häufig zu inhaltlicher Profilierung und Konsolidierung des Leistungsspektrums, was sich in einer Verstetigung der Finanzierung und einem festen Standort niederschlägt.

Die „**Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen**“ – 2009 gegründet und vom SMWK finanziert – fällt unter die dritte Kategorie. Sie ist zwar standortmäßig an einer Hochschule angesiedelt, soll aber alle Hochschulen des Landes gleichermaßen bei der Gleichstellungsarbeit unterstützen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Informations-, Beratungs-, Weiterbildungs- und Netzwerkleistungen. Die Koordinierungsstelle war in den letzten Jahren mit einschneidenden Veränderungen konfrontiert. Gegenwärtig befindet sie sich in einer Phase inhaltlicher Neujustierung und institutioneller Konsolidierung.

Im Hinblick auf die Unterstützungsangebote und die Arbeitsweise wurde ihr sowohl von den Hochschulleitungen als auch von den Gleichstellungsbeauftragten übereinstimmend ein gutes Zeugnis ausgestellt. Insbesondere die kleineren Hochschulen, an denen die Gleichstellungsbeauftragten nebenamtlich mit relativ geringem Freistellungsumfang und zumeist ohne zusätzliche Personalkapazität tätig sind, gaben an, von den Angeboten der Koordinierungsstelle zu profitieren. Für die Universitäten ist sie in erster Linie als Kooperationspartnerin bei der Projektentwicklung und -werbung sowie als Ansprechpartnerin in Fragen der strategischen Vorgehensweise gefragt. Die Koordinierungsstelle leistet außerdem einen wichtigen Beitrag zur landesweiten Vernetzung und erleichtert als Mittlerin die Kommunikation zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und dem SMWK.

Die positive Beurteilung der erbrachten Leistungen und der angemeldete Unterstützungsbedarf für die kommenden Jahre sprechen dafür, die bisherige **inhaltliche Ausrichtung** der Koordinierungsstelle im Grundsatz beizubehalten. Es sollte darauf geachtet werden, dass Chancengleichheit neben Inklusion als eigenständiges Thema sichtbar bleibt und die für Gleichstellungsbelange vorgesehenen finanziellen und personellen Ressourcen zweckgebunden eingesetzt werden. Vorzuschlagen ist die Berücksichtigung folgender Anregungen für die weitere Arbeit:

- Den mit der Gründung der Koordinierungsstelle verbundenen Intentionen der Schaffung eines landesweiten Ausgleichs durch gezielte Unterstützung unterdurchschnittlich ausgestatteter Gleichstellungsbeauftragter sollte noch stärker Rechnung getragen werden.
- Hilfreich wäre eine gezielte Unterstützung der Vernetzung und Kooperation der sächsischen Hochschulen untereinander sowie von Landes- und Bundesebene durch die Koordinierungsstelle.
- Sie sollte sich verstärkt der Dokumentation und Systematisierung von Informationen zu den gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen und Aktivitäten an sächsischen Hochschulen annehmen.
- Anzuregen ist, dass die Koordinierungsstelle nicht nur die Antragstellung in Bund-Länder-Programmen wie dem Professorinnenprogramm mit ihrer Expertise begleitet, sondern möglichst den Gesamtprozess dokumentiert.
- Die bereits bestehenden Weiterbildungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte könnten im Interesse der Professionalisierung der Amtswahrnehmung in Richtung einer beruflichen Zertifizierung ausgebaut werden.
- Erheblicher Unterstützungsbedarf zeichnet sich in Bezug auf das „systematische gleichstellungspolitische Monitoring“ ab, für das die Hochschulen laut „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ Sorge tragen müssen. Über die Koordinierungsstelle könnten einschlägige Erfahrungen anderer Bundesländer und Hochschulen erschlossen und gemeinsam mit den sächsischen Hochschulen ein landesweites Modell mit der Möglichkeit zur hochschulspezifischen Ausgestaltung entwickelt werden.

Als problematisch hat sich der **institutionelle Status** der Koordinierungsstelle erwiesen. Er sollte möglichst nicht in der bisherigen Form aufrechterhalten werden. Die Koordinierungsstelle wird trotz ihrer landesweiten Aktivitäten als zugehörig zur Sitzhochschule wahrgenommen. Vorzuschlagen ist ein institutioneller Status, durch den der Charakter einer Landeseinrichtung betont und damit dem Gleichstellungsanliegen stärkeres hochschulpolitisches Gewicht verliehen wird.

Im Interesse der Erhöhung der Akzeptanz der Koordinierungsstelle und der Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsarbeit sollte außerdem folgenden Aspekten Beachtung geschenkt werden:

- klare Definition der Kompetenzen und Aufgaben der Koordinierungsstelle,
- verbindliche Klärung des Verhältnisses zur LaKoG,
- stärkere Ausrichtung des Leistungsspektrums am spezifischen Unterstützungsbedarf der einzelnen Hochschulen, Entwicklung klientelbezogener Angebote,
- Ausbau von Hilfestellungen für Hochschulen direkt vor Ort sowie
- Etablierung formaler Kooperationsbeziehungen zwischen Koordinierungsstelle und Landesrektorenkonferenz.

1. Auftrag und hochschulpolitischer Hintergrund

Das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) unterstützt die Hochschulen aktiv in ihrem Bemühen um Gleichstellungsfortschritt und die Verbesserung der Position des Landes im bundesweiten Vergleich. Um zu klären,

- wie es um die derzeitigen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den sächsischen Hochschulen bestellt ist,
- wie das Gleichstellungsniveau einzuschätzen ist, welche gleichstellungspolitischen Fortschritte realisiert wurden bzw. welche Hemmnisse bestehen,
- wie das Spektrum an gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Programmen aussieht und welchen Stellenwert die Gleichstellungsthematik in der strategischen Ausrichtung der Hochschulen einnimmt,
- wo sich Lücken abzeichnen und wie diese geschlossen werden könnten,

hat das SMWK eine Studie zum Thema „Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen“ mit einer sechsmonatigen Laufzeit von Februar bis Juli 2018 in Auftrag gegeben. Intendiert ist ein Beitrag zum wirkungsorientierten und effektiven Einsatz der vom SMWK den Hochschulen zur Verfügung gestellten Mittel für das Thema Gleichstellung. Das besondere Augenmerk sollte der Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen und ihrem Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit an sächsischen Hochschulen gelten.

Der Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem ist als Ziel im laufenden *Koalitionsvertrag* zwischen CDU Sachsen und SPD Sachsen verankert. Angestrebt wird, dass Frauen auf allen Ebenen, insbesondere in Führungspositionen angemessen repräsentiert sind. Die Koalitionspartner wollen sich verstärkt für die Einhaltung von Gleichstellungsstandards und die Festlegung konkreter Ziele für den Frauenanteil auf Führungspositionen einsetzen, wobei die Verwendung von Zielquoten nach dem Kaskadenmodell angestrebt wird. Außerdem wird die Stärkung der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen angekündigt. (Sachsens Zukunft gestalten 2014: 25)

Rechtliche Grundlage bildet das *Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz* (SächsHSFG) (vgl. auch Pkt. 4.1.). In §5 Abs. 3 wird unter „Aufgaben“ wie folgt formuliert:

„Die Hochschulen wirken auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin.“

Es ist festgelegt, dass

- die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig zu bewerten ist,
- die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags in die Zielvereinbarungen zwischen SMWK und den einzelnen Hochschulen aufzunehmen ist und
- Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Mittelzuweisung zu berücksichtigen sind.

Besondere Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit vor Ort kommt den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen zu, die in der Landeskongferenz (LaKoG) zusammengeschlossen sind. Sie werden durch die 2009 auf Anregung der LaKoG vom SMWK eingerichteten „Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen“ (nachfolgend Koordinierungsstelle) als zentrale Beratungs-, Informations-, Weiterbildungs- und Netzwerkeinrichtung mit Sitz an der Universität Leipzig unterstützt. Der Kooperation zwischen LaKoG und Koordinierungsstelle wird durch den 2015 abgeschlossenen Code of Conduct flankiert. (Koordinierungsstelle 2017; vgl. auch Pkt. 7.)

In der mit Verweis auf den Koalitionsvertrag verabschiedeten „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ wird den Themen Gleichberechtigung und Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Rang von Leitlinien beigemessen (Freistaat Sachsen, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2016). Im Abschnitt zu den übergreifenden Zielen wird konkretisiert, dass die

Hochschulen in der Pflicht stehen, intern steuerbare Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie zu schaffen (ebd.: 24). Ihre Aufgabe ist es, eine gezielte Förderung von Frauen im Wissenschaftssystem zu betreiben und ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung durchzuführen. Geschlechtergerechtigkeit ist als Qualitätskriterium zu implementieren (ebd.: 25).

Chancengleichheit und Frauenförderung zählen zu den Standardthemen der sogenannten neuen Hochschulsteuerung. Das betrifft auch die in Sachsen für den Zeitraum 2014 bis 2016 zwischen dem SMWK und den Hochschulen abgeschlossenen *Zielvereinbarungen*. (vgl. Pkt. 5.1.) Die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags ist darin für alle Hochschulen als eines von sieben zentralen Zielen vereinbart. (Zielvereinbarungen 2014).

Die für die Jahre 2017 bis 2020 gültigen Zielvereinbarungen (Anlage zum Schreiben 2017) sehen die Erarbeitung oder Fortschreibung der hochschulspezifischen Gleichstellungskonzepte vor. Darüber hinaus haben sich die Hochschulen verpflichtet, innerhalb der Laufzeit einen bestimmten Professorinnenanteil bzw. Anteil wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen zu realisieren. Die Umsetzung der eingegangenen Verpflichtungen wird durch eine differenzierte Punktwertrechnung honoriert. (vgl. Pkt. 5.3.)

Die Untersuchung fand zu einem Zeitpunkt statt, wo zum einen anhand der Bilanz der Zielvereinbarungen 2014 bis 2016 ersichtlich wurde, welche Ziele verfehlt wurden und mit welchen finanziellen Konsequenzen die Hochschulen zu rechnen haben. Aus der Berichterstattung der Hochschulen über die Erfüllung der Zielvereinbarungen an das SMWK geht hervor, dass 10 von 14 Hochschulen eines oder mehrere Ziele zum Thema nur zum Teil oder gar nicht erreicht haben. (vgl. Pkt. 5.2.) Zum anderen befindet man sich in der Mitte der Laufzeit der aktuellen Zielvereinbarungsperiode 2017 bis 2020, sodass eingeschätzt werden kann, in wie weit sich die vorgenommenen Änderungen an den Indikatoren und Berechnungsverfahren in der Praxis bewähren bzw. welche Neuerungen für die kommende Zielvereinbarungsperiode sinnvoll sein könnten.

Die Studie soll Aufschluss darüber geben, welche Faktoren sich in der Vergangenheit als ausschlaggebend für den Grad der Zielerreichung im Bereich der Chancengleichheit erwiesen haben, welche Hindernisse der Zielerreichung entgegenstanden und welche Möglichkeiten bestehen, die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihres Gleichstellungsauftrags durch staatliche Steuerung und die Bereitstellung finanzieller Ressourcen vonseiten des Landes zu unterstützen.¹

¹ In der vorliegenden Studie liegt der Schwerpunkt auf der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Wir sind uns bewusst, dass die strikte binäre Trennung der Geschlechter der Lebensrealität vieler Menschen nicht gerecht wird. Es wird um Verständnis gebeten, dass das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) keine Berücksichtigung findet, da die Untersuchung zeitlich vor der Urteilsverkündung ansetzt.

2. Untersuchungsdesign und Methoden

Das Projekt verfolgt einen deskriptiv-analytischen Ansatz mit vergleichendem Fokus und unter Beachtung des Prozesscharakters der Gleichstellungsförderung. Es setzt in hohem Maße auf die Erschließung der Akteursperspektive auf der zentralen Hochschulebene. Zur Anwendung kommt eine Kombination

- quantitativer und qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung,
- landes- und hochschulspezifischer Untersuchungen mit vergleichenden Analysen im Bundesmaßstab sowie
- des Meinungsbildes von Hochschulleitungen und gleichstellungspolitischen Akteur/-innen.

In der Darstellung der verschiedenen Themenblöcke spiegelt sich dieses Untersuchungsdesign wider, indem eingangs die Ergebnisse der quantitativen Methoden vorgestellt werden, um anschließend die Befunde der qualitativen Untersuchungen darzustellen. In einem dritten Schritt werden schlussfolgernd Handlungsoptionen zur Unterstützung des Gleichstellungsfortschritts an sächsischen Hochschulen mit empfehlenden Charakter abgeleitet.

Zu den Hauptadressaten der Untersuchungsergebnisse zählen das zuständige Ministerium, die Landesrektorenkonferenz und die Hochschulleitungen sowie die LaKoG und die Koordinierungsstelle.

Es wurden folgende Hochschulen in die Untersuchung einbezogen (Reihung gemäß SächsHSFG, Abkürzungen lt. SMWK):

Universitäten:

- Technische Universität Chemnitz (TUC),
- Technische Universität Dresden (TUD),
- Technische Universität Bergakademie Freiberg (TUBAF),
- Universität Leipzig (UL);

Kunsthochschulen:

- Hochschule für Bildende Künste Dresden (HfBK),
- Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden (HfM),
- Palucca Hochschule für Tanz Dresden (PHT),
- Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig (HGB),
- Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig (HMT);

Fachhochschulen:

- Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden (HTW),
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK),
- Hochschule Mittweida (HSM),
- Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG),
- Westsächsische Hochschule Zwickau (WHZ).

2.1. Quantitativer Untersuchungsansatz

Der quantitative Untersuchungsansatz konzentrierte sich auf Dokumentrecherche, Synopsen sowie Sekundäranalysen von Rankings und statistischen Daten. Zu unterscheiden ist einerseits zwischen Situations- und Entwicklungsanalysen, die sich auf Sachsen beziehen, und vergleichenden Analysen im Bundesmaßstab andererseits.

Aussagen zur Einordnung von *Sachsen im bundesweiten Vergleich im Zeitverlauf* wurden anhand von Angaben aus der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2010 bzw. das Wintersemester 2010/11 und 2016 bzw. das Wintersemester 2016/17 (vgl. Pkt. 3.1.), der Auswertung des „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“ des *Center of Excellence Women and Science (CEWS)* der Jahre 2007, 2009, 2011, 2013, 2015 und 2017 (vgl. Pkt. 3.2.) sowie der Ermittlung der Beteiligung an dem von Bund und Ländern getragenen Professorinnenprogramm (vgl. Pkt. 3.3.) gewonnen.

Im Rahmen der auf die *Hochschulen in Sachsen* bezogenen Untersuchungen wurden folgende Dokumente und Informationsquellen herangezogen:

- Leitbilder (vgl. Pkt. 3.4.) und Grundordnungen (vgl. Pkt. 3.5.) der sächsischen Hochschulen mit dem Ziel, einen Eindruck vom Stellenwert der Gleichstellungsthematik im Selbstverständnis der Hochschulen zu gewinnen,
- Gleichstellungskonzepte der sächsischen Hochschulen zur Ermittlung von Zielstellungen der Gleichstellungsarbeit und des Spektrums an Maßnahmen für die Förderung von Chancengleichheit (vgl. Pkt. 3.6.),
- Auszüge aus der Berichterstattung der Hochschulen an das SMWK zur Abrechnung der Zielvereinbarung 2014 bis 2016, um Problemlagen zu identifizieren (vgl. Pkt. 5.1. und 5.2.).

Hinsichtlich des vergleichenden Untersuchungsansatzes ist zwischen zwei Vergleichsperspektiven unterschieden worden: Zum einen wurde bundesweit verglichen, indem alle 16 Bundesländer einbezogen wurden. Zum anderen wurden vier Bundesländer ausgewählt, für die eine vertiefende Analyse mit einem zum Teil erweiterten Themenspektrum durchgeführt wurde.

Die Auswahl der Bundesländer orientierte sich an folgenden Kriterien:

- Stadtstaat und Flächenland,
- altes und neues Bundesland,
- obere, mittlere und untere Positionierung im CEWS-Gleichstellungsranking sowie
- regionale Lage.

Die Entscheidung fiel zugunsten folgender Bundesländer:

- Baden-Württemberg (Flächenland, altes Bundesland, mittlere Position im Gleichstellungsranking, Süddeutschland),
- Berlin (Stadtstaat, altes/neues Bundesland, obere Position im Gleichstellungsranking),
- Niedersachsen (Flächenland, altes Bundesland, obere Position im Gleichstellungsranking, Mittel-Nord-Deutschland),
- Thüringen (Flächenland, neues Bundesland, untere Position im Gleichstellungsranking, Mitteldeutschland).

Die Ermittlung von übereinstimmenden bzw. spezifischen Aspekten der Situation sächsischer Hochschulen im Vergleich (bundesweit/ausgewählte Bundesländer) erfolgt anhand der Untersuchung von

- hochschulgesetzlichen Rahmenbedingungen,
- Zielvereinbarungen,
- Gleichstellungsförderprogrammen auf Landesebene und
- institutionell-organisatorischen Dachstrukturen der Gleichstellungsarbeit.

2.2. Qualitativer Untersuchungsansatz

Im Zentrum des qualitativen Untersuchungsansatzes standen Sondierungsgespräche mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgewählter Hochschulen und leitfadengestützte Interviews mit Vertreter/-innen der Hochschulleitungen sächsischer Hochschulen. Das Hauptaugenmerk galt den hochschulischen Zielen und Strategien der Gleichstellungspolitik sowie deren Umsetzung, wobei folgenden Fragen nachgegangen wurde:

- wie erfolgt die Einbettung in übergeordnete Themen der hochschulischen Entwicklung,
- welche Bedeutung kommt den gesetzlichen Rahmenbedingungen zu,
- wie werden die gleichstellungsbezogenen Festlegungen in den Zielvereinbarungen eingeschätzt, wie sehen Bilanz und aktueller Stand der Umsetzung aus
- in welchem Verhältnis steht die Gleichstellungsthematik zu solchen Themenfeldern wie Diversity und Inklusion,
- welche Weichenstellungen sind für die mittel- und längerfristige Planung der Gleichstellungsarbeit vorgenommen und wo zeichnen sich innovative Ansätze auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule ab,
- wie ist das derzeitige Förderspektrum strukturiert und
- welche Unterstützung von staatlicher Seite könnte sich als hilfreich erweisen.

Den Auftakt bildeten Sondierungsgespräche mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgewählter Hochschulen zum Stand der Gleichstellungsarbeit, zur Wirksamkeit der bisherigen Gleichstellungsbemühungen, zu Gründen für Umsetzungsdefizite und Vorstellungen zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Förderlandschaft in Sachsen.

Bei der Auswahl der Hochschulen, an denen Gespräche mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten geführt werden sollten, wurden folgende Kriterien berücksichtigt:

- Hochschulart (Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen);
- Hochschulen mit sozial- und geisteswissenschaftlicher bzw. technischer Schwerpunktsetzung;
- Hochschulen in Ballungszentren und in Randlagen;
- Hochschulen, die auf Grund ihres großen Studierendenbestandes prägend für die sächsische Hochschullandschaft sind.

Außerdem sollten die Sprecherinnen der LaKoG einbezogen werden.

Im Ergebnis wurden Sondierungsgespräche an folgenden fünf Hochschulen geführt:

- Frau Müller, Sprecherin der LaKoG, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, 5.3.2018,
- Herr Teichert, Universität Leipzig, 14.3.2018,
- Frau Reinhold, Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG), 21.3.2018,
- Frau Dr. Eckhardt, Sprecherin der LaKoG, Technische Universität Dresden, 28.3.2018,
- Frau Sasso-Fruth, Sprecherin der LaKoG, Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig, 29.3.2018.

Unter Berücksichtigung der während der Sondierungsgespräche gewonnenen Erkenntnisse wurde ein Leitfaden für die Interviews mit den Hochschulleitungen mit folgenden gleichstellungsrelevanten Themenkomplexen erarbeitet:

- allgemeine Einschätzung zu Gleichstellungsniveau und -fortschritt auf Landes- und Hochschulebene,
- gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit,
- Gleichstellung als Gegenstand von Hochschulsteuerung,
- Gleichstellungskonzepte/-pläne,
- Gleichstellungsförderung (institutionelle Basis, Förderprogramme und -maßnahmen).

Der Leitfaden wurde mit Sprecherinnen der LaKoG abgestimmt und den Hochschulleitungen vorab zur Verfügung gestellt. Die Interviews fanden im Zeitraum April und Mai 2018 statt. Sie wurden in der Regel von zwei Mitarbeiter/-innen des HoF Halle-Wittenberg geführt und dauerten ca. anderthalb bis zwei Stunden. Alle 14 angefragten Hochschulen standen für ein Interview zur Verfügung. Mit einer Ausnahme (Telefoninterview) fanden die Interviews vor Ort an der Hochschule statt. Insgesamt nahmen vonseiten der Hochschulen 26 Personen daran teil. Die Interviews wurden für den internen Gebrauch mitgeschnitten und in einem Protokoll systematisiert und verdichtet. In diesem Zusammenhang wurde den Interviewpartner/-innen zugesichert, dass keine personalisierten Aussagen Verwendung finden und die Mitschnitte nach Projektabschluss gelöscht werden.

Übersicht 1: Funktionen der Interviewpartner/-innen für die leitfadengestützten Interviews auf Hochschuleleitungsebene

Hochschule	Rektor/-in	Prorektor/-in	Kanzler/-in	Leiter/-in Controlling, Qualitätsmanagement	Leiter/-in bzw. Koordinator/-in oder Referent/-in von einschlägigen Stabsstellen (Diversity, Inklusion, familiengerechte Hochschule) u.ä.	Zusätzlich: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (oder Stellv.)
Universitäten						
TUC		X				X
TUD				X	X	
TUBAF		X				X
UL		X				
Kunsthochschulen						
HfBK			X			X
HfM			X		X	X
PHT			X			
HGB		X	X			X
HMT	X		X			
Fachhochschulen						
HTW			X		X	
HTWK	X				X	
HSM		X				
HSZG	X					
WHZ					X	X
Anzahl der Interviewpartner/-innen	3	5	6	1	5	6

Universitäten

- Technische Universität Chemnitz (Telefoninterviews), zentrale Gleichstellungsbeauftragte/Leiterin des Zentrums für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung der TU Chemnitz Frau Kebsch, 5.6.2018, und Prorektor für Lehre und Internationales Herr Prof. Dr. Eibl, 6.6.2018
- Technische Universität Dresden, Leiterin Stabsstelle Diversity Management Frau Dr. Hähne und Sachgebietsleiterin Akademisches Controlling und Qualitätsmanagement Frau Quehl, 16.5.2018
- Technische Universität Bergakademie Freiberg, Prorektorin für Bildung Frau Prof. Dr. Rogler und zentrale Gleichstellungsbeauftragte Frau Prof. Joseph, 8.5.2018
- Universität Leipzig, Prorektor für Bildung und Internationales Herr Prof. Dr. Hofsäss, 28.5.2018

Kunsthochschulen

- Hochschule für Bildende Künste Dresden, Kanzler Herr Beißert und zentrale Gleichstellungsbeauftragte Frau Oertel, 15.5.2018
- Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden, Kanzlerin (komm.) Frau Mägel, zentrale Gleichstellungsbeauftragte Frau Prof. Straumer und Koordinatorin für das Audit familiengerechte Hochschule Frau Richter, 29.5.2018
- Palucca Hochschule für Tanz Dresden, Kanzlerin Frau Dr. Schlüter, 18.4.2018
- Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig, Prorektor für Lehre und künstlerische Praxis Herr Prof. Weihrauch, Kanzlerin Frau Ziesch und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Frau Liebert, 17.5.2018
- Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig, Rektor Herr Prof. Kürschner und Kanzler Herr Grimm, 17.5.2018

Fachhochschulen

- Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Kanzlerin Frau Niehus und Referentin des Rektors zuständig für den Bereich Familiengerechte Hochschule Frau Weissbach, 16.5.2018
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, Rektorin Frau Prof. Dr. Grande und Frauenbeauftragte/Leiterin der Stabsstelle Diversity, Inklusion und Familienfreundlichkeit Frau Rasch, 3.5.2018
- Hochschule Mittweida, Leiterin des Prorektorats Hochschulentwicklung Frau Dr. Kusche, 26.4.2018
- Hochschule Zittau/Görlitz, Rektor Herr Prof. Dr. Albrecht, 22.5.2018
- Westsächsische Hochschule Zwickau, Koordinatorin Gleichstellung und Professorinnenprogramm (Rektorat) Frau Pilath und zentrale Gleichstellungsbeauftragte Frau Prof. Dr. Linke, 23.5.2018

2.3. Kommunikation

Zu Beginn und zur Hälfte der Laufzeit des Projektes fanden Gespräche mit dem Auftraggeber und zentralen Akteurinnen der Gleichstellungsarbeit an sächsischen Hochschulen statt.

Teilnehmer/-innen des *Auftaktgesprächs* am 22.1.2018 in der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen an der Universität Leipzig waren ein Vertreter des SMWK (Referat 34 „Hochschulplanung und Statistik“), Frau Dr. Eckhardt (TUD) und Frau Müller (HTWK) in ihrer Funktion als Sprecherinnen der LaKoG, Frau Hillebrand als Vertreterin der Koordinierungsstelle sowie Frau Dr. Burkhardt (Projektleiterin), Herr Harlandt und Frau Holitschke vonseiten des HoF Halle-Wittenberg. Im Gespräch wurden folgende Themen behandelt:

- Auftragsvergabe und Angebot zur Erstellung der Studie,
- hochschulpolitischer Hintergrund des Auftrags,
- Anliegen von SMWK,
- Koordinierungsstelle und LaKoG,
- Projektdesigns und -ablauf, Klärung der Materiallage und Absprachen zur weiteren Vorgehensweise.

Von der Koordinierungsstelle wurden im Anschluss folgende Materialien übersandt:

- Bedarfserhebung zur aktuellen Situation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Universitäten und Hochschulen, Stand 9/2016,
- tabellarische Übersicht zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im Freistaat Sachsen,
- Kontaktdaten zu Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Sachsen Stand 8/2017,
- Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen Sachbericht, Berichtszeitraum 1.1.2015 bis 31.12.2015,
- Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen Sachbericht, Berichtszeitraum 1.1.2016 bis 31.12.2016.

Die *Zwischenpräsentation der Untersuchungsergebnisse* fand am 25.5.2018 im SMWK in Dresden statt. An ihr nahmen zwei Vertreter des SMWK (Referat 34 „Hochschulplanung und Statistik“), Frau Dr. Eckhardt (TUD) als Sprecherin der LaKoG, Frau Müller (HTWK) als Expertin und ehemalige Sprecherin der LaKoG, Frau Hillebrand als Vertreterin der Koordinierungsstelle sowie Frau Dr. Burkhardt und Herr Harlandt vom HoF Halle-Wittenberg teil. Im Vorfeld war den Beteiligten aus Sachsen durch HoF Halle-Wittenberg ein schriftlicher Bericht zum Arbeitsstand zugegangen. Die mündliche Präsentation konzentrierte sich auf die Darstellung der Forschungsergebnisse zu den Themen:

- Dachstrukturen der Gleichstellungsarbeit im Hochschulbereich auf Landesebene (bundesweite Übersicht und Einschätzung der Situation in Sachsen),

- Landesprogramme zur Förderung der Chancengleichheit im Hochschulbereich (bundesweite Übersicht),
- Chancengleichheit als Gegenstand von Zielvereinbarungen in Sachsen (Meinungsbild der Hochschulleitungen).

Abschließend fand eine Verständigung zur weiteren Vorgehensweise und zum Zeitplan statt.

Der *Entwurf der Studie* wurde von HoF Halle-Wittenberg am 17.8.2018 im SMWK zur Diskussion gestellt. Daran nahmen die zuständige Staatsministerin, Frau Dr. Eva-Maria Stange, und weitere Vertreter/-innen des SMWK teil (Abteilung 3 „Hochschulen“, Referat 34 „Hochschulplanung und Statistik“, Referat 32 „Universitäten und Kunsthochschulen“, Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit vertreten durch den Pressesprecher).

Am 18.9.2018 folgte eine abschließende Besprechung mit Vertreter/-innen des SMWK, der LaKoG und der Koordinierungsstelle in Leipzig.

Es ist geplant, die Studie im November 2018 auf der *Fachtagung „Frauen in der Wissenschaft“* in Dresden der Öffentlichkeit zu präsentieren.

3. Ausgangssituation und Problemlagen in Sachsen

Um die Situation der sächsischen Hochschulen unter gleichstellungspolitischer Perspektive *im Zeitverlauf und im Bundesvergleich* beurteilen zu können, wurde mehrgleisig verfahren:

- Erstens wurde gestützt auf Angaben des Statistischen Bundesamtes ermittelt, wie sich der Frauenanteil vom Hochschulzugang bis zur Berufung im Vergleich der Jahre 2010 bzw. Wintersemester 2010/11 und 2016 bzw. Wintersemester 2016/17 entwickelt hat und wie Sachsen im Bundesvergleich abschneidet (vgl. Pkt. 3.1.).
- Zweitens wurde analysiert, wie sich die sächsischen Hochschulen im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des CEWS im Zeitraum 2007 bis 2017 positionieren (vgl. Pkt. 3.2.).
- Drittens wurde die Beteiligung der sächsischen Hochschulen am Professorinnenprogramm betrachtet (vgl. Pkt. 3.3.).

Um ein besseres Verständnis von der *Wertigkeit der Gleichstellungsthematik an den Hochschulen* zu gewinnen, wurden Leitbilder (vgl. Pkt. 3.4.) und Grundordnungen (vgl. Pkt. 3.5.) ausgewertet. Außerdem wurde ermittelt, wo bereits Gleichstellungskonzepte vorliegen und welche Festlegungen zu deren Entwicklung und Fortschreibung getroffen wurden (vgl. Pkt. 3.6.).

Um den Spezifika der Hochschularten in Bezug auf solche Aspekte wie Größe, Aufgabenprofil, Personalstruktur und Nachwuchsqualifizierung gerecht zu werden, wurde die Analyse so weit möglich und sinnvoll differenziert nach Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen vorgenommen.

3.1. Sachsen im Spiegel der Statistik

Die Frauenanteile an sächsischen Hochschulen lagen 2010 bzw. im Wintersemester 2010/11 in fast allen Qualifizierungs- und Karrierestufen – von den Studienanfänger/-innen bis hin zu den Professor/-innen – unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Ausnahmen bildeten die Frauenanteile an BA-Absolvent/-innen und Promotionen. Am deutlichsten fiel der Abstand zu Ungunsten von Sachsen bei Juniorprofessor/-innen und W3-Professor/-innen aus. (vgl. Übersicht 2)

Übersicht 2: Frauenanteile nach Qualifizierungs- und Karrierestufen an Hochschulen im Zeitverlauf – Deutschland und Sachsen im Vergleich

Qualifizierungs- und Karrierestufe	Deutschland Frauenanteil (in %)		Sachsen					
	2010 bzw. WS 2010/11	2016 bzw. WS 2016/17	2010 bzw. WS 2010/11			2016 bzw. WS 2016/17		
			Insges. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)	Insges. (in Pers.)	dar. Frauen (in Pers.)	Frauen- anteil (in %)
Studienanfänger/-innen	49,5	50,3	20.269	9.258	45,7	18.301	8.896	48,6
Studierende	47,8	48,2	109.761	50.123	45,7	111.499	51.024	45,8
BA-Absolvent/-innen	51,1	49,6	4.567	2.501	54,8	8.380	4.494	53,6
MA-Absolvent/-innen	45,7	45,4	1.114	487	43,7	6.094	2.927	48,0
Promotionen	44,1	45,2	1.201	540	45,0	1.557	664	42,6
Habilitationen	24,9	30,4	83	20	24,1	94	27	28,7
Juniorprof.	37,8	43,3	25	7	28,0	66	21	31,8
W2-Prof.	25,0	26,6	383	92	24,0	694	195	28,1
W3-Prof.	19,0	22,4	305	44	14,4	512	92	18,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11

2016 bzw. im Wintersemester 2016/17 hat Sachsen partiell zum Bundesdurchschnitt aufgeschlossen oder diesen sogar übertroffen. Letzteres betrifft die Frauenanteile an MA-Absolvent/-innen und W2-Professor/-innen. Bei den Juniorprofessor/-innen, den Habilitationen und den W3-Professor/-innen sind die Frauenanteile zwar auch gestiegen, jedoch rangieren sie weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt. Auffallend ist, dass sich der Frauenanteil an den Promotionen in Sachsen im Vergleich der beiden Untersuchungsjahre rückläufig entwickelt hat. Damit fällt Sachsen in dieser Positionen, für die 2010 noch ein überdurchschnittlicher Frauenanteil registriert wurde, unter den bundesdeutschen Durchschnitt.

Aus der statistischen Analyse lässt sich schlussfolgern, dass der größte Handlungsbedarf in Sachsen derzeit im Bereich der Promotions- und Post-doc-Förderung sowie der Berufung von Frauen auf W3-Professuren angesiedelt ist.

Übersicht 3: Professor/-innen und Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppe 2016 – Sachsen und Deutschland im Vergleich

Fächergruppe	Sachsen			Deutschland		
	Prof. insges.	JP	Anteil JP	Prof. insges.	JP	Anteil JP
	(in Pers.)	(in Pers.)	(in %)	(in Pers.)	(in Pers.)	(in %)
Geisteswiss.	190	9	4,7	4.631	296	6,4
Sport	18	5	27,8	271	23	8,5
Rechts-, Wirt. und Sozialwiss.	474	28	5,9	13.559	542	4,0
Math./Naturwiss.	342	10	2,9	6.395	320	5,0
Humanmed./ Gesundheitswiss.	200	3	1,5	4.042	75	1,9
Agrar-, Forst- und Ern.wiss./ Veterinärmed.	61	-	-	1.202	24	2,0
Ingenieurwiss.	695	7	1,0	12.297	196	1,6
Kunst, Kunstwiss.	275	1	0,4	3.702	38	1,0
Zentrale Einr.	38	3	7,9	736	49	6,7
Insgesamt	2.293	66	2,9	46.853	1.563	3,3

Quellen: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, BIII 4 – j/16; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4

2016 waren an den sächsischen Hochschulen 66 Juniorprofessor/-innen tätig. Das entsprach einem Anteil von 2,9 Prozent an den Professor/-innen insgesamt. (vgl. Übersicht 3) Bezogen auf die Universitäten lag der Anteil bei 5,2 Prozent. Auf der Bundesebene wurden mit 3,3 Prozent bzw. 6,2 Prozent etwas höhere Anteile erreicht.

Absolut die größten Gruppen der Juniorprofessor/-innen sind den drei Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik/Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften zuzuordnen. Das gilt sowohl deutschlandweit und auch für Sachsen. (vgl. Übersicht 4) Sie nehmen bezogen auf die jeweilige Gesamtheit der Juniorprofessor/-innen zusammen einen Anteil von 74 Prozent (Deutschland) bzw. 71 Prozent (Sachsen) ein. Der in diesen drei Fächergruppen erreichte Frauenanteil prägt den Anteil der Juniorprofessorinnen insgesamt. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt weist Sachsen in allen drei Fächergruppen einen deutlich geringeren Frauenanteil auf. Ausschlaggebend für den Abstand zwischen Bundes- und Landesdurchschnitt insgesamt ist der Unterschied in der relativ großen Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Während deutschlandweit Frauen hier über zwei Fünftel (44,3 %) der Juniorprofessor/-innen stellen, machen sie in Sachsen lediglich ein Viertel (25 %) aus.

Übersicht 4: Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppe und Geschlecht 2016 – Sachsen und Deutschland im Vergleich

Fächergruppe	Sachsen			Deutschland		
	Insges.	dar. Frauen	Frauenanteil	Insges.	dar. Frauen	Frauenanteil
	(in Pers.)	(in Pers.)	(in %)	(in Pers.)	(in Pers.)	(in %)
Geisteswiss.	9	4	44,4	296	175	59,1
Sport	5	1	20,0	23	9	39,1
Rechts-, Wirt. und Sozialwiss.	28	7	25,0	542	240	44,3
Math./Naturwiss.	10	2	20,0	320	113	35,3
Humanmed./Gesundheitswiss.	3	2	66,7	75	29	38,7
Agrar-, Forst- und Ern.wiss./Veterinärmed.	-	-	-	24	11	45,8
Ingenieurwiss.	7	1	14,2	196	54	27,6
Kunst, Kunstwiss.	1	1	100,0	38	20	52,6
Zentrale Einr.	3	3	100,0	49	26	53,1
Insgesamt	66	21	31,8	1.563	677	43,3

Quellen: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, BIII 4 – j/16; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4

3.2. Position Sachsens im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Seit 2003 führt das *Center of Excellence Women and Science (CEWS)* ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch. Analysiert werden der jeweils aktuelle Stand und der Entwicklungstrend sowohl der Bundesländer als auch der Hochschulen differenziert nach Hochschularten. Für die einzelnen Indikatoren werden Punkte vergeben. Die Anzahl der Punkte entscheidet über die Eingruppierung: 1 bis 4 Spitzengruppe, 5 und 6 oberes Mittelfeld, 7 bis 9 Mittelfeld, 10 und 11 unteres Mittelfeld, 12 bis 14 Schlussgruppe. Die Gesamtbewertung fasst die verschiedenen Ranggruppen für folgende Indikatoren zusammen:

- Ranggruppe Studierende (Frauenanteil an den Studierenden in Fächern mit einem bundesweiten Frauenanteil unter 40% im Verhältnis zum bundeweiten Studentinnenanteil);
- Ranggruppe Promotionen (Frauenanteil an den Promotionen im 3-Jahres-Durchschnitt);
- Ranggruppe PostDoc² (Frauenanteil an den Habilitationen im 3-Jahres-Durchschnitt bzw. zzgl. ab 2015 Frauenanteil an den Juniorprofessuren);
- Ranggruppe hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal – im Folgenden kurz: wissenschaftliches Personal (Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur);
- Ranggruppe Professuren (Frauenanteil an den Professuren);
- Ranggruppe Steigerung des wissenschaftlichen Personals (Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Anteil mehrere Jahre zuvor);
- Ranggruppe Professuren bzw. Berufungen (Frauenanteil an den W2/W3-Professuren bzw. ab 2015 Berufungen im Vergleich zum Anteil mehrere Jahre zuvor bzw. ab 2015 im mehrjährigen Durchschnitt).

Innerhalb dieser Ranggruppen wird zwischen Spitzengruppe, Mittelgruppe und Schlussgruppe unterschieden.

² In Kapitel 3.2. wird die im CEWS-Hochschulranking übliche Schreibweise PostDoc verwendet.

Ausgewertet wurde die Positionierung Sachsens im Rahmen der sechs für den Zeitraum 2007 bis 2017 vorgenommenen Rankings (vgl. Übersicht 5).

Übersicht 5: Positionierung Sachsens im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2007 bis 2017 (Schlussgruppe grau unterlegt)

Ranggruppe	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Studierende	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
Promotion	Schlussgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
PostDoc insges.					Schlussgruppe	Mittelgruppe
Habilitation	Schlussgruppe	Schlussgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Schlussgruppe	Mittelgruppe
Juniorprofessur					Schlussgruppe	Mittelgruppe
Wiss. Personal	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Schlussgruppe	Schlussgruppe	Schlussgruppe
Professuren						
Steigerung wissenschaftliches Personal	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
Steigerung Professuren/Berufungen	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Schlussgruppe
Insgesamt	unteres Mittelfeld	mittleres Mittelfeld	mittleres Mittelfeld	mittleres Mittelfeld	unteres Mittelfeld	unteres Mittelfeld
Ranggruppe	10	9	8	9	10	10

Quellen: Löther 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018; eigene Darstellung

2007 rangierte Sachsen mit Ranggruppe 10 im unteren Mittelfeld. In den Folgejahren rückte das Land mit Ranggruppe 8 und 9 in das mittlere Mittelfeld vor. Diese Position konnte jedoch nicht gehalten werden. 2015 und 2017 fand sich Sachsen mit Ranggruppe 10 erneut im unteren Mittelfeld wieder.

Werden die Positionen im Ranking nach Einzelindikatoren betrachtet, so ist festzustellen, dass sich Sachsen in der Ranggruppe Studierende durchgängig im Mittelfeld einordnet. Gleiches trifft für die Ranggruppe Promotionen seit 2009 zu. Im Bereich PostDoc liegt nur für die Ranggruppe Habilitationen eine durchgehende Zeitreihe vor. Sachsen belegt hier abwechselnd Plätze in der Schlussgruppe und in der Mittelgruppe. In Bezug auf die Ranggruppe Juniorprofessur konnte Sachsen im Vergleich der Jahre 2015 und 2017 von der Schlussgruppe zur Mittelgruppe aufrücken. In der Ranggruppe wissenschaftliches Personal wird das schlechteste Ergebnis erzielt. Seit 2013 befindet sich Sachsen hier in der Schlussgruppe. Dagegen wird in der Ranggruppe Professuren durchgängig ein Platz in der Mittelgruppe belegt. In den Ranggruppen, die sich mit dem Entwicklungstrend im Personalbereich beschäftigen, nimmt Sachsen bezogen auf das wissenschaftliche Personal stabil einen Platz im Mittelfeld ein. In Bezug auf die Professuren bzw. Berufungen rutscht Sachsen 2017 in die Schlussgruppe ab.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass Sachsen im gesamten Untersuchungszeitraum in keinem der durch Indikatoren abgedeckten Themenkomplexe einen Spitzenplatz belegt. Der Regelfall ist die Einordnung im Mittelfeld. Ein eindeutiger Entwicklungstrend lässt sich nicht erkennen. Man gewinnt den Eindruck einer insgesamt relativ stabilen Situation mit leicht rückläufiger Tendenz. Handlungsbedarf zeichnet sich insbesondere im Hinblick auf den Frauenanteil an den PostDocs sowie am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur ab. Außerdem stellt sich die Steigerungsrate des Frauenanteils an den Berufungen auf W2/W3-Professuren als verbesserungsbedürftig dar. Damit wird die unter Punkt 3.1. anhand statistischer Daten getroffene Einschätzung bestätigt. Das war angesichts dessen, dass das Ranking im wesentlichen auf Angaben des Statistischen Bundesamtes basiert, zu erwarten.

Eine Auswertung des *hochschulspezifischen Rankings* für den Zeitraum 2007 bis 2017 würde den Rahmen dieser Studie sprengen. Aus Aufwandsgründen muss eine Beschränkung auf das Jahr 2017

stattfinden (vgl. Übersicht 6). Es ist festzustellen, dass sich sowohl im Vergleich der Hochschularten als auch im Vergleich der Hochschulen innerhalb der Hochschularten Unterschiede abzeichnen.

Übersicht 6: Positionierung sächsischer Hochschulen* im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (Schlussgruppe grau unterlegt)

Ranggruppe	Ranggruppe	Promotionen	PostDoc	Wiss. Personal	Professuren	Steigerung wiss. Personal gegenüber 2010	Steigerung Professuren gegenüber 2010
Universitäten							
TUC	7	Schlussgruppe	Spitzengruppe	Schlussgruppe	Spitzen- gruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
TUD	7	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
UL	4	Spitzen- gruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Spitzen- gruppe	Spitzengruppe
Kunsthochschulen							
HfBK	3			Spitzen- gruppe	Mittelgruppe	Spitzen- gruppe	Mittelgruppe
HfM	2			Mittelgruppe	Spitzen- gruppe	Spitzen- gruppe	Spitzengruppe
HGB	3			Spitzen- gruppe	Spitzen- gruppe	Spitzen- gruppe	Schlussgruppe
HMT	5			Mittelgruppe	Spitzen- gruppe	Mittelgruppe	Schlussgruppe
Fachhochschulen							
HTW	4			Spitzen- gruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
HTWK	7			Schluss- gruppe	Mittelgruppe	Schluss- gruppe	Mittelgruppe
HSM	6			Mittelgruppe	Schluss- gruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe
HSZG	7			Schluss- gruppe	Mittelgruppe	Mittelgruppe	Schlussgruppe
WHZ	7			Mittelgruppe	Mittelgruppe	Schluss- gruppe	Schlussgruppe

* In der Gesamtauswertung nicht berücksichtigt wurden vom CEWS die TUBAF, weil sie unter 10 Habilitationen und Juniorprofessor/-innen aufwies sowie die PHT, da die Anzahl an Professor/-innen zu gering war (vgl. Löther 2018: 85f.).

Quellen: Löther 2018; eigene Darstellung

Kunsthochschulen schneiden mit den Ranggruppen 2 und 3 besser ab als Universitäten und Fachhochschulen, die mehrheitlich in der Ranggruppe 7 angesiedelt sind. Unter den Universitäten belegt die Universität Leipzig die beste Ranggruppe, und zwar insbesondere auf Grund der guten Ergebnisse in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal und an den Professuren. Aber auch die Technische Universität Chemnitz erreicht im Hinblick auf den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und an den Professuren die Spitzengruppe. Unter den Fachhochschulen stellt die Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden mit der Ranggruppe 4 einen Ausnahmefall dar. Es ist die einzige Fachhochschule, die eine Spitzengruppe erreicht, und zwar bezogen auf den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal.

3.3. Beteiligung am Professorinnenprogramm

Das gemeinsam vom Bund und den Ländern im Jahr 2007 aufgelegte „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ verfolgt das Ziel „die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern.“ Dazu wird auf Basis einer „Anschubfinanzierung“ die „Erstberufung von Frauen auf Professuren“ gefördert. (Bekanntmachung 2012: Präambel) Zulässig sind sowohl Berufungen im Vorgriff auf zukünftig frei werdende Stellen (vorgezogene Berufung) als auch Berufungen auf eine vorhandene frei Stelle (Regelberufung) (ebd.: §1).

Im ersten Vereinbarungszeitraum (PP I, 1.1.2008 bis 31.12.2012) beteiligten sich insgesamt 152 Hochschulen durch Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes oder einer Dokumentation über die Umsetzung eines Gleichstellungskonzeptes am Professorinnenprogramm. 124 wurden davon positiv beschieden (Zimmermann 2012: 20). Diese hohe Beteiligung konnte im zweiten Vereinbarungszeitraum (PP II, 1.1.2013 bis 31.12.2017) noch gesteigert werden. Mit 184 Hochschulen beteiligten sich zwei Drittel der Hochschulen am Professorinnenprogramm II, die Mitglieder in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) waren. Die Erfolgsquote lag bei 80 Prozent, 147 der 184 teilnehmenden Hochschulen wurden positiv bewertet (Gesis 2017: 3).

Übersicht 7: Beteiligung sächsischer Hochschulen am Professorinnenprogramm II und III³

Hochschule	PP II	PP III
Universitäten		
TUC	Erfolgreiche Beteiligung; 1. Einreichungstermin.	Beteiligung ist geplant.
TUD	Erfolgreiche Beteiligung; 2. Einreichungstermin.	Beteiligung ist geplant.
TUBAF	Positiv beschieden, jedoch keine Berücksichtigung; (Windhundprinzip); 1. Einreichungstermin.	Beteiligung ist geplant.
UL	Erfolgreiche Beteiligung; 1. Einreichungstermin.	Antrag für das Professorinnenprogramm III wurde am 15.5.2018 im Senat beschlossen.
Kunsthochschulen		
HfBK	Keine Beteiligung.	Beteiligung ist bisher nicht geplant.
HfM	Erfolgreiche Beteiligung; 2. Einreichungstermin.	Beteiligung ist geplant.
PHT	Keine Beteiligung.	Beteiligung ist bisher nicht geplant.
HGB	Keine Beteiligung.	Beteiligung ist bisher nicht geplant.
HMT	Beteiligt, Antrag wurde jedoch nicht positiv beschieden.	Beteiligung ist bisher nicht geplant.
Fachhochschulen		
HTW	Keine Beteiligung.	Bisher keine finale Entscheidung, ob in zweiter Phase teilgenommen wird.
HTWK	Erfolgreiche Beteiligung; 1. Einreichungstermin.	Beteiligung ist geplant.
HSM	Beteiligt, Antrag wurde jedoch nicht positiv beschieden.	Beteiligung ist geplant.
HSZG	Keine Beteiligung.	Beteiligung ist geplant.
WHZ	Erfolgreiche Beteiligung; 2. Einreichungstermin.	Beteiligung ist geplant.

Auch unter den sächsischen Hochschulen kann eine positive Entwicklung sowohl in Bezug auf die Beteiligung, als auch auf die Erfolgsquoten festgestellt werden. Am Professorinnenprogramm I beteiligten sich in beiden Verfahrensstufen (erster und zweiter Call) insgesamt acht Hochschulen, vier

³ Zur Beteiligung am Professorinnenprogramm I weist das BMBF lediglich für den ersten Aufruf Angaben aus, und zwar differenziert nach Bundesländern und nicht nach einzelnen Hochschulen. Demnach hatten fünf sächsische Hochschulen (1 Universität, 3 Fachhochschulen, 1 Kunsthochschule) Anträge eingereicht, von denen jedoch keiner erfolgreich war. Die Bewilligungsquote lag bundesweit bei 70 Prozent. Sachsen war das einzige Bundesland, das in dieser Runde ohne Bewilligung blieb, vgl. <https://www.bmbf.de/files/Uebersicht-Hochschulen-Bundeslaender.pdf> (24.7.2018).

Anträge waren erfolgreich, was einer Erfolgsquote von 50 Prozent entspricht. (Zimmermann 2012: 20) Die Beteiligung am Professorinnenprogramm II stieg über beide Verfahrensstufen hinweg auf neun Einreichungen von Gleichstellungskonzepten bzw. Dokumentationen über die Umsetzung eines Gleichstellungskonzeptes an. Sieben Einreichungen wurden positiv beschieden.⁴ Die Erfolgsquote stieg somit auf fast 80 Prozent an.

Ende 2017 wurde von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) einer zweiten Verlängerung des Professorinnenprogramms (PP III) zugestimmt. Der Vereinbarungszeitraum begann am 1.1.2018 und endet am 31.12.2022. In der ersten Verfahrensstufe sind die Anträge zum 29.5.2018 oder zum 29.5.2019 einzureichen. (BMBF 2018) Voraussetzung der Förderung ist die positive Begutachtung durch externe Expert/-innen:

- eines Gleichstellungskonzeptes (bei erstmaliger Teilnahme),
- einer Dokumentation der Umsetzung des positiv begutachteten Gleichstellungskonzeptes aus der Hochschulen (bei zweimaliger Teilnahme) oder
- eines Gleichstellungszukunftskonzeptes (bei drittmaliger Teilnahme) (Bund-Länder-Vereinbarung 2018).

Im Rahmen der geführten Interviews gaben die Vertreter/-innen von acht der 14 sächsischen Hochschulen an, dass eine Beteiligung am Professorinnenprogramm III bereits beschlossen wurde bzw. geplant sei.

3.4. Thematisierung von Chancengleichheit in den Leitbildern

Bezogen auf die vier sächsischen Universitäten ist festzustellen, dass an allen Einrichtungen ein eigenes Leitbild vorgehalten wird, welches frei zugänglich ist (etwa über die universitätseigene Homepage). In diesen Dokumenten wird in der Regel das Selbstverständnis der Universitäten dargestellt und die zentralen Leitprinzipien definiert, zu denen sich die Universitäten bekennen und anhand derer ihre Handlungen ausgerichtet werden sollen. Durchgängig sind in den Leitbildern Passagen zur Gleichstellung enthalten. An der Universität Leipzig (UL) wird explizit von „Gleichstellung zwischen Männern und Frauen“ gesprochen, zu der sich die Universität in allen Bereichen verpflichtet fühlt. In den Leitbildern der Technischen Universität Chemnitz (TUC), der Technischen Universität Dresden (TUD) und der Technischen Universität Bergakademie Freiberg (TUBAF) wird hingegen von „Chancengleichheit“, für die sich „eingesetzt“ (TUC) oder „engagiert“ (TUD) bzw. die „verwirklicht“ (TUBAF) wird, gesprochen. Zwar kann davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei lediglich um eine semantische Variation handelt. Nicht auszuschließen ist aber, dass mit dem Begriff der Chancengleichheit auch ein weitergefasstes Verständnis des Handlungsbereichs, etwa im Sinne von Diversity einhergeht. Was genau unter dem Begriff Chancengleichheit zu verstehen ist, wird jedoch von keiner der drei letztgenannten Universitäten näher dargestellt. Zudem enthalten einzelne Leitbilder Aussagen zu weiteren gleichstellungsrelevanten Querschnittsthemen wie etwa Familienfreundlichkeit oder Frauenförderung.

Innerhalb der Gruppe der Kunst- und Musikhochschulen sind mehrheitlich keine Leitbilder vorhanden bzw. sind diese nicht öffentlich verfügbar und/oder enthalten keine gleichstellungsspezifischen Aussagen. Die Hochschule für Musik Dresden (HfM) verfügt über kein eigenes Leitbild, das Leitbild der Palucca Hochschule für Tanz Dresden (PHT) ist nicht frei zugänglich und soll nach Auskunft der Hochschulleitung keine Aussagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten. Von der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig (HGB) und der Hochschule für Bildende Künste Dresden (HfBK) werden keine gesonderten Leitbilder für die jeweilige Hochschule vorgehalten, entsprechende Passagen werden jedoch im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans

⁴ Die Angaben sind Ergebnis der im Rahmen der HoF-Studie durchgeführten Interviews mit Vertreter/-innen der Hochschulleitungen sowie Gespräche mit ausgewählten Gleichstellungsbeauftragten der sächsischen Hochschulen. Ergänzend hierzu wurden Auswertungen des BMBF zur erfolgreichen Beteiligung der Hochschulen am Professorinnenprogramm II berücksichtigt (vgl. BMBF 2013, BMBF 2014). Davon abweichende Angaben lassen sich in GESIS (2017: S. 18) finden. Im Evaluationsbericht werden elf Beteiligungen am Professorinnenprogramm II genannt.

(HEP) erarbeitet. Diese konnten bisher aufgrund mangelnder Finalisierung nicht eingesehen werden, sollen aber nach Aussage der Gesprächspartner/-innen an den Hochschulen Aussagen mit Gleichstellungsbezug enthalten.

Die sächsischen Fachhochschulen haben sich, ähnlich den Universitäten, individuelle Leitbilder als Richtschnur eigenen Handelns gegeben. Eine Ausnahme stellt die Westsächsische Hochschule Zwickau (WHZ) dar, welche über kein hochschulspezifisches Leitbild verfügt. Die Leitbilder der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden (HTWK) und der Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG) nennen Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundprinzip, zu welchem sich, neben anderen Herausforderungen, „bekannt“ (HSZG) wird bzw. welches „verwirklicht“ (HTWK) werden soll. An der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden wird im Leitbild nicht explizit von Gleichstellung gesprochen, sondern von Chancengleichheit, für die sich die Hochschule einsetzt. Ausführlich wird im Leitbild der Hochschule Mittweida (HSM) auf die Bemühungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern eingegangen. In einem eigenen Schwerpunkt wird das Verständnis von Chancengleichheit der Hochschule definiert. Angestrebt werden die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen und eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Fachbereichen.

3.5. Gleichstellungsrelevante Festlegungen in den Grundordnungen

Die Grundordnungen der sächsischen Universitäten sind, mit Ausnahme der Grundordnung der Technischen Universität Bergakademie Freiberg (TUBAF), über die jeweilige universitätseigene Homepage frei zugänglich. In der Regel enthalten alle Grundordnungen der Universitäten gleichstellungsrelevante Bestimmungen zur Wahl, zur Amtszeit, zur Vertretung und zur Mitgliedschaft im Senat, im Erweiterten Senat und in den Fakultätsräten sowie der jeweiligen Form der Beteiligung innerhalb dieser Gremien. An der Universität Leipzig (UL), der Technischen Universität Dresden (TUD), der Technischen Universität Chemnitz (TUC) werden die Gleichstellungsbeauftragten (zentral und dezentral) sowie jeweils mindestens ein/eine Stellvertreter/-in für eine Amtszeit von drei Jahren gewählt, sofern Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Leipzig Mitglieder der Studierendenschaft sind, gilt für sie eine verkürzte Amtszeit von einem Jahr. Sie werden aus der Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Fakultäten oder auch von allen Angehörigen der Universität gewählt. An den drei genannten Universitäten ist die/der Gleichstellungsbeauftragte Mitglied im Senat und dem Erweiterten Senat mit beratender Funktion, in den Fakultätsräten sind die Gleichstellungsbeauftragten stimmberechtigt. In der Grundordnung der TUBAF findet sich kein entsprechender Hinweis auf eine beratende Funktion der/des Gleichstellungsbeauftragten im Senat und Erweiterten Senat wieder.

In Bezug auf gleichstellungsrelevante Aspekte geht die Grundordnung der UL deutlich über die Regelungen der Grundordnungen der anderen sächsischen Universitäten hinaus. In ihr werden die Erarbeitung eines Gleichstellungsprogramms und die Bildung eines Gleichstellungsausschusses fest angeregt. Zudem ist eine Dienstfreistellung für die/den zentrale(n) Gleichstellungsbeauftragte/-n und deren/dessen Stellvertretung von mindestens 50 Prozent festgeschrieben. Als Besonderheit in Bezug auf gleichstellungsrelevante Aspekte können die hochschuleigenen Grundsätze zur Mittelverteilung auf die Fakultäten in der Grundordnung der TUBAF bezeichnet werden. Das Mittelverteilungsmodell soll, neben weiteren Aspekten, zur zunehmenden Durchsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen.

Die Grundordnungen der Kunst- und Musikhochschulen in Sachsen regeln, ähnlich zu denen der Universitäten, die Mitwirkung, die Wahl und die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten. An der Hochschule für Bildende Künste Dresden (HfBK), der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig (HGB) und der Hochschule für Musik Dresden (HfM) sind die zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Senat und dem Erweiterten Senat, jeweils mit beratender Stimme, vertreten, die Grundordnung der Hochschule für Musik und Theater Leipzig (HMT) regelt den Mitgliedsstatus der/des Gleichstellungsbeauftragten nicht explizit. An allen Hochschulen innerhalb dieser Gruppe sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in den Fakultätsräten, sofern vorhanden, mit einem eigenen Stimmrecht ausgestattet. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden gemäß gesetzlicher Vorgabe, die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird aus der Gruppe der dezentralen

Gleichstellungsbeauftragten für eine Dauer von drei Jahren (verkürzt auf ein Jahr für Mitglieder Studierendenschaft) gewählt. Gleiches gilt für jeweils eine/einen Stellvertreter/-in. Zudem wird an der Hochschule für Musik und Theater Leipzig und der Hochschule für Musik Dresden der Wirkungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten definiert. Die Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig weist auf die Unvereinbarkeit der Position des Gleichstellungsbeauftragten und der Mitgliedschaft im Rektorat hin.

Ähnliche Regelungen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten enthalten auch die Grundordnungen der sächsischen Fachhochschulen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von den Fakultätsmitgliedern, zentrale Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Dauer von drei Jahren gewählt (abweichend bei Mitgliedern aus der Gruppe der Studierenden). Gleiches gilt für die jeweiligen Stellvertreter/-innen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind, sofern vorhanden, stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte. Nur in der Grundordnung der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK) werden die Gleichstellungsbeauftragten als Mitglied des Senats (beratende Funktion) genannt.

3.6. Gleichstellungskonzepte

Die Gleichstellungskonzepte wurden in die Untersuchung einbezogen, um einen Eindruck vom Förderspektrum der sächsischen Hochschulen zu gewinnen. (vgl. Pkt. 6.2.) Sie wurden – bis auf einige wenige, die bei der Koordinierungsstelle vorlagen – durch eigene Recherche ermittelt oder auf Anfrage von den Hochschulen bereitgestellt.

Im Hinblick auf den Termin der Verabschiedung und den Planungszeitraum gibt es erhebliche Unterschiede. Einige stammen noch aus den Jahren 2009 oder 2013, andere wurden 2017 in aktualisierter Fassung verabschiedet. An vier Hochschulen (HfBK, HGB, HSZG, PHT) lag zum Zeitpunkt der Untersuchung noch kein Gleichstellungskonzept vor.

Die Heterogenität geht im wesentlichen darauf zurück, dass sich Gleichstellungskonzepte erst durch das von Bund und Ländern geförderte Professorinnenprogramm (erste Bund-Länder-Vereinbarung 2007⁵, Laufzeit Professorinnenprogramm III 2018 bis 2022) bundesweit und damit auch in Sachsen etablieren konnten. Da die Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes zu den Voraussetzungen der Förderung zählte, weisen die Hochschulen, die entsprechende Anträge gestellt haben, einen konzeptionellen Erfahrungsvorsprung auf. Das betrifft insbesondere die Universitäten und einige Fachhochschulen.

Mit dem Abschluss der Zielvereinbarung 2017 bis 2020 haben sich alle sächsischen Hochschulen verpflichtet, bestehende Konzepte fortzuschreiben bzw. erstmals ein Konzept zu erarbeiten. Der Zeitpunkt, wann das Konzept vorliegen soll, wurde in den Zielvereinbarungen differenziert festgelegt. Mit drei Hochschulen wurde die Vorlage für 2017 vereinbart (TUD, TUBAF, HTWK). Dieser

⁵„In den Gleichstellungskonzepten sollten die Hochschulen darlegen, welche Beiträge sie zu den Zielsetzungen des Programms leisten wollen:

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen,
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Gleichstellungskonzepte sollten ferner ausführen, wie die genannten Ziele umgesetzt werden sollten, und zwar auf den Grundlagen:

- einer (statistischen) Situations- bzw. Defizit-Analyse,
- einer Definition der Gleichstellungsziele und ihres Beitrags zur Profilbildung der Hochschulen,
- eines Maßnahmenpakets (aktuelle bzw. geplante individuelle und strukturelle Maßnahmen, personelle und finanzielle Ausgestaltung),
- der strukturellen Verankerung in der Hochschule/Nachhaltigkeit (z.B. Verankerung der Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen) sowie
- eines Qualitätsmanagements (z.B. Überprüfung der Ziele; Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes).“ (Zimmermann 2012: 10)

Vereinbarung sind sie fristgerecht nachgekommen. Sechs Hochschulen sollen 2018 Konzepte verabschieden (HfBK, HGB, HSM, HSZG, HTW, WHZ), zwei Hochschulen 2019 (HMT, PHT) und drei Hochschulen (HfM, TUC, UL) bis zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarung.

Zu den zentralen Gleichstellungszielen zählen an Universitäten die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professuren, Leitungsfunktionen) und Gremien, die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/-innen in den verschiedenen Qualifizierungsphasen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf/Familienfreundlichkeit, die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre sowie die Sensibilisierung für Gleichstellungsbelange auf allen Ebenen der Hochschule.

Soweit Kunsthochschulen bereits über Gleichstellungskonzepte verfügen, zielen sie darauf, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu etablieren. Es wird Wert auf Vielfalt und Individualität gelegt. Durch ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung soll das gesellschaftliche Miteinander gefördert (HfM) und eine „Kultur des Miteinanders“ gepflegt werden (HMT).

Fachhochschulen verfolgen ähnliche Ziele wie Universitäten in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils in allen Qualifikations- und Karrierestufen sowie die Schaffung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen. Ihnen ist die Gewinnung von Frauen für ein MINT-Studium wichtig. Dagegen spielt die Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre nur eine nachgeordnete Rolle.

Übersicht 8 informiert über die derzeit gültigen Konzepte und die Termine für die Verabschiedung neuer Fassungen. Näheres zu den Förderprogrammen und -maßnahmen der Hochschulen können Pkt. 6.2. und Anlage 3 entnommen werden.

Übersicht 8: Stand und Planung zu Gleichstellungskonzepten an sächsischen Hochschule

Hochschule	Beschlossene Konzepte	Termin für Vorlage neuer Fassungen lt. ZV 2017-2020
Universitäten		
TUC	Gleichstellungsprogramm Fortschreibung 2013 bis 2017	31.12.2020
TUD	Gleichstellungskonzept 2014, Aktualisierte Fassung Gleichstellungskonzept, 2017	31.12.2017 (erl.)
TUBAF	Gleichstellungskonzept, 2011, Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan 2018 bis 2025	31.12.2017 (erl.)
UL	Gleichstellungskonzept, 2013	bis Ende ZV-Periode
Kunsthochschulen		
HfBK	bisher kein Gleichstellungskonzept; Frauenförderplan 2015 bis 2019	31.12.2018
HfM	Gleichstellungskonzept, 2009	31.12.2020
PHT	bisher kein Gleichstellungskonzept; Richtlinie zur beruflichen Gleichstellung, 2001	30.6.2019
HGB	Gleichstellungsprogramm, 2010 (nicht verfügbar)	30.6.2018*
HMT	Gleichstellungskonzept/Frauenförderplan 2015 bis 2019	31.12.2019
Fachhochschulen		
HTW	Gleichstellungskonzept 2014	31.12.2018
HTWK	Gleichstellungskonzept, 2014 (?), Gleichstellungskonzept 2017 bis 2020	31.12.2017 (erl.)
HSM	Gleichstellungskonzept 2014 bis 2017	30.6.2018; Entwurf 3/2018 vorliegend
HSZG	bisher kein Gleichstellungskonzept; Frauenförderplan, 2016	30.12.2018
WHZ	Gleichstellungskonzept, 2013	30.6.2018*

*Die Konzepte wurden erst nach Redaktionsschluss vorgelegt und konnten bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden.

3.7. Resümee

Sachsen konnte im Verlauf der letzten Jahre in vielen Bereichen Gleichstellungsfortschritte an den staatlichen Hochschulen realisieren.

Aus den *Leitbildern* geht hervor, dass das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern als zentrales Leitprinzip Eingang in das Selbstverständnis der meisten Hochschulen gefunden hat – nicht selten in Kombination mit Familienfreundlichkeit und Frauenförderung sowie neuerdings verstärkt in Verbindung mit Diversity. Auch in den *Grundordnungen* der Hochschulen haben Gleichstellungsaspekte einen festen Platz. Im Mittelpunkt stehen hier Regelungen zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Die Verantwortlichkeit für Gleichstellungsaufgaben ist in der Regel im Rektorat angesiedelt.

Das unbefriedigende Abschneiden in der ersten Runde des *Professorinnenprogramms* hatte ernsthafte Diskussionen an den Hochschulen und eine gleichstellungsbezogene Sensibilisierung der Leitungen zur Folge, sodass die Antragstellung im Professorinnenprogramm II wesentlich erfolgreicher verlief. Jede zweite sächsische Hochschule – vier Universitäten, zwei Fachhochschulen und eine Kunsthochschule – wird durch das Professorinnenprogramm II gefördert. Alle Universitäten planen, Anträge für das Professorinnenprogramm III einzureichen. Bei den Fachhochschulen zeichnet sich eine steigende Beteiligungsquote ab. Kunsthochschulen werden sich auf Grund mangelnder Passfähigkeit des Programms voraussichtlich auch weiterhin nur im Einzelfall beteiligen. Sachsen sollte sich dafür einsetzen, dass ein Bund-Länder-Programm aufgelegt wird, das speziell darauf ausgerichtet ist, den Frauenanteil auf Professuren und in Führungspositionen an Kunsthochschulen zu erhöhen.

Die Wirkung des Professorinnenprogramms geht weit über die Förderung der Berufung von Frauen hinaus. Das ist insbesondere auf die für die Antragstellung erforderliche Einreichung von *Gleichstellungskonzepten* und die finanzielle Unterstützung bei der späteren Umsetzung der dort ausgewiesenen Maßnahmen zurückzuführen. Gleichstellungskonzepte, für die es im Unterschied zu Frauenförderplänen keine gesetzliche Grundlage gibt, haben sich in Sachsen inzwischen nahezu flächendeckend an Universitäten und Fachhochschulen etabliert. Auf Grund der in den laufenden Zielvereinbarungen eingegangenen Verpflichtungen der Hochschulen zur Fortschreibung bzw. Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten bestehen gute Voraussetzungen, das Gleichstellungsniveau bis zum Ende der Zielvereinbarungsperiode weiter zu erhöhen.

Die Auswertung der *Hochschulstatistik* und des *Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten* lässt zwar ebenfalls Gleichstellungsfortschritte erkennen, macht aber auch deutlich, dass in vielen Bereichen nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Während der Frauenanteil in Sachsen 2010 noch in fast allen Qualifizierungs- und Karrierestufen unter dem bundesdeutschen Durchschnitt lag, konnte in den folgenden Jahren überwiegend zum Bundesdurchschnitt aufgeschlossen werden. Im Einzelfall sind allerdings stagnierende oder sogar rückläufige Frauenanteile zu beobachten. Im Bundesvergleich fallen die Frauenanteile an sächsischen Hochschulen insbesondere in der Post-doc-Phase unterdurchschnittlich aus. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten nimmt Sachsen nach wie vor lediglich eine Position im unteren Mittelfeld ein, was in erster Linie auf ein schlechtes Abschneiden in den Gruppen der Post Docs und des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur sowie im Hinblick auf die Steigerung des Professorinnenanteils zurückzuführen ist.

Die Gleichstellungsbeauftragten wie auch die Vertreter/-innen der Hochschulleitungen haben in den *Gesprächen und Interviews* der Landespolitik im Grundsatz Aufgeschlossenheit gegenüber gleichstellungspolitischen Anliegen bescheinigt. Die durch das 2013 verabschiedete Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) geschaffenen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit werden mehrheitlich als aufgabenadäquat eingestuft. Novellierungsvorschläge kamen fast ausschließlich vonseiten der Gleichstellungsbeauftragten und bezogen sich hauptsächlich auf Status, Rechte und Ausstattung der Amtsinhaber/-innen.

Durchgängig positiv ist das Urteil in Bezug auf das Engagement des SMWK für Gleichstellungsfortschritte ausgefallen. Die Integration von Gleichstellungsaspekten in die staatliche Hochschulsteuerung mittels Zielvereinbarungen hat ebenfalls breite Zustimmung erfahren. Besonders begrüßt

wurde, dass für die laufende Zielvereinbarungsperiode Indikatoren und Bewertungssystem überarbeitet wurden. 10 von 14 Hochschulen war es aus unterschiedlichen Gründen nicht gelungen, die in der vorangegangenen Zielvereinbarung festgelegten Ziele vollständig zu erreichen. Gefragt nach Anregungen für die weitere Gestaltung des Steuerungsprozesses wurden im wesentlichen der Ausbau einer Kooperation mit den Hochschulen „auf Augenhöhe“ sowie die stärkere Berücksichtigung von Hochschulspezifika und qualitativen Vorhaben genannt. Außerdem solle sichergestellt werden, dass die Hochschule in der Lage sind, mittelfristig steuernd Einfluss auf die Zielerreichung nehmen zu können.

Bezogen auf die Situation an den Hochschulen wurde betont, dass Gleichstellungsaspekte auf der Ebene der Hochschulleitung zunehmend als integraler Bestandteil von Hochschulprozessen verstanden und als leistungsrelevant anerkannt würden. Die Berücksichtigung von Gleichstellung bei Stellenausschreibungen und Gremienbesetzungen sei inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Insbesondere die jüngere Generation stünde Gleichstellungsbelangen aufgeschlossen gegenüber. Es wäre jedoch verfrüht, von einem Kulturwandel zu sprechen. Dazu bedürfte es nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten einer größeren Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit sowie einer besseren Ausstattung und der Akzeptanz der Leistungsrelevanz von Gleichstellungsbelangen für Forschung und Lehre. Gleichstellung müsste noch stärker als „Chefsache“ verstanden werden. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten wäre es, die Gleichstellungsbemühungen der Hochschule zu unterstützen. Da es sich jedoch um eine Hochschulaufgabe handelt, läge die Verantwortung bei der Hochschulleitung. Wünschenswert wäre der Ausbau bzw. die Etablierung regulärer Strukturen für Informationsaustausch und Kooperation zwischen Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragten sowie zwischen Landesrektorenkonferenz (LRK) und LaKoG. Konstatiert wird ein Widerspruch zwischen den Festlegungen auf normativer Ebene (gesetzliche und untergesetzliche Regelungen) und der Gleichstellungspraxis. Die Realität bliebe noch zu häufig hinter der „Papierform“ zurück. Zwar würden Gleichstellungsaktivitäten im Hinblick auf political correctness toleriert und in gewissem Maße auch als notwendig erachtet, doch werde ihr Nutzen für die Hochschule als Institution und für die Leistungen in Forschung und Lehre nach wie vor nicht ausreichend anerkannt. Noch zu oft würde der Verwirklichung von Einzelinteressen mit dem Verweis auf die Freiheit von Forschung und Lehre der Vorrang gegenüber dem institutionellen Gleichstellungsanliegen eingeräumt. Die Förderung der Gleichstellung werde von den Fakultäten häufig als zusätzliche Aufgabe wahrgenommen, deren Umsetzung zulasten der für Forschung und Lehre zur Verfügung stehenden Kapazität ginge.

Dem könnte durch die verstärkte Unterstützung von staatlicher Seite durch eine *landesweite Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern*, die allen Hochschulen offensteht und die Verwirklichung hochschuleigener Projekte ermöglicht, entgegengesteuert werden. Die Bereitstellung zusätzlicher Finanzmittel dürfte sich positiv auf die Akzeptanz von Gleichstellungsprojekten innerhalb der Hochschulen auswirken und zu einer Angleichung des Gleichstellungsniveaus der Hochschulen beitragen.

Förderbedarf zeichnet sich in Bezug auf die *Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre* ab. Die Auswertung der Gleichstellungskonzepte ergab, dass viele Hochschulen (insbesondere Universitäten) entsprechende Aktivitäten vorsehen. In den Interviews mit den Hochschulleitungen fand diese Art der Gleichstellungsförderung jedoch kaum Erwähnung. Das könnte ein Indiz dafür sein, dass die ausgewiesenen Vorhaben nicht wie geplant verwirklicht wurden oder ihnen keine besondere Bedeutung beigemessen wird. Dabei hat sich die mangelnde Akzeptanz des Wertes von Gleichstellungsfortschritten für die Leistungsbilanz von Forschung und Lehre bei den Forschenden und Lehrenden als eines der Hauptprobleme herauskristallisiert. Sachsen ist eines der wenigen Bundesländer, das weder über Gender Studies noch über Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung oder eine landesweite Einrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung verfügt. Als Einstieg bietet sich die Finanzierung von Gastprofessuren und Ringvorlesungen an.

Die von den Hochschulleitungen in den Interviews erbetenen Auskünfte zu *geplanten Maßnahmen und neuen Strategien der Gleichstellungsförderung* blieben im Hinblick auf ihren Innovationsgehalt hinter den Erwartungen zurück. In der Gesamtschau ergibt sich der Eindruck, dass das Hauptaugenmerk der Sicherung und dem Ausbau bewährter Förderformate gilt. Allerdings ist man sich der Notwendigkeit neuer Handlungsstrategien in Richtung eines Kulturwandels bewusst. Dass dieser

bereits begonnen hat, zeigt sich nicht zuletzt an der großen Bereitschaft der Hochschulleitungen zur Unterstützung der vorliegenden Studie und ihrer breit gefächerten Auskunftsfähigkeit zu den laufenden und in Planung befindlichen gleichstellungspolitischen Aktivitäten. Angesprochen auf neuere Entwicklungen wurde zum einen die Intensivierung des Austauschs zwischen den verschiedenen Ebenen und Tätigkeitsbereichen an der Hochschule mit dem Ziel der Entwicklung eines gemeinsamen Verantwortungsgefühls für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern herausgestellt. Zum anderen wurde auf die erweiterte Perspektive durch die Einbeziehung der Themen Diversity, Antidiskriminierung und Inklusion verwiesen.⁶ Über die Beziehung dieser Themen zzgl. Familienfreundlichkeit untereinander und zur traditionellen Gleichstellungsthematik sowie die daraus resultierenden Konsequenzen für die Aufgabenwahrnehmung an der Hochschule gehen die Meinungen auseinander. Auf der einen Seite wird auf das Begriffsverständnis in der „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ verwiesen. Im Sinne eines integrierten Gesamtansatzes werden darin die Verhinderung von Diskriminierung jeder Art und die Verbesserung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer Leitlinie zusammengefasst. Alternativ wird von gleichberechtigten Einzelthemen ausgegangen, deren Zusammenwirken gleichwohl für zielführend gehalten wird. Ein dritter Ansatz stellt Diversity als Dachthema heraus, dem sich die anderen Themen zuordnen lassen.

Unstrittig ist, dass das erweiterte Themenspektrum zusätzlichen Arbeitsaufwand nach sich zieht. Um diesen abzudecken, bedarf es nicht nur einer Aufstockung der Personalkapazität, sondern auch spezieller Fachkompetenzen für die professionelle Wahrnehmung der neuen Aufgaben. Die Hochschulen sollten sich dessen bewusst sein, dass die Themen Diversity, Antidiskriminierung und Inklusion nicht in den bisherigen Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten fallen und nicht automatisch durch diese abgedeckt werden können und sollten. Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern sollte – wie im SächsHSFG verankert – von den Hochschulen weiterhin als eigenständige Aufgabe wahrgenommen werden. Zur Bewältigung der neuen Herausforderungen sollten hochschulintern passende Strukturen und Kooperationsbeziehungen entwickelt werden, wie das in Bezug auf das Thema Familienfreundlichkeit an den meisten Hochschulen bereits der Fall ist.

⁶ Ein Beispiel stellt die Technische Universität Dresden dar, die in den internen Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen folgendes ausführt: „Die TU Dresden hat sich in ihrer Diversity-Strategie zum Ziel gesetzt, alle vorhandenen Talente zu nutzen und Potenziale unabhängig von Geschlecht, Alter, sozialer oder ethnischer Herkunft, Religiosität, Gesundheit, sexueller Orientierung oder familiären Rahmenbedingungen zu fördern und zu nutzen. Hochschulmitglieder sollen unabhängig von ihren Diversitätsmerkmalen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben. Der Bereich bekennt sich zu den Zielen der Diversity-Strategie und beteiligt sich aktiv an deren Umsetzung.“ (Auszug aus der Zielvereinbarung mit dem Bereich Mathematik/Naturwissenschaften, bereitgestellt von der TUD)

4. Gesetzliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

4.1. Bundesweiter Überblick⁷

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Gegenstand einer Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen. Öffentliche und staatliche Akteure, darunter auch die Hochschulen, unterliegen gleichstellungsrechtlichen Vorgaben wie etwa dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei). Darüber hinaus gelten in den Bundesländern Landesgleichstellungsgesetze (LGG), die verabschiedet wurden, um Gleichstellung auf allen Hierarchieebenen des öffentlichen Dienstes zu verwirklichen. Die Regelungen der LGG sind auch für den Hochschulbereich bindend.

Des weiteren sind für die Hochschulen die Regelungen in den Landeshochschulgesetzen (LHG) von gleichstellungspolitischer Relevanz. Das gilt insbesondere für den wissenschaftlichen Bereich. Die Analyse der LHG der 16 Länder lässt deutlich werden, dass es gesetzliche Festlegungen gibt, die in allen Hochschulgesetzen gleichermaßen Anwendung finden. So sehen diese zum Beispiel durchgängig vor, dass jede Hochschule einen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen hat und verpflichtet ist, das Amt einer/eines zentrale Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten (FGB) einzurichten. Unterschiede gibt es jedoch im Hinblick auf die inhaltliche Konkretisierung des Gleichstellungsauftrags und die Regelungstiefe.

Im folgenden wird ein Überblick zu den wesentlichen gleichstellungsbezogenen Regelungen der 16 LHGs geboten. Vertiefend wird zu einzelnen Themenkomplexen das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetzes (SächsHSFG) mit den LHGs von vier ausgewählten Bundesländern verglichen. Dabei handelt es sich um *Baden-Württemberg* (LHG BW), *Berlin* (BerLHG), *Niedersachsen* (NHG) und *Thüringen* (ThürHG).

Der Auswertung wurde folgendes Raster zu Grunde gelegt:

- Genderspezifische Sprachregelung,
- Gleichstellung als Hochschulaufgabe,
- Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung:
 - Hochschulentwicklungsplanung,
 - Zielvereinbarungen/Hochschulverträge,
 - Leistungsorientierte Mittelvergabe,
 - Gleichstellungspläne/Frauenförderpläne,
- Regelung zur/m zentralen Gleichstellungsbeauftragten:
 - Status des Amtes,
 - institutionelle Zuordnung,
 - Wahlmodus & Amtsdauer,
 - Grad der Freistellung,
 - Ausstattung,
 - institutionelle/ personelle Unterstützung,
 - Berichterstattung,
- Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien.

Die aus den LHG gefilterten Informationen zu diesen Aspekten sind in tabellarischer Form dem Anhang zu entnehmen (Anlagen 1 und 2).

⁷ Die ausführlichen Quellenangaben zu den Landeshochschulgesetzen können der Übersicht in Anlage 1 entnommen werden.

Für die nachfolgende Darstellung wurde eine Eingrenzung auf die Regelungen zu Gleichstellung in Zielvereinbarungen und im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe, zu zentralen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (FGB) sowie zu Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen vorgenommen.

Gleichstellung in Zielvereinbarungen und im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe

Zielvereinbarungen werden – in der Regel auf Grundlage von Hochschulentwicklungsplänen oder in Kombination mit diesen – von den zuständigen Ministerien der Bundesländer mit den Hochschulen abgeschlossen. Sie haben sich in den letzten Jahren zu einem wichtigen Steuerungsinstrument für die Realisierung hochschulpolitischer Ziele entwickelt. Ob die Zielvereinbarungen auch Gleichstellungsaspekte beinhalten, korrespondiert mit den länderspezifischen Regelungen im Hochschulgesetz. Gleiches gilt für die Verknüpfung der Gleichstellungsziele mit der leistungsorientierten Mittelvergabe, die ebenfalls ein wichtiges hochschulpolitisches Steuerungsinstrument darstellt.

Bundesweiter Überblick

Die Analyse der LHG zeigt, dass neun der 16 Hochschulgesetze konkrete Vorgaben zur Integration von gleichstellungsrelevanten Aspekten in die Zielvereinbarungen enthalten. Dazu zählen Baden-Württemberg (§13 LHG BW), Brandenburg (§7 BbgHG), Bremen (§105a BremHG), Hessen (§7 HHG), Niedersachsen (§1 NHG), Sachsen (§10 SächsHSFG), Sachsen-Anhalt (§57 HSG LSA), Schleswig-Holstein (§12 HSG) und Thüringen (§12 ThürHG). Mit Ausnahme von Hessen und Schleswig-Holstein weisen die Hochschulgesetze dieser Länder außerdem eine Verknüpfung gleichstellungsrelevanter Aspekte mit der leistungsorientierten Mittelvergabe auf. Letzteres betrifft auch die Hochschulgesetze der Länder Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen, die jedoch keine gleichstellungsrelevanten Regelungen für Zielvereinbarungen enthalten.

Vergleich ausgewählter Bundesländer (BW, BE, NI, SN, TH)

Das Hochschulgesetz *Baden-Württemberg* sieht vor, dass die Zielvereinbarungen insbesondere Ziele und Schwerpunkte der Entwicklung der Hochschulen festschreiben und dabei auch die Zielsetzungen aus den Struktur- und Entwicklungsplänen berücksichtigen, welche wiederum Gleichstellungspläne nach §4 Abs. 5 LHG BW einschließen (§13 Abs. 2/§7 Abs. 1 LHG BW). Das LHG BW legt zudem fest, dass sich die staatliche Finanzierung der Hochschulen am Erfüllungsgrad der Aufgaben, an den vereinbarten Zielen sowie den erbrachten Leistungen der Hochschulen orientieren soll. Hierbei gilt es auch, die Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen (§13 Abs. 1 LHG BW).

Im Landeshochschulgesetz *Berlin* hingegen lässt sich keine Verknüpfung von gleichstellungsbezogenen Aspekten mit den Zielvereinbarungen finden. Auch im Hinblick auf die leistungsorientierte Mittelvergabe hält sich das Berliner Hochschulgesetz zurück.

Im ersten Paragraphen des Landeshochschulgesetzes *Niedersachsens* wird auf die Zielvereinbarungen Bezug genommen und ausdrücklich erwähnt, dass ein Gegenstand der Zielvereinbarung die Art und Weise der Erfüllung der (Hochschul-)Aufgaben darstellt (§1 Abs. 3 NHG). Gleichzeitig ist festgelegt, dass bei der Wahrnehmung der Hochschulaufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern ist (§3 Abs. 3 NHG). Hieraus lässt sich schlussfolgern, dass bei der Festlegung von Zielvereinbarungen der Gleichstellungsauftrag grundsätzlich zu berücksichtigen ist. Zudem bindet das niedersächsische Landeshochschulgesetz die Mittelvergabe an gleichstellungsrelevante Aspekte. Es ist festgelegt, dass sich die staatliche Finanzierung an den von den Hochschulen erbrachten Aufgaben und Leistungen orientiert. Dabei seien auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen (§1 Abs. 2 NHG).

Im Hinblick auf den Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und den Hochschulen werden im Hochschulfreiheitsgesetz *Sachsen* sieben Bereiche aufgeführt, denen die besondere Aufmerksamkeit zu gelten hat, darunter die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags (§10 Abs. 2 SächsHSFG). Bei der Mittelzuweisung auf Grundlage der Hochschul- und Zielvereinbarungen sind Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen (§11 Abs. 7 SächsHSFG).

Das Hochschulgesetz *Thüringen* schreibt vor, dass in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen messbare und überprüfbare Ziele für die verschiedenen Aufgabenbereiche der Hochschule, darunter für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, festzulegen sind (§12 Abs. 2 ThürHG). Wie in *Baden-Württemberg* und *Niedersachsen* sind auch in *Thüringen* laut Gesetz bei der Zuweisung der finanziellen Mittel die Fortschritte der Hochschulen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags einzubeziehen (§13 Abs. 5 ThürHG).

Regelungen zu Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Bundesweiter Überblick

Die LHG der 16 Länder sehen vor, dass jede Hochschule eine(n) zentrale(n) Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte(n) (FGB) zu bestellen hat. Mit unterschiedlichem Verpflichtungsgrad ist die/der FGB entweder haupt- oder nebenamtlich zu beschäftigen. Ausschließlich die Hochschulgesetze der Länder Berlin, Niedersachsen und Saarland legen das Amt der/des FGB als Hauptamt fest, während fast alle anderen Bundesländer dieses auf ein Nebenamt beschränken. Lediglich das Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalens macht bezüglich des Status des Amtes keine Vorgaben und gewährt den Hochschulen Regelungsautonomie.

Darüber hinaus bestimmen die drei Länder Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein den Status des Amtes konkret in Abhängigkeit von der Anzahl der Mitglieder (§68 BbgHG; §27 HSG) bzw. Personalstellen (§72 HSG LSA) der jeweiligen Hochschule. Das heißt, sobald eine Hochschule in Brandenburg oder Schleswig-Holstein mehr als 2.000 Mitglieder hat oder aber eine Hochschule in Sachsen-Anhalt mehr als 1.500 Personalstellen aufweist, ist das Amt der FGB hauptamtlich auszuüben.

Die institutionelle Zuordnung der/des FGB ist nur in wenigen Hochschulgesetzen geregelt, darunter in Baden-Württemberg (unmittelbar dem Rektorat zugeordnet, §4 Abs. 3 LHG BW), Bremen (der Zentralen Kommission für Frauenfragen zugeordnet, §6 Abs. 5 BremHG), Saarland (dem Präsidium zugeordnet, §6 Abs. 2 SHSG) und Thüringen (unmittelbar der Hochschulleitung zugeordnet, §6 Abs. 4 ThürHG).

Im Hinblick auf die Aufgaben und Rechte aber auch bezüglich der dienstlichen Entlastung und Freistellung oder aber Beurlaubung der FGB beinhalten die meisten Hochschulgesetze detaillierte Vorgaben. Bundesweit konkretisieren die Hochschulgesetze von zehn Ländern die Mitwirkung der FGB in Gremien und gehen auf ihre jeweiligen Rechte ein, darunter *Baden-Württemberg*, Bayern, Bremen, Hessen, *Niedersachsen*, Nordrhein-Westfalen, Saarland, *Sachsen*, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Die Hochschulgesetze der Länder *Berlin*, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz machen diesbezüglich wenige bis keine Angaben. Ebenso verweist das Hochschulgesetz *Thüringen* diesbezüglich lediglich auf die Grundordnungen der Hochschulen und hält sich mit weiteren landesrechtlichen Vorschriften zurück.

Vergleich ausgewählter Bundesländer (BW, BE, NI, SN, TH)

Das LHG *Baden-Württemberg* legt hinsichtlich der Mitwirkung in Gremien fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat sowie den Berufungs- und Auswahlkommissionen als stimmberechtigtes Mitglied angehört und an Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte sowie Örtlichen Hochschulräte und Örtlichen Senate mit beratender Stimme teilnimmt (§4 Abs. 3 LHG BW).

Die landesrechtliche Vorschrift im Hochschulgesetz *Berlin* hingegen sieht zwar vor, dass die Frauenbeauftragte Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs innehat (§59 Abs. 6 BerlHG), konkretisiert dies jedoch nicht weiter und ergänzt lediglich, dass im allgemeinen bei der Zusammensetzung von Gremien Frauen angemessen zu beteiligen sind (§46 Abs. 7 BerlHG).

Das Hochschulgesetz *Niedersachsens* legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht hat und darüber hinaus an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen kann (§42 Abs. 3 NHG). Zudem kann sowohl der Hochschul- als auch der Stiftungsrat die Gleichstellungsbeauftragte beratend hinzuziehen (§52 Abs. 3/§60 Abs. 4 NHG).

In *Sachsen* sieht das Hochschulfreiheitsgesetz vor, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte dem Senat (§81 Abs. 2 SächsHSFG), dem Erweiterten Senat (§81a Abs. 1 SächsHSFG) und der Findungskommission zur Vorbereitung eines Berufungsvorschlags (§62 Abs. 2 SächsHSFG) mit beratender Stimme angehört.

Thüringen hingegen macht bezüglich der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten keine landesrechtlichen Vorschriften, sondern verweist auf die Grundordnungen der Hochschulen, welche festlegen sollen ob die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat und anderen Selbstverwaltungseinheiten als stimmberechtigtes oder als beratendes Mitglied angehört (§6 Abs. 3 ThürHG). Allerdings ergänzt §6 Abs. 4 ThürHG, dass Gleichstellungsbeauftragte bei Angelegenheiten, die die Belange der Frauen betreffen, in den Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen können, ohne jedoch konkreter auf die Gremien einzugehen.

Wahl und Amtsdauer

Die *Verfahren zur Wahl bzw. Bestellung der/des FGB* sind in den Landeshochschulgesetzen unterschiedlich geregelt. Eine Vielzahl der Hochschulgesetze sieht vor, dass die/der FGB vom Akademischen Senat oder dem Präsidium bestellt wird, darunter Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen. Die Landeshochschulgesetze Niedersachsen und Thüringen legen darüber hinaus fest, dass eine spezielle Kommission einzurichten ist, die dem Senat eine(n) FGB vorschlägt. Weiterhin gibt es Regelungen, nach denen die/der FGB von den Mitgliedern der Hochschule (Hamburg) oder aber nur von den weiblichen Hochschulmitgliedern (Sachsen-Anhalt) gewählt werden dürfen. Das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz regelt, dass die/der FGB durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten (die wiederum von den Mitgliedern der Fakultät gewählt werden) sowie der Zentralen Einrichtungen nach §92 SächsHSFG gewählt wird (§55 Abs. 3 SächsHSFG). Die Hochschulgesetze der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen machen hinsichtlich der Wahl der/des FGB keine konkreten Angaben und verweisen auf die hochschulische Grundordnung.

Auch im Hinblick auf die *wählbaren Personen für das Amt der/des FGB* lassen sich Unterschiede in den Landeshochschulgesetzen vernehmen. Für das Amt kommen in den Hochschulgesetzen der meisten Bundesländer nur weibliche Beschäftigte der Hochschulen in Frage (darunter in Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Thüringen). Dabei reduziert das Hochschulgesetz Thüringen den Kreis der wählbaren Beschäftigten auf die Gruppe der Hochschullehrerinnen und akademischen Mitarbeiterinnen. In Berlin wie auch im Saarland und in Schleswig-Holstein ist das Amt der FGB öffentlich auszuschreiben und damit nicht zwangsläufig durch eine Angehörige der Hochschule zu besetzen (§59 Abs. 1 BerlHG). Das Hochschulgesetz Niedersachsens macht durch die weibliche Sprachform deutlich, dass das Amt der FGB durch eine Frau zu besetzen ist, jedoch fehlt es an einer detaillierten Regelung hierzu. §42 Abs. 2 NHG erhält allerdings den Verweis, dass Näheres zur Amtszeit und zum Verfahren der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch die Grundordnung der Hochschulen zu regeln sind. Das SächsHSFG erfasst durch die Verwendung der männlichen Sprachform „Gleichstellungsbeauftragter“ Angehörige beider Geschlechter. Wählbar für das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten sind Vertreter aller Mitgliedergruppen nach §50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4. Ähnlich wie Sachsen sehen die Länder Bayern, Hamburg und Sachsen-Anhalt neben weiblichen auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vor.

Ebenso wie die unterschiedlichen Verfahren zur Wahl ist auch *Amtsdauer der/des Gleichstellungsbeauftragten* bundesweit uneinheitlich ausgestaltet. Während das Land Baden-Württemberg einen Zeitraum zwischen zwei und vier Jahren vorschreibt (§4 Abs. 2 LHG BW), sieht Niedersachsen eine Amtszeit von bis zu sechs Jahren vor (§42 Abs. 1 NHG), Berlin schreibt eine Amtszeit von vier Jahren verbindlich fest (§59 Abs. 11 BerlHG) und Thüringen regelt eine Amtsdauer von bis zu drei Jahren (§6 Abs. 3 ThürHG). In Sachsen sollen Gleichstellungsbeauftragte für fünf Jahre gewählt werden. Sieht die Grundordnung der Hochschule jedoch eine kürzere Amtsdauer vor, so ist eine mindestens dreijährige Amtszeit verbindlich festzulegen (§52 Abs. 1 SächsHSFG). Die Hochschulgesetze der Länder Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen machen hinsichtlich der Amtsdauer keine konkreten Vorgaben und verweisen auf die hochschulspezifische Regelung in der Grundordnung.

Institutionelle und/oder personelle Unterstützung der/des FGB schreiben die Hochschulgesetze sieben Länder verbindlich vor, darunter Baden-Württemberg (Gleichstellungskommission, §4 LHG BW), Bremen (Zentrale Kommission für Frauenfragen, §6 BremHG), Mecklenburg-Vorpommern (Beschäftigte auf Fachbereichsebene, §88 LHG M-V), Nordrhein-Westfalen (Gleichstellungskommission, §24 HG NRW), Rheinland-Pfalz (Ausschuss für Gleichstellungsfragen, §72 HochSchG), Sachsen-Anhalt (Gleichstellungskommission, §72 HSG LSA) und Thüringen (Beirat für Gleichstellungsfragen, §6 ThürHG).

Freistellung und Ausstattung

Die Landeshochschulgesetze sind im Hinblick auf die Freistellung und Ausstattung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten vage formuliert.

Bundesweiter Überblick

Der Grad der Freistellung reicht von einer angemessenen (Baden-Württemberg, Bremen, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen) über die Hälfte (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern) bis hin zu einer vollen Freistellung (Berlin, Niedersachsen). Darüber hinaus regeln die Hochschulgesetze der restlichen Länder, dass auf Antrag und unter Berücksichtigung des Umfangs der Aufgaben Freistellungen gewährt werden. So regelt zum Beispiel das Land Rheinland-Pfalz, dass die Gleichstellungsbeauftragte auf Antrag teilweise oder sogar ganz freigestellt werden kann (§72 HochSchG).

Bundesweit bestimmen nur drei Länder den Status des Amtes und damit einhergehend den Umfang der Freistellung in Abhängigkeit von der Mitgliederanzahl (Brandenburg, §68 BbgHG; Schleswig-Holstein, §27 HSG) oder Personalstellen (Sachsen-Anhalt, §72 HSG LSA) der Hochschulen. So schreibt der §68 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Nebenamt (bei weniger als 2.000 Hochschulmitgliedern) mindestens mit einem halben Vollzeitäquivalent von ihren Dienstaufgaben freizustellen ist. Übt sie das Amt hauptberuflich aus, ist sie von ihren sonstigen Dienstaufgaben gänzlich freizustellen. Lediglich die Hochschulgesetze der Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen machen bezüglich der Freistellung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten keine Angaben.

Auch im Hinblick auf die Personal- und Sachmittelausstattung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten fehlen in den meisten Hochschulgesetzen verbindliche Vorschriften. Von den 16 Bundesländern legen zwölf eine angemessene Personal- und Sachmittelausstattung für die/den Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zur wirksamen Erfüllung der Aufgaben verbindlich fest, ohne diese weiter zu konkretisieren. Die Hochschulgesetze dreier Bundesländer (Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen) machen bezüglich Ausstattung keinerlei Angaben. Bundesweit konkretisiert nur ein Hochschulgesetz, nämlich das des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Personalausstattung auf mindestens eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie eine ausreichende Sachmittelausstattung (§88 Abs. 4 LHG M-V).

Vergleich ausgewählter Bundesländer (BW, BE, NI, SN, TH)

In *Baden-Württemberg*, *Thüringen* und *Sachsen*, wo die/der FGB nebenamtlich beschäftigt wird, ist in den Hochschulgesetzen die Rede von einer „angemessenen“ Entlastung der/des FGB von den sonstigen Dienstaufgaben. Weitere Regelungen für die Entlastung abhängig von der Größe der Hochschule, trifft das Wissenschaftsministerium in *Baden-Württemberg* (§4 Abs. 4 LHG BW). In *Sachsen* regelt das Hochschulfreiheitsgesetz, dass die Entlastung nach Ablauf der Amtszeit als Freistellung für bis zu zwei Semestern gewährt werden kann (§55 Abs. 4 SächsHSFG).

Da das Amt der/des FGB in *Berlin* und *Niedersachsen* als Hauptamt festgesetzt ist, gehen die Hochschulgesetze nicht weiter auf den Grad der Freistellung ein. Allerdings regelt das Berliner Hochschulgesetz im §59 Abs. 10 im Falle von nebenberuflichen Frauenbeauftragten eine Freistellung (auf Antrag) von bis zur Hälfte von den sonstigen Dienstaufgaben.

Im Hinblick auf die Personal- und Sachmittelausstattung sehen die Hochschulgesetze der Länder *Baden-Württemberg*, *Berlin* und *Thüringen* vor, dass die Hochschulen die erforderlichen Personal- und Sachmittel in angemessenem Umfang bereitstellen (§4 LHG BW, §59 BerlHG, §6 ThürHG). Auch das *Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz* schreibt lediglich vor, dass das Rektorat für angemessene Arbeitsbedingungen der/des Gleichstellungsbeauftragten zu sorgen hat (§55 Abs. 4 SächsHSFG).

Wenngleich das Niedersächsische Hochschulgesetz sowohl bezüglich der Personal- als auch der Sachmittelausstattung keine gesetzlichen Vorgaben macht, zeigt der Verweis auf die Grundordnung im Paragraph 42 Abs. 1, dass das NHG die Frage nach einer angemessenen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in die selbstverwaltenden Hände der Hochschulen gibt.

Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne

Zu unterscheiden ist zwischen bundes- bzw. landesweit gesetzlich (AGG, LGG) vorgeschriebenen Frauenförderplänen einerseits und Gleichstellungsplänen andererseits, die im Rahmen der LHG rechtskräftig begründet sind. Bei Gleichstellungsplänen (oder Gleichstellungskonzepten) handelt es sich um ein neueres Phänomen, das insbesondere durch entsprechende Vorgaben im Rahmen des vom BMBF geförderten Professorinnenprogramms Einzug im Hochschulbereich gehalten hat. Es überrascht deshalb nicht, dass diesbezügliche Regelungen in den LHG die Ausnahme darstellen. Anders wird es auf der untergesetzlichen Ebene aussehen, die jedoch nicht Gegenstand dieser Untersuchung war. So wurde z.B. in Sachsen die Einführung oder Fortschreibung von Gleichstellungskonzepten in den Zielvereinbarungen verankert.

Bundesweiter Überblick

Am häufigsten anzutreffen sind Regelungen zu Frauenförderplänen oder Gleichstellungsplänen mit explizitem Bezug auf das LGG. Dazu zählen die LHG folgender Länder:

- Berlin („Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen“, §59 Abs. 4 und 5, §61 Abs. 1 BerlHG),
- Bremen („Frauenförderrichtlinie“, §4 Abs. 2 BremHG),
- Hessen („Frauenförderung“, §5 Abs. 5 HHG),
- Rheinland-Pfalz („Gleichstellungspläne nach §15 des LGG“, §76 Abs. 2 HochSchG),
- Saarland („Aufstellung eines Frauenförderplans gemäß §7 des LGG“, §6 Abs. 1 SHSG) und
- Thüringen („Frauenförderpläne nach §4 des ThürGleichG“, §6 Abs. 1 ThürHG).

Im bundesweiten Vergleich fällt auf, dass lediglich in den LHG der Länder Baden-Württemberg (§4 Abs. 5 LHG BW), Brandenburg (§7 Abs. 3 BbgHG), Hamburg (§3 Abs. 5 HmbHG), Niedersachsen (§42 Abs. 1 NHG) und Schleswig-Holstein (§12 Abs. 1 HSG) explizit die Rede von einem Gleichstellungsplan ist, ohne dabei einen Bezug zum LGG herzustellen.

Der Geltungs- und Anwendungsrahmen der Frauenförder- oder Gleichstellungspläne erstreckt sich in den meisten Ländern auf alle Beschäftigten der Hochschulen, einzig das Land Baden-Württemberg beschränkt die Geltungspflicht der Gleichstellungspläne auf das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal (§4 Abs. 5 LHG BW).

Die Hochschulgesetze der Länder Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt beinhalten weder Angaben zum Frauenförderplan noch zum Gleichstellungsplan. Sie verweisen lediglich auf den allgemeinen Gleichstellungsauftrag ohne diesen weiter zu konkretisieren.

Vergleich ausgewählter Bundesländer (BW, BE, NI, SN, TH)

In den Landeshochschulgesetzen der Länder *Baden-Württemberg* und *Niedersachsen* wird explizit von einem Gleichstellungsplan gesprochen. Gemäß §4 Abs. 5 des LHG *Baden-Württembergs* soll jede Hochschule für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne inklusive konkreter Ziel- und Zeitvorgaben aufstellen, um die Frauenanteile auf allen Ebenen zu erhöhen, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Nach drei Jahren ist das Rektorat verpflichtet einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Das Landeshochschulgesetz *Niedersachsen* macht bezüglich der Ausgestaltung des Gleichstellungsplans weniger konkrete Zielvorgaben, verweist allerdings auf die Zuständigkeiten für die Ausarbeitung und Verabschiedung des Gleichstellungsplans und legt das konkrete Gremium (Senat) fest (§§41 u. 42 Abs. 2 NHG).

Das *Berliner* und *Thüringer* Hochschulgesetz sehen *Frauenförderpläne und -richtlinien* vor und beziehen sich hierbei auf die Forderungen des jeweiligen LGG.

Ähnlich wie das Niedersächsische legt auch das *Berliner* Landeshochschulgesetz keine konkreten Vorschriften zur Ausgestaltung der Frauenförderpläne fest. Zwei Paragraphen beinhalten den Hinweis, dass es zur Aufgabe des Akademischen Senats zählt in Absprache mit der Frauenbeauftragten Frauenförderpläne und -richtlinien zu beschließen (§59 Abs. 4 und 5, §61 Abs. 1 BerIHG).

Das *Thüringer* Hochschulgesetz erkennt die Frauenförderpläne als Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung an und gibt vor, dass der Frauenförderplan Ziel- und Zeitvorgaben zu enthalten hat. Darüber hinaus sollen Hochschulen Richtlinien erlassen, die eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal anstreben (§6 Abs. 1 ThürHG).

Im Hochschulfreiheitsgesetz des Landes *Sachsen* wird in keinem Paragraphen ein Frauenförder- oder Gleichstellungsplan erwähnt. Lediglich im Paragraphen zur Qualitätssicherung wird auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags verwiesen und eine regelmäßige Prüfung vorgeschrieben (§9 Abs. 1 SächsHSFG).

4.2. Meinungsbild vor Ort

Das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) übt entscheidenden Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Sachsen aus. Wie auch in anderen Bundesländern wird die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Aufgabe der Hochschulen erklärt (§5 Abs. 3). Es enthält Festlegungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen (§10 Abs. 2), bei der regelmäßigen Bewertung der Leistungen der Hochschulen (§9 Abs. 1) und im Rahmen der staatlichen Mittelzuweisung (§11 Abs. 7). Detailliert wird auf die Aufgaben und die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten (§55) eingegangen.

In den Interviews mit Vertreter/-innen der Hochschulleitungen spielten die gesetzlichen Rahmenbedingungen eine eher untergeordnete Rolle. Generell zeichnet sich ein relativ hoher Zufriedenheitsgrad mit den gesetzlichen Regelungen ab. Die Möglichkeit zur hochschulspezifischen Ausgestaltung wird als Ausdruck der Autonomie der Hochschulen begrüßt. Eine höhere Regelungsdichte würde kontraproduktiv wirken und mit verbindlichen Festlegungen im Gesetz könne man der Vielfalt der Hochschulen nicht gerecht werden.

Explizit auf das Verhältnis von Arbeitskapazität und Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten angesprochen, signalisierten die Hochschulleitungen Bereitschaft zur Aufstockung im Hinblick auf den Umfang von Freistellung und Ausstattung. Angesichts des Bedeutungszuwachses der Gleichstellungsfortschritte für die Leistungsbilanz der Hochschule und der Erfolge bei der Drittmiteleinwerbung wurde gegenüber der Forderung nach größerer Eigenständigkeit Verständnis geäußert.

Weniger positiv fiel das Urteil im Hinblick auf die Mitwirkungsmöglichkeiten der Hochschulen an der Erarbeitung von Gesetzen und an deren Novellierung aus. Ähnliches zeichnet sich in Bezug auf die Einbindung der Expertise der LaKoG ab. Informationen über Novellierungsvorhaben und zu Referentenentwürfen sind bisher offensichtlich nicht ausreichend kommuniziert worden.

Anmerkungen zum Reformbedarf kamen in erster Linie von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Von ihnen wurden im wesentlichen die Rechte, der Status des Amtes sowie die Ausstattung und das Ausmaß der Freistellung thematisiert.

Der §55 des SächsHSFG wird grundsätzlich positiv beurteilt, weil er thematisch weit gefasst ist und sich nicht nur auf Frauenförderung bezieht, alle Statusgruppen einschließt und dem Amt des zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch den Wahlmodus Legitimation verschafft. Die Wahl durch die dezentralen Amtsinhaber/-innen gewährleistete, dass die fachlichen Fähigkeiten und Leistungen im Vordergrund stünden. Mit dem 2013 verabschiedeten SächsHSFG hätten sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit verbessert, z.B. durch die Einführung des Stimmrechtes für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat.

Die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat dagegen lediglich mit beratender Stimme an. Hier besteht nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten Verbesserungsbedarf. Wie dieser aussehen soll, wird kontrovers diskutiert. Zum einen wird für Stimmrecht plädiert. Dem

wäre der Vorzug gegenüber einem Vetorecht mit aufschiebender Wirkung zu geben. Wie die Erfahrung in Berufungskommissionen zeige, wird vom Vetorecht nur im Ausnahmefall bei ernsthaften Verstößen gegen das Gleichstellungsgebot Gebrauch gemacht. Auch hier wäre Stimmrecht vorzuziehen. Zum anderen wird darauf verwiesen, dass vom Stimmrecht nur geringe Wirkung ausginge. Auch die Abgabe von Stellungnahmen bliebe oft ohne Einfluss auf die Entscheidungen. Wichtig wäre ein Vetorecht der/des Gleichstellungsbeauftragten mit aufschiebender Wirkung. Das würde der Stimme der/des Gleichstellungsbeauftragten Gewicht verleihen und zu einer ernsthafteren Auseinandersetzung mit Gleichstellungsbelangen führen.

Das Meinungsbild, ob die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte haupt- oder nebenamtlich arbeiten sollte, ist ambivalent. Für Nebenamtlichkeit spräche die weiter fortbestehende Einbindung in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Management, d.h. der unmittelbare Einblick der Gleichstellungsbeauftragten in die Leistungsprozesse der Hochschule. Hauptamtlichkeit böte dafür die Möglichkeit der Stellenbesetzung mit einem Gleichstellungsexperten/einer Gleichstellungsexpertin und der vollen Konzentration auf die Gleichstellungsarbeit.

Auf Grund der umfänglichen Arbeitsbelastung in Verbindung mit Nebenamtlichkeit und begrenzter Freistellung sei es derzeit nicht jeder/jedem Gleichstellungsbeauftragten möglich, an relevanten Veranstaltungen auf Landes- und Bundesebene teilzunehmen oder in Gremien und den Arbeitskreisen der BuKoF aktiv zu werden. Dadurch komme es zu einer Benachteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Fach- und Kunsthochschulen gegenüber ihren Kolleg/-innen an Universitäten.

4.3. Handlungsoptionen

Die in punkto Zielvereinbarungen von staatlicher Seite bereits praktizierte Einbindung der Hochschulen in den Vereinbarungsprozess sollte sinngemäß auch auf den Gesetzgebungsprozess übertragen werden. Im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Regelungen im Landeshochschulgesetz ist zu empfehlen,

- die LaKoG bereits in der Phase der Meinungsbildung in die Erarbeitung gesetzlicher Vorschriften einzubeziehen,
- ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen und
- sie zur Anhörung im zuständigen Ausschuss des Landtags einzuladen.

Im Vergleich zu Landeshochschulgesetzen anderer Bundesländer fällt auf, dass Bezeichnungen von Personengruppen und Funktionsträgern derzeit ausschließlich in männlicher Form erfolgen. Einzig in Thüringen wird noch wie in Sachsen verfahren. Eine genderdifferenzierte Sprache signalisiert, dass Frauen und Männer in gleichem Maße wert geschätzt werden. Sie gehört inzwischen zum Standard im Bereich des öffentlichen Dienstes, sodass eine entsprechende Änderung für das Sächs-HSFG anzuregen ist.

Kritisch anzumerken ist, dass es die aktuell gültigen gesetzlichen Regelungen zum Teil an Verbindlichkeit und Konkretheit fehlen lassen. Was unter „angemessenen Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten“ (SächsHSFG §55, 4) zu verstehen ist, unterliegt allein der Entscheidung des Rektorats. In den Gesprächen und Interviews entstand der Eindruck, dass nicht selten das persönliche Verhandlungsgeschick und die Beziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten zur Hochschulleitung Einfluss auf den Umfang der personellen und finanziellen Unterstützung der Gleichstellungsarbeit ausüben.

Bezogen auf den Umfang der Freistellung, die Verfügbarkeit eines eigenen Budgets und die personelle Unterstützung bietet sich in Sachsen im Vergleich der Hochschulen (auch innerhalb der Hochschularten) ein sehr heterogenes Bild, das sich längerfristig herausgebildet hat. Auf der einen Seite befinden sich die großen Universitäten, an denen die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte

- das Amt de facto wie ein/e vollzeitbeschäftigte/r, hauptamtlich tätige/r Hochschulmitarbeiter/-in ausübt,
- über ein umfängliches Finanzbudget (i.d.R. sechsstellig) verfügt und dieses selbständig verwaltet,

- Drittmittel einwirbt und Gleichstellungsprojekte durchführt,
- sich auf einen Mitarbeiterstab stützen kann und zumeist auch auf eine spezielle Struktureinheit innerhalb der Hochschule.

Das Festhalten am Prinzip der Nebenamtlichkeit bei gleichzeitiger Notwendigkeit der Bewältigung wachsender Anforderungen und höherer Arbeitsbelastung führt an den großen Universitäten (insbesondere TUD, UL) zu schwer nachvollziehbaren Hilfskonstruktionen in Bezug auf die Bereitstellung geeigneter Stellen oder zu Stellen- und Ämterkombinationen, die es der/dem Inhaber/-in ermöglichen, das Arbeitszeitbudget überwiegend für Gleichstellungsarbeit einzusetzen.

Auf der anderen Seite stehen kleinere Fach- und Kunsthochschulen, an denen die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte

- nur mit wenigen Stunden für die Amtsausübung freigestellt ist (z.B. Minderung um eine SWS; im Einzelfall fehlen sogar hochschulinterne Festlegungen zur Ausstattung und zum Umfang der Freistellung, stattdessen entscheidet die Hochschulleitung bedarfsabhängig),
- kein eigenes Budget besitzt, sodass jede Ausgabe bei der Hochschulleitung/-verwaltung begründet und beantragt werden muss,
- sich die personelle Unterstützung auf eine begrenzte Anzahl von Hilfskraftstunden beschränkt.

Trotzdem sind auch hier die Gleichstellungsbeauftragten zunehmend gefordert. Das betrifft die nunmehr mit allen Hochschulen vereinbarte Erarbeitung von Gleichstellungskonzepten ebenso wie die Unterstützung der Antragstellung in Bund-Länder-Programmen und der Drittmittelinwerbung durch gleichstellungspolitische Expertise.

Generell ist die Arbeitsbelastung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Zuge wachsender Anforderungen und durch neue Aufgabenbereiche erheblich gestiegen. Hinzu kommt die zeitliche Inanspruchnahme durch die Arbeit in der LaKoG und der BuKoF. Das Ausmaß der Mitwirkung der Hochschulen in diesen Gremien fällt sehr heterogen aus, was nicht zuletzt auf das unterschiedliche Zeitbudget der Gleichstellungsbeauftragten zurückzuführen ist. Anzustreben sind Rahmenbedingungen, die eine ausgewogenere Aufgabenwahrnehmung im Vergleich der Hochschulen zulassen.

In Abhängigkeit von Aufgabenprofil und der Arbeitsbelastung sollte in Bezug auf Haupt- oder Nebenamtlichkeit bzw. das Ausmaß der Freistellung Wahlmöglichkeit eingeräumt werden. Die Entscheidung sollte im Einvernehmen von Hochschulleitung und der/dem Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Wenn prinzipiell an Nebenamtlichkeit festgehalten wird, sollte für eine personelle Verstärkung durch einen längerfristig vertraglich abgesicherten Mitarbeiterstab oder zumindest eine Referentin/einen Referenten Sorge getragen werden. Damit käme man gleichzeitig dem Wunsch vieler Gleichstellungsbeauftragter entgegen, die Tätigkeit in Forschung und Lehre neben dem Amt ohne größerer Einschnitte fortsetzen zu können, wenn auch mit reduziertem Arbeitszeitaufwand.

Außerdem ist anzuerkennen, dass ein gewisses Maß an Professionalisierung für die Amtsausübung erforderlich ist. Den Gleichstellungsbeauftragten sollte der Besuch von Fortbildungsmaßnahmen und die Hinzuziehung externer Expert/-innen für Problemlösungen und Konzeptentwicklungen ermöglicht werden.

Zu empfehlen ist, dem hochschulspezifischen Entscheidungsfreiraum durch die Festlegung landesweit verbindlicher Mindeststandards im Hinblick auf Freistellung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten einen Rahmen zu geben. Dies könnte – wie in anderen Bundesländern bereits praktiziert – gestaffelt nach Hochschulart und Hochschulgröße bzw. Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben erfolgen. Im Interesse der Schaffung einer langfristig stabilen Arbeitsgrundlage wäre zwar einer entsprechenden gesetzlichen Regelung gegenüber der Alternative einer Festlegung in den Zielvereinbarungen (vgl. Pkt. 5.6.) der Vorzug zu geben, doch dürfte sich dies auf Grund der Unterschiedlichkeit der Hochschulen und der deshalb erforderlichen Ausdifferenzierung der Mindeststandards nur schwer umsetzen lassen. Grundsätzlich sollten die Mindeststandards durch eine Arbeitsgruppe unter Mitwirkung der LRK und der LaKoG unter Leitung des SMWK erarbeitet werden. Die Hochschulautonomie wird durch Mindeststandards nicht in Frage gestellt, denn es handelt sich nicht um Obergrenzen. Es stünde jeder Hochschule frei, darüberhinausgehende Festlegungen zu treffen. Die Überschreitung der Mindeststandards in Eigenregie der Hochschulen könnte im Rahmen der Zielvereinbarungen honoriert werden.

Wie eingangs geschildert, fällt das Meinungsbild zur Erweiterung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten uneinheitlich aus. Es gibt sowohl Forderungen nach einem Stimmrecht in solchen Gremien wie Senat und Berufungskommission als auch nach einem Vetorecht mit aufschiebender Wirkung. Einig ist man sich unter den Gleichstellungsbeauftragten jedoch dahingehend, dass die Rechte im Interesse der Durchsetzung von Gleichstellungsbelangen gestärkt werden sollten. In welcher Weise das am wirkungsvollsten geschieht, konnte im Rahmen dieser Studie nicht abschließend geklärt werden. Es wird empfohlen, hierzu Erfahrungen anderer Bundesländer, die bereits das Stimmrecht im Landeshochschulgesetz verankert haben (BW, BY, ST, TH über Grundordnung zulässig), einzuholen. Mit einem Vetorecht würde Sachsen Neuland beschreiten.

Wünschenswert wäre eine stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverhandlungen. Derzeit nehmen neben der/dem Kandidat/-in nur Rektor/-in, Kanzler/-in und Dekan/-in an den Verhandlungen teil. Kandidatinnen haben oft Vorbehalte, sich um Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zu bemühen, da dadurch eine Schwächung der eigenen Position angenommen wird. Außerdem wollen Frauen den Eindruck einer Sonderbehandlung vermeiden. Diese Konflikte wären gegenstandslos, wenn die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten formal im Verfahren verankert wäre.

Offen geblieben ist, ob allgemeingültige Regelungen der tariflichen Eingruppierung der/des Gleichstellungsbeauftragten und des zugehörigen Personals in Gleichstellungsbüros u.ä. sinnvoll sind. Bei der Festlegung der Vergütungsgruppe müsste berücksichtigt werden, dass es sich um eine Tätigkeit handelt, die im Schnittfeld von Wissenschaft (Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Konzipierung und Durchführung von Gleichstellungsprojekten) und Hochschulmanagement (Serviceleistungen, Beratungs- und Koordinierungsfunktion) angesiedelt ist. Ein erster Schritt in Richtung vergleichbarere tariflicher Eingruppierung wäre die Erarbeitung eines Tätigkeitsprofils der Gleichstellungsbeauftragten. Denkbar wäre die Einführung einer Zertifizierung als Nachweis der erfolgreichen Absolvierung einer systematischen Weiterbildung.

Abschließend noch ein Hinweis zum Wahlverfahren. Es sollte auf Konsistenz zwischen wahlberechtigten und wählbaren Personen geachtet werden. Derzeit können sonstige Mitarbeiter/-innen, zu denen auch Beschäftigte in der Hochschulverwaltung zählen, in das Amt des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät gewählt werden. Wahlberechtigt sind jedoch nur Mitglieder der Fakultät.

5. Gleichstellung als Gegenstand staatlicher Hochschulsteuerung

Bezogen auf die vereinbarungsgestützte Hochschulsteuerung lässt sich der Startpunkt in Sachsen auf das Jahr 2000 datieren, als die Landesregierung mit der Technischen Universität Dresden im Rahmen eines Modellversuchs zur ergebnisorientierten Selbststeuerung eine Zielvereinbarung abschloss. In dem zu diesem Zeitpunkt laufenden Hochschulentwicklungsplan, der 1997 verabschiedet worden war, spielte die neue Hochschulsteuerung noch keine Rolle. (SMWK 1997)

2001 wurde der erste Entwurf einer landesweiten Hochschulvereinbarung (Konsens über die Hochschulentwicklung 2002) vorgelegt, ohne jedoch Eingang in die Hochschulpraxis zu finden. Erst die 2002 unter einer neuen Landesregierung aufgenommenen Neuverhandlungen führten zum Erfolg. Im Juli 2003 wurde die „Vereinbarung über die Entwicklung bis 2010 zwischen den Staatlichen Hochschulen in Sachsen und der Sächsischen Staatsregierung“ (Vereinbarung 2003) abgeschlossen. Die von 2003 bis 2010 geltende Vereinbarung sah die Einführung eines leistungs- und belastungsorientierten Mittelverteilungsmodells, nach dem ab dem Jahr 2005 Teile der Budgets zugewiesen werden sollten, und den Abschluss von Entwicklungsvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen vor. In Umsetzung dieser Festlegungen wurden Entwicklungsvereinbarungen mit einer Laufzeit von 2004 bis 2010 unterzeichnet, die als erste Generation der Zielvereinbarungen gelten können.

Mit der Neufassung des SächsHSFG vom 15.1.2013 wurde festgelegt, dass für die Umsetzung der Hochschulentwicklungsplanung regelmäßig Zielvereinbarungen als Bestandteil eines umfassenden Controllings abzuschließen sind.

5.1. Sachsen: Zielvereinbarungen 2014 bis 2016

In den für den Zeitraum 2014 bis 2016 abgeschlossenen Zielvereinbarungen wurden die Ziele in folgende sieben Gruppen eingeteilt:

- Struktur und Profilbildung,
- Wissenschaftsregionen/Hochschulübergreifende Kooperation,
- Qualitätssicherung,
- Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages,
- Wissensgenerierung (Forschung),
- Wissensvermittlung (Hochschulpakt 2020, Lehre, Studienerfolg, Internationales),
- Wissenstransfer, Technologietransfer bzw. Kulturaustausch.

Im Abschnitt „Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages“ wurde mit den Hochschulen im Regelfall vereinbart, dass sie während der Laufzeit der Zielvereinbarung besondere Anstrengungen unternehmen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen. Mittelfristig sollten sie sich darum bemühen, den Frauenanteil einer Qualifikationsstufe dem Niveau der vorhergehenden Qualifikationsstufe anzupassen (Kaskadenmodell). Des weiteren wurde darauf orientiert, den Anteil von Frauen im Bereich der Hochschulgremien und -funktionsstellen zu erhöhen.

Untersetzt wurden diese verbalen Aussagen mit zwei quantifizier- und abrechenbaren Zielwerten (Ausnahme PHT zusätzlicher Zielwert für Anteil männlicher Studierender):

- Frauenanteile auf bzw. bei Nachbesetzung von Stellen in den Bereichen Professuren;
- Frauenanteile auf bzw. bei Nachbesetzung von Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

Beide Zielwerte wurden bei der Bewertung zusammengeführt, sodass sich der Grad der Zielerreichung eines Zielwertes negativ auf das Gesamtergebnis auswirken konnte. Es wurden in der Regel

zwei Zielerreichungsgrade definiert: 100 Prozent (vollständige Umsetzung des vereinbarten Mindestwertes) und 50 Prozent (bei prozentual oder absolut festgelegter Abweichung vom vereinbarten Mindestwert). Weitere Abstufungen gab es nicht. Zielwerte unterhalb der 50-Prozent-Marke wurden nicht anerkannt. Im Einzelfall war eine Zielerreichung von 125 Prozent anrechenbar (für Ziele im Bereich Studienerfolg, Internationales). Durch die Übererfüllung konnten Defizite in anderen Zielbereichen ausgeglichen werden (ausgenommen Zielbereich Struktur der Hochschule und Profilbildung). Eine Überschreitung des Gesamtbetrags war nicht zulässig.

Festgelegt wurde, dass das SMWK bis Ende des 3. Quartals 2017 hochschulspezifisch die finanziellen Auswirkungen festlegt. Im Hinblick auf die Verrechnung wurde auf §4 Abs. 4 Sächsische Hochschulsteuerungsverordnung verwiesen:

„(4) Das vereinbarte Zielvereinbarungsbudget wird während der Laufzeit der Zielvereinbarungsperiode vollständig an die Hochschule ausgezahlt. Nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode erfolgt durch das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst eine Abrechnung der Zielerreichung unter Berücksichtigung des Grades der Zielerreichung und der Gewichtung der Ziele. Bei einem Nichterreichen vereinbarter Ziele in einer Zielvereinbarungsperiode wird das Ergebnis dieser Abrechnung bei der Bemessung des Zielvereinbarungsbudgets nach §2 Abs. 6 der Folgeperiode durch Verrechnung berücksichtigt.“ (Verordnung 2013)

Übersicht 9: Zielwerte (ZW) im Abschnitt „Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages“ der sächsischen Zielvereinbarungen 2014 bis 2016 und Zielerreichung nach Hochschulen

Hochschule	Vereinbarte Zielwerte (für 100% Zielerreichung)	Zielerreichung (ZW / Ist)
Universitäten (Kaskadenmodell)		
TUC	Nachbesetzung von Professorenstellen im Zielvereinbarungszeitraum mindestens entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Habilitationen/ Juniorprof. im Mittel der Jahre 2010 bis 2012	Zielwert leicht übertroffen (ZW 21,7 % / Ist 22,6 %)
	Nachbesetzung der im Zielvereinbarungszeitraum zu besetzenden Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mindestens entsprechend des gewichteten Geschlechterverhältnisses der Absolventen im Mittel der Jahre 2010 bis 2012	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 29,3 % / Ist 32,1 %)
TUD	Nachbesetzung von Professorenstellen im Zielvereinbarungszeitraum mindestens entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Habilitationen/ Juniorprof. im Mittel der Jahre 2010 bis 2012	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 23,9 % / Ist 29,7 %)
	Nachbesetzung der im Zielvereinbarungszeitraum zu besetzende Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mindestens entsprechend des gewichteten Geschlechterverhältnisses der Absolventen im Mittel der Jahre 2010 bis 2012	Zielwert deutlich unterschritten (ZW 38,9 % / Ist 35,7 %)
TUBAF	Nachbesetzung von Professorenstellen im Zielvereinbarungszeitraum mindestens entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Habilitationen/ Juniorprof. im Mittel der Jahre 2010 bis 2012	Zielwert erheblich übertroffen (ZW 17 % / Ist 30 %)
	Nachbesetzung der im Zielvereinbarungszeitraum zu besetzenden Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mindestens entsprechend des gewichteten Geschlechterverhältnisses der Absolventen im Mittel der Jahre 2010 bis 2012	Zielwert knapp unterschritten (ZW 34 % / Ist 33,9 %)
UL	Nachbesetzung von Professorenstellen im Zielvereinbarungszeitraum mindestens entsprechend des Geschlechterverhältnisses der Habilitationen/ Juniorprof. im Mittel der Jahre 2010 bis 2012	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 26,3 % / Ist 30,5 %)
	Nachbesetzung der im Zielvereinbarungszeitraum frei werdenden Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mindestens entsprechend des gewichteten Geschlechterverhältnisses der Absolventen im Mittel der Jahre 2010-2012	Zielwert erheblich unterschritten (ZW 59,1 % / Ist 47,4 %)
Kunsthochschulen		
HfBK	von den fünf planmäßig frei werdenden Stellen im Bereich Professur werden mindestens drei durch Frauen nachbesetzt	Zielwert unterschritten (ZW 3 von 5 = 60% / Ist 5 von 9 = 55,5%)

Hochschule	Vereinbarte Zielwerte (für 100% Zielerreichung)	Zielerreichung (ZW / Ist)
	beim wissenschaftlichen und künstlerischem Personal erfolgt die Nachbesetzung im selben Verhältnis	Zielwert unterschritten (ZW 3 von 5 = 60 % / Ist 4,13 von 8,13 = 50,8%)
HfM	von den 4,5 planmäßig frei werdenden Stellen im Bereich Professur werden mindestens 40 % durch Frauen nachbesetzt	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 40 % / Ist 60 %)
	von den planmäßig frei werdenden Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals werden mindestens 40 % durch Frauen nachbesetzt	Zielwert erheblich unterschritten (ZW 40 % / Ist 0 %)
PHT	Nachbesetzung frei werdender Stellen im Bereich Professur mindestens zu 50 % mit Frauen	Zielwert erreicht (ZW 50 % / Ist 50 %)
	Nachbesetzung frei werdender Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mindestens zu 50 % mit Frauen	Zielwert erheblich übertroffen (ZW 50 % / Ist 75 %)
	Anteil männlicher Studierender bei ca. 30 % halten	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 30 % / Ist 38,5 %)
HGB	von den zehn planmäßig frei werdenden Stellen im Bereich Professur mindestens vier durch Frauen nachbesetzt	Zielwert deutlich unterschritten (ZW 4 von 10 = 40 % / Ist 2 von 6 = 33,3 %)
	von den zehn planmäßig frei werdenden Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mindestens vier durch Frauen nachbesetzt	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 4 von 10 = 40 % / Ist 7 von 11 = 63,6 %)
HMT	Nachbesetzung im Bereich Professur mindestens 40 % weibliche Stelleninhaber	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 40 % / Ist 46 %)
	Nachbesetzung im Bereich wissenschaftliches und künstlerisches Personal mindestens 40 % weibliche Stelleninhaber	Zielwert erheblich unterschritten (ZW 40 % / Ist 15 %)
Fachhochschulen		
HTW	Frauenanteil an Professuren im Durchschnitt der Jahre 2014–2016 mindestens 17 %	Zielwert übertroffen (ZW 17 % / Ist 19,33 %)
	Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Durchschnitt der Jahre 2014–2016 mindestens 25 %	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 25 % / Ist 32 %)
HTWK	Frauenanteil an Professuren im Durchschnitt der Jahre 2014–2016 mindestens 15 %	Zielwert übertroffen (ZW 15 % / Ist 16,33 %)
	Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016 mindestens 32 %	Zielwert unterschritten (ZW 32 % / Ist 29 %)
HSM	Frauenanteil an Professuren im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016 mindestens 15 %	Zielwert erreicht (ZW 15 % / Ist 15 %)
	Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016 mindestens 27 %	Zielwert deutlich übertroffen (ZW 27 % / Ist 32,33 %)
HSZG	von den fünf planmäßig frei werdenden Stellen im Bereich Professur mindestens drei durch Frauen nachbesetzt	Zielwert leicht übertroffen (ZW 19 % / Ist 19,67 %)
	beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal erfolgt Nachbesetzung im selben Verhältnis	Zielwert knapp unterschritten (ZW 33 % / Ist 32,6 %)
WHZ	Frauenanteil an Professuren im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016 mindestens 23 %	Zielwert leicht übertroffen (ZW 23 % / Ist 23,67 %)
	Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016 mindestens 41 %	Zielwert deutlich unterschritten (ZW 41 % / Ist 33,67 %)

Quelle(n): Die Aussagen zu den Zielwerten wurden der Parlamentsdokumentation zur Antwort des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Prof. Dr. Dr. h.c. Gerhard Besier, Fraktion DIE LINKE, Drs. 5/13443, Thema: Zielvereinbarungen zwischen den sächsischen Hochschulen und dem SMWK, vom 4.2.2014 sowie dem Teil II zu Drs. 5/13443, vom 10.2.2014 entnommen. Die Angaben zu den erreichten Zielwerten wurden vom SMWK zur Verfügung gestellt. Sie stammen für Universitäten und Kunsthochschulen aus den Berichten der Hochschulen, für die Fachhochschulen aus der Personalstatistik des Statistischen Landesamtes und für den Studentenanteil der PHT aus der Studierendenstatistik des Statistischen Landesamtes. Es war Bestandteil des Projektes, die entsprechenden Auszüge der Berichte der Hochschulen an das SMWK von den Hochschulleitungen zu erbitten. 13 Hochschulen haben die Auszüge in elektronischer Form oder als Druckversion zur Verfügung gestellt. An einer Hochschule war Einsichtnahme vor Ort gestattet.

Wie Übersicht 9 zu entnehmen ist, fällt an der Mehrzahl der Hochschulen (10 von 14) die Zielerreichungsbilanz in Bezug auf die gleichstellungsbezogenen Zielwerte negativ aus:

- Drei der vier Universitäten haben einen der beiden Zielwerte nicht erreicht, und zwar betrifft das ausschließlich den Frauenanteil bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Dagegen wurden die Zielwerte für die Besetzung von Professuren von allen Universitäten übertroffen.
- Vier der fünf Kunsthochschulen haben ebenfalls einen der beiden Zielwerte nicht erreicht, und zwar durchgängig in Bezug auf den Frauenanteil bei der Nachbesetzung von planmäßig frei werdenden Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. In einem Fall betrifft das auch den Zielwert für die Nachbesetzung von Professuren. Ansonsten wurde dieser Zielwert erreicht oder sogar übertroffen.
- Drei der fünf Fachhochschulen haben einen der beiden Zielwerte verfehlt, wobei sich das ebenfalls ausschließlich auf den Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bezieht. Dagegen wurde der vereinbarte Frauenanteil an den Professuren bzw. bei der Nachbesetzung von Professuren von allen Fachhochschulen erreicht oder sogar übertroffen.

5.2. Gründe für die Nichterreichung von Zielwerten

Die Sondierungsgespräche mit ausgewählten zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Interviews mit Vertreter/-innen der Hochschulleitungen haben deutlich werden lassen, dass es keinen allgemeingültigen Erklärungsansatz für die geschilderten Probleme bei der Umsetzung der gleichstellungsbezogenen Ziele gibt, sondern verschiedene Gründe eine Rolle gespielt haben.

Generell wurde ein Zusammenhang mit dem „top down“-Charakter des damaligen Zielvereinbarungsprozesses hergestellt, der es den Hochschulen erschwerte, als gleichberechtigter Partner Einfluss auf die Festlegung der Zielwerte zu nehmen. Mehrfach wurde darauf verwiesen, dass die Zielwerte vom SMWK vorgegeben wurden und es schon bei Abschluss der Zielvereinbarung aufseiten der Hochschule Zweifel an deren Realisierbarkeit gegeben hätte. Entsprechende Einsprüche gegenüber dem SMWK wären aber nur punktuell erfolgreich gewesen. Zum Teil wurde von den Hochschulleitungen bewusst darauf verzichtet zu insistieren, weil der Klärung anderer strittiger Themen größerer Relevanz beigemessen wurde. Einzelne Hochschulen gaben an, dass die absehbare Kürzung auf Grund des relativ geringen Finanzvolumens für Gleichstellungsziele in Kauf genommen wurde. Man habe sich von Anfang an auf finanzielle Kompensation durch Umschichtung vorbereitet.

Offensichtlich hatte die zum Teil fehlende Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in den Vereinbarungsprozess zur Folge, dass die Expertise für die Beurteilung der Erreichbarkeit der Ziele nicht immer in ausreichendem Maße gegeben war bzw. der Thematik nicht die erforderliche Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Kritik gab es am Berechnungsmodell und an der Auswahl der Indikatoren. Durch Anwendung des Kaskadenmodells wären Hochschulen mit einem hohen Frauenanteil unter den Absolvent/-innen mit Zielwerten im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/-innen und der Professor/-innen konfrontiert worden, die weit über dem Landes- oder sogar dem Bundesdurchschnitt lagen. Das hätte zur Folge gehabt, dass die Hochschule trotz intensiver Gleichstellungsmaßnahmen und einer Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten innerhalb der Zielvereinbarungsperiode von finanziellen Sanktionen betroffen sei.

Als unbefriedigend wurde die Berechnung des Durchschnitts für die Jahre 2014 bis 2016 anhand von Prozentangaben eingestuft. Stattdessen hätte man ein gewichtetes arithmetisches Mittel heranziehen sollen.

Thematisiert wurde des Weiteren, dass es den Hochschulen nur bedingt möglich gewesen wäre, steuernd Einfluss auf die Erreichung der Zielwerte zu nehmen. Insbesondere kleinere Hochschulen sahen sich mit dem Problem konfrontiert, dass auf Grund der geringen Stellenanzahl kaum Nachbesetzungen anstanden, wodurch die Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren

stark begrenzt wurde. Oder es kam innerhalb der Laufzeit der Zielvereinbarung zu nicht voraussehbaren Abwanderungen von Professorinnen und/oder wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, die kurzfristig nicht kompensiert werden konnten.

An Fachhochschulen standen Zielerreichungsschwierigkeiten im Kontext der für diese Hochschulart typischen Bedeutung des drittmittelfinanzierten Personals für die Zusammensetzung der Gruppe der Mitarbeiter/-innen. Da die Besetzung von Drittmittelstellen der Entscheidung des Hochschulmitglieds unterlag, das die Drittmittel eingeworben hat, konnte die Hochschulleitung dem Anliegen einer Erhöhung des Frauenanteils nur schwer Geltung verschaffen.

Im Einzelfall gab es Unklarheiten über den in die Anteilsberechnung einzubeziehenden Personenkreis aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, sodass die Hochschule bis zur Abrechnung fälschlich davon ausgegangen war, die vereinbarten Zielwerte erreicht zu haben.

5.3. Sachsen: Zielvereinbarungen 2017 bis 2020

Gemäß Koalitionsvertrag wurde der bis 2020 gefasste Hochschulentwicklungsplan (HEP) (SMWK 2011) im Dialog mit den Hochschulen fortgeschrieben. Im November 2016 gab das Staatsministerium dem Kabinett die „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ (SMWK 2016) zur Kenntnis.

„Ziel ist es, das Studienangebot und die Forschungsfelder noch besser zu verzahnen und landesweit aufeinander abzustimmen. Dabei sollen auch der gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedarf an bestimmten Studiengängen sowie die Anforderungen an die Sicherung der Exzellenz der Hochschulen berücksichtigt werden.“ (ebd.: 2)

Zeitnah zur Vorlage der „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ (HEP) wurden mit den Hochschulen Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2017 bis 2020 unterzeichnet. Damit verbunden war die Festlegung, dass die hochschulinternen Entwicklungspläne auf der Basis des HEP bis Mitte 2018 fortgeschrieben werden. Gegenstand der Zielvereinbarungen sind Aussagen zu

- hochschulpolitischen Zielen (übergreifende Ziele wie Profilbildung, Personalentwicklung, Gleichstellung und Internationalisierung; Lehre und Studium, Forschung, dritte Mission) sowie
- Mittelzuweisung, Berichterstattung und Abrechnung.

Die neue Generation der Zielvereinbarungen zeichnet sich im Vergleich zu den Vorgängerzielvereinbarungen durch inhaltliche Straffung und ein neues Berechnungsverfahren aus. Die hochschulpolitischen Ziele wurden in vier Zielbereichen gebündelt:

- übergreifende Ziele (dar. Gleichstellung), maximal 25 Punkte,
- Lehre und Studium, maximal 40 Punkte,
- Forschung, maximal 20 Punkte sowie
- dritte Mission – gesellschaftliche Rolle und soziale Verantwortung, maximal 15 Punkte.

Für die zugehörigen Indikatoren wurden Punktwerte vereinbart, deren Höhe sich nach einem gestaffelten Grad der Zielerreichung bemisst. Die Punktwerte der einzelnen Indikatoren innerhalb des jeweiligen Zielbereichs werden zu einem Gesamtwert zusammengefasst, wobei die Summe der erreichbaren Anzahl an Punkten über dem Höchstwert anrechenbarer Punkte liegt. Sollte für einen Indikator das vereinbarte Ziel nicht zu 100 Prozent erreicht werden, kann das durch die Erfüllung bzw. Übererfüllung anderer Indikatoren kompensiert werden. Dieses Prinzip findet auch auf der Ebene der vier Zielbereiche Anwendung. Zwischen ihnen ist ebenfalls ein Ausgleich möglich. Dieses Verfahren greift jedoch nicht, wenn in einem Zielbereich ein Ziel oder mehrere Ziele verfehlt wurden, d.h. keine Punkte vergeben werden konnten.

Übersicht 10: Ziele und Punktwertrechnung für Gleichstellung im Abschnitt „Übergreifende Ziele“ der sächsischen Zielvereinbarungen 2017 bis 2020

Hochschule	Gleichstellungskonzept (Allg. Festlegung: beratende Einbindung der Koordinierungsstelle)	Gleichstellungsindikatoren		Kombination mit weiteren übergreifenden Zielen		Anrechenbarer Höchstpunkt- wert für über- greifende Ziele insges.
		Zielwert bis Ende ZV-Zeitraum	Punktwert- rechnung			
Universitäten*						
TUC	Entwicklung des bestehenden Konzeptes bis 31.12.2020	Frauenanteil an wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern 31 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 27 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
TUD	Entwicklung des bestehenden Konzeptes bis 31.12.2017	Frauenanteil an hauptberufl. wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (ohne Med. Fak.) 30 %	max. 10 Pkt. Mindest- anrechnung ab 24 %6 Pkt.	Perso- nalent- wicklung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
TUBAF	Fortschreibung bis 31.12.2017	Frauenanteil an wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern 33 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 29 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
UL	Entwicklung des bestehenden Gleich- stellungskonzeptes bis Ende ZV-Zeitraum	Frauenanteil an wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (ohne Med. Fak.) 45 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 37 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
Kunsthochschulen						
HfBK	Fortschreibung bis 31.12.2018	Professorinnenan- teil 40 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 29 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
HfM	Fortschreibung bis 31.12.2020	Professorinnenan- teil 38 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 32 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
PHT	Fortschreibung bis 30.6.2019	Erhalt eines ausge- wogenen Anteils der Professoren- stelleninhaber; Anteil männlicher Studierender 33 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 29 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
HGB	Fortschreibung bis 30.6.2018	Professorinnen- anteil 34 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 22 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
HMT	Fortschreibung bis 31.12.2019	Professorinnen- anteil 37 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 31 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
Fachhochschulen						
HTW	Erarbeitung bis 31.12.2018	Professorinnen- anteil 18 %	max. 10 Pkt., Mindest- anrechnung ab 15,7 % 6 Pkt.	Personal- entwick- lung max. 8 Pkt.	Internatio- nalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.

Hochschule	Gleichstellungskonzept (Allg. Festlegung: beratende Einbindung der Koordinierungsstelle)	Gleichstellungsindikatoren		Kombination mit weiteren übergreifenden Zielen		Anrechenbarer Höchstpunktwert für übergreifende Ziele insges.
		Zielwert bis Ende ZV-Zeitraum	Punktwertrechnung			
HTWK	Erarbeitung bis 31.12.2017	Professorinnenanteil 17 %	max. 10 Pkt., Mindestanrechnung ab 14,7 % 6 Pkt.	Personalentwicklung max. 8 Pkt.	Internationalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
HSM	Fortschreibung bis 30.6.2018	Professorinnenanteil 17,7 %	max. 10 Pkt., Mindestanrechnung ab 13,5 % 6 Pkt.	Personalentwicklung max. 8 Pkt.	Internationalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
HSZG	Erarbeitung bis 30.12.2018	Professorinnenanteil 20 %	max. 10 Pkt., Mindestanrechnung ab 16,5 % 6 Pkt.	Personalentwicklung max. 8 Pkt.	Internationalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.
WHZ	Fortschreibung bis 30.6.2018	Professorinnenanteil 24 %	max. 10 Pkt., Mindestanrechnung ab 21,5 % 6 Pkt.	Personalentwicklung max. 8 Pkt.	Internationalisierung max. 10 Pkt.	25 Pkt.

* gemäß §71 SächsHSFG

Quellen: Die Aussagen zu den Zielen und Punktwerten wurden der Parlamentsdokumentation zur Antwort des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Holger Mann, SPD-Fraktion, Drs.-Nr. 6/7883, Thema: Zielvereinbarungen 2017–2020 mit den sächsischen Hochschulen, vom 29.1.2017 entnommen.

Die Obergrenze liegt bei 100 Punkten. Für Gleichstellungsindikatoren werden maximal 10 Punkte angerechnet. Ergibt die Addition der Punktwerte aller Zielbereiche einen Wert unter 100 (entspricht 100 %), so erfolgt ein prozentualer Abzug am Zielvereinbarungsbudget. Dieser Abzug wird mit dem Budget der kommenden Zielvereinbarungsperiode verrechnet.

Grundstruktur und Punktwertrechnung gelten für die Hochschulen gleichermaßen. Dagegen wurden die Indikatoren, die zugehörigen Zielwerte, die konkrete Staffelung der Zielerreichung und die entsprechenden Punktwerte differenziert nach Hochschularten bzw. hochschulspezifisch festgelegt.

5.4. Meinungsbild vor Ort

Der Zielvereinbarungsprozess hat nach dem übereinstimmenden Urteil der Hochschulleitungen im Vergleich der Zielvereinbarungsperioden 2014 bis 2016 und 2017 bis 2020 eine sehr positive Entwicklung genommen, die in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben werden sollte.

Die Entwicklung in Richtung einer Vereinbarung zwischen SMWK und Hochschulen als gleichberechtigten Partnern wird nachdrücklich begrüßt. Gewünscht wird, den kooperativen Charakter des Zielvereinbarungsprozesses in Zukunft weiter auszubauen. Schon jetzt werde der hochschulspezifischen Situation bei der Formulierung der Gleichstellungsziele und der Festlegung der Zielwerte Rechnung getragen. Doch sollte den Hochschulen in Zukunft ein noch stärkeres Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Zielwerte und der Konkretisierung des Berechnungsverfahrens eingeräumt werden.

Prinzipiell wird der Konzentration auf eine überschaubare Anzahl quantifizierbarer Ziele Verständnis entgegengebracht. Diese sollten jedoch um qualitative Ziele ergänzt werden, sodass es möglich wird, gleichstellungsfördernde Vorhaben in die Bewertung einzubeziehen, anstatt sich ausschließlich auf die Folgen von Gleichstellungsbemühungen zu beschränken.

Das neu eingeführte Modell der Punktevergabe trifft bei den Hochschulen auf breite Zustimmung. Lobend hervorgehoben werden vor allem das Prinzip der Kombination von Zielen und die damit

verbundene Möglichkeit zur gegenseitigen Kompensation im Rahmen der Gesamtrechnung sowie die nach Grad der Zielerreichung abgestufte Anrechnung der Punkte

Zum „Malus-Prinzip“ fallen die Äußerungen eher kritisch aus. Es sieht vor, dass beim Nichterreichen vereinbarter Ziele in einer Zielvereinbarungsperiode das Ergebnis dieser Abrechnung bei der Bemessung des Zielvereinbarungsbudgets der Folgeperiode durch Verrechnung berücksichtigt wird. Die Anreizwirkung sei als deutlich schwächer gegenüber einem „Bonus-Prinzip“ einzuschätzen, durch welches Erfolge honorieren würden. Es wird mitunter sogar als hinderlich für die Förderung von Gleichstellung an den Hochschulen beschrieben. Muss man trotz intensiver Gleichstellungsbemühungen und der Erzielung von Teilerfolgen finanzielle Restriktionen in Kauf nehmen, weil das Gesamtziel nicht erreicht wurde, so führe das zu Frustration bei den Hochschulangehörigen und zu einer ablehnenden Haltung gegenüber weiteren Gleichstellungsaktivitäten.

Es gibt jedoch auch Gegenstimmen, die dafür plädieren, den Hochschulen weiterhin die Mittel unter der Annahme der Zielerreichung zur Verfügung zu stellen. Dadurch würde die finanzielle Basis für gleichstellungsfördernde Maßnahmen geschaffen. Durch ein hochschulinternes Risikomanagement ließen sich eventuell eintretenden Mittelrückforderungen abfedern.

Die Einbindung in den Zielvereinbarungsprozess wird von den Gleichstellungsbeauftragten mehrheitlich als verbesserungsbedürftig eingestuft. Sie regen an, dass sich das SMWK bei Abschluss der Vereinbarung ihrer Mitwirkung in punkto Gleichstellungsziele durch die Hochschulleitungen bestätigen lässt. Außerdem wäre die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten oder auch der Sprecherinnen der LaKoG an Besprechungen des SMWK mit den Hochschulen im Verlauf des Zielvereinbarungsprozesses hilfreich, um der Gleichstellungsthematik größere Geltung zu verschaffen.

5.5. Vergleichende Analyse ausgewählter Bundesländer

Zusätzlich zu hochschulübergreifenden Landeshochschulentwicklungsplänen haben sich in allen Bundesländern Zielvereinbarungen⁸ zwischen den Hochschulen und dem jeweils zuständigen Landesministerium etabliert. Diese zeichnen sich gegenüber den Hochschulentwicklungsplänen zu meist durch kürzere Laufzeiten und einen höheren Konkretheitsgrad aus. In der Regel weisen die Gleichstellungspassagen in den Zielvereinbarungen mit den einzelnen Hochschulen einen ähnlichen oder sogar den gleichen Wortlaut auf. Für Niedersachsen ist eine Kombination hochschulübergreifender und hochschulspezifischer Ziele kennzeichnend. Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft setzt stärker auf hochschulspezifisch formulierte Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Auch wenn im Vergleich der Bundesländer Unterschiede in Bezug auf Terminologie, inhaltliche Schwerpunkte und Berücksichtigung von Finanzierungsaspekten bestehen, ist zu konstatieren, dass übereinstimmend die Gleichstellungsthematik Eingang in die Zielvereinbarungen gefunden hat.

Perspektive 2020 Hochschulfinanzierungsvertrag – Baden-Württemberg 2015

Das baden-württembergische Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat 2015 mit den Hochschulen des Landes den Hochschulfinanzierungsvertrag *Perspektive 2020* geschlossen. Anders als in Sachsen hat Baden-Württemberg keine monetären Anreize integriert, weshalb Gleichstellungsindikatoren weder mit einem Malus- noch mit einem Bonus-System verknüpft sind. In dem Vertrag ist zum Thema Gleichstellung festgeschrieben, dass eine hochschulartenübergreifende Arbeitsgruppen „ambitionierte Standards bei der Durchführung von Berufungsverfahren“ entwickeln soll, die durch die einzelnen Hochschulen zeitnah in ihren Berufungsleitfäden zu implementieren sind (Perspektive 2020 2015: 9). Im Hochschulfinanzierungsvertrag ist außerdem eine

⁸ Die Bezeichnung variiert im Ländervergleich.

Mindestausstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen – gestaffelt nach Hochschulgröße⁹ – festgelegt (vgl. Perspektive 2020, 2015: 9f).

Brain City Berlin: Engagiert – Exzellent – International. Vertrag für die Jahre 2018 bis 2022 gemäß §2a Berliner Hochschulgesetz

Der Berliner Hochschulfinanzierungsvertrag *Brain City Berlin* fällt in Bezug auf Gleichstellung sehr viel detaillierter aus als die sächsischen Zielvereinbarungen. Die Gleichstellungsabschnitte sind wie auch in Sachsen für alle Hochschulen im Grundsatz ähnlich. Der Einfachheit halber wird im Folgenden auf den Vertrag zwischen dem regierenden Bürgermeister von Berlin und der Freien Universität Berlin Bezug genommen. Der Gleichstellungsabschnitt ist in die Teilbereiche Geschlechtergerechtigkeit und Diversity untergliedert (vgl. Brain City Berlin 2017: 28f). In Berlin ist die Finanzierung mit einem Bonus-System verknüpft.

In dem Abschnitt Geschlechtergerechtigkeit sind die Ansprüche verankert, die an Gleichstellungskonzepte gestellt werden. Sie sollen unter Beteiligung der zentralen Frauenbeauftragten erstellt werden und Steuerungsinstrumente zur Förderung der Gleichstellung beinhalten. Es sollen realistische Zielzahlen (sowohl auf zentraler, als auch auf Fachbereichsebene) benannt werden, um den Anteil von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, bis die Geschlechterverhältnisse angeglichen sind. Zum Gleichstellungsfortschritt soll in den regulären Leistungsberichten Stellung bezogen werden. Außerdem ist eine Konferenz zu den Ergebnissen und Erfolgen im vierten Vertragsjahr angedacht. (vgl. Brain City Berlin 2017: 28f)

Über die Zielzahlen hinaus ist in den Zielvereinbarungen verankert, dass Frauen- und Geschlechterforschung in den dafür geeigneten Fächern weiter zu implementieren ist und hochschulübergreifende Forschungsprojekte und Professuren im Bereich Gender Studies ausgebaut werden sollen. Auch die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sei weiter zu fördern. (vgl. Brain City Berlin 2017: 28f)

Das Berliner Bonussystem zur Vergabe von Mitteln, die an Gleichstellungs- und Diversity Ziele gekoppelt sind, honoriert „mit Frauen besetzte Professuren bis zu einer Besetzungsquote von 50% je Fächergruppe“ (Brain City Berlin 2017: Anlage 1, 2f). Die Finanzierungsbeträge sind gestaffelt, je geringer die Besetzungsquote bis dato in dem Fachbereich war, desto höher der Finanzierungsbetrag für Neuberufungen von Frauen auf W2/W3-Lebenszeit-Professuren. Bei einer Besetzungsquote¹⁰ von unter 15 Prozent liegt der Finanzierungsbetrag bei 350.000 Euro, bei 15–30 Prozent bei 300.000 und bei 30–50 Prozent bei 250.000 Euro. Von Frauen besetzte Professuren auf Lebenszeit werden mit 40.000 Euro honoriert. Frauen auf W1-Professuren sowie auf befristeten Professuren und Gastprofessuren schlagen bei einer Frauenquote bis 50 Prozent schlagen mit 20.000 Euro zu Buche. (vgl. Brain City Berlin 2017: Anlage 1, 2f)

In Zukunft soll eine Diversity-Strategie entwickelt werden, die zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming beiträgt, die Durchlässigkeit der Hochschulen erhöht und die Studienquote beruflich Qualifizierter erhöht. Es wird darauf hingewiesen, dass Diversity-Policies als Teil der Qualitätsentwicklung auch unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten zu schaffen sind. (vgl. Brain City Berlin 2017: 29)

Die Hochschulen erhalten für Studierende in der Regelstudienzeit mit Hochschulzugangsberechtigung für beruflich Qualifizierte (ohne Abitur) 3.000 Euro, für männliche Studierende innerhalb der Regelstudienzeit im Fach Grundschulpädagogik und im Studiengang Erziehung im Kindesalter 10.000 Euro und pro berufsbegleitendem BA-Studienangebot (Online-, Fern-, Abendstudium) 50.000 Euro. (vgl. Brain City Berlin 2017: Anlage 1, 3)

⁹ An den Landesuniversitäten: Referentinnen-/Referentenstelle E13, 0,5 Sekretariatsstelle E6, Sachmittel in Höhe von 10.000 Euro (vgl. Perspektive 2020 2015: 10).

¹⁰ Für die Anrechnung von Neuberufungen werden die Ergebnisse der beiden zurückliegenden Jahre nach der Besetzungsquote von Professuren mit Frauen in der jeweiligen Fächergruppe unterschiedlich gewichtet. Bei der Anrechnung wird die Anzahl der Neuberufungen von Frauen auf die Gesamtzahl der Neuberufungen bezogen und mit dem Basisjahr ins Verhältnis gesetzt.

Niedersächsischer Hochschulentwicklungsvertrag und Zielvereinbarungen 2014 bis 2018

In Niedersachsen wurde 2013 ein Hochschulentwicklungsvertrag abgeschlossen und 2017 bis 2021 fortgeschrieben, der von allen Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten unterzeichnet wurde. In dem Abschnitt *Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen realisieren* wird festgelegt, was zum Thema Gleichstellung zu leisten ist. Damit Perspektiven der Geschlechtergerechtigkeit in die Gestaltung von Prozessen und Maßnahmen in niedersächsischen Hochschulen einbezogen werden, wird die Dialoginitiative *Geschlechtergerechte Hochschulkultur* gemeinsam mit der Landeskongferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) ins Leben gerufen. Außerdem verpflichten sich alle Hochschulen zur Anwendung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Darüber hinaus müssen sie Zielzahlen erreichen, um den Frauenanteil in jenen Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Zur Erreichung der Zielzahlen soll insbesondere der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden, Rekrutierungsverfahren müssen formalisiert und ggf. weitere Maßnahmen ergriffen werden. (vgl. Hochschulentwicklungsvertrag 2013: 6)

„Der Hochschulentwicklungsvertrag beinhaltet außerdem Vereinbarungen über den Prozess zur Weiterentwicklung des Hochschulsteuerungs- und Hochschulfinanzierungssystems. [...] Mit mehrjährigen Zielvereinbarungen werden Hochschulen und Land (vertreten durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur, MWK) die angestrebten Entwicklungsziele für die einzelnen Hochschulen entlang der Leitlinien des Landes zur Hochschulentwicklung in Niedersachsen spezifizieren. Die grundsätzlichen Erfordernisse der Zielvereinbarungen zwischen dem Land und den Hochschulen ergeben sich aus §1 Abs. 3. des Niedersächsischen Hochschulgesetzes.“¹¹

Die Zielvereinbarungen wurden durch eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Vertreter/-innen der Landeshochschulkonferenz (LRK) und des MWK vorbereitet, wodurch „ein Prozess der ‚Verhandlungen auf Augenhöhe‘ eingeleitet“ wurde.¹² Die Zielvereinbarungen gleichen sich im Aufbau. Ein Abschnitt ist jeweils dem Thema Geschlechtergerechtigkeit gewidmet.¹³ In Anlehnung an den Hochschulentwicklungsvertrag verpflichten sich die Hochschulen übereinstimmend zur Unterstützung der Dialoginitiative *Geschlechtergerechte Hochschulkultur* und zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Weitere Ziele sind hochschulspezifisch abgefasst. So plant die Leibniz Universität Hannover die Einführung eines Programms zur finanziellen Entlastung von Professorinnen für die Teilnahme an Leitungsgremien.¹⁴ Die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen strebt die Steigerung des Professorinnenanteils auf 40 Prozent an.¹⁵ Die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig stellt dagegen den Leitgedanken des Diversity Managements in den Vordergrund und will Sensibilisierungsworkshops zur Vermeidung von Spannungen, Konflikten und Diskriminierung durchführen.¹⁶

In Niedersachsen erfolgt die leistungsbezogene Mittelverteilung differenziert nach Fächergruppen. Vier Prozent der Mittel sind an Gleichstellungskriterien gekoppelt. Die Kriterien variieren von Universitäten zu Fach- und Kunsthochschulen. (vgl. Übersicht 11 und 12)

¹¹ http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/studium/hochschulentwicklungsvertrag_zielvereinbarungen/zukunftsvertrag-und-zielvereinbarungen-als-elemente-der-hochschulsteuerung-in-niedersachsen-93904.html

¹² https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/hochschulen/hochschulpolitik/hochschulentwicklungsvertrag_und_zielvereinbarungen/hochschulentwicklungsvertrag-und-zielvereinbarungen-als-elemente-der-hochschulsteuerung-in-niedersachsen-131463.html

¹³ Alle laufenden Zielvereinbarungen des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur mit den staatlichen Hochschulen für den Zeitraum 2014–2018 sind unter der Überschrift „Hochschulentwicklungsvertrag und Zielvereinbarungen als Elemente der Hochschulsteuerung in Niedersachsen“ als PDF-Datei verfügbar unter https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/hochschulen/hochschulpolitik/hochschulentwicklungsvertrag_und_zielvereinbarungen/hochschulentwicklungsvertrag-und-zielvereinbarungen-als-elemente-der-hochschulsteuerung-in-niedersachsen-131463.html

¹⁴ https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/planung_controlling/zielvereinbarungen/Zielvereinbarung_2014-2018.pdf, S. 11

¹⁵ https://www.hawk-hhg.de/hochschule/media/hawk_zielvereinbarungen.pdf, S. 10

¹⁶ https://www.hbk-bs.de/imperia/md/content/hbk/hbk/hochschule/zv_2014-2018_hbk_signiert_20141212.pdf, S. 17

Übersicht 11: Gleichstellungsbezogene Kriterien der Mittelverteilung an niedersächsischen Universitäten

Parameter	v.H.	Definition (aus Sicht der Hochschule)
weibliches wissenschaftliches Personal	20	Anzahl der Professorinnen und des weiteren weiblichen wissenschaftlichen Personals geteilt durch deren Gesamtzahl über Niedersachsen
neu ernannte Professorinnen	40	Anzahl der neu ernannten Professorinnen geteilt durch deren Gesamtzahl über Niedersachsen
Promotionen	20	Anzahl der Promotionen von Frauen geteilt durch deren Gesamtzahl über Niedersachsen
Absolventinnen	20	Anzahl der Absolventinnen geteilt durch deren Gesamtzahl über Niedersachsen, Absolventinnen aus Studiengängen mit einem Absolventinnenanteil von über 50 % werden nur bis zur 50%-Grenze gezählt

Quelle: MWK 2016: 4

Übersicht 12: Gleichstellungsbezogene Kriterien der Mittelverteilung an niedersächsischen Fach- und Kunsthochschulen

Parameter	v.H.	Definition (aus Sicht der Hochschule)
weibliches wissenschaftliches Personal	20	Anzahl der Professorinnen und des weiteren weiblichen wissenschaftlichen Personals geteilt durch deren Gesamtzahl über Niedersachsen
neu ernannte Professorinnen	40	Anzahl der neu ernannten Professorinnen geteilt durch deren Gesamtzahl über Niedersachsen
Absolventinnen	30	Anzahl der Absolventinnen geteilt durch deren Gesamtzahl über Niedersachsen Absolventinnen aus Studiengängen mit einem Absolventinnenanteil von über 50 % werden nur bis zur 50 %-Grenze gezählt.

Quelle: MWK 2016: 7

Thüringer Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2016 bis 2019

In Thüringen werden Ziel- und Leistungsvereinbarungen abgeschlossen, die in starkem Maße konkret auf die einzelne Hochschule zugeschnitten sind. Dies gilt auch für den Gleichstellungsparagrafen, der durchgängig enthalten ist. Alle Hochschulen verpflichten sich, das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) weiterhin mit den vereinbarten finanziellen und personellen Ressourcen zu unterstützen. Darüber hinaus werden hochschulspezifische Programme benannt, die folgende Schwerpunkte erkennen lassen (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 2016a–i):

- Fortschreibung und Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes und ggf. dessen Evaluierung,
- aktives Recruiting für alle Qualifizierungsstufen,
- Förderung von weiblichem wissenschaftlichen Personal und Nachwuchs,
- Erhöhung des Anteils von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern/-innen sowie Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

Außer an der Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar (HfM) sind in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen Variablen verankert, die der leistungsbezogenen Mittelzuweisung zu Grunde gelegt werden (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 2016e: 13f). An sieben Hochschulen sind es 10 Prozent des Leistungsbudgets, die an diese Gleichstellungsvariablen gekoppelt sind. An drei davon sind die 10 Prozent an die Neubesetzung von Professuren mit Frauen im Dreijahres-Durchschnitt mit einem Anteil von 30–50 Prozent gebunden (TU Erfurt, BU Weimar, EAH Jena) (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019, 2016d: 18f; Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019, 2016a: 16f, Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019, 2016g: 13). An der FH Erfurt muss die Neubesetzungsquote zwischen 33 und 50 Prozent liegen (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019, 2016f: 13). An zwei

Hochschulen macht die Neubesetzung der Professuren mit Frauen fünf Prozent des Leistungsbudgets aus (an der TU Ilmenau bei einem Frauenanteil an den Neubesetzungen von 20-50%). Weitere fünf Prozent des Leistungsbudgets orientieren sich an den durch Frauen abgeschlossenen Promotionen (TU Ilmenau¹⁷, HS Nordhausen¹⁸) (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 2016c: 18f, Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019, 2016h: 13f). An der Hochschule Schmalkalden sind 10 Prozent des Leistungsbudgets mit der Besetzung von Qualifikationsstellen (je 0,5 VBE) verknüpft: drei von acht Stellen müssen in den drei Jahren mit Frauen besetzt werden (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019, 2016i: 15). Für die FSU Jena sind sogar 15 Prozent des Leistungsbudgets für Gleichstellungsindikatoren vorgesehen – 10 Prozent für die Neubesetzung von Professuren mit Frauen, weitere fünf Prozent für die Entwicklung einer Diversity-Strategie, die Implementierung eines entsprechenden Monitoringsystems und die Umsetzung bis 2019. (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019, 2016b: 15f)

5.6. Handlungsoptionen

Das SMWK ist in dem Bemühen zu bestärken, die Vereinbarung auf Basis einer intensiven Kommunikation mit den Hochschulen als kooperativen Prozess der Aushandlung durch gleichberechtigte Vertragspartner zu gestalten.

Vonseiten des SMWK sollte darauf hingewirkt werden, dass die zentralen Gleichstellungsbeauftragten zukünftig in diesen Prozess eingebunden werden. Die Festlegung der Ziele im Bereich der Chancengleichheit sollte hochschulspezifisch unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Die Steuerungswirkung der Vereinbarung hängt nicht zuletzt davon ab, ob eine realistische Chance besteht, die dort formulierten Ziele umzusetzen. Der Grad der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten fällt derzeit sehr unterschiedlich aus. Die Bandbreite reicht von relativ früher Einbeziehung als Beraterin der Hochschulleitung bis hin zur nachträglichen Information über die bereits verbindlich vereinbarten Ziele. Bezogen auf die vergangene Zielvereinbarungsperiode wurde deutlich, dass die mangelnde Nutzung der Fachkompetenz der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall mitentscheidend für die Verfehlung der Ziele war. Die damit verbundenen finanziellen Sanktionen werden ursächlich mit der Gleichstellungsthematik in Verbindung gebracht, was sich restriktiv auf die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit in der breiten Hochschulöffentlichkeit auswirken kann.

Um der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten die Beliebigkeit zu nehmen, sollte die Möglichkeit einer formalen Verankerung im Landeshochschulgesetz – als Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten (§55 Abs. 2) – oder in der Hochschulsteuerungsverordnung – (§4 Zielvereinbarungen, Berichtswesen) geprüft werden. Alternativ ist vorstellbar, dass in den Zielvereinbarungen selbst eine Festlegung zur Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten für die Vereinbarung der Gleichstellungsziele getroffen wird. Als hilfreich könnte sich erweisen, wenn die Gleichstellungsbeauftragten zu Gesprächen mit den Hochschulen eingeladen würden, die laut Hochschulsteuerungsverordnung während der Laufzeit der Zielvereinbarungsperiode durch das SMWK regelmäßig zu führen sind. An landesweiten Gesprächsrunden des SMWK mit den Hochschulleitungen sollte den Sprecherinnen der LaKoF¹⁹ die Teilnahme ermöglicht werden. Das SMWK würde dadurch die Wertschätzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten und deren Bedeutung für die Gesamtleistungsbilanz der Hochschulen zum Ausdruck bringen.

Das neu eingeführte Berechnungsmodell überzeugt durch die Kombination von Zielen und die damit verbundene Möglichkeit zur gegenseitigen Kompensation im Rahmen der Gesamtrechnung sowie durch die nach Grad der Zielerreichung abgestufte Anrechnung der Punkte. Im Vergleich der

¹⁷ Erhöhung der Anzahl der durch Frauen abgeschlossenen Promotionen um insgesamt 4 % (vgl. Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016-2019 2016c: 18f)

¹⁸ Schaffung eines Geschlechterverhältnisses von je 50 % im Bereich der kooperativen Promotionen.

¹⁹ Die Abkürzung für die Landeskongressen der Frauenbeauftragten an Hochschulen variiert zwischen LaKoF und LaKof. Nachfolgend wird im Allgemeinen die Abkürzung LaKoF verwendet. Sollten sich die Aussagen auf ein bestimmtes Land beziehen, kommt die dort übliche Abkürzung zum Tragen.

Bundesländer zeichnet es sich außerdem dadurch aus, dass die Berechnung leicht nachvollziehbar ist und sich die finanziellen Konsequenzen unkompliziert ermitteln lassen.

Das an die Zielerreichung gebundene Finanzvolumen sollte anteilig und absolut so bemessen sein, dass die Bedeutung der Chancengleichheit für die Gesamtleistungsbilanz der Hochschule zum Ausdruck kommt und ernsthaftes Interesse an der Zielerreichung gefördert wird. Zu empfehlen ist deshalb eine Erhöhung des mit Gleichstellungszielen verknüpften Budgetanteils. Vom derzeitigen Anteil in einer Größenordnung von unter einem Prozent des Gesamtbudgets geht nur eine relativ geringe Anreizwirkung aus. In den Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Interviews mit den Hochschulleitungen wurde mehrfach angesprochen, dass den Gleichstellungszielen auf Grund des relativ geringen Finanzvolumens weniger Aufmerksamkeit entgegengebracht wurde als Zielen mit größerer Finanzrelevanz. Im Einzelfall wurden Sanktionen für die Nichterfüllung von Gleichstellungszielen bewusst in Kauf genommen und der Ausgleich der absehbaren Mittelrückforderung eingeplant.

An dem Prinzip eines übereinstimmenden Aufbaus der Zielvereinbarungen und vergleichbarer inhaltlicher Schwerpunktsetzung in Verbindung mit der Möglichkeit zur Ausdifferenzierung im Detail sollte festgehalten werden.

Gleiches gilt für die Konzentration auf eine überschaubare Anzahl möglichst quantifizierbarer und damit abrechenbarer Ziele. Bei ihrer Auswahl sollte jedoch stärker darauf geachtet werden, dass es den Hochschulen möglich ist, während der Laufzeit der Zielvereinbarung steuernd Einfluss auf die Zielrealisierung zu nehmen.

Im Vergleich zu den gleichstellungsbezogenen Festlegungen in den Zielvereinbarungen anderer Bundesländer scheint die Konzentration auf einen quantitativen Indikator allerdings etwas eng bemessen. Den wiederholt vorgebrachten Anregungen der Hochschulen in Richtung der Erweiterung um eher qualitativ ausgerichtete Ziele sollte gefolgt werden.

Die aktuell gültige Vereinbarung zur Erarbeitung bzw. Fortschreibung eines Gleichstellungskonzeptes zielt bereits in diese Richtung. Es ist zu begrüßen, dass diese an einzelnen Hochschulen insbesondere durch das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern forcierte Entwicklung über die Zielvereinbarung als landesweiter Standard etabliert werden soll. Allerdings wird die Realisierung des Ziels nicht punktwert angerechnet und es wurden keine Festlegungen zur inhaltlichen Beurteilung getroffen. Hier sollte analog zum ebenfalls geforderten Personalentwicklungskonzept verfahren werden, für das im Fall positiver Bewertung durch das SMWK Punkte vergeben werden. Während für das Personalentwicklungskonzept mit dem „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ ein Orientierungsmaßstab vorliegt, fehlt eine entsprechende landesweite Vorlage für Gleichstellungskonzepte. LRK und LaKoG sollten sich unter Federführung des SMWK dieser Aufgabe annehmen und einen „Rahmenkodex zur Förderung der Chancengleichheit an Hochschulen im Freistaat Sachsen“ erarbeiten.

Im Vergleich der Aussagen von zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Vertreter/-innen der Hochschulleitungen wurden abweichende Meinungen zum Regelungsbedarf in Bezug auf die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten deutlich. Laut Gesetz sind die Hochschulen verpflichtet, für eine angemessene Ausstattung zu sorgen. Was darunter in der Praxis verstanden wird, variiert erheblich. Die Hochschulleitungen sehen in der Regel keinen Handlungsbedarf. Hingewiesen wird von ihnen auf die Bereitschaft, Mittel bei entsprechender Begründung zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben den berechtigten Wunsch, als Expertinnen über ein eigenes Budget und langfristige personelle Unterstützung zu verfügen. Sollte sich eine gesetzliche Regelung angesichts der Heterogenität der Hochschulen nicht umsetzen lassen, ist vorzuschlagen, die Ausstattung zum Gegenstand der Zielvereinbarung zu machen. Anzuraten wäre die Erarbeitung von Mindeststandards in Abhängigkeit von der Hochschulgröße und den zu bewältigenden Aufgaben durch das SMWK unter Einbeziehung der LaKoG und der Koordinierungsstelle.

In den meisten Ländern wird ähnlich wie in Sachsen verfahren: die mit den einzelnen Hochschulen abgeschlossenen Zielvereinbarungen weisen eine übereinstimmende Gliederung und einen ähnlichen Zielkanon auf. Die genaue Festlegung der Ziele erfolgt dagegen hochschulspezifisch. Diesem Prinzip sollte weiterhin gefolgt werden. Im Hinblick auf die zusätzliche Einbeziehung qualitativer Ziele empfiehlt sich jedoch eine stärkere Berücksichtigung von Hochschulspezifika. Denkbar wäre

sowohl eine landesweite Schwerpunktsetzung mit der Möglichkeit zur hochschulspezifischen Ausgestaltung als auch Einzelvorhaben, die direkt Bezug auf die Situation und den Handlungsbedarf der jeweiligen Hochschule nehmen.

Aus der *vergleichenden Analyse ausgewählter Bundesländer* geht hervor, dass es keinen Königsweg gibt – weder für Zielvereinbarungen in Gänze noch für die Behandlung der Gleichstellungsthematik, die sich inzwischen bundesweit zu einem festen Bestandteil der Zielvereinbarungen entwickelt hat. Die Praxis der Bundesländer unterscheidet sich erheblich in Bezug auf die Prozessgestaltung, die Inhalte und die Bewertungsverfahren. Für die Weiterentwicklung in Sachsen kann somit nicht auf ein bestimmtes Bundesland als Vorbild verwiesen werden. Es finden sich jedoch in jedem der vier untersuchten Steuerungsmodelle Anregungen, die in die Überlegungen zur Gestaltung der nächsten Zielvereinbarungsperiode einbezogen werden sollten.

Baden-Württemberg bietet sich als Beispiel für die Ergänzung der quantifizierbaren Ziele durch ein eher qualitativ ausgerichtetes Gleichstellungsziel an. Vorgesehen ist hier, dass die Hochschulen einen gemeinsam von einer Arbeitsgruppe erarbeiteten Berufungsleitfaden einrichtungsspezifisch umsetzen.

Niedersachsen steht exemplarisch für eine enge Kooperation der verschiedenen hochschul- und gleichstellungspolitischen Akteur/-innen. Die mit dem 2013 beschlossenen Hochschulentwicklungsvertrag ins Leben gerufene Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ basiert auf Überlegungen der Landeshochschulkonferenz, der Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. In einer gemeinsamen Erklärung haben sie sich 2016 darauf verständigt, auf die Umsetzung der Empfehlungen zu den Handlungsfeldern geschlechtergerechte Personalentwicklung, geschlechtergerechte Führungskultur und geschlechtergerechte Beteiligungskultur hinzuwirken. Die Unterstützung der Dialoginitiative ist Gegenstand der Zielvereinbarungen mit den Hochschulen.

Ein Blick nach *Thüringen* lohnt sich, weil hier ein größerer Teil des Budgets an Gleichstellungsindikatoren gebunden ist als in Sachsen. Das Gesamtbudget setzt sich zu 90 Prozent aus einem Grundbudget und zu 10 Prozent aus einem Leistungsbudget zusammen. 15 Prozent des Leistungsbudgets sind mit Gleichstellungs- und Diversityindikatoren gekoppelt. Das entspricht 1,5 Prozent des Gesamtbudgets (unter Ausklammerung der Diversityindikatoren wäre es ein Prozent). In Sachsen setzt sich das Gesamtbudget aus 90 Prozent Grundbudget, 2 Prozent Leistungsbudget und 8 Prozent Innovationsbudget zusammen. Letzteres steht zu 75 Prozent als Zielvereinbarungs-Budget zur Verfügung. Davon sind 10 Prozent mit Gleichstellungszielen verknüpft. Das entspricht lediglich 0,6 Prozent des Gesamtbudgets.

Berlin setzt auf ein Bonussystem, das für das Erreichen der vereinbarten Ziele die Auszahlung eines bestimmten Betrages vorsieht. Da sich das Punkte-System in Sachsen in Prinzip bewährt hat und auf breite Zustimmung an den Hochschulen stößt, ist eine generelle Umstellung des Finanzierungsmodells nicht anzuraten. Jedoch dürfte sich eine punktuelle Bonusgewährung als motivierend erweisen und die Akzeptanz von Gleichstellungsbemühungen an der Hochschule stärken. Derartiges könnte zum Beispiel im Fall der Realisierung eines hochschulspezifisch zu vereinbarenden „flagships“ der Gleichstellungsförderung zur Anwendung kommen.

6. Programme und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

6.1. Übersicht zur Gleichstellungsförderung auf Landesebene

Im Folgenden wird ein bundesweiter Überblick zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich über *landesweite staatlich finanzierte Programme* gegeben. Folgenden Fragen waren hierbei von besonderem Interesse:

- Welche Bundesländer verfügen über landesweite Förderprogramme?
- Welches Themenspektrum wird durch die Programme abgedeckt?
- Auf welche Zielgruppen sind die Programme zugeschnitten?
- Wo liegt die Zuständigkeit für die Programme und welche Finanzierungsquellen werden genutzt?

Vorab sei darauf hingewiesen, dass Umfang und Aussagekraft der öffentlich verfügbaren Informationen zu den Landesförderprogrammen im Vergleich der Bundesländer relativ stark variieren. Länder mit einer überdurchschnittlichen Anzahl von Hochschulen und entsprechend umfänglichem Studierenden- und Personalbestand scheinen sich in diesem Punkt stärker zu engagieren. Für die Bundesländer Bremen, Saarland und Schleswig-Holstein lassen sich dagegen nur schwer einschlägige Informationen finden. Auch den Landeshaushaltsplänen konnten keine Hinweise entnommen werden. Es wäre jedoch falsch, daraus auf eine Vernachlässigung der Gleichstellungsthematik zu schließen. Die genannten Länder rangieren im aktuellen CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten in der Mittelgruppe, zum Teil hier sogar im oberen Bereich (vgl. Löther 2017: 18).

Sachsen bewegt sich mit einer Größenordnung von über 100.000 Studierenden im bundesweiten Vergleich im Mittelfeld. Es zählt zu den wenigen Ländern, die bisher kein auf Gleichstellung von Frauen und Männern zielendes Landesförderprogramm aufgelegt haben. Bundesländer mit vergleichbarer Studierendenanzahl (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 6) verfügen über landesweite Förderprogramme. Insgesamt sind es 12 Länder, die derartige Förderprogramme unterhalten (BW, BY, BE, BB, HH, HE, MV, NI, NW, RP, ST, TH). Diese werden maßgeblich – nicht zwingend ausschließlich – vom jeweiligen Wissenschaftsministerium finanziert.

In drei Ländern (BE, NW, ST) werden die verschiedenen Förderangebote in einem Dachprogramm gebündelt (Maßnahmen aus diesen Programmen sind nachfolgend durch ** kenntlich gemacht). Dazu gehören

- das *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* (BCP),
- das *Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen* und
- *FEM Power* in Sachsen-Anhalt.

Im Rahmen der Dachprogramme können sich Hochschulen zum einen mit ihren Bedarfen um Mittel bewerben und damit eigene Programme ins Leben rufen. Zum anderen werden Fördermittel für vorgegebene Themen und Zielgruppen bereitgestellt.

In Berlin wird das BCP durch Mittel der Senatsverwaltung für Frauen und Gleichstellung (1.023.000 Euro) und die Senatsverwaltung für Wissenschaft (1,9 Mio. Euro) finanziert. Die Hochschulen beteiligen sich mit 875.000 Euro. (vgl. Senatsverwaltung für Finanzen 2018: 99)

In Nordrhein-Westfalen werden im Rahmen des Dachprogramms jährlich 3 Mio. Euro zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, 1,5 Mio. Euro zur Nachwuchsförderung an Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen und 1 Mio. Euro zur Förderung der Genderforschung bereitgestellt. (vgl. LaKoF NW 2018b)

FEM Power in Sachsen-Anhalt wird in den Jahren 2017 und 2018 mit jeweils 243.800 Euro durch das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung und mit 975.000 Euro durch den ESF finanziert (vgl. Land Sachsen-Anhalt 2017: 6f; MW 2018: 7).

In Hessen liegt der Fokus auf der Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen, die Bestandteil des Hochschulpaktes und der Zielvereinbarungen des zuständigen Wissenschaftsministeriums mit den Hochschulen sind. Außerdem werden Gleichstellungserfolge mit einer erhöhten Budgetierung honoriert. 2016 wurden Gleichstellungsprojekte an 10 Hochschulen mit rund 855.000 Euro durch das Ministerium gefördert. Das Förderspektrum richtet sich ähnlich wie in Sachsen-Anhalt (FEM Power) in erster Linie nach dem Bedarf der Hochschulen. Es reicht vom Aufbau eines Familien-Services, über Seminar- und Coachingprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen bis hin zur Schaffung von Promotionsstellen für Frauen. (HMWK 2016) Charakteristisch für die gleichstellungsbezogene Förderlandschaft in Hessen sind Kooperationsprojekte zwischen mehreren Hochschulen. Ein Beispiel liefert das Projekt *Mentoring Hessen* mit den vier Mentoring-Programmen *ProAcademia*, *ProProfessur*, *ProCareer.MINT* und *ProCareer.Doc*. Das Mentoring wurde von 1998 bis 2006 durch das HMWK aus Mitteln des Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) finanziert. In den Folgejahren haben die hessischen Universitäten und Fachhochschulen unter Einbindung von Kooperationspartnern aus Wirtschaft und Forschung schrittweise die Finanzierung übernommen. (vgl. Mentoring Hessen 2018)

In den meisten Ländern (BW, BY, HH, NI, MV, RP, TH) existieren im Unterschied zu den genannten Dachprogrammen eigenständige Landesförderprogramme für bestimmte Themen, Zielgruppen, Qualifizierungsphasen und Karrierestufen.

Die verschiedenen Förderprogramme auf Landesebene lassen sich vereinfacht nach folgenden thematischen Schwerpunkten untergliedern. Im Einzelfall decken die Programme mehrere der genannten Themen, Zielgruppen und Statuspassagen ab.

- (1) Hochschulzugang und Studium (mit Schwerpunkt MINT): Gewinnung von Schülerinnen und Studieninteressierten (z.B. Girls Day, Exkursionen, SchülerUni), Förderung des Studienerfolgs und Senkung der Abbruchquote von Studentinnen
- (2) wissenschaftliche Qualifizierung und Nachwuchsförderung: betrifft Absolventinnen sowie Promovierende und Post Docs (z.B. Doktorandinnen, Habilitierende, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen); differenziert nach den Hochschularten Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen
- (3) wissenschaftliche Karriere und Führungsfunktionen: Erhöhung der Berufungsfähigkeit, z.B. an FH durch Erwerb Lehrerfahrung oder Unterstützung externer Promotion, Coaching, Bewerbungstraining, Kurse zur Karriereplanung, Dual career Optionen, Career Service, Vernetzung; richtet sich an Promovierte, Habilitierte, Juniorprofs., Privatdozentinnen etc.; differenziert nach den Hochschularten Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen
- (4) Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Wissenschaft als Beruf: Kinderbetreuungsangebote, familienfreundliches Studien- und Arbeitsregime, familienfreundliche Infrastruktur, Wiedereinstiegsstipendien usw. - hierzu gibt es auch oft Festlegungen innerhalb der anderen Programme
- (5) Etablierung der Gleichstellungsthematik in Forschung und Lehre: Gender Studies, Ringvorlesungen, Gastprofessuren, Gender- und Frauenforschung, Gender- und Frauenforschungsprofessuren
- (6) Qualifizierung und Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten.

Weitere Unterscheidungsmerkmale bilden das jeweils zuständige Ministerium und die Finanzierungsquelle. So kann die Verantwortung sowohl bei dem für den Hochschulbereich zuständigen als auch bei dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium liegen oder von beiden gemeinsam wahrgenommen werden. Es kann sich um Landesmittel (einschl. Kofinanzierung von Bundesprogrammen), um über das Land zu verausgabende Bundesmittel oder EU-Mittel (ESF) handeln. Soweit entsprechende Informationen verfügbar waren, wurden sie in die nachfolgende Programmbeschreibung aufgenommen.

Übersicht 13: Zuständigkeit für Landesförderprogramme und Themenschwerpunkt

Bundesland	Zuständigkeit		ESF-Mittel (Finanzierung bzw. Teil- finanzierung)	Thematische Schwerpunkte					
	für den Hochschul- bereich zuständiges Ministerium	für Gleichstel- lung zuständiges Ministerium		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Baden-Württemberg	X		X			X	X		
Bayern	X			X	X	X			
Berlin	X	X			X	X		X	
Brandenburg		X	X			X	X		
Bremen									
Hamburg	X		X	X	X				
Hessen	X			X	X	X			
Mecklenburg-Vorpommern		X	X		X				
Niedersachsen	X					X		X	
Nordrhein-Westfalen	X				X	X		X	X
Rheinland-Pfalz		X	X	X		X	X	X	
Saarland									
Sachsen									
Sachsen-Anhalt	X	X	X	X	X				
Schleswig-Holstein									
Thüringen	X		X (TKG)	X					

Quelle: eigene Darstellung

Übersicht zu den Landesförderprogrammen nach Themenschwerpunkten

Zu (1) Hochschulzugang und Studium

Der Fokus liegt erstens darauf, Schülerinnen für ein Studium in den MINT Fächern zu begeistern, weil die Studentinnenquote in diesen Fächern zumeist unterdurchschnittlich ausfällt. Drei Länder (HH, RP, TH) haben hierfür Programme eingerichtet:

Im Rahmen des Hamburger *mint:pink Projektes* besuchen Schülerinnen der 9. Klassen Forschungslabore, Unternehmen und Hochschuleinrichtungen, um so einen Einblick in naturwissenschaftliche und technische Bereiche zu erhalten und sich bereits in der Oberstufe für ein naturwissenschaftliches Profil zu entscheiden (vgl. Universität Hamburg 2018a).

Vergleichbar ist das *Ada-Lovelace-Projekt* in Rheinland-Pfalz: MINT-Studentinnen organisieren Workshops oder Projekttag in Schulen und informieren Eltern und Lehrkräfte auf Messen über Zukunftsperspektiven im MINT-Bereich (das Projekt wird durch den ESF und das Rheinland-Pfälzische Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz kofinanziert) (vgl. Ada-Lovelace 2018).

In Thüringen gibt es im Rahmen des *ThüKo NWT* Angebote für Schülerinnen, die sich bereits für MINT-Fächer interessieren (vgl. TKG 2018a).

Zweitens geht es um die Förderung von Studentinnen der MINT Fächer während des Studiums und in Vorbereitung des Berufseinstiegs. Hierfür bieten drei Länder spezielle Programme an (BY, HE, ST).

Ziel von *BayernMenoring* ist es, „junge Frauen in technisch-ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Studiengängen berufsorientierend zu begleiten, gezielt zu fördern und einen erfolgreichen Studienabschluss zu ermöglichen“ (LaKoF Bayern 2018a). Darüber hinaus steht die persönliche Karriereplanung im Zentrum. Das Programm wird direkt von der Geschäftsstelle der LaKoF angeboten (vgl. LaKoF Bayern 2018a).

In Hessen gibt es mit *ProCareer MINT* ein Programm, das in einer Public Private Partnership sowohl durch die Hochschulen selbst als auch durch Kooperationspartner aus der Wirtschaft oder durch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen finanziert wird. *ProCareer MINT* fördert neben Mentoring auch Trainings- und Networking-Angebote, bspw. Workshops, die Soft-Skills in Hinblick auf den Berufseinstieg stärken sowie Exkursionen zu Unternehmen und Forschungseinrichtungen. (vgl. Mentoring Hessen 2018)

MeCoSa 4.0 wird von der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt betreut (vgl. KGC Sachsen-Anhalt 2018). Es zählt zu den Programmen, die Angebote für verschiedene Zielgruppen beinhalten. Gefördert werden Mentoring, Coaching, Workshops/Seminare und Vernetzung zur Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf deren Qualifizierungs- und Karrierewegen (Hochschule Merseburg 2018: 29). Die Finanzierung erfolgt über ESF-Mittel, die durch das Ministerium für Justiz und Gleichstellung in einem wettbewerblichen Verfahren und mit Unterstützung einer Expertenjury vergeben werden.

Zu (2) wissenschaftliche Qualifizierung und Nachwuchsförderung

Das Gros der Landesprogramme hat zum Ziel, Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu stärken und ihnen konkrete Wege aufzuzeigen, um den Frauenanteil an den Hochschulen auf allen Karrierestufen weiter zu erhöhen. Da Frauen und Männer unter den Studierenden in vielen Fachbereichen bereits paritätisch vertreten sind (MINT Fächer bilden hier oftmals die Ausnahme), konzentrieren sich die Programme auf die wissenschaftliche Qualifizierung nach Studienabschluss in der Promotions- und Post-doc-Phase.

■ In Mecklenburg-Vorpommern gibt es ein Landesprogramm, durch das Frauen direkt nach ihrem Diplom oder Masterabschluss angesprochen und unterstützt werden sollen. Das Mentoring Programm *KarriereWege Mentoring Wissenschaft* bietet Absolventinnen die Möglichkeit, an einem fünf monatigen Mentoring Programm teilzunehmen. Die Teilnehmerinnen besuchen Seminare zum Thema Promotion und tauschen sich mit anderen Doktorandinnen aus. Das Programm wird nach eigenen Angaben durch das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert (vgl. Universität Rostock 2018).

■ In sieben Ländern (BY, BE, BB, HH, HE, MV, NW) gibt es Landesförderprogramme, die sich an Doktorandinnen und Post Docs richten. In drei Ländern (BY, HH, NW) sehen diese Programme die Vergabe von Stipendien oder die Finanzierung von Stellen für Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase vor.

■ Im Rahmen des bayerischen Promotionsstipendienprogramms werden zwei Promotionsstipendien (Frauen mit Hochschulabschluss an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) oder Frauen mit Hochschulabschluss an einer Hochschule für angewandte Wissenschaft/Universität und mindestens 5 Jahren Berufspraxis) und ein Qualifizierungsstipendium (für Frauen mit Diplom-Hochschulabschluss an einer HAW) mit einer Laufzeit von in der Regel jeweils zwei Jahren vergeben (vgl. LaKoF Bayern 2018c).

■ In Hamburg vergibt *Pro Exzellenzia* gefördert durch die Stadt und den ESF - Stipendien an Promovendinnen an Hamburger Universitäten, mit einer Laufzeit von einem Jahr (vgl. pro exzellenzia Hamburg 2018).

■ In Nordrhein-Westfalen fließen 1,5 Mio. Euro jährlich in die Nachwuchsförderung, damit werden u.a. 11 Stellen für Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase an Universitäten finanziert** (vgl. LaKoF NW 2018c).

Der Fokus der Förderprogramme für die Promotionsphase liegt in den meisten Ländern auf Mentoring und Netzwerk-Programmen.

■ In Hamburg, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern wird mit den Programmen *Pro Exzellenzia 4.0*, *Pro-Career.Doc/ProAcademia* und *KarriereWege Mentoring Wissenschaft* an jene Programme angeschlossen, die sich an Studentinnen richten. In Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern unterstützen die Programme Doktorandinnen nicht nur bei ihrer akademischen, sondern auch bei ihrer außerakademischen Karriereplanung, bspw. in Wirtschaft, Industrie, öffentlicher Verwaltung oder in Verbänden. In Hamburg und Hessen werden sowohl Promovendinnen als auch Post Docs,

deren Promotion nicht länger als zwei Jahre her ist, angesprochen. In Brandenburg gibt es das Projekt *High Potentials Academy for Postdoctoral Career Development*, finanziert durch den ESF (vgl. MASGF Brandenburg 2016: 42). Alle Programme beinhalten „one-to-one Mentoring“ und Module/Seminare – in Mecklenburg-Vorpommern bspw. zum Thema Selbstmarketing und in Brandenburg u.a. mit Fokus auf Wissenschaftsmanagement. Die Mentees sollen mit beruflich etablierten Frauen in Verbindung gebracht werden; zudem soll der Austausch und die Vernetzung unter den Mentees gestärkt werden (vgl. Universität Rostock 2018 & pro exzellenzia Hamburg 2018). Die hessischen Mentoring Programme haben eine Laufzeit von 1,5 Jahren und sind für 80 (Pro-Career.Doc) oder 30 Mentees (ProAcademia) ausgelegt (vgl. Mentoring Hessen 2018).

■ Im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms stellt Post-doc-Förderung einen der Themenschwerpunkte dar. Hochschulen können sich um Finanzierung hochschulspezifischer Maßnahmen zur „Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase, zur Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur oder Leitungsposition in Forschung und Lehre“ bewerben (HU Berlin 2015: 1).

Zu (3) wissenschaftliche Karriere und Führungsfunktionen

Den unterschiedlichen Karrierevoraussetzungen an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen wird durch differenzierte Förderprogramme für die verschiedenen Hochschularten Rechnung getragen.

Universitäten

Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, die eine Karriere an einer Universität und eine Professur anstreben, haben sechs Länder (BW, BE, BB, HE, NW, RP) spezielle Landesförderprogramme entwickelt. Vier Länder (BW, BE, BB, HE) bieten Programme für Mentoring, für Training und zum Netzwerken an. Zielgruppe sind Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen, die eine Professur anstreben. Die Programme bieten „one-to-one Mentoring“ und kollegiale Beratung in Mentee-Gruppen, u.a. zur Netzwerkbildung.

Ziel von *MuT – Mentoring und Training in Baden-Württemberg* ist es „fördernde Beziehungen zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen, strukturelle Hindernisse zu überwinden und hochschulspezifische Kenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen“ (LaKoG Universität Stuttgart 2018b). Das Programm wird durch die Geschäftsstelle der LaKoG koordiniert.

Das Berliner Mentoring-Programm *ProFil* existiert seit 2004 und wurde seitdem stets verlängert. Nach Ende der Modellphase 2007 wurde das Programm extern evaluiert und dessen Programmqualität als hoch bewertet. Das Programm ist auf drei Jahre angelegt, neben den klassischen Mentoring- und Netzwerk-Angeboten gibt es über die drei Jahre verteilt sechs jeweils mehrtägige Seminare. Das Programm ist an der TU Berlin angesiedelt. (vgl. ProFiL-Programm 2018)

Das brandenburgische Projekt *High Potentials Academy for Postdoctoral Career Development* ist ebenfalls eine fachübergreifende Initiative und bietet zusätzlich zu Mentoring, Coaching und Networking auch Module (bspw. Wissenschaftsmanagement) an. Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. (vgl. MASGF Brandenburg 2016: 42)

Das hessische Programm *ProProfessur* ist wie alle hessischen Mentoring-Programme in einer Public-Private-Partnership organisiert und ist für 45 Wissenschaftlerinnen auf 18 Monate ausgelegt (vgl. Mentoring Hessen 2018).

Vier Länder (BW, BE, NW, RP) haben Programme implementiert, über die Habilitationsstellen oder Juniorprofessuren für Frauen bereitgestellt werden.

In Berlin** und Nordrhein-Westfalen** können sich Universitäten im Rahmen der Dachprogramme direkt beim Ministerium um Mittel für eine zusätzliche W1-Juniorprofessur bewerben.

In Berlin** werden außerdem vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2-/W3-Stellen gefördert, und zwar bei „deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach, in Akademisierungsfeldern und auf der Warteliste des Professorinnenprogramms II“ (Humboldt Uni zu Berlin 2015: 3). Außerdem können „die Hochschulen über den erstmaligen Antragstermin hinaus einmal jährlich ... Mittel zur Berufung von Frauen auf befristete W 2-Professuren in Bereichen

der Akademisierung von Gesundheitsfachberufen und Berufen im Bereich der frühkindlichen Bildung ... sowie für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Professorinnen (bis max. 25 %) beantragen“ (Humboldt Uni zu Berlin 2015: 4). Außerdem werden hochschulübergreifende innovative Projekte gefördert, die das vorrangige Ziel haben, den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen, und an denen mindestens zwei Hochschulen unterschiedlichen Typs des Landes Berlin beteiligt sind.

Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg haben eigenständige Förderprogramme zur Förderung von Frauen in der Post-doc-Phase aufgelegt.

In Rheinland-Pfalz wurden 10 Juniorprofessuren eingerichtet, die von den Universitäten fortlaufend mit Frauen nachbesetzt werden können. Zwischen dem Ministerium für Wissenschaft und den Universitäten besteht die Vereinbarung, dass jede zweite Juniorprofessorin bzw. jeder zweite Juniorprofessor mit Tenure-Option ausgestattet wird, sodass außerdem die „Juniorprofessur als Instrument der Nachwuchsförderung“ gestärkt wird. (MWWK Rheinland-Pfalz 2018a)

Das baden-württembergische *Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm* soll qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Habilitation ermöglichen. „Die Finanzierung erfolgt über eine Anstellung an der Hochschule für bis zu fünf Jahre (TV-L E 13-Stellen bzw. im medizinisch-klinischen Bereich TV-Ä EG 1 - 50 Prozent-Stellen). Derzeit werden 32 Wissenschaftlerinnen gefördert.“ Das Programm wird im Umfang von jährlich 2 Mio. Euro je hälftig durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und Mittel des ESF finanziert. Die Hochschulen übernehmen in der Regel die Kosten der letzten beiden Jahre. (MWK Kunst Baden-Württemberg 2018)

Fachhochschulen

Die Erhöhung des Professorinnenanteils an Fachhochschulen wird in fünf Ländern (BW, BY; BE, NW, RP) gefördert. Der Fokus der meisten Programme liegt auf der Schaffung von Möglichkeiten zum Erwerb von Lehrerschaft.

Ziel des *Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramms* in Baden-Württemberg ist, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, und zwar indem Lehraufträge an Akademikerinnen vergeben werden. Die Lehraufträge dienen bei der Bewerbung um eine Professur als Nachweis der Berufungsvoraussetzung „Pädagogische Eignung“. Das Programm wird durch die Koordinierungsstelle des LaKoF Baden-Württemberg koordiniert und übernimmt die Lehrbeauftragten Vergütung, nicht aber Reisekosten. Die Finanzierung beläuft sich auf vier Semesterwochenstunden und ist auf vier Semester beschränkt. Voraussetzung ist, dass es sich um eine neue Lehrbeauftragte handelt, also eine Wissenschaftlerin, die in den vorangegangenen zwei Semestern nicht an der Hochschule angestellt war. Die Kandidatin muss eine besondere wissenschaftliche oder künstlerische Befähigung vorweisen oder mindestens zweijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs und ein konkretes Promotionsvorhaben vorweisen. (vgl. LaKoF BW 2018b)

Durch die Koordinierungsstelle des LaKoF Bayern wird ebenfalls ein Lehrauftragsprogramm angeboten, das unter dem Qualifizierungsprogramm *rein-in-die-Hörsäle* angegliedert ist. Neben dem Lehrauftragsprogramm werden Seminare und Infoabende zum Thema „Berufsziel Professorin an einer HAW“ angeboten. (vgl. LaKoF Bayern 2018b)

Auch über das Berliner Chancengleichheitsprogramm können Mittel für die spezielle Förderung von weiblichen Lehrbeauftragten beantragt werden** (vgl. Humboldt Uni zu Berlin 2015). Von den 1,5 Mio. Euro, die in Nordrhein-Westfalen jährlich in die Nachwuchsförderung an Hochschulen fließen, werden 9 Stellen für qualifizierte Frauen mit einem konkreten Interesse an einer Fachhochschullaufbahn geschaffen**. (vgl. LaKoF NW 2018c)

Das nordrhein-westfälische Landesprogramm Karrierewege FH-Professur ist zwar nicht ausschließlich – dennoch mit einem Fokus – für Wissenschaftlerinnen zugänglich, sei aber an dieser Stelle erwähnt, da es in seiner Struktur interessant ist. Über den Förderzeitraum von drei Jahren hinweg können 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer „berufspraktische Erfahrungen außerhalb des Hochschulbereichs sowie Lehr- und Forschungserfahrungen im Fachhochschulkontext miteinander kombinieren. Dafür werden sie zeitgleich an einer programmführenden Hochschule und einem externen Unternehmen tätig“. (LaKoF NW 2018c)

Das *Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville* an Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz existiert seit 1998 und ist vergleichbar mit dem baden-württembergischen Programm. Finanziert werden 4

Semester, jedoch bis zu 6 Semesterwochenstunden und Reisekosten werden bis 250 Euro übernommen. (vgl. MWWK Rheinland-Pfalz 2018b)

Kunsthochschulen

Da es für eine wissenschaftliche Karriere an Kunsthochschulen einer besonderen Förderung bedarf, haben drei Länder (BE, NI, NW) Programme aufgelegt, die sich speziell an Frauen im künstlerischen Bereich richten.

Im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms können Mittel für künstlerische Professuren bei deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach an Berliner Kunsthochschulen beantragt werden** (vgl. Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Abteilung Frauen und Gleichstellung 2018).

Bereits 1994 wurde in Niedersachsen das *Dorothea-Erxleben-Programm* ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, Künstlerinnen für eine Professur zu qualifizieren. Sie sollen direkt im Anschluss an eine besondere künstlerische Qualifikation (bspw. Konzertexamen) „die Möglichkeit erhalten, sich durch selbständige künstlerische Arbeit weiter zu qualifizieren und in der Lehre an einer niedersächsischen Hochschule tätig zu werden“ (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover 2017: 1). Die Förderung erfolgt durch ein Stipendium von bis zu zwei Jahren, zeitgleich verpflichtet sich die Stipendiatin dazu, einen gesondert vergüteten Lehrauftrag von bis zu 2 Semesterwochenstunden anzunehmen. Für die Entwicklung eines Projektes in der Lehre stehen zusätzlich 5.000 Euro zur Verfügung. Die für die Stelle anfallenden Personal- und Sachkosten werden jeweils zur Hälfte durch die jeweilige Kunsthochschule und das Ministerium für Wissenschaft und Kultur finanziert. (vgl. Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover 2017: 1f)

In Nordrhein-Westfalen werden mit den 1,5 Mio. Euro, die jährlich in die Nachwuchsförderung an Hochschulen fließen, u.a. sechs Stellen für Künstlerinnen an Kunst- und Musikhochschulen finanziert** (vgl. LaKoF NW 2018c).

Zu (4) Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Wissenschaft als Beruf

Um Frauen, die durch Studium/wissenschaftliche Qualifizierung/Karriere und Familie einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, zu unterstützen, haben drei Länder (BW, BB, RP) für diesen Zweck Förderprogramme aufgesetzt. Die Programme in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz sind speziell für die Qualifizierung für eine Fachhochschulprofessur ausgelegt.

In Baden-Württemberg werden rund 1 Mio. Euro pro Jahr für die Förderung junger Mütter an Hochschulen bereitgestellt. „Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm richtet sich an Frauen mit Kind, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation mit familiären Aufgaben und ggfs. beruflichen Aufgaben vereinbaren und ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen möchten“. Schwerpunktmäßig wird die Qualifizierungsphase für eine Hochschulprofessur im Anschluss an die Promotion unterstützt. (LaKoF BW 2018b)

Das brandenburgische Förderprogramm richtet sich primär an die Verbesserung der Infrastruktur an Hochschulen. Initiiert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF) werden verbesserte Rahmenbedingungen geschaffen, damit die Vereinbarkeit von Studium, Lehre/Forschung und Familie gelingt. Das Programm hat zum Ziel, Eltern-Netzwerke sowie Beratungs- und Informationsstellen an Hochschulen zu etablieren, Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Verwaltungspersonal mit Kindern oder pflegbedürftigen Angehörigen flexible Studien- und Arbeitsformen zu bieten, Hochschulen kinderfreundlich auszustatten und campusnahe und flexible Kinderbetreuung zu etablieren. (vgl. MASGF Brandenburg 2016: 42)

Rheinland-Pfalz hat für diesen Zweck ein Wiedereinstiegsstipendium ins Leben gerufen, das „im Anschluss an eine Familien- oder Betreuungsphase oder auch qualifizierte Berufstätigkeit einen Wiedereinstieg [ermöglicht], um eine bereits begonnene wissenschaftliche Arbeit zum Abschluss zu bringen“ (MWWK Rheinland-Pfalz 2018c). Dabei geht es primär um die Qualifizierung zur Fachhochschulprofessur. Das Wiedereinstiegsstipendium ist daher auch in Kombination mit dem *Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville* möglich.

Hinzuzufügen ist außerdem, dass im Rahmen des *Dorothea-Erxleben-Programms* in Niedersachsen und des bayerischen Promotionsstipendienprogramms neben dem üblichen Stipendiumzusätzliche Mittel pro Kind für die Promovierende bereitgestellt werden.

Zu (5) Etablierung von Gleichstellungsthemen in Forschung und Lehre

Vier Länder (BE, NI, NW, RP) stellen Mittel für Lehrstühle und Forschungsvorhaben mit Gender Focus bereit. Ziel der Programme ist es, Genderforschung besonders in jenen Fachbereichen zu stärken, in denen sie in geringem Maße oder noch nicht präsent ist (bspw. Technik und Naturwissenschaften, Medizin, Rechts-/Wirtschaftswissenschaften).

In Berlin sind Mittel zur Berufung von Frauen auf befristete W2-Professuren auch im Bereich der Geschlechterforschung vorgesehen** (vgl. Humboldt Uni zu Berlin 2015: 4).

In Niedersachsen werden jährlich 580.000 Euro für das *Maria-Goeppert-Mayer Programm* bereitgestellt. Hiermit werden insbesondere jene Hochschulen gefördert, die „qualitätsorientierte Planungen für eine nachhaltige Verankerung der Genderforschung im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung vorlegen“ (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2017: 1). Durch das Programm werden verschiedene Berufungen ermöglicht. Gefördert werden unbefristete W3- und W2-Professuren sowie W1-Juniorprofessuren mit Tenure Track an Universitäten und künstlerischen Hochschulen sowie W2-Professuren an Fachhochschulen über einen Zeitraum von maximal 5 Jahren. Förderfähig sind neben den Personalmitteln für die Professur auch Mitarbeiter/-innen und Sach- und Hilfskraftmittel. Die Hochschule beteiligt sich an einer unbefristeten Professur zu 30 Prozent, an einer befristeten Professur mit Verstetigungszusage (bzw. W1 mit Tenure Track) zu 40 Prozent und an einer unbefristeten Professur zu 50 Prozent. (vgl. MWK 2017: 2f)

Das Land Nordrhein-Westfalen stellt jährlich 1 Mio. Euro zur Förderung der Genderforschung, u.a. zur Finanzierung von Professuren, zur Verfügung** (vgl. LaKoF NW 2018b).

Durch die rheinland-pfälzische *Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur* soll ebenfalls das Renommee der Genderforschung gestärkt werden. Der Lehrstuhl wird semesterweise besetzt und rotiert zwischen den Hochschulen. Dadurch sollen Impulse gesetzt werden, durch die sich das Lehrangebot erweitert. (vgl. MWWK Rheinland-Pfalz 2018e)

Zu (6) Bessere Vernetzung und Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten

Unterstützung und bessere Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten stehen im Mittelpunkt des Programms *Gleich Mentoring!*, das durch die Koordinierungsstelle der LaKoF Nordrhein-Westfalen angeboten wird. Im Rahmen des Programms werden erfahrene und weniger erfahrene Gleichstellungsbeauftragte zu einem Mentoring-Tandem zusammengebracht. Über ein Jahr hinweg treffen Mentor und Mentee sich viermal persönlich zum fachlichen Austausch. (vgl. LaKoF NW 2018b)

6.2. Förderlandschaft an sächsischen Hochschulen

In Sachsen ist zur Zeit kein Überblick zu gleichstellungspolitischen Förderprogrammen und Maßnahmen verfügbar. Es fehlt an hochschulübergreifenden Informationen sowohl zu abgeschlossenen Projekten als auch zu laufenden Aktivitäten und geplanten Vorhaben. Da eine gesonderte Erhebung dazu im Rahmen dieser Studie aus Aufwandsgründen nicht möglich war, wurden ersatzweise die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen ausgewertet.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der Aussagekraft dadurch Grenzen gesetzt sind, dass sich die Konzepte erstens auf geplante Aktivitäten konzentrieren. Das heißt, es können auf dieser Basis keine Aussagen zur Förderpraxis getroffen werden. Zweitens unterscheiden sich die Gleichstellungskonzepte im Hinblick auf den Termin der Verabschiedung und den Planungszeitraum. (vgl. Pkt. 3.6.)

Trotz der genannten Einschränkungen sind die Gleichstellungskonzepte geeignet, zumindest einen Eindruck davon zu vermitteln, welches Förderspektrum differenziert nach Hochschularten für erforderlich und praktikabel gehalten wird. Der inhaltlichen Auswertung wurde das für die Darstellung der Landesprogramme zur Förderung der Chancengleichheit entwickelte Raster nach Themen,

Zielgruppen, Qualifizierungsphasen und Karrierestufen zu Grunde gelegt. Anlage 3 enthält eine ausführliche nach Hochschulen gegliederte tabellarische Übersicht. Nachfolgend werden die Befunde zusammengefasst dargestellt und die Maßnahmen zu den Förderschwerpunkten exemplarisch illustriert. Ziel ist es,

- mittels Information über die Ideen und Initiativen der einzelnen Hochschulen Nachnutzung anzuregen, um Synergieeffekte zu erschließen sowie
- durch den Vergleich mit den Landesförderprogrammen²⁰ Aufschluss über mögliche Defizite der Gleichstellungsförderung in Sachsen zu erhalten und thematische Anknüpfungspunkte für zukünftige landesweite Unterstützungsangebote zu identifizieren.

Zu (1) Hochschulzugang und Studium

Zahlreiche Universitäten und vor allem Fachhochschulen haben Programme aufgelegt, um Schülerinnen für MINT-Studiengänge zu begeistern. Kunsthochschulen sind im Hinblick auf die Gewinnung von Studienanfängerinnen weniger aktiv, was nach eigener Auskunft darauf zurückzuführen ist, dass der Anteil männlicher und weiblicher Studierender relativ ausgeglichen ist.

Alle Universitäten des Landes, eine Kunsthochschule und vier der fünf Fachhochschulen, nehmen an Veranstaltungen wie dem Girls' Day teil oder bieten Sommeruniversitäten oder Mentoring-Projekte für Schülerinnen an, um sie für Studiengänge mit einem geringen Frauenanteil zu gewinnen.

Neben den Projekten zur Ansprache von Schülerinnen bemüht sich die Westsächsische Hochschule Zwickau um gendergerechte Studien- und Berufsorientierung und erarbeitet gendersensible Studieninformationsmaterialien für technische Studiengänge. Die Hochschule Mittweida hat sich zum Ziel gesetzt, Genderaspekte bei der didaktischen und inhaltlichen Ausgestaltung von Studiengängen zu berücksichtigen, um mehr Studentinnen für MINT-Studiengänge zu gewinnen und an die Hochschule Mittweida zu binden.

Zur Unterstützung von Studentinnen haben die meisten sächsischen Hochschulen einen Career-Service oder ein Career-Office institutionalisiert, um Studentinnen während ihres Studiums zu begleiten, bei der Karriereplanung zu beraten und beim Übergang ins Berufsleben zur Seite zu stehen. Der Career-Service der Technischen Universität Chemnitz ist ESF-gefördert und bietet Workshops zum Thema *Frauen machen Karriere* an. Außerdem plant die Technische Universität Chemnitz Sommercamps speziell für MINT-Studentinnen. Die Technische Universität Dresden sieht ebenfalls Angebote zur Vernetzung vor. Außerdem werden Studentinnen besonders motiviert, als Tutorinnen oder studentische Hilfskräfte tätig zu werden. Darüber hinaus ist die Technische Universität Dresden, als einzige sächsische Universität, Teil des Programms *Femtec Careerbuilding*²¹, das zum Ziel hat, Studentinnen für zukünftige Führungsrollen vorzubereiten und sie bei der indivi-

In Sachsen konzentrieren sich diese Aktivitäten auf den jeweiligen Hochschulstandort. Es gibt bisher kaum Vernetzung zwischen den einzelnen Hochschulen. Hier könnte das rheinland-pfälzische *Ada-Lovelance-Projekt* als Vorbild dienen: Aktivitäten der Hochschulen zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge werden zentral koordiniert und durch den ESF kofinanziert, sodass durch Vernetzung Synergieeffekte erschlossen werden können.

Speziell für Frauen in MINT-Studiengängen haben drei Länder (BY, HE, ST) landesweite Mentoring-Programme entwickelt. Zentral koordinierte Netzwerke ermöglichen, dass Studentinnen sich über ihren eigenen Hochschulstandort hinaus vernetzen und somit ein Netzwerk aufbauen können, das ihnen nicht nur während der Studienzeit, sondern auch bei der weiteren Karriereplanung zu Gute kommt.

²⁰ Es wird nachfolgend exemplarisch Bezug auf einzelne Förderprogramme und -maßnahmen auf Ebene der Bundesländer genommen. Da unter Pkt. 6.1. eine ausführliche Darstellung zur Verfügung steht, wird auf eine erneute Nennung der Quellen verzichtet.

²¹ Zusammenschluss von acht Universitäten in Deutschland und der Schweiz. URL: https://tu-dresden.de/karriere/berufseinstieg/ressourcen/dateien/flyer/2017/20170818_CB_flyer_de_digital.pdf?lang=en (1.7.2018)

duellen Karriereplanung zu unterstützen. An der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig wird der Master Studiengang Soziale Arbeit in der Fakultät mit dem höchsten Frauenanteil als Teilzeitstudiengang angeboten.

Zu (2) wissenschaftliche Qualifizierung und Nachwuchsförderung

Der Career-Service der Technischen Universität Chemnitz, der Universität Leipzig, der Technischen Universität Bergakademie Freiberg, der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, der Hochschule Mittweida und der Westsächsischen Hochschule Zwickau begleitet Studentinnen auch über ihren Hochschulabschluss hinaus und unterstützt sie bei der Planung ihrer (wissenschaftlichen) Karriere.

Für die Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen bieten alle vier Universitäten, die Hochschule für Musik und Theater Leipzig und die Westsächsische Hochschule Zwickau außerdem Mentoring-Programme an. Hier sei speziell auf das sächsische Programm MENTOSA verwiesen, dem sich diese Hochschulen, ggf. auch neben eigens initiierten Programmen, bis zu dessen Programmende 2013 angeschlossen hatten. Das Programm wird als sehr erfolgreich beschrieben. Es ist bisher nicht gelungen, eine gleichwertige Anschlussförderung zu erschließen.

Neben Mentoring-Angeboten sehen einige Hochschulen spezielle Coachings und Schulungen für Habilitandinnen und Post-Doktorandinnen vor (TUC, UL, HTWK). An der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden wird darauf geachtet, dass der Anteil weiblicher und männlicher Wissenschaftler bei Fort- und Weiterbildungen ausgeglichen ist. Außerdem werden Vortragstätigkeiten von Frauen auf wissenschaftlichen Tagungen gefördert. An der Technischen Universität Chemnitz werden hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgezeichnet.

Die Technische Universität Dresden bietet Promotionsstipendien für Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen an. Die Universität Leipzig hat einen Fonds für Brückenstipendien für Frauen in der Promotionsphase eingerichtet. An den Kunsthochschulen wird darauf geachtet, dass Landesstipendien oder Qualifizierungsstellen für Doktorand/-innen möglichst paritätisch vergeben werden. Die Hochschule für Musik und Theater vergibt als einzige Kunsthochschule Promotionsstipendien explizit für weibliche Wissenschaftlerinnen.

Bundesweit haben vier Länder (BB, HH, HE, MV) Mentoring-Programme aufgelegt, die Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase bei der Karriereplanung unterstützen und es ihnen ermöglichen, sich hochschulübergreifend auszutauschen und Kontakte zu Wissenschaftler/-innen und Expert/-innen aus verschiedenen Berufsbereichen zu knüpfen.

Drei Bundesländer haben Landesförderprogramme eingerichtet haben, durch die Doktorandinnen oder Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase finanziell unterstützt werden (BY und HH Promotionsstipendien, NW Finanzierung von Stellen für Wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase).

Zu (3) wissenschaftliche Karriere und Führungsfunktionen

Universitäten

Die sächsischen Universitäten bemühen sich um die Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen und den Professor/-innen. Dabei werden verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Der Fokus der Technischen Universität Dresden, der Technischen Universität Bergakademie Freiberg und der Universität Leipzig liegt auf der aktiven Ansprache und der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Auch bemühen sich die Universitäten, Berufungsverfahren transparent und Berufungsleitfäden im Sinne der Gleichstellung zu gestalten. Die Universitäten setzen u.a. darauf, den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen. Die Technische Universität Bergakademie Freiberg und die Universität Leipzig haben dafür Entlastungssysteme geschaffen, bei denen Professorinnen bspw. durch eine zusätzliche wissenschaftliche Hilfskraft entlastet werden können,

wenn sie sich intensiv in Gremien engagieren. Die Technische Universität Chemnitz hat ein Professorinnennetzwerk etabliert, um den Austausch unter Führungskräften zu intensivieren.

Im bundesweiten Vergleich fehlt es den sächsischen Universitäten an Programmen, durch die Juniorprofessuren speziell für Frauen finanziert werden. In Berlin und Nordrhein-Westfalen können Universitäten sich bspw. direkt beim zuständigen Ministerium um Mittel für zusätzliche W1-Professuren oder vorgezogenen Nachfolgeberufungen auf W2-/W3-Professuren für Wissenschaftlerinnen bewerben. In Rheinland-Pfalz gibt es 10 staatlich finanzierte Juniorprofessuren, die von den Universitäten fortlaufend mit Frauen nachbesetzt werden können.

Fachhochschulen

Auch die sächsischen Fachhochschulen setzen auf die gezielte Ansprache von Frauen in ihren Ausschreibungen und die möglichst geschlechterparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig betreibt darüber hinaus aktives Recruiting und spricht geeignete Kandidatinnen persönlich an, außerdem wirbt sie mit Broschüren, die explizit Frauen werben. Die Hochschule Mittweida sensibilisiert Führungskräfte durch Workshops, um eine gendersensible Organisationsentwicklung zu forcieren und bietet Teilzeitprofessuren an. Die Westsächsische Hochschule Zwickau fördert gezielt Frauen in ihren Promotionskolloquien und Alumninetzwerken und hat ein System implementiert, durch das zu berufungsfähigen Frauen während der Praxisphase der Kontakt aufrecht gehalten wird. Außerdem werden Karriere-seminare und Möglichkeiten zu Netzwerkbildung angeboten, um Professorinnen zu bestärken und zu unterstützen.

Aus den Interviews mit den Fachhochschulleitungen geht hervor, dass Frauen nach der obligatorischen Praxisphase selten an die Fachhochschulen zurückkehren, u.a. weil ihnen Lehrer-fahrungen fehlen. Die Förderprogramme der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz setzen hier an. Im Rahmen spezieller Förderprogramme können Mittel für weibliche Lehrbeauftragte beantragt werden, damit diese Gelegenheit bekommen, Lehrerfahrung zu sammeln. Auf diesem Weg können sie ihre Berufungsfähigkeit nachweisen, sodass sich die Chance der Berufung auf eine Professur erhöht. Gleichzeitig wird eine Bindung zur Fachhochschule aufgebaut.

Kunsthochschulen

Drei der fünf sächsischen Kunsthochschulen haben Maßnahmen für die Förderung von wissenschaftlichen Karrieren formuliert. Die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden achtet auf eine moderate Geschlechterquote bei der Besetzung von Stellen mit höherer Wertigkeit und ebenso wie die Hochschule für Musik und Theater Leipzig, die ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Berufungskommissionen anstrebt.

Förderprogramme zur Gewinnung von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere fehlen den Kunsthochschulen in Sachsen bisher weitgehend. Die Länder Berlin, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen haben solche Förderprogramme etabliert, bei denen es primär um die finanzielle Unterstützung von Frauen im Anschluss an ihre künstlerische Qualifikation geht, um sie an den Kunsthochschulen zu halten. Solche Programme könnten auch an sächsischen Kunsthochschulen dazu beitragen, dass der Frauenanteil in höheren Positionen steigt.

Zu (4) Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Wissenschaft als Beruf

Die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere fällt zeitlich häufig mit dem Beginn der Familienplanung zusammen, sodass der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie entscheidende Bedeutung zukommt. Ein Großteil der sächsischen Hochschulen setzt in den Gleichstellungskonzepten auf flexible Arbeitszeitgestaltung und damit familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen. Außerdem gibt es Dual Career Angebote (bspw. an der Technischen Universität Dresden oder der Universität Leipzig), sodass für den/die Partner/in einer Wissenschaftlerin, die sich um eine Professur bewirbt, eine Stelle gesucht oder geschaffen wird. Die Technische Universität Dresden setzt sich für die Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren ein; Arbeitsverträge sollen rechtzeitig verlängert und nach der Entfristung Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Ebene der Professur ermöglicht werden.

Für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kind werden vielfach Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt und Netzwerkmöglichkeiten angeboten. Wenngleich die Bedarfe von allen Hochschulleitungen gleichermaßen erkannt werden, fällt auf, dass die Angebote zwischen den Hochschulen stark variieren. Zwei Universitäten bieten Kinderbetreuung an. Auch die Hochschule für Musik und Theater Leipzig handelt für ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen und Student/-innen Kinderbetreuungsplätze aus. Aus den Interviews geht hervor, dass Kooperationen mit der Stadt und Platzkontingente in unmittelbarer Nähe zur Hochschule für fast alle Hochschulen von großem Interesse sind.

Zwei Universitäten und eine Fachhochschule bieten sogenannte Wiedereinstiegsstipendien an. Auffällig ist, dass die Kunsthochschulen – eine Ausnahme stellt die Hochschule für Musik und Theater Leipzig dar – dem Thema Familienfreundlichkeit in den Gleichstellungskonzepten weniger Aufmerksamkeit widmen.

Die Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben – wie sie an der Technischen Universität Dresden vorgesehen ist – stellt eher die Ausnahme dar.

Bundesweit zählt die Landesförderung des Wiedereinstiegs von Frauen zum Standardinstrumentarium. Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz haben landesweite Wiedereinstiegsstipendien etabliert, um Frauen trotz familiär bedingter Unterbrechung des Qualifizierungs- und Karriereverlaufs den Verbleib in der Wissenschaft zu ermöglichen. Mit dem baden-württembergischen *Brigitte-Schlieben-Lange-Programm* werden Wissenschaftlerinnen mit Kind, während ihrer Qualifizierungsphase für eine Hochschulprofessur im Anschluss an die Promotion individuell gefördert. In Rheinland-Pfalz werden durch ein Wiedereinstiegsstipendium Wissenschaftlerinnen gefördert, eine bereits begonnene wissenschaftliche Arbeit zu beenden.

Das brandenburgische Landesförderprogramm zielt auf die Verbesserung der Infrastruktur an Hochschulen ab. Dabei sollen Eltern-Netzwerke sowie Beratungs- und Informationsstellen an Hochschulen, flexible Studien- und Arbeitsformen und campusnahe und flexible Kinderbetreuung etabliert werden, um die Hochschulen kinderfreundlich auszustatten.

Zu (5) Etablierung von Gleichstellungsthemen in Forschung und Lehre

Der Etablierung von Gleichstellungsthemen in Forschung und Lehre wird vor allem an Universitäten Aufmerksamkeit entgegengebracht. An der Technischen Universität Chemnitz werden Genderseminare und Vortragsreihen zu entsprechenden Themen angeboten. Daneben gibt es Arbeitsgruppen und -kreise, in denen wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Hochschulalltag in Bezug auf Gleichstellung ausgetauscht werden. Die Technische Universität Dresden setzt ebenfalls auf die Integration von Genderthemen in die Lehre, die Sichtbarmachung von Genderthemen in der Forschung und die Nutzung der Ergebnisse der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit. Ein weiterer Fokus liegt darauf, Genderkompetenzen in den Lehramtsstudiengän-

gen zu vermitteln. Die Technische Universität Bergakademie Freiberg stellt die gendersensible Darstellung wissenschaftlicher Erfolge in den Vordergrund. Die Universität Leipzig unterstützt genderbezogene Forschungsprojekte und würdigt herausragende Forschungsergebnisse auf diesem Gebiet. Bereits seit 2001 gibt es das Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, das zum Ziel hat, Projekte der Frauen- und Geschlechterforschung zu vernetzen. Von den Kunsthochschulen sind es die Musikhochschulen in Dresden und Leipzig, die Frauen- und Gendermodule in die Studiengänge aufgenommen haben.

In Sachsen werden bisher von keiner Hochschule explizit Genderprofessuren gefördert, wie es bspw. im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms oder in Sachsen-Anhalt der Fall ist.

In Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz werden Landesmittel für hochschulübergreifende Projekte zum Thema Genderforschung bereitgestellt. Zusätzlich werden befristet Professuren oder Gastprofessuren finanziert, die zu Genderthema lehren und forschen.

Zu (6) Bessere Vernetzung und Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen haben in der sächsischen Koordinierungsstelle nach eigener Auskunft einen verlässlichen Ansprechpartner. Auch haben die Hochschulen selbst Angebote für ihre Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Es werden mitunter Workshops, Seminare oder Weiterbildungen zum Thema angeboten. An der Technischen Universität Chemnitz gibt es außerdem eine Kommunikationsplattform zur besseren Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Um neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten ihren Einstieg in die neue Aufgabe zu erleichtern, sollten an der Technischen Universität Bergakademie Freiberg „die Tätigkeiten und Aufgaben sowie das Know-how und die bisherige Praxis in einem Wiki dargestellt werden“. (TUBAF 2017: 35)

Ausblick

Aus den Interviews geht hervor, dass die Hochschulen auch zukünftig Anstrengungen unternehmen werden, um Mädchen/Schülerinnen für technische Bereiche zu begeistern. Es wird darauf hingewiesen, dass die Förderung rechtzeitig ansetzen muss, weil die Grundprägung bereits im frühen Kindesalter erfolgt.

Sowohl die Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig als auch die Hochschule für Technik und Wirtschaft Leipzig werden in ihren neuen Gleichstellungskonzepten, die 2018 verabschiedet werden sollen, den Fokus u.a. auf Familienfreundlichkeit legen. Das Beratungs- und Unterstützungsangebot rund um die Kinderbetreuung soll ausgebaut werden. Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Leipzig plädiert dafür, dass im Rahmen einer Öffnungsklausel für Betreuungsleistungen, Arbeitszeiten flexibler gestalten werden können. An der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig soll die Gleichstellungsarbeit außerdem sichtbarer gemacht werden. Geplant ist die Erarbeitung eines Leitfadens für den Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Die Hochschule für Bildende Künste Dresden wird in Umsetzung der Verpflichtung in der Zielvereinbarung 2017 bis 2020 erstmals ein Gleichstellungskonzept erarbeiten. Dafür wurde eine Arbeitsgruppe aus Gleichstellungsbeauftragten, Frauenbeauftragten, Schwerbehindertenbeauftragten und Personalrat eingerichtet. Gleichstellung wird hier als Schnittstellenthematik wahrgenommen. Auch an der Technischen Universität Dresden und der Universität Leipzig sollen die Themen Gender und Diversity noch stärker zusammengefasst werden. An der Hochschule Zittau/Görlitz wird dagegen Wert auf die gesonderte Betrachtung der Themen Gender und Diversity gelegt. Obwohl Schnittstellen vorhanden sind, handle es sich laut Auskunft der Hochschulleitung um eigenständige Aktionsfelder, deren Bearbeitung spezifischer Kompetenzen bedarf.

Es zeichnet sich ab, dass den einzelnen Fakultäten in Zukunft mehr Freiraum gelassen, aber auch mehr Verantwortung übertragen wird. Die Universität Leipzig hat bisher nicht mit internen Zielvereinbarungen gearbeitet, plant aber im Herbst 2018 mit einer Pilotphase zu starten. Für das Wintersemester des Folgejahres ist die hochschulweite Einführung vorgesehen. Die Zielvereinbarungen sollen auf die spezifischen Situationen der Fakultäten zugeschnitten werden. Das wird auch Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit betreffen. Aus dem neuen Gleichstellungskonzept (2018 bis 2025) der Technischen Universität Bergakademie Freiberg geht ebenfalls hervor, dass Verantwortung dezentraler geregelt werden soll. Dekane und Hochschullehrer/-innen sollen gestärkt, Rektor/-innen und Prorektor/-innen entlastet werden. Vorgesehen ist, das Gleichstellungsmonitoring auszubauen.

Die Westsächsische Hochschule Zwickau hat sich in Zusammenarbeit mit dem SMWK für das europäische Programm *Power4GEP* beworben, im Rahmen dessen die teilnehmenden Hochschulen mit Hilfe von best practice Beispielen einen Gender Equality Plan erarbeiten.

6.3. Meinungsbild vor Ort

Wie voranstehend dargestellt, werden an allen sächsischen Hochschulen Programme und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern umgesetzt. Finanziert werden diese von den Hochschulen aus Haushalts-, Dritt-, Landes- und Bundesmitteln sowie aus Mitteln europäischer Förderprogramme.

Als Ergebnis sowohl der mit den Vertreter/-innen aller sächsischen Hochschulleitungen geführten Interviews als auch der Sondierungsgespräche mit ausgewählten Gleichstellungsbeauftragten wurde deutlich, dass eine staatlich finanzierte und auf die Hochschulen zugeschnittene Landesförderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern große Zustimmung erfahren würde. Eine passgenaue Förderung könnte zum einen zu einer Anhebung des bisher erreichten Niveaus der Chancengleichheit an sächsischen Hochschulen beitragen. Zum anderen könnten hiervon positive Signale über den Hochschulbereich hinaus ausgehen.

Die Interviews zeichneten ein sehr einstimmiges Bild in Bezug auf eine den Bedürfnissen der Hochschulen entsprechende Ausgestaltung einer solchen Landesförderung. Besonders hervorgehoben wurde der Wunsch nach einem aufwandsarmen Antrags- und Abrechnungsverfahren. Von einem risikoreichen, wettbewerblichen Verfahren, welches umfängliche Antragsdokumente voraussetzt, sollte Abstand genommen werden. Die Kräfte der zumeist ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und des Wissenschaft unterstützenden Personals seien ohnehin sehr begrenzt. Umfangreiche Anforderungen an Antragstellung und Abrechnung könnten sich restriktiv auf die Inanspruchnahme der Fördermittel auswirken. Vorgeschlagen wurde, knapp gefasste Abschlussberichte als Nachweis für die Umsetzung der finanzierten Förderprogramme vorzusehen, etwa in Anlehnung an den bereits genutzten Sachbericht zum Nachweis der Mittelverwendung aus dem Initiativbudget der Hochschulfinanzierung.

Plädiert wurde für die thematische Offenheit der Förderung. Für eine zielführende Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern bedarf es einer adäquaten Berücksichtigung der strukturellen, thematischen und herausforderungsbezogenen Heterogenität der sächsischen Hochschulen, so die Begründung der Interviewpartner/-innen. Als ebenfalls zielführend wird von einigen der befragten Vertreter/-innen der Hochschulleitungen eine zweistufige Gestaltung eines Förderprogramms genannt. In diesem Sinne könnten neben einer themenoffenen Mittelvergabe zur Förderung von Chancengleichheit bestimmte, gleichstellungspolitisch bedeutsame Themen vom SMWK vorgegeben werden. Die Mitglieder der LaKoG könnten hierzu Vorschläge erarbeiten.

Weniger einhellig fiel das Meinungsbild über Zeithorizont und Charakter der zu fördernden Vorhaben aus. Mehrheitlich wurde für eine möglichst langfristige Förderung plädiert. Dadurch würden die Hochschulen Planungssicherheit erhalten und es ließen sich anspruchsvollere Ziele und aufeinander aufbauende Vorhaben verwirklichen als dies bei kurzer Laufzeit der Förderung der Fall wäre. Dagegen wurde eingewandt, dass die langfristige Bereitstellung von Landesmitteln von den Hochschulen als Vorwand genutzt werden könnte, die Aufwendungen für Gleichstellungsaktivitä-

ten aus dem Haushaltsbudget einzuschränken. Die Förderung der Gleichstellung zähle zu den originären Aufgaben der Hochschulen und sei dementsprechend vorrangig über den Hochschulhaushalt abzudecken. Es dürfe keinen Automatismus der Fortschreibung von Fördermaßnahmen geben. Für erfolgreich evaluierte Maßnahmen solle man Überführung in die Regelprozesse der Hochschulen und Verstetigung anstreben. Der Vorschlag, über die Landesförderung in erster Linie Anschubfinanzierung zu leisten oder über die Finanzierung von Pilotprojekten Impulse zu setzen, blieb die Ausnahme. Wesentlich häufiger wurden Kontinuität und Nachhaltigkeit in den Vordergrund gestellt.

Neben dem Aspekt der generellen Themenoffenheit wurden ergänzend auch konkrete Themenfelder vorgeschlagen, die im Rahmen eines landesweiten Förderprogramms Berücksichtigung finden könnten. Genannt wurden:

- die Karriereförderung von Frauen, im Speziellen der Erwerb von Lehrerfahrung und somit auch die Förderung der Berufungsfähigkeit,
- eine aktive, an den Bedürfnissen der Förderung der Chancengleichheit ausgerichtete Personalrekrutierung der Hochschulen,
- die finanzielle Unterstützung bei der Beschäftigung von Gastprofessorinnen, da dieses Beschäftigungsverhältnis nicht selten eine spätere Anstellung in der Hochschule erleichtert,
- die Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in den Prüfungskommissionen,
- ein Unterstützungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen während der Familienplanung sowie
- die Schaffung bzw. der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten.

Von den Interviewpartner/-innen der Kunsthochschulen wurde zudem mehrfach darauf aufmerksam gemacht, die zum Teil große Gruppe externer Lehrbeauftragter in ein entsprechendes Förderprogramm einzubeziehen. Anders als bereits im Fokus stehende Zielgruppen (Professor/-innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Student/-innen und Mitarbeiter/-innen der Verwaltung) fällt diese Personengruppe in den meisten Fällen durch das Raster einschlägiger Förderungen, da Lehrbeauftragte formal keine Hochschulangehörigen sind. Bereits aufgrund ihrer großen Anzahl etwa an Musikhochschulen beeinflussen sie jedoch das Niveau der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an den betreffenden Hochschulen.

In Bezug auf die Koordinierung der Landesförderung wurde vorgeschlagen, die Verantwortung beim SMWK anzusiedeln, mitunter wurde ergänzend die Verantwortung der LRK betont. Weiter wurde wiederholt angeregt, die Administration des Förderprogramms der Koordinierungsstelle zu übergeben.

Einige Vertreter/-innen der Hochschulleitungen äußerten sich explizit zur Programmfinanzierung. Als wünschenswert wurde ein Finanzierungsmodell genannt, welches nicht zu Lasten der Grundfinanzierung der Hochschulen geht, sondern zusätzlich Mittel bereitstellt. Als Modus der Mittelverteilung kam der Vorschlag auf, den Hochschulen ein individuelles Budget in Aussicht zu stellen, welches anhand eines Schlüssels errechnet werden könnte. Dieser Gestaltungsvorschlag wurde um die Bitte ergänzt, nicht die reine Größe der Hochschule als Schlüssel zu verwenden, da dies kleinere Hochschulen mit ohnehin geringeren Ressourcen benachteiligen würde.

6.4. Handlungsoptionen

Die Recherche hat ergeben, dass 12 Bundesländer landesweite Programme zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich aufgelegt haben. Sie sind beim jeweiligen Wissenschaftsministerium oder im Fall der Finanzierung aus ESF-Mitteln zumeist beim Sozialministerium angesiedelt oder werden gemeinschaftlich von den beiden Ministerien getragen. Nicht selten laufen die Programme schon seit mehreren Jahren und werden regelmäßig fortgeschrieben.

Die Förderformate variieren im Vergleich der Bundesländer. In drei Ländern (BE, NW, ST) werden die verschiedenen Förderangebote in einem Dachprogramm gebündelt. Zum einen werden Mittel

für staatlich vorgegebene Förderschwerpunkte bereitgestellt. Zum anderen können sich die Hochschulen entsprechend ihrer spezifischen Situation und Planung um Mittel bewerben und damit eigene Programme ins Leben rufen. Auch in Hessen richtet sich die Mittelbereitstellung in erster Linie nach dem Bedarf der Hochschulen. Die Förderung konzentriert sich auf Gleichstellungsmaßnahmen, die Bestandteil des Hochschulpaktes und der Zielvereinbarungen des zuständigen Wissenschaftsministeriums mit den Hochschulen sind. Charakteristisch für die Hessische Förderlandschaft sind Kooperationsprojekte zwischen mehreren Hochschulen.

In den meisten Ländern existieren im Unterschied zu den genannten Dachprogrammen eigenständige Landesförderprogramme für bestimmte Themen, Zielgruppen, Qualifizierungsphasen und Karrierestufen, die sich wie folgt gliedern lassen:

- Hochschulzugang und Studium (mit Schwerpunkt MINT),
- wissenschaftliche Qualifizierung und Nachwuchsförderung,
- wissenschaftliche Karriere und Führungsfunktionen,
- Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Wissenschaft als Beruf,
- Etablierung der Gleichstellungsthematik in Forschung und Lehre sowie
- Qualifizierung und Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten.

Sachsen zählt zu den wenigen Bundesländern, die bisher über kein landesweites Format für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich verfügen. Zur Zeit beschränken sich die Möglichkeiten der Mitteleinwerbung durch die Hochschulen auf ein Landesprogramm, das bei der Staatsministerin für Gleichstellung und Integration angesiedelt ist. Es ist thematisch breit aufgestellt, weist jedoch keinen speziellen Förderschwerpunkt für Hochschulen auf. (vgl. Richtlinie 2016)

Das Meinungsbild der befragten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten fiel eindeutig aus: eine vom SMWK getragene Landesfinanzierung von Gleichstellungsprojekten wurde übereinstimmend für wirkungsvoll und erforderlich gehalten. Mit welchem Nachdruck diese Forderung erhoben wurde und welcher inhaltlichen Ausrichtung das Hauptaugenmerk gelten sollte, variierte im Vergleich der Hochschularten und in Abhängigkeit von der Teilhabe am Professorinnenprogramm. An Universitäten, die bereits über eine relativ gute Infrastruktur für die Gleichstellungsarbeit verfügen und traditionell drittmittelstark sind, fällt der Bedarf an einer Landesfinanzierung für die Erfüllung von Standardaufgaben und die Realisierung zusätzlicher Projekten geringer aus. Ihr Hauptinteresse gilt der längerfristigen Absicherung der zahlreichen bisher über Mittel aus dem Professorinnenprogramm geförderten Gleichstellungsprojekte. Fachhochschulen würden eine Landesförderung begrüßen, die daneben die Neuaufgabe von Projekten, die sich in der Vergangenheit als wirkungsvoll erwiesen haben, deren Finanzierung aber ausgelaufen ist (z.B. Mentoring-Programme wie MENTOSA) ermöglicht oder die Etablierung von Programmen, die sich an Fachhochschulen in anderen Ländern bereits bewährt haben (z.B. Lehrbeauftragten-Programm). Kunsthochschulen sind auf Grund ihres hohen Spezialisierungsgrades und der zum Teil einzigartigen Profile vor allem an einem flexiblen Format der Landesförderung interessiert, durch das die finanzielle Grundlage für bedarfsabhängige, einrichtungsbezogene Vorhaben geschaffen wird.

In Auswertung der bundesweiten Erfahrungen und unter Einbeziehung der Vorschläge der sächsischen Hochschulen ist das SMWK in der Absicht zu bestärken, ein landesweites Format für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an sächsischen Hochschulen zu etablieren. Es würde den Hochschulen signalisieren, dass vonseiten des Landes ernsthaftes Interesse an weiteren Gleichstellungsfortschritten besteht. Zu erwarten ist, dass es dazu beitragen wird, die Hochschulkooperation zu stärken sowie Synergieeffekte durch die Nachnutzung vorhandener Expertise und die Anknüpfung an laufende Vorhaben anderer Hochschulen zu erschließen. Durch eine mehrjährige Förderung von Gleichstellungsprojekten dürften Gewöhnungseffekte entstehen, die einen gewissen Verstetigungsdruck an der Hochschule erzeugen und die Gleichstellungsbemühungen in die hochschul- und gleichstellungspolitisch für erforderlich gehalten Richtung lenken.

Die Landesförderung könnte im Hinblick auf Zeithorizont, Umfang und Verfahrensrichtlinien so ausgestaltet werden, dass folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Gewährung zusätzlicher staatlicher Mittel, sodass die Finanzierung nicht zulasten der Grundfinanzierung geht,
- Unterstützung einer breiten Partizipation durch möglichst alle Hochschulen,
- Berücksichtigung von Hochschulspezifika einschließlich der unterschiedlichen Qualifizierungs- und Karriereverläufe an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen,
- Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe der Hochschulen an den Fördermitteln,
- längerfristige Planbarkeit auf der Basis mehrjähriger Laufzeit,
- unbürokratisches, aufwandsarmes Antrags- und Abrechnungsverfahren,
- Konzentration auf landesweit relevante gleichstellungspolitische Themen bei gleichzeitiger Offenheit für eine flexible, bedarfsabhängige Förderung hochschulspezifischer Vorhaben.

Das Programm sollte die Möglichkeit einschließen, Situationsanalysen, Befragungen und Bedarfshebungen durchzuführen. Der Aufwand für eine aufgabenadäquate Koordination und Vernetzung der geförderten Projekte sollte bei der Mittelbemessung Berücksichtigung finden. Anzuerkennen ist die Finanzierung von wissenschaftlicher Begleitung sowie eine Evaluation der Landesförderung zur Hälfte und zum Ende der Laufzeit vorzusehen, um über erforderliche Modifizierungen bzw. eine Fortschreibung unter Einbeziehung wissenschaftlicher Expertise entscheiden zu können.

In Bezug auf die *inhaltliche Gestaltung* bieten sich drei in Zusammenhang stehende Förderprinzipien an. Erstens sollten die staatlichen Mittel dazu genutzt werden, hochschul- und gleichstellungspolitisch relevante Entwicklungen zu fördern und die Position Sachsens im Vergleich der Bundesländer zu stärken (Relevanz). Zweitens empfiehlt es sich, eine längerfristige finanzielle Basis für erfolgreiche Förderprogramme und -maßnahmen der Hochschulen zu schaffen (Kontinuität). Drittens sollte es den Hochschulen ermöglicht werden, eigene Ideen zu entwickeln und hochschulspezifische Projekte zu verwirklichen (Offenheit).

Bei der Festlegung der *hochschul- und gleichstellungspolitisch relevanten Themen* sollte die Expertise von LRK und LaKoG vom SMWK in den Diskussionsprozess und die Entscheidung eingebunden werden. Die inhaltlichen Schwerpunkte sollten möglichst weit gefasst werden, damit der unterschiedlichen Situation der Hochschulen Rechnung getragen werden kann. Aus den Gesprächen und Interviews sowie dem Vergleich des Maßnahmenkatalogs der sächsischen Hochschulen mit den Inhalten der Landesförderprogramme anderer Bundesländer (im Sinne einer Defizitanalyse) lässt sich schlussfolgern, dass der Fokus die Landesförderung in Sachsen bevorzugt auf folgenden Themen liegen könnte:

- Förderung der landesweiten Vernetzung von Hochschulen und von Kooperationsvorhaben/Verbundprojekten, z.B. in Bezug auf Programme zur Gewinnung von Schülerinnen für ein Studium, insbesondere für MINT-Studiengänge,
- Förderung der Entwicklung und Etablierung von Förderketten für die systematische Gewinnung von Frauen für ein MINT-Studium, den Verbleib in der Wissenschaft und die Übernahme von Führungsfunktionen an Hochschulen,
- Förderung eines landesweiten Mentoring-Programms für Studierende zur Vorbereitung des Übergangs in den Beruf und zur Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Förderung in der Post-doc-Phase, darunter in Form von Juniorprofessuren (hier lag der Frauenanteil in Sachsen trotz leichter Steigerung auch 2016 mit 32 % noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 42 %) bzw. Tenure-Track-Professuren,
- Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen, um ihnen trotz familiär bedingter Unterbrechungen des Qualifizierungs- und Karriereverlaufs den Verbleib in der Wissenschaft zu ermöglichen,
- Förderung der Beschäftigung weiblicher Lehrbeauftragter an Fachhochschulen mit dem Ziel des Erwerbs der Berufungsfähigkeit und der Erhöhung der Berufungschancen von Frauen,
- Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriere von Frauen an Kunsthochschulen,
- Förderung von Maßnahmen zur Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre.

Letzterem kommt nicht nur auf Grund der damit verbundenen Erschließung neuer wissenschaftlicher Perspektiven und der Erhöhung der Lehrqualität Bedeutung zu, sondern auch im Hinblick auf die Erhöhung der Akzeptanz des Gleichstellungsniveaus als Leistungsindikator durch die Forschenden und Lehrenden.

Im Hinblick auf die längerfristige *Absicherung erfolgreicher Gleichstellungsprogramme und –maßnahmen der Hochschulen* sollte dem von Bund und Ländern getragenen Professorinnenprogramm, das derzeit in die dritte Runde geht, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Es hat durch die Unterstützung der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen in den letzten Jahren erheblichen Einfluss auf die Gleichstellungsförderung gewonnen. Sieben der 14 staatlichen Hochschulen in Sachsen werden gegenwärtig über das Professorinnenprogramm gefördert. Die Bewilligungsquote ist im Vergleich von Professorinnenprogramm I und II von 50 auf 80 Prozent gestiegen. Für das Professorinnenprogramm III zeichnet sich für Sachsen eine weitere Erhöhung der Anzahl antragstellender Hochschulen ab. Während alle Universitäten und die Mehrheit der Fachhochschulen von dem Programm profitieren, hat sich bisher nur eine Kunsthochschule mit Erfolg beteiligt. Für die derzeit laufende Ausschreibung ist Ähnliches zu erwarten. Als Begründung wurde in den Gesprächen und Interviews darauf hingewiesen, dass das Programm den Besonderheiten von Kunsthochschulen nicht ausreichend Rechnung trage und die Beteiligung einen Aufwand verursache, der eine kleinere Spezialhochschule überfordern würde. Als weiteres Problem käme hinzu, dass die im Gleichstellungskonzept ausgewiesenen Maßnahmen auch im Fall des Scheiterns umgesetzt werden müssten, ohne dass die dafür eingeplante finanzielle Unterstützung zur Verfügung stünde. Dieses Risiko müssen alle antragstellenden Hochschulen tragen. Auch positiv begutachtete Gleichstellungskonzepte bieten keine Fördergarantie, da die Vergabe nach dem „Windhund-Prinzip“ erfolgt. Die erfolgreichen Anträge werden in der Reihenfolge ihrer zeitlichen Einreichung berücksichtigt. Ist das Fördervolumen ausgeschöpft, ist keine Bewilligung mehr möglich.

Das Land sollte die Hochschulen bei der Fortführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, die über das Professorinnenprogramm finanziert wurden, nach Auslaufen der Bundesförderung unterstützen. Gleiches betrifft Maßnahmen aus Gleichstellungskonzepten, die positiv begutachtet, aber trotzdem nicht bewilligt wurden. In beiden Fällen kann man dank der Beurteilung durch eine externe Gutachtergruppe sicher sein, dass es sich um zielführende Maßnahmen handelt. Überlegt werden sollte, wie sich ein Ausgleich für Kunsthochschulen, die sich aus nachvollziehbaren Gründen mehrheitlich nicht am Professorinnenprogramm beteiligt haben, schaffen lässt.

Bis zum Ende der Laufzeit der derzeitigen Zielvereinbarungsperiode 2020 werden alle Hochschulen über ein Gleichstellungskonzept verfügen. Denkbar ist, für diese eine externe Begutachtung vorzusehen und das Ergebnis bei der zukünftigen Vergabe der Landesfördermittel zu berücksichtigen.

Ob die im Einzelfall vonseiten der Hochschulen angeregte Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Interesse des Ausgleichs der Unterschiede zwischen Universitäten sowie Fach- und Kunsthochschulen in Bezug auf finanzielle und personelle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit in die Landesförderung aufgenommen werden sollte, ist fraglich. Die Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten fällt eindeutig in den Verantwortungsbereich der Hochschulen. Verwiesen sei an dieser Stelle auf den Vorschlag zur Einführung eines Mindeststandards auf gesetzlicher Basis oder gestützt auf Zielvereinbarungen (vgl. Pkt. 4.3. und 5.6.) Budget für Hochschulen für Verwirklichung eigener Vorhaben

Bei der *Verfahrensgestaltung* sollte berücksichtigt werden, dass die Hochschulen durch den Ausbau der Drittmittelfinanzierung und die seit der Föderalismusreform an Bedeutung gewinnende wettbewerbliche Beteiligung an den großen Bundesinitiativen (Exzellenzinitiative bzw. -strategie, Hochschulpakt 2020 u.ä.) bereits einen erheblichen Arbeitsaufwand für Antragstellung und Projektabwicklung tragen müssen. Hinzu kommt, dass die Erweiterung des Themenspektrums um Diversity, Inklusion, Heterogenität u.ä. Neuorientierungen in der Gleichstellungsarbeit zur Folge hat bzw. die Hochschulen mit zusätzlichen Aufgaben konfrontiert, deren Bewältigung personelle Kapazität bindet. Vor diesem Hintergrund sollte Wert darauf gelegt werden, dass Antragsaufwand, Erfolgschancen und Nutzen einer Landesförderung in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen. Die Begrenzung des bürokratischen Aufwands für Monitoring, Evaluation, Abrechnung und Berichterstattung dürfte mitentscheidend für die Inanspruchnahme der Förderung durch die Hochschulen sein. Die Beantragung von Gleichstellungsprojekten darf nicht als zusätzliche Last empfunden werden, sondern muss so gestaltet sein, dass die Erwartung eines Gewinns für die gesamte Hochschule überwiegt.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, dem mehrheitlichen Votum der Hochschulen, einem *antragsbasierten Verfahren* den Vorzug gegenüber einem wettbewerblichen Verfahren zu geben, zu folgen. Insoweit Qualität und Nutzen der Anträge nicht bereits durch ein im Rahmen des Professorinnenprogramms positiv begutachtetes Gleichstellungskonzept bestätigt wurden, sollte ein externes Expert/-innengremium im Auftrag des SMWK über die Anträge befinden. Für die Auswahl der Expert/-innen sollte die Fachkompetenz ausschlaggebend sein. Nähe zur sächsischen Hochschulpraxis und Involvierung in die Landeshochschulpolitik sind möglichst zu vermeiden.

Das Vergabeverfahren sollte möglichst direkt beim SMWK angesiedelt sein. Die Administration könnte das Ministerium der Koordinierungsstelle übertragen. Sinnvoll erscheint, das Förderformat in einer Pilotphase zu erproben und nach einer Evaluierung über die längerfristige Fortführung zu entscheiden.

Das für die einzelne Hochschule zur Verfügung stehende Fördervolumen sollte anhand eines Schlüssels bemessen werden. Anzunehmen ist, dass die üblicherweise verwendeten Schlüssel nur bedingt geeignet sind, da sie in erster Linie auf die Größe abstellen (z.B. Anzahl der Studienanfänger oder Studierenden in der Regelstudienzeit). Der Aufwand für die Entwicklung und Realisierung von Gleichstellungsvorhaben bemisst sich jedoch nicht proportional zur Größe der Hochschule. Kleinere Hochschulen dürften in der Regel aufwandsseitig in ähnlichem Maße gefordert sein wie größere. Vorgeschlagen wird, dass das SMWK einen geeigneten Verteilungsschlüssel unter Mitwirkung der LRK und der LaKoG entwickelt.

Wenn das Fördervolumen durch die Anträge der jeweiligen Hochschule nicht ausgeschöpft wird, sollte innerhalb der Hochschulart die Inanspruchnahme der freien Mittel durch eine andere Hochschule ermöglicht werden.

Die Mittel sollten der Hochschule im Bewilligungsfall zweckgebunden, aber zur autonomen Verwendung zugewiesen werden. Vorzusehen ist eine Berichterstattung über die durchgeführten Projekte und die Zielerreichung zum Ende der Laufzeit der Förderung. Die Kontrolle sollte sich auf die zweckgemäße und antragsgerechte Verwendung der Mittel konzentrieren.

Für Antragstellung, Verwaltung und Durchführung der Projekte sollte die Hochschulleitung in Absprache mit der/dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Verantwortung übernehmen.

7. Geschäfts- und Koordinierungsstellen für die Unterstützung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit auf Landesebene

7.1. Bundesweiter Überblick

In jedem Land gibt es eine oder mehrere Landeskongressen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKoF/LaKoG). Im Regelfall wird ihre Arbeit durch eine landesweit agierende Geschäfts- oder Koordinierungsstelle unterstützt. Im Vergleich der Bundesländer finden sich hierfür unterschiedliche Modelle. Sie variieren nicht nur im Hinblick auf Bezeichnung, institutionelle Anbindung, Finanzierungsquelle und Ausstattung, sondern sie decken auch ein unterschiedliches Leistungsspektrum ab.

Die Modelle lassen sich wie folgt typisieren:

- klassische Geschäftsstellen, die ausschließlich Leistungen für die LaKoF/LaKoG erbringen. Sie werden meist über die LaKoF/LaKoG selbst finanziert. Es handelt sich in der Regel um eine personelle Unterstützung mit relativ geringem Stundenumfang für die Wahrnehmung administrativer Aufgaben. Typisch ist die Ansiedlung an der Hochschule einer der Sprecherinnen, sodass Standortwechsel möglich sind. Auf dieses Modell wird im Folgenden nicht näher eingegangen.
- Geschäftsstellen mit Koordinierungscharakter, die gleichzeitig Leistungen für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen erbringen und dafür in der Regel gesonderte Landesmittel erhalten.
- Koordinierungsstellen, die sich auf die landesweite Förderung der Gleichstellungsarbeit im Hochschulbereich konzentrieren und deren Finanzierung sich zumeist auf einen Mix aus Landes- und Drittmitteln stützt. Sie können daneben auch Aufgaben einer Geschäftsstelle der LaKoF/LaKoG übernehmen bzw. eng und auf vertraglicher Basis mit dieser kooperieren, ungeachtet dessen, dass zusätzlich eine Geschäftsstelle für administrative Aufgaben existiert.
- Einrichtungen mit Forschungsorientierung, die aus Landesmitteln und Drittmitteln finanziert werden und Gender- und Frauenforschung betreiben bzw. koordinieren und die Etablierung von Gender Studies unterstützen. Ihr Leistungsspektrum zeichnet sich im Vergleich zu den anderen Modellen durch größere Wissenschaftsnähe aus. Sie nehmen entweder gleichzeitig die Aufgaben einer Geschäfts- bzw. Koordinierungsstelle wahr oder existieren eigenständig und zusätzlich zu dieser.

Die genannten Modelle treten in der Hochschulpraxis nicht trennscharf auf und es zeichnen sich Veränderungen im Zeitverlauf ab. Für die Startphase sind oft ein schwacher Institutionalisierungsgrad und ein befristeter Zeithorizont charakteristisch. In der Folgezeit kommt es häufig zu inhaltlicher Profilierung und Konsolidierung des Leistungsspektrums, was sich in einer Verstetigung der Finanzierung und einem festen Standort niederschlägt.

Informationen darüber, welche Mittel zur Ausgestaltung der Geschäfts- oder Koordinierungsstelle in den verschiedenen Ländern zur Verfügung gestellt werden, sind größtenteils nicht frei zugänglich. Entsprechend kann in den meisten Fällen keine Aussage darüber getroffen werden, ob Personalstellen bspw. durch die Hochschule selbst, das jeweilige Wissenschaftsministerium oder ein Bund-Länder-Programm wie das Professorinnenprogramm finanziert werden. Ebenso fehlt es an Informationen zum Stundenumfang, zu Status und Eingruppierung der Beschäftigten sowie zur Vertragslaufzeit.

Nachfolgend werden typische Vertreter dieser Modelle vorgestellt.

Geschäftsstellen mit Koordinierungscharakter

In zwei Ländern (BW, NW) gibt es Geschäftsstellen, welche die Arbeit der LaKoF/LaKoG unterstützen und darüber hinaus Angebote für Gleichstellungsbeauftragte oder Hochschulangehörige anbieten.

In Baden-Württemberg gibt es sowohl eine Geschäftsstelle der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen (LaKoG), als auch eine Koordinierungsstelle der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (LaKoF). An der Geschäftsstelle der LaKoG für Universitäten sind fünf akademische Mitarbeiterinnen und sieben wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte tätig (vgl. LaKoG Universität Stuttgart 2018a). Aufgabe der Geschäftsstelle ist es, die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu koordinieren und auf Landesebene als zentrale Anlaufstelle für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragte zu dienen. Darüber hinaus koordiniert die LaKoG „verschiedene Programme, die speziell auf die Karriereförderung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen ausgerichtet sind“ (LaKoG Universität Stuttgart 2018a). Die Koordinierungsstelle der LaKoF wurde 1996 gegründet und beschäftigt vier wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Sie versteht sich als Ansprechpartnerin für Akademikerinnen, Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragte. Finanziert wird sie vom baden-württembergischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. (vgl. LaKoF Baden-Württemberg 2018c; LaKoF BW 2018d) Über die Koordinierungsstelle werden Landesförderprogramme für Akademikerinnen, Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragte koordiniert und kommuniziert (vgl. LaKoF BW 2018d).

In Nordrhein-Westfalen ist die Koordinierungsstelle an der Hochschule einer der Sprecherinnen angesiedelt. Neben der administrativen Unterstützung der Sprecherinnen ist die Koordinierungsstelle für die Systematisierung von Best-Practice Modellen und den „Aufbau und [die] Pflege von Kontakten zu Wissenschaftsorganisationen (LRK, HRK, BLK, Wissenschaftsrat etc.), Ministerien, Landtag, Parteien, Verbänden, (Frauen-)Netzwerken und Medien“ verantwortlich. Außerdem organisiert die Geschäftsstelle das Mentoring Programm *Gleich Mentoring!* für Gleichstellungsbeauftragte. (LaKoF NRW 2018)

Koordinierungsstellen

Die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen fällt in diese Kategorie. Sie ist zwar standortmäßig an einer Hochschule angesiedelt, soll aber alle Hochschulen des Landes gleichermaßen bei der Gleichstellungsarbeit unterstützen. Einen Forschungsauftrag im Bereich der Frauen-/Genderforschung nimmt sie nicht wahr. Das SMWK stellt jährlich 200.000 Euro für die Koordinierungsstelle zur Verfügung. (vgl. Freistaat Sachsen 2017: 155) Die Aufgaben der Koordinierungsstelle in Bezug auf die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und die Kooperation mit der LaKoG wurde 2015 in einem Code of Conduct zusammengefasst, der sich derzeit in Überarbeitung befindet. In der alten Fassung wird ausgeführt, dass

- die Koordinierungsstelle die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen unterstützt und Synergien erzeugt,
- Arbeitsschwerpunkte in Absprache mit der LaKoG bestimmt werden und
- die Leiterin der Koordinierungsstelle ständiger Gast bei LaKoG-Sitzungen ist (vgl. LaKoG Sachsen 2018).

Neben Sachsen hat Berlin eine Koordinierungsstelle etabliert, die als Geschäftsstelle fungiert und darüber hinaus die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen unterstützt. Die Koordinierungsstelle des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) ist an der Humboldt Universität zu Berlin angesiedelt. Ihr obliegen Geschäftsführung, Umsetzung und Controlling des Programms, sie berät Hochschulen bei Antragstellung, Berichterstattung und anderen Fragen. Die Geschäftsstelle wird im Rahmen des BCP mitfinanziert, jährlich werden dafür 90.000 Euro bereitgestellt. (vgl. Humboldt Universität zu Berlin 2018; Humboldt Universität zu Berlin 2015: 6)

Einrichtungen mit Forschungsorientierung

In fünf Ländern (HH, HE, NI, SH, TH) gibt es landesweite Einrichtungen, die zusätzlich zum Ziel haben Genderforschung auszubauen, zu koordinieren und zu etablieren sowie Gender Studies in jenen Fachbereichen zu institutionalisieren, in denen sie bisher kaum verankert sind. Außerdem wird den Hochschulen Netzwerkarbeit über die eigene Einrichtung und den Fachbereich hinaus ermöglicht.

Im Jahr 2001 ist in *Sachsen-Anhalt* mit der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit (bis 2011 Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung) eine Einrichtung etabliert worden, die das Ziel hat, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie Genderforschung in Sachsen-Anhalt zu fördern. Die Koordinierungsstelle organisiert wissenschaftliche Tagungen, bspw. den landesweiten Tag der Genderforschung, wo u.a. erörtert wird, wie im eigenen Fachbereich mit Geschlechterperspektive geforscht werden kann (vgl. KGC 2018). Sie fungiert als Projektträger für das Mentoring- und Coachingprogramm *MeCosa 4.0*, für dessen Fortsetzung bis zum Ende der Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Jahr 2020 derzeit die Antragstellung beim Ministerium für Justiz und Gleichstellung Sachsen-Anhalt vorbereitet wird. Darüber hinaus ist die Koordinierungsstelle Mitinitiatorin und Koordinatorin des Projekts *FEM Power*, das in den Jahren 2017 und 2018 durch das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung Sachsen-Anhalt mit jeweils 243.800 Euro unterstützt wird. Zusätzlich stehen ESF-Mittel in Höhe von 975.000 Euro bereit. (vgl. Land Sachsen-Anhalt 2017: 6f) Die Koordinierungsstelle wird selbst aus ESF-Mitteln im Rahmen von *FEM Power* finanziert. Sollte die ESF-Mittel nicht mehr zur Verfügung stehen, wird voraussichtlich die Landeshochschulrektorenkonferenz die Anschlussfinanzierung als Träger übernehmen. Intern liegen entsprechende Absichtserklärungen vor.

Das *Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG)* wurde 2013 ins Leben gerufen und berät ebenfalls Hochschulen bei Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Bereich Forschung, Lehre und Weiterbildung. Das Kompetenznetzwerk unterstützt bei der „Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung von Didaktikmodulen zur Gestaltung einer gendergerechten Lehre und Weiterbildung“ (Thüringer Landerektorenkonferenz 2016: 5). Jährlich wird das TKG mit 100.000 Euro durch das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft und den ESF finanziert (vgl. Thüringer Landtag 2017: 2). Dadurch stehen dem TKG Mittel für folgende Stellen zur Verfügung: „2 x 0,5 Stellen wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (TVL-E13) (Geschäftsstelle TKG), 1,75 Stellen Projektmitarbeiter/innen (TVL-E9 oder höher) zur Koordinierung der Maßnahmen im Bereich der gender- und diversitysensiblen Studienorientierung und Nachwuchsförderung im MINT-Bereich (Mitarbeiterinnen ThüKo NWT), 0,5 Stelle Mitarbeiter/in (TVL-E5) für organisatorische und administrative Aufgaben (Geschäftsstelle TKG) (Thüringer Landerektorenkonferenz 2016: 5)“. Das TKG fungiert gleichzeitig als Geschäfts- und Koordinierungsstelle der LaKoG.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in *Niedersachsen (LAGEN)* wurde 2007 gegründet und verfügt über zehn Mitgliedeinrichtungen. Die vier Mitarbeiterinnen (eine Koordinatorin, zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und eine studentische Hilfskraft) organisieren die LAGEN-Jahrestagung zur Vernetzung und zum wissenschaftlichen Austausch, unterstützen wissenschaftliche Karrieren in Gender Studies durch die Organisation des *Doktorand_innentags Gender Studies* und tragen zur allgemeinen Weiterentwicklung und Institutionalisierung der Gender Studies bei. Finanziert wird die LAGEN mit 50.000 Euro jährlich durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (vgl. Land Niedersachsen 2017: 137). Dabei arbeitet die LAGEN in enger Abstimmung mit der Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), fungieren aber nicht als ihre Geschäftsstelle (vgl. LAGEN 2018).

In *Hessen* gibt es das *Gender- und Frauenforschungszentrum (gFFZ)* seit 2001 als gemeinsame Einrichtung der hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Das Forschungszentrum informiert, berät, koordiniert und vernetzt Genderforschungsprojekte, unterstützt bei der Implementierung von Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung und berät die Hochschulen in Gender- und Gleichstellungsfragen. Personell ausgestattet ist das gFFZ mit einer wissenschaftlichen Koordinatorin, sowie einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, drei Projektmitarbeiterinnen und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften (vgl. gFFZ 2018).

Das *Hamburger Zentrum GenderWissen* stellt ebenfalls die Vernetzung von Lehrenden und Studierenden der Gender Studies in den Fokus. Das Zentrum setzt sich für die Koordination und Verstärkung von Frauen- und Geschlechterforschung ein. Außerdem werden durch das Zentrum Gender Studies Studiengänge geplant und organisiert. Hierfür wurde auch die Zentrale Bibliothek Frauenforschung & Gender Studies Hamburg ins Leben gerufen, die durch das Zentrum aufgebaut und verwaltet wird. Auf der Internetseite der Universität Hamburg sind zwei Ansprechpartnerinnen vermerkt (vgl. Universität Hamburg 2018b).

7.2. Meinungsbild vor Ort

In den Interviews und Gesprächen mit den Vertreter/-innen der sächsischen Hochschulleitungen und ausgewählten Gleichstellungsbeauftragten haben sich in Bezug auf die Koordinierungsstelle zwei Themenbereiche herauskristallisiert, denen besondere Bedeutung beigemessen wurde:

- die Arbeitsweise und das Angebot sowie
- der institutionelle Rahmen.

Mit Blick auf die Arbeitsweise und das bereitgestellte Unterstützungs- und Informationsangebot wurde der Koordinierungsstelle übereinstimmend ein gutes Zeugnis ausgestellt und die Verstärkung als Voraussetzung von Planbarkeit und Kontinuität begrüßt. Die Gründung der Koordinierungsstelle hat sich aus Sicht von Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten als hilfreich für die Förderung und Koordinierung der Gleichstellungsarbeit an den einzelnen Hochschulen und im landesweiten Kontext erwiesen. Für einen vereinzelt genannten vorübergehenden Leistungsabfall in Folge der Umstrukturierung zur Jahreswende wurde Verständnis geäußert.

Insbesondere die kleineren Hochschulen, an denen die Gleichstellungsbeauftragten nebenamtlich mit relativ geringem Freistellungsumfang und zumeist ohne zusätzliche Personalkapazität tätig sind, gaben an, von den Angeboten der Koordinierungsstelle zu profitieren. Für die Universitäten stellt die Koordinierungsstelle dagegen eher eine Art Zusatzoption dar. Gefragt ist sie in erster Linie als Kooperationspartnerin bei der Projektentwicklung und -einwerbung sowie als Ansprechpartnerin in Fragen der strategischen Vorgehensweise.

In der Vergangenheit wurde von folgenden Angeboten der Koordinierungsstelle besonders häufig Gebrauch gemacht:

- Weiterbildungsangebote, Workshopreihen, Vorträge,
- Expertise bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte,
- Beratung bei der Antragstellung im Professorinnenprogramm,
- Unterstützung bei der Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts,
- Bereitstellung von bis zu 1.000 Euro jährlich pro Hochschule für unterschiedliche Aktivitäten sowie
- Hilfestellung bei der Organisation von Veranstaltungen und der Gewinnung von Referent/-innen.

Die Koordinierungsstelle leistet außerdem einen wichtigen Beitrag zur landesweiten Vernetzung und erleichtert als Mittlerin die Kommunikation zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und dem SMWK, so die allgemeine Einschätzung der Gesprächspartner/-innen.

In Ergänzung zur dargestellten Einschätzung des bisherigen Angebotes der Koordinierungsstelle wurden verschiedene Vorschläge und Wünsche geäußert, in denen eine zielführende Erweiterung bzw. Feinjustierung des Aufgabenspektrums der Koordinierungsstelle gesehen wird. In diesem Sinne wird vorgeschlagen, die bisherigen Bemühungen um Vernetzung der sächsischen Hochschulen – bezogen auf das Themenfeld Chancengleichheit – durch die Koordinierungsstelle stärker als bisher voranzutreiben. Gerade auch ein intensiver Austausch innerhalb der verschiedenen Hochschularten wird als fruchtbar für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen angesehen. Das bisherige Informations- und Weiterbildungsangebot der Koordinierungsstelle könnte nach Ansicht mehrerer Gesprächspartner/-innen zudem stärker noch als bisher digital aufbereitet werden. Als hilfreich gelten themenbezogene Rundschreiben, bspw. in Form eines E-Mail-Newslet-

ters, das für verschiedene Anspruchsgruppen etwa zu aktuellen Entwicklungen der wissenschaftlichen Debatte auf dem Feld der Gender- bzw. Gleichstellungsforschung oder über Entwicklungen auf Bundesebene zu diesen Themenbereichen informiert. Zudem wurde der Wunsch geäußert, spezifische Weiterbildungsangebote für neugewählte Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen in das Angebot der Koordinierungsstelle aufzunehmen. Hierdurch könnte der Einstieg in das Amt erleichtert und mögliche Wissensverluste durch die Übergabe vermieden werden. Vereinzelt wird vorgeschlagen, ein Leitungsgremium auf akademischer Ebene mit der strategischen Ausrichtung der Koordinierungsstelle zu beauftragen. So würde zum einen ein höherer Grad der Unabhängigkeit der Koordinierungsstelle von etwaigen Eigeninteressen einzelner Hochschulen erreicht werden können. Zum anderen könnte hierdurch eine erhöhte Sichtbarkeit der Agenda der Koordinierungsstelle in den oberen Steuerungskreisen der Hochschulen bewirkt werden, sofern dem akademischen Leitungsgremium auch Prorektor/-innen der Hochschulen angehören würden.

Der derzeitige institutionelle Status der Koordinierungsstelle wird von den Gesprächspartner/-innen weithin als wenig geeignet empfunden. Zwar wird die bisherige Organisationslogik der Ansiedlung an einer der sächsischen Hochschulen als nützlich im Hinblick auf die Abdeckung des Kosten- und Verwaltungsaufwands gesehen. Deutlich im Fokus stehen bei den Interviewpartner/-innen jedoch damit einhergehende Probleme und Bedenken. Insbesondere die Gefahr einer zu starken Verflechtung zwischen den Aufgaben der Koordinierungsstelle und den Interessen der jeweiligen „Sitzhochschule“, spricht aus Sicht der meisten Vertreter/-innen der Hochschulleitungen und der ausgewählten Gleichstellungsbeauftragten gegen den bisherigen Operationsmodus. Eine zu enge Anbindung an eine Hochschule könnte mit einem stetigen Verlust des entgegengebrachten Vertrauens in die Koordinierungsstelle einhergehen. Auch aufgrund möglicher Konkurrenzsituationen, etwa beim Einwerben von Dritt- bzw. Fördermitteln, zwischen den Hochschulen, wird sich für eine Neujustierung hin zu einer von einzelnen Hochschulen unabhängigen Koordinierungsstelle ausgesprochen.

Nur vereinzelt wurde von Vertreter/-innen der Hochschulleitungen bzw. der Gleichstellungsbeauftragten kein Änderungsbedarf hinsichtlich des institutionellen Rahmens der Koordinierungsstelle gesehen.

Für eine zukünftige Ausrichtung wurde vorgeschlagen, die Anbindung der Koordinierungsstelle an das SMWK in Betracht zu ziehen. Sofern eine solche Anbindung nicht möglich sei, würde als Träger auch die LRK oder die LaKoG in Frage kommen. Beide Institutionen sind in der Lage, die Stellung der Koordinierungsstelle als landesweite Einrichtung zu betonen, so die Meinung der Interviewpartner/-innen. Zudem könnte hierdurch ein intensiverer Austausch mit dem SMWK bzw. den Landeskongressen gefördert werden.

7.3. Handlungsoptionen

Die Mehrheit der Bundesländer verfügt über eine landesweite Geschäfts- oder Koordinierungsstelle, deren Fokus auf der Förderung der Chancengleichheit an Hochschulen liegt. Die Recherche ergab eine große Bandbreite an institutionellen Modellen und Leistungsprofilen. Zu den Aufgaben zählen mit unterschiedlicher Ausprägung:

- Gleichstellungsbeauftragte durch Administration, Information, Weiterbildung, Vernetzung und Beratung zu unterstützen,
- Hochschulleitungen und Hochschulangehörige für genderrelevante Themen zu sensibilisieren sowie
- die Integration von Gleichstellungsaspekten in Forschung und Lehre zu fördern.

Die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (nachfolgend Koordinierungsstelle) nimmt in erster Linie Informations-, Beratungs-, Weiterbildungs- und Netzwerkfunktionen wahr. Im Vergleich zu Einrichtungen in anderen Bundesländern fungiert sie weder als Geschäftsstelle der LaKoG (kooperiert aber eng mit dieser) noch ist sie im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung aktiv.

Sie wurde 2009 auf Initiative der LaKoG gegründet und seitdem durch das SMWK finanziert. Von Anfang an stellte die Unterstützung und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit an den relativ kleinen und zum Teil hochspezialisierten Fach- und Kunsthochschulen des Landes einen Arbeitsschwerpunkt dar. Dadurch sollte ein Ausgleich zu den Universitäten geschaffen werden, an denen sich die Gleichstellungsarbeit auf wesentlich umfänglichere personelle und finanzielle Ressourcen stützen kann.

Die Koordinierungsstelle nimmt ihre Aufgaben in enger Verbindung mit der LaKoG wahr. 2015 wurden Ziele und Inhalt der Kooperation in einem Code of Conduct niedergelegt, um „grundlegende Absprachen der Zusammenarbeit zu treffen, um Synergien im Bereich der hochschulischen Gleichstellungsarbeit optimal nutzen zu können.“²² Vorgesehen war, gemeinsam Arbeitsschwerpunkte zu definieren, hochschul- und gleichstellungspolitische Zielstellungen zu diskutieren und Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen zu verfassen. Außerdem wurde festgelegt, dass ein Teil des Budgets der Koordinierungsstelle für die finanzielle Unterstützung der LaKoG-Sprecherinnen einzusetzen ist.

Die Koordinierungsstelle war in den letzten Jahren mit mehreren einschneidenden Veränderungen konfrontiert. Dazu zählen der Standortwechsel von der Technischen Universität Chemnitz zur Universität Leipzig (2015), die Erweiterung des Aufgabenspektrums durch die Einrichtung der Fachstelle Inklusion (2017) und die Verstetigung verbunden mit einer personellen Neuaufstellung (2017/18). Gegenwärtig befindet sie sich in einer Phase inhaltlicher Neujustierung und institutioneller Konsolidierung. Aus dem aktuellen Internetauftritt geht hervor, dass sich die Koordinierungsstelle als „landesweite Einrichtung, die im Hochschulbereich alle Akteur*innen aktiv unterstützt, die für die Gleichstellung der Geschlechter und die Inklusion von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eintreten“²³, versteht. Das Angebot umfasst:

- Beratung und Unterstützung der Hochschulen bei der Umsetzung von Projekten, Initiativen und Antragsverfahren,
- Vernetzung und Transfer auf der Landes- und mit der Bundesebene,
- Weiterbildung und Professionalisierung von Gleichstellungsakteur/-innen durch Wissens- und Kompetenzerwerb sowie
- Information und Sensibilisierung zu genderrelevanten Themen²⁴.

Die positive Beurteilung der von der Koordinierungsstelle erbrachten Leistungen durch die Praxisvertreter/-innen und der von ihnen geäußerte Unterstützungsbedarf für die kommenden Jahre sprechen dafür, die bisherige inhaltliche *Ausrichtung der Koordinierungsstelle* im Grundsatz beizubehalten. Vereinzelt zur Diskussion gestellte Ideen, die Koordinierungsstelle im Interesse der Verbesserung ihres Standings in der akademischen Welt zu einer wissenschaftlichen Einrichtung mit entsprechendem Leitungsgremium zu entwickeln, werden weder dem Bedarf noch der Situation gerecht, die nach wie vor durch ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Hochschulen in Bezug auf die Gleichstellungsressourcen gekennzeichnet ist.

Die Erweiterung des Aufgabenspektrums um das Thema Inklusion hat sich als Chance erwiesen, Synergieeffekte zu erschließen, die sich aus dem gemeinsamen Anliegen der Durchsetzung einer gleichberechtigten Teilhabe an Studium und Beruf unabhängig von Geschlecht bzw. Behinderung, ergeben. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass Chancengleichheit als eigenständiges Thema sichtbar bleibt und die für Gleichstellungsbelange vorgesehenen finanziellen und personellen Ressourcen zweckgebunden eingesetzt werden.

Den mit der Gründung der Koordinierungsstelle verbundenen Intentionen sollte noch stärker Rechnung getragen werden. Das betrifft zum einen die Schaffung eines landesweiten Ausgleichs durch gezielte Unterstützung unterdurchschnittlich ausgestatteter Gleichstellungsbeauftragter. Zum anderen sollte die Vernetzung und Kooperation der sächsischen Hochschulen untereinander sowie

²² <http://www.lakog-sachsen.de/code-of-conduct/>

²³ <http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/koordinierungsstelle/profil.html>

²⁴ http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/fileadmin/user_upload/180523_Koordinierungsstelle_Flyer_barrierearm_web.pdf

von Landes- und Bundesebene forciert werden. Außerdem sollte sich die Koordinierungsstelle intensiver um eine Ausstrahlung über Sachsen hinaus bemühen. Das könnte über den Ausbau der Präsenz auf bundesweiten Veranstaltungen sowie in hochschulpolitischen Diskussionszusammenhängen und Gremien erfolgen.

Von den Hochschulleitungen kommt der Vorschlag, dass die Koordinierungsstelle ein Informationsportal zu Förderprogrammen und Ausschreibungen einrichtet und sich selbst um die Entwicklung neuer Förderformate bemüht. Generell wird Wert auf die Bereitstellung von Materialien für die praktische Arbeit (z.B. in Form von Handreichungen) gelegt. Angesichts der Informationsflut wird ein Newsletter mit ausgewählten Informationen zu aktuellen Entwicklungen als hilfreich erachtet. Die Gleichstellungsbeauftragten regen Fortbildungsangebote für neugewählte Amtsinhaber/-innen an.

Die Koordinierungsstelle sollte sich verstärkt der Dokumentation und Systematisierung von Informationen zu den gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen und Aktivitäten an sächsischen Hochschulen annehmen. Im Verlauf der Untersuchung wurde deutlich, dass es bisher keine oder nur eine lückenhafte Sammlung solcher gleichstellungsrelevanter Dokumente wie Grundordnungen, Leitbilder, Berufsverordnungen oder Gleichstellungskonzepte gibt. Des Weiteren fehlt ein Überblick zu laufenden und geplanten Gleichstellungsprogrammen und -maßnahmen. Die in Anlage 3 anhand der Auswertung der Gleichstellungskonzepte vorgenommene Auflistung und Strukturierung illustriert ansatzweise, welcher Erkenntnisgewinn zu erwarten wäre.

Anzuregen ist, dass die Koordinierungsstelle nicht nur die Antragstellung in Bund-Länder-Programmen wie dem Professorinnenprogramm mit ihrer Expertise begleitet, sondern möglichst den Gesamtprozess von der Einreichung über die Bewilligung bis hin zur Umsetzung und den Ergebnissen dokumentiert.

Die bereits bestehenden Weiterbildungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte könnten im Interesse der Professionalisierung der Amtswahrnehmung in Richtung einer beruflichen Zertifizierung ausgebaut werden.

Erheblicher Unterstützungsbedarf zeichnet sich in Bezug auf das „systematische gleichstellungspolitische Monitoring“ im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung ab, für das die Hochschulen laut „Hochschulentwicklungsplanung 2025“ Sorge tragen sollen. Im Vergleich der Hochschulen ist der derzeitige Stand äußerst differenziert. An einzelnen Hochschulen haben die Gleichstellungsbeauftragten ein Kennzahlenraster in Eigenregie entwickelt, das sie über die Abfrage an die Verwaltung periodisch aktualisieren. An anderen Hochschulen wird bedarfsabhängig über die Zusammenstellung statistischer Daten entschieden. Im Einzelfall wurde von Problemen berichtet, Zugriff auf aktuelle Daten in der erforderlichen Detailliertheit zu bekommen. Über die Koordinierungsstelle könnten einschlägige Erfahrungen anderer Bundesländer und Hochschulen erschlossen und gemeinsam mit den sächsischen Hochschulen ein landesweites Modell mit der Möglichkeit zur hochschulspezifischen Ausgestaltung entwickelt werden. Letztlich könnten diese Bemühungen in ein landesweites Gleichstellungsmonitoring unter Federführung der Koordinierungsstelle münden.

Als problematisch hat sich *der institutionelle Status der Koordinierungsstelle* erwiesen. Er sollte möglichst nicht in der bisherigen Form aufrechterhalten werden. Die Mehrheit der Gesprächs- und Interviewpartner/-innen steht der Standortlösung kritisch gegenüber. Die Koordinierungsstelle wird trotz ihrer Bemühungen um die Außendarstellung als unabhängige landesweite Einrichtung als Teil der Universität wahrgenommen. Diese ist in Bezug auf Personal und Finanzen gegenüber der Koordinierungsstelle weisungsberechtigt, was Zweifel an der Neutralität und Vertrauensverluste zur Folge hat. Da die Hochschulen zum Teil bei der Antragstellung und Drittmittelwerbung in Konkurrenz zueinander stehen, wird es als problematisch empfunden, wenn Mittelverteilung und Projektkoordination in Händen einer Einrichtung liegen, die an einer der antragsberechtigten Hochschulen angesiedelt und eng mit deren Leitung und Verwaltung verknüpft ist.

Vorzuschlagen ist ein institutioneller Status, durch den der Charakter einer Landeseinrichtung betont und damit dem Gleichstellungsanliegen stärkeres Gewicht verliehen wird. Mit der Umwandlung in eine Einrichtung der LRK könnte man diesem Anliegen gerecht werden.²⁵

Solange die institutionelle Zuordnung zu einer Hochschule fortbesteht, muss auf eine striktere Trennung der Gleichstellungsarbeit an der jeweiligen Hochschule und der landesweit agierenden Koordinierungsstelle geachtet werden, um Zuständigkeitskonflikte, die auch zulasten der LaKoG gehen könnten, zu vermeiden.

Im Interesse der Erhöhung der Akzeptanz der Koordinierungsstelle als unabhängige Landeseinrichtung und der Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsarbeit sollte folgenden Aspekten Beachtung geschenkt werden:

- klare Definition der Kompetenzen und Aufgaben der Koordinierungsstelle,
- Abgrenzung der Funktion der Koordinierungsstelle als Service- und Beratungseinrichtung und der LaKoG als Interessenvertretung und damit Hauptansprechpartnerin für das SMWK in gleichstellungspolitischen Fragen,
- verbindliche Klärung des Verhältnisses zwischen Koordinierungsstelle und LaKoG, einschließlich Aktualisierung des 2015 abgeschlossenen Code of Conducts,
- Gewährleistung der institutionellen Eigenständigkeit der Koordinierungsstelle innerhalb der Sitzhochschule bzw. Herauslösung aus der Hochschule und Anbindung an einen landesweit agierenden Träger,
- stärkere Ausrichtung des Leistungsspektrums am spezifischen Unterstützungsbedarf der einzelnen Hochschulen, Entwicklung klientelbezogener Angebote,
- Ausbau von Hilfestellungen für Hochschulen direkt vor Ort sowie
- Etablierung formaler Kooperationsbeziehungen zwischen Koordinierungsstelle und Landesrektorenkonferenz.

²⁵ Diesen Weg wird man voraussichtlich nach Auslaufen der ESF-Förderung in Sachsen-Anhalt gehen, wo die Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit seit über 15 Jahren an der Universität Magdeburg angesiedelt ist, was zu ähnlichen Diskussionen über ihren Status geführt hat wie in Sachsen.

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Funktionen der Interviewpartner/-innen für die leitfadengestützten Interviews auf Hochschuleitungsebene	16
Übersicht 2:	Frauenanteile nach Qualifizierungs- und Karrierestufen an Hochschulen im Zeitverlauf – Deutschland und Sachsen im Vergleich.....	19
Übersicht 3:	Professor/-innen und Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppe 2016 – Sachsen und Deutschland im Vergleich.....	20
Übersicht 4:	Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppe und Geschlecht 2016 – Sachsen und Deutschland im Vergleich.....	21
Übersicht 5:	Positionierung Sachsens im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2007 bis 2017	22
Übersicht 6:	Positionierung sächsischer Hochschulen im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017	23
Übersicht 7:	Beteiligung sächsischer Hochschulen am Professorinnenprogramm II und III	24
Übersicht 8:	Stand und Planung zu Gleichstellungskonzepten an sächsischen Hochschule	28
Übersicht 9:	Zielwerte (ZW) im Abschnitt „Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages“ der sächsischen Zielvereinbarungen 2014 bis 2016 und Zielerreichung nach Hochschulen	43
Übersicht 10:	Ziele und Punktwertrechnung für Gleichstellung im Abschnitt „Übergreifende Ziele“ der sächsischen Zielvereinbarungen 2017 bis 2020	47
Übersicht 11:	Gleichstellungsbezogene Kriterien der Mittelverteilung an niedersächsischen Universitäten	52
Übersicht 12:	Gleichstellungsbezogene Kriterien der Mittelverteilung an niedersächsischen Fach- und Kunsthochschulen	52
Übersicht 13:	Zuständigkeit für Landesförderprogramme und Themenschwerpunkt	58

Literatur

- Ada-Lovelace (2018): Unser Konzept, unter: <https://www.ada-lovelace.com/projekt/konzept/> (23.4.2018).
- Anlagen zum Schreiben des Staatsministeriums an den Präsidenten des Sächsischen Landtags vom 29.1.2017 in Beantwortung der Kleinen Anfrage des Abgeordneten Holger Mann, SPD-Fraktion, Drs. 6/7883, Thema: Zielvereinbarungen 2017 – 2020 mit den sächsischen Hochschulen, Dresden.
- Bekanntmachung über die Verlängerung der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Absatz 1 Nummer 2 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II) vom: 6.12.2012, BAnz AT 27.12.2012 B7, auch unter: https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?session.sessionid=abc58c06d379b23b7d883f7096c227f0&page.navid=detailsearchlisttodetailsearchdetail&fts_search_list.selected=89f22bc52d8bc1ef&fts_search_list.destHistoryId=24290 (31.7.2018).
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Professorinnenprogramm II – im 1. Einreichungstermin erfolgreiche Hochschulen, unter: https://www.bmbf.de/files/Uebersicht_erfolgreiche_HS_PM_PP11.1.Ausschreibungsrunde_11.7.2013.pdf (25.7.2018).
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung: (2014): Professorinnenprogramm II – im 2. Einreichungstermin erfolgreiche Hochschulen, unter https://www.bmbf.de/files/2014_07_01_PP_II_Call_2_positive_Hochschulen.pdf (25.7.2018).
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm III – vom: 2.2.2018, BAnz AT 21.2.2018 B3, auch unter: https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?session.sessionid=abc58c06d379b23b7d883f7096c227f0&page.navid=detailsearchlisttodetailsearchdetail&fts_search_list.selected=a79acf9c70f383ca&fts_search_list.destHistoryId=24290 (31.7.2018).
- Brain City Berlin (2017): Vertrag für die Jahre 2018 bis 2022 gemäß §2a Berliner Hochschulgesetz zwischen Land Berlin, vertreten durch den Regierenden Bürgermeister von Berlin und der Freien Universität Berlin, vertreten durch Herrn Prof. Dr. Peter-André Alt, Präsident der Freien Universität Berlin, auch unter: <https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/politik/hochschulvertraege/> (20.6.2018).
- Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b Absatz 1 des Grundgesetzes über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen Professorinnenprogramm III vom 10. November 2017, BAnz AT 21.2.2018 B4, auch unter: <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Professorinnenprogramm-III-2018.pdf> (25.7.2018).
- Femtec.Network (2018): Careerbuilding für MINT-Studentinnen, unter: https://tu-dresden.de/karriere/berufseinstieg/resources/dateien/flyer/2017/20170818_CB_flyer_de_digital.pdf?lang=en (1.7.2018).
- Freistaat Sachsen, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016): Hochschulentwicklungsplanung 2025, Dresden.
- Freistaat Sachsen (2017): Haushaltsplan 2017/2018 - Einzelplan 12 Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, Dresden, auch unter: https://www.finanzen.sachsen.de/download/EP_12.pdf (25.4.2018).
- Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (2018), unter: <http://www.gffz.de/> (20.4.2018).
- Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) in der Neufassung vom 15. Januar 2013, zuletzt durch Artikel 44 des Gesetzes vom 26. April 2018 (SächsGVBl. S. 198) geändert.
- GESIS, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation, Köln.
- gFFZ, Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen (2018), unter: <http://www.gffz.de/> (20.4.2018).
- HMWK, Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2016): Land Hessen fördert Gleichstellung an Hochschulen mit 855.000 Euro, Pressemitteilung vom 22.12.2016, auch unter: <https://wissenschaft.hessen.de/pressearchiv/pressemitteilung/land-hessen-foerdert-gleichstellung-hochschulen-mit-855000-euro> (20.4.2018).
- Hochschule Merseburg (Hg.) (2018): Halbzeitevaluierung der Umsetzung frauenspezifischer ESF-Projekte. EU-Strukturfondsperiode 2014-2020, Tagungsdokumentation der Fachtagung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt in Kooperation mit der Hochschule Merseburg, 23.10.2017, Merseburg.
- Humboldt Universität zu Berlin (2015): Gemeinsame Richtlinien zur Vergabe von Mitteln aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre für den Zeitraum 2016 bis 2020, Berlin, auch unter: <https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen/verlinkte-unterlagen/gemeinsame-richtlinien-zur-vergabe-von-mitteln-aus-dem-berliner-programm> (8.4.2018).
- Humboldt Universität zu Berlin (2016): Gemeinsame Richtlinien zur Vergabe von Mitteln aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre für den Zeitraum 2016 bis 2020, Berlin, auch unter: <https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen/verlinkte-unterlagen/gemeinsame-richtlinien-zur-vergabe-von-mitteln-aus-dem-berliner-programm> (30.3.2018).
- Humboldt Universität zu Berlin (2018): Geschäftsstelle, unter: <https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen/programm-management-1/programm-management> (30.3.2018).

- KGC, Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (2018): Hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit, unter: <http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/> (22.4.2018).
- KGC Sachsen-Anhalt, Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit (2018): MeCoSa 4.0, unter: <http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Karriereforderung/MeCoSa.html> (22.4.2018).
- Konsens über die Hochschulentwicklung zwischen den Staatlichen Hochschulen des Freistaates Sachsen und der Sächsischen Staatsregierung in der Fassung vom 1.3.2002, auch unter: <https://mikenagler1.files.wordpress.com/2011/11/hochschulkonsens-sachsen-2002.pdf> (20.5.2018).
- Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2017): Sachbericht. Berichtszeitraum 1.1.2016–31.12.2016, Leipzig.
- LAGEN, Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (2018): Über uns, unter: <https://www.nds-lagen.de/lagen/ueberblick/> (1.6.2018).
- LaKoF Bayern, Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (2018a): Bayern-Mentoring, URL: <http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/bayernmentoring> (2.4.2018).
- LaKoF Bayern, Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (2018b): Qualifizierungsprogramm "rein-in-die-hörsäle", URL: <http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm> (2.4.2018).
- LaKoF Bayern (2018c): Promotionsstipendien, unter: <http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/pst> (2.4.2018).
- LaKoF BW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2018a): Brigitte-Schlieben-Lange-Programm, URL: <https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/foerderprogramme/brigitte-schlieben-lange-programm/> (30.3.2018).
- LaKoF BW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2018b): Koordinierungsstelle, unter: <https://www.lakof-bw.de/lakof-bw/koordinierungsstelle/akteurinnen/> (25.5.2018).
- LaKoF BW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2018c): Mathilde-Planck-Lehrbeauftragtenprogramm, unter: <https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/foerderprogramme/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/> (30.3.2018).
- LaKoF BW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2018d): Organisation, unter: <https://www.lakof-bw.de/lakof-bw/koordinierungsstelle/organisation/> (25.5.2018).
- LaKoF BW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (2018e): Angebote und Projekte, unter: <https://www.lakof-bw.de/lakof-bw/organisation/angebote-und-projekte/> (25.5.2018).
- Land Niedersachsen (2017): Haushaltsplan für die Haushaltsjahre 2017 und 2018, Einzelplan 06 Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Hannover, auch unter: https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/haushalt/haushaltsrecht_inklusive_haushaltsplaene/haushaltsplanentwurf_2017_2018/haushaltsplanentwurf-20172018-146640.html (30.3.2018).
- LaKoF NW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (2018a): Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen, unter: <http://www.lakofnrw.de/landesprogrammenrw.html> (23.4.2018).
- LaKoF NW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (2018b): Gleich Mentoring!, unter: <http://www.lakofnrw.de/gleichmentoring.html> (23.4.2018).
- LaKoF NW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (2018c): Landesprogramme NRW, unter: <http://www.lakofnrw.de/landesprogrammenrw.html> (23.4.2018).
- LaKoF NW, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (2018d): Koordinierungsstelle, unter: <http://www.lakofnrw.de/koordinationsstelle.html> (23.4.2018).
- LaKoG Sachsen, Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen (2018): Code of Conduct vom 13.7.2015, Leipzig, auch unter: <http://www.lakog-sachsen.de/code-of-conduct/> (1.6.2018).
- Land Sachsen-Anhalt (2017): Haushaltsplan für die Haushaltsjahre 2017 und 2018 – Einzelplan 06 Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung - Wissenschaft und Forschung, Magdeburg, auch unter: https://mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/Haushalt/HHPL_2017_2018/Einzelplan_06_Ministerium_fuer_Wirtschaft__Wissenschaft_und_Digitalisierung_-_Wissenschaft_und_Forschung_-.pdf (22.3.2017).
- LaKoG Universität Stuttgart (2018a): Geschäftsstelle, unter: <http://www.lakog.uni-stuttgart.de/geschaeftsstelle> (25.5.2018).
- LaKoG Universität Stuttgart (2018b): MuT Mentoring und Training, unter: http://www.lakog.uni-stuttgart.de/mentoring_und_training/ (30.3.2018).
- Löther, Andrea (2008): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2007. 2. Fortschreibung, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln.
- Löther, Andrea (2010): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2009, 3. Fortschreibung, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln.

- Löther, Andrea (2012): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln.
- Löther, Andrea (2014): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln.
- Löther, Andrea (2016): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln.
- Löther, Andrea (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln.
- Löther, Andrea (2018): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln.
- LRK Thüringen, Thüringer Landesrektorenkonferenz (2016): Vereinbarung zwischen den Thüringer Hochschulen zum Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung, Jena, auch unter: https://www.lrk-thueringen.de/fileadmin/Downloads/Hochschuluebergreifende_Kooperationen/Vereinbarung_der_Thueringer_Hochschulen_zum_Thueringer_Kompetenznetzwerk_Gleichstellung__Stand_April_2016.pdf (31.7.2018).
- MASGF Brandenburg, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2016): Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2015-2019, auch unter: http://www.masgf.brandenburg.de/media_fast/4055/Broschuere_Gleichstellungspolitisches-Rahmenprogramm-2015-2019.pdf (2.4.2018).
- Mentoring Hessen - Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft (2018), unter: <http://www.mentoringhessen.de> (20.4.2018).
- MW, Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt (2018): Grundsätze der Förderung von Wissenschaft und Forschung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt aus Mitteln der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in der Förderperiode 2014-2020, Magdeburg, auch unter: https://www.ib-sachsen-anhalt.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/pdf/wirtschaft/FuE_Foerdergrundsaeetze_HS.pdf (25.6.2018).
- MWK Baden-Württemberg, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (2018): Chancengleichheit, unter: <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/forschung/forschungsfoerderung/chancengleichheit/> (30.3.2018).
- MWK, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2013): Hochschulentwicklungsvertrag zwischen dem Land Niedersachsen vertreten durch den Ministerpräsidenten, den stellvertretenden Ministerpräsidenten, die Ministerin für Wissenschaft und Kultur und den Finanzminister und den Niedersächsischen Hochschulen, vertreten durch die Präsidentinnen und Präsidenten, auch unter: http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/studium/hochschulentwicklungsvertrag_zielvereinbarungen/zukunftsvertrag-und-zielvereinbarungen-als-elemente-der-hochschulsteuerung-in-niedersachsen-93904.html (18.6.2018).
- MWK, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2016): Modellbeschreibungen der Leistungsbezogenen Mittelzuweisung der Hochschulen in staatlicher Verantwortung, auch unter: http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/studium/hochschulentwicklungsvertrag_zielvereinbarungen/zukunftsvertrag-und-zielvereinbarungen-als-elemente-der-hochschulsteuerung-in-niedersachsen-93904.html (18.6.2018).
- MWK, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2017): Maria-Goeppert-Mayer-Programm für Genderforschung, auch unter: https://www.mwk.niedersachsen.de/zablage_alte_knotenpunkte/themen/hochschulrecht_niedersachsen/gleichstellung/mariagoeppertmayerprogramm/maria-goeppert-mayer-programm-19046.html (2.4.2018).
- MWWK Rheinland-Pfalz, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (2018a): Frauenförderung in der Wissenschaft, unter: <https://mwwk.rlp.de/ar/themen/wissenschaft/studium-und-lehre/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/> (23.4.2018).
- MWWK Rheinland-Pfalz, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (2018b): Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville an Fachhochschulen, auch unter: <https://mwwk.rlp.de/de/themen/wissenschaft/studium-und-lehre/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/lehrbeauftragtenprogramm-mary-somerville/> (23.4.2018).
- MWWK Rheinland-Pfalz, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (2018c): Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen in der Forschung, auch unter: <https://mwwk.rlp.de/de/themen/wissenschaft/studium-und-lehre/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/wiedereinstiegsstipendien/> (23.4.2018).
- Perspektive 2020 - Hochschulfinanzierungsvertrag Baden-Württemberg 2015-2020 (2015): Vereinbarung des Landes Baden-Württemberg mit den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg, auch unter: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2015/Anlage_zu_PM_003_Hochschulfinanzierungsvertrag.pdf (5.7.2018).
- pro exzellenzia Hamburg - Hamburgs Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen (2018): Pro Exzellenzia ist ein Programm für Frauen, die mehr wollen!, URL: <https://www.pro-exzellenzia.de> (21.4.2018).
- ProFiL-Programm (2018): Das ProFiL-Programm, unter: <http://www.profil-programm.de/programm-und-ziele---programm.html> (5.5.2018).
- Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit vom 9. März 2016 (SächsABl. S. 366), enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 16. November 2017 (SächsABl.SDr. S. S 422).
- Sachsens Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag 2014 bis 2019 zwischen der CDU Sachsen und der SPD Sachsen, Dresden.
- Sächsischer Landtag: Plenarprotokoll 6/32 vom 20.4.2016, S. 2558-2567, auch unter: <http://www.landtag.sachsen.de/de/aktuelles/sitzungskalender/protokoll/863> (20.4.2018).

- Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Abteilung Frauen und Gleichstellung (2018): Berliner Chancengleichheitsprogramm, Berlin, auch unter: <https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/wissenschaft-und-forschung/berliner-programm/> (30.3.2018).
- SMWK, Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (1997): Hochschulentwicklungsplan des Freistaates Sachsen vom 4.3.1997, Dresden.
- SMWK, Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2011): Der Sächsische Hochschulentwicklungsplan bis 2020 vom 17.12.2011, Dresden, auch unter: http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/2012/SN_Hochschulentwicklungsplan_2020.pdf.
- SMWK, Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016): Hochschulentwicklungsplanung 2025 vom 22.11.2016, Dresden.
- Statistisches Bundesamt (2016): Hochschulen auf einen Blick, Wiesbaden, auch unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulen-Blick0110010167004.pdf?__blob=publicationFile (6.5.2018).
- TKG, Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (2018a): Über uns, unter: <http://www.tkg-info.de/ueber-uns/> (2.4.2018).
- TKG, Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (2018b): Ziele und Aufgaben, unter: <http://www.tkg-info.de/ziele-und-aufgaben/> (2.4.2018).
- Thüringer Landesrektorenkonferenz (2016): Vereinbarung zwischen den Thüringer Hochschulen zum Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung, auch unter: https://www.lrk-thueringen.de/fileadmin/Downloads/Hochschuleuebergreifende_Kooperationen/Vereinbarung_der_Thueringer_Hochschulen_zum_Thueringer_Kompetenznetzwerk_Gleichstellung_Stand_April_2016.pdf (2.4.2018).
- Thüringer Landtag (2017): Kleine Anfrage der Abgeordneten Muhsal (AfD) und Antwort des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft, Drs. 6/4283, auch unter: <https://kleineanfragen.de/thueringen/6/4283-thueringer-kompetenznetzwerk-gleichstellung-teil-i> (2.4.2018).
- TUBAF, Technische Universität Bergakademie Freiberg (2017): Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan 2018-2025, Freiberg.
- Universität Hamburg (2018a): MINT:PINK, unter: <https://www.min.uni-hamburg.de/min-schulportal/initiative-nat/mint-pink.html> (21.4.2018).
- Universität Hamburg (2018b): ZENTRUM GENDERWISSEN, auch unter: <https://www.uni-hamburg.de/forschung/transfer/forschungsinformationen/dienstleistungskatalog/zentrum-genderwissen.html> (21.4.2018).
- Universität Rostock (2018): KarriereWegeMentoring, unter: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/mentoring/> (21.4.2018).
- Vereinbarung über die Entwicklung bis 2010 zwischen den Staatlichen Hochschulen in Sachsen und der Sächsischen Staatsregierung vom 10.7.2003, Dresden, auch unter: http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/SN_Pakt03.pdf. Der Pakt wurde 2007 einer Evaluation durch die HIS GmbH Hannover unterzogen (25.6.2018).
- Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Steuerung der Hochschulen im Freistaat Sachsen und das Feststellungsverfahren zur Einräumung von Haushaltsflexibilitäten (Sächsische Hochschulsteuerungsverordnung) Vom 12. Dezember 2013.
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016a): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Bauhaus-Universität Weimar (BUW), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_buw_20171027.pdf (18.6.2018).
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016b): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU Jena), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_fsu_ergaenzung.pdf (18.6.2018).
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016c): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Technischen Universität Ilmenau (TU Ilmenau), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/forschung/zlv_tui_072017.pdf (18.6.2018).
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016d): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Universität Erfurt, auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_ue_ergaenzung.pdf (18.6.2018).
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016e): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar (HfM), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_hfm_endfassung_160119.pdf (18.6.2018).
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016f): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Fachhochschule Erfurt (FH Erfurt), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_fhe_ergaenzung2.pdf (18.6.2018).
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016g): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Ernst- Abbe-Hochschule Jena (EAH Jena), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_eah_ergaenzung.pdf (18.6.2018).
- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016h): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Hochschule Nordhausen (HSN), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/forschung/zlv_hsndh_072017.pdf (18.6.2018).

- Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016–2019 (2016i): Vertrag zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) und der Hochschule Schmalkalden (HSM), auch unter: https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_hsm_erganzung3.pdf (18.6.2018).
- Zielvereinbarung gemäß §10 Abs. 2 SächsHSFG (2016a): Vertrag zwischen der Technischen Universität Chemnitz vertreten durch den Rektor Prof. Dr. Gerd Strohmeier und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vertreten durch die Staatsministerin Dr. Eva-Maria Stange, auch unter: https://www.tu-chemnitz.de/rektorat/dokumente/Zielvereinbarung2017-20_TUC.pdf (20.6.2018).
- Zielvereinbarung gemäß §10 Abs. 2 SächsHSFG (2016b): Vertrag zwischen der Hochschule Mittweida vertreten durch den Rektor Prof. Dr. Ludwig Hilmer und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vertreten durch die Staatsministerin Dr. Eva-Maria Stange, in: Anlagen zum Schreiben des Staatsministeriums an den Präsidenten des Sächsischen Landtags vom 29.1.2017 in Beantwortung der Kleinen Anfrage des Abgeordneten Holger Mann, SPD-Fraktion, Drs. 6/7883, Thema: Zielvereinbarungen 2017 – 2020 mit den sächsischen Hochschulen, Dresden, S. 55–69.
- Zielvereinbarungen zwischen den sächsischen Hochschulen und dem SMWK. Antwort der Staatsregierung vom 10.2.2014 auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Prof. Dr. Dr. Dr. h. c. Gerhard Besier, Fraktion DIE LINKE. Teil II zu Drucksache 5/13443, auch unter: http://edas.landtag.sachsen.de/vieer.aspx?dok_nr=13443&dok_art=Drs&leg_per=5&pos_dok=203. (25.6.2018).
- Zimmermann, Karin (2012): Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg.

Anlagen

Anlage 1: Übersicht zu den gleichstellungsrechtlichen Regelungen in den Landeshochschulgesetzen der Bundesländer (Stand: Juni 2018)

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
1. Geschlechtersensible Sprachregelung															
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗
												§3 Abs. 4 „Bezeichnungen“			§122 „Gleichstellungsbe-stimmung“
2. Gleichstellung als Hochschulaufgabe															
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
§2 Abs. 4 „Aufgaben“	Art. 4 Abs. 1 „Gleichbe-rechtigung v. Frauen u. Männern“	§4 Abs. 8 „Aufgaben der Hoch-schulen“	§7 Abs. 1 „Gleichstel-lung von Frauen u. Männern“	§4 Abs. 2 „Aufgaben“	§3 Abs. 5 „Gemein-same Aufga-ben der HS“	§5 Abs. 1 „Frauenför-derung“	§4 „Gleichbe-rechtigung von Frauen und Män-nern“	§3 Abs. 3 „Aufgaben der HS“	§3 Abs. 4 „Aufgaben“	§2 Abs. 2 „Aufgaben“	§6 Abs. 1 „Frauenför-derung“	§5 Abs. 3 „Aufgaben“	§3 Abs. 5 „Aufgaben“	§3 Abs. 4 „Aufgaben aller HS“	§6 Abs. 1. „Chancen-gleichheit v. Frauen u. Männern, LaKo der GB“
3. Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung															
3.1 Hochschulentwicklungsplanung															
✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✓
§7 Abs. 1 „Struktur- und Ent-wicklungs-planung“	Gleichstel-lung findet keine Er-wähnung im Art. 14 „Hochschul-entwick-lungsplan“	keine Angabe	Gleichstel-lung findet keine Er-wähnung im Zusammen-hang mit der Hoch-schulent-wicklung	§103 „Hochschul-entwick-lungsplan“	keine Angabe	§7 Abs. 2 „Entwick-lungs-planung“	§88 Abs. 1 „Gleich-stellungs-beauf-tragte“	§1 Abs. 3 Satz 2; §42 Abs. 2 NHG „Staatliche Verantwort-ung + Gleichstel-lungsbeauf-tragte“	Gleichstel-lung findet im §6 „Ent-wicklungs-planung des Hochschul-wesens; Hochschul-verträge; Rahmen-vorga-ben“ keine Erwähnung	keine Angabe	§6 Abs. 1 „Frauenför-derung“ (Frauenför-Bestandteil der Struk-tur- und Entwick-lungs-planung)	§10 Abs. 2 „Hochschul-planung und -steuerung“	Gleichstel-lung findet im §5 „Ent-wicklungs-plan der HS“	§12 Abs. 1 „Struktur- und Ent-wicklungs-plan der HS“	§11; 12 Abs. 2 „Rahmen-vereinba-rung, Hoch-schulent-wicklungs-planung + Ziel- und Leistungs-vereinba-rung“
3.2 Zielvereinbarungen/ Hochschulverträge															
✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓
§13 Abs. 2 „Finanz- und Bericht-wesen“	Gleichstel-lung findet im Art. 15 „Zielverein-barun-gen“ keine Erwähnung	keine Angabe	§7 Abs. 5 „Gleich-stellung von Frauen und Männern“	§105a Abs. 1 „Ziel- und Leistungs-verein-barungen“	Gleichstel-lung findet keine Er-wähnung im Zusammen-hang mit den Ziel-verein-barungen	§7 Abs. 2 „Entwick-lungspla-nung“	Gleichstel-lung findet keine Er-wähnung im Zusammen-hang mit den Ziel-verein-barungen	§1 Abs. 3 Satz „Staatliche Verant-wortung“	Gleichstel-lung findet keine Erwähnung	keine Angabe	Gleichstel-lung findet keine Er-wähnung im Zusammen-hang mit den Ziel-verein-barungen	§10 Abs. 2 Satz 5 „Hochschul-planung und -steuerung“	§57 Abs. 2 „Zusam-menwirken von HS und Staat“	§12 Abs. 1 „Struktur- und Ent-wicklungs-plan der HS“	§12 Abs. 2 „Ziel- und Leistungs-verein-barungen“

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
3.3 Leistungsorientierte Mittelverteilung															
✓ §13 Abs. 2 „Finanz- und Berichtswesen“	✓ Art. 5 Abs. 2 „Finanzierung“	✗ keine Angabe	✓ §6 Abs. 1 „Staatliche Finanzierung und Körperchaftsvermögen“	✓ §105a Abs. 1 „Ziel- und Leistungsvereinbarungen“	✓ Gleichstellung findet keine Erwähnung im Hinblick auf die Mittelvergabe	✓ Gleichstellung findet keine Erwähnung im Hinblick auf die Mittelvergabe	✓ §16 Abs. 1 „Staatliche Finanzierung, Hochschulaushalte, Gebühren“	✓ §1 Abs. 2 „Staatliche Verantwortung“	✓ §24 Abs. 5 „GB; gleichstellungsbegzogene Mittelvergabe“	✗ keine Angabe	✗ keine Angabe	✓ §11 Abs. 7 „Wirtschaftsführung, Finanzierung“	✓ §57 Abs. 2 „Zusammenwirken von HS und Staat“	✗ keine Angabe	§13 Abs. 5 „Ausstattung der Hochschulen, Haushalt, Finanzierung, Eigentum“
3.4 Gleichstellungspläne/ Frauernförderpläne/-konzepte															
✓ §4 Abs. 5 „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ Die HS stellen für die Dauer von 5 Jahren Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige Personal auf.	✗ keine Erwähnung von Gleichstellungs- oder Frauenförderplänen/-konzepten	✓ §5a BerlHG + §59 Abs. 4 „Chancengleichheit der Geschlechter + schlechter FB“ Jede HS erlässt eine Satzung , in der sie zur Verwirklichung d. Chancengleichheit d. Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller u. inhaltlicher Hinsicht Regelungen trifft. Die FB unterstützt bei der Erstellung von Frauenförderlinien u. Frauenförderplänen .	✓ §7 Abs. 3 „Gleichstellung von Frauen und Männern“ Für jede HS sind ein langkonzept und ggf. dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen, die den Abbau v. Unterrepräsentanz v. Frauen behandeln. Gender Mainstreaming [§7, 1]	✓ §4 Abs. 2 „Aufgaben“ Die HS erlassen Frauenförderungsrichtlinien , in denen auch bestimmt wird, dass Frauen in Bereichen, die unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation wie männliche Mitarbeiterinnen bevorzugt zu werden sind	✓ §3 Abs. 5 „Gemeinsame Aufgaben der HS“ Die HS stellen Gleichstellungspläne auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal	✓ §5 Abs. 5 „Frauenförderung“ Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach den §§5 bis 7 des Hessischen Gleichstellungsgesetzes wird von der HS aufgestellt.	keine Erwähnung von Gleichstellungs- oder Frauenförderplänen/-konzepten	✓ §42 Abs. 1 „Gleichstellungsbeauftragte“ Die GB wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit.	keine Erwähnung von Gleichstellungs- oder Frauenförderplänen/-konzepten	✓ §131 §Abs. 2; §76 Abs. 2 „Beteiligung der Personalvertretung in Angelegenheiten der Frauenförderung + Aufgaben des Frauenrats“ Der Senat hat insbesondere Gleichstellungspläne (§15 des Landesgleichstellungsgesetzes) zu beschließen mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bis-her unterrepräsentiert sind ... zu erhöhen.	✓ §6 Abs. 1 „Frauenförderung“ Die HS wirken auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin und darauf, dass Frauen und Männer in Hochschulen organen und Hochschulgremien häufig vertreten sind. Dem Erreichen dieser Ziele dient auch die Aufstellung eines Frauenförderplans gemäß §7 des LGG vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623).	keine Erwähnung von Gleichstellungs- oder Frauenförderplänen/-konzepten	keine Erwähnung von Gleichstellungs- oder Frauenförderplänen/-konzepten	✓ §12 Abs. 1 „Struktur- und Entwicklungsplan der HS“ Zur Umsetzung der Aufgaben nach §3 Absatz 4 (Gleichstellung v. Frauen und Männern) enthalten die Struktur- und Entwicklungspläne jeweils einen Gleichstellungsplan .	§6 Abs. 1 „Chancengleichheit von Frauen und Männern, Landeskonferenz der GB“ Die HS stellen Frauenförderpläne nach §4 des ThürGleichG vom 6. März 2013 in der jeweils geltenden Fassung auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Der Frauenförderplan enthält Ziele und Zeitvorgaben und ist Bestandteil der

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
															Struktur- und Entwicklungsplanung. Gender Mainstreaming [§6, 2]
4. Regelung zur/m zentralen Gleichstellungsbeauftragten															
4.1. Geschlecht															
♀	♀ ♂	♀	♀	♀	♀ ♂	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀ ♂	♀ ♂	♀	♀
4.2. Status des Amtes															
nebenamtlich	nebenamtlich	hauptberuflich	nebenamtlich; in HS mit mehr als 2000 Mitgliedern kann die Aufgabe der GB hauptberuflich wahrgenommen werden [§68, 1]	nebenamtlich	nebenamtlich; an bestimmte HS kann die/der GB hauptberuflich gewählt werden [§87, 4]	nebenamtlich	nebenamtlich	hauptberuflich; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Fachministeriums [§42, 1]	keine Angabe	nebenamtlich	hauptberuflich	nebenamtlich	nebenamtlich; in HS mit mehr als 1500 Personalstellen ist die/der GB hauptberuflich tätig [§72, 2]	nebenamtlich; in HS mit mehr als 2.000 Mitgliedern ist die GB hauptberuflich tätig [§27, 4]	nebenamtlich
4.3. Grad der Freistellung															
Die GB ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. [§4, 4]	Die/der FB ist für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. [Art. 4, 3]	Nebenberufliche FB: Werden auf Antrag bis zur Hälfte, in der Hochschulmedizin bis zum vollen Umfang ihrer Dienstleistungen freigestellt. [§59, 10]	Die GB ist mindestens mit einem halben Vollzeitäquivalent von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Nimmt sie die Aufgabe hauptberuflich wahr, ist sie von ihren sonstigen Dienstaufgaben freizustellen [§68, 9]	FB ist von ihren Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. [§6, 5]	Die/der GB ist von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit es ihre/ seine Aufgaben erfordern. [§87, 2]	keine Angabe	Die GB wird mindestens zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt. [§88, 4]	keine Angabe	keine Angabe	Die GB kann auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben ganz oder teilweise freigestellt werden. [§72, 4]	keine Angabe	Die/der GB ist zur Ausübung des Amtes von ihren/ seinen sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Die Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit als Freistellung für bis zu 2 Semester gewährt werden. [§55, 4]	GB ist auf Antrag teilweise , bei HS mit mehr als 1500 Personalstellen ganz von ihren Dienstaufgaben freizustellen. [§72, 2]	Nebenberufliche GB ist von ihren Dienstpflichten angemessen zu befreien. [§27, 5]	Die GB ist zur Ausübung ihres Amtes angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu entlasten. [§6, 6]

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
4.4. Wahlmodus + Amtsdauer															
Wahl- berechtig- t: Mitglieder des Senats Wählbar: Hauptberuf- lich tätiges weibliches wissen- schaftliches Personal Amtsdauer: 2 bis 4 Jahre [§4, 2]	Wahl- berechtig- t: Mitglieder des Senats Wählbar: Hauptberuf- lich tätiges wissen- schaftliches und künstle- risches Personal. Amtsdauer: keine An- gabe [Art. 4, 2]	Wahl- berechtig- t: Leiter in der HS bestellt FB Wählbar: Weibliche Person (Bei nebenberuf- liche FB: Mitglieder der HS) Amtsdauer: 4 Jahre [§59, 1]	Wahl- berechtig- t: Mitglieder und Angehörige der HS; Präsident in bestellt die GB. Wählbar: Näheres zur Wahl wird in der Grund- ordnung bestimmt. Amtsdauer: 4 Jahre [§68, 1]	Wahl- berechtig- t: Zentrale Kommission für Frauen- fragen (FB für MA Technik u. Verwaltung ist Mitglied dieser Kom- mission) Wählbar: Mitglieder der Zentra- len Kommis- sion für Frauen- Akademi- sche Senat bestellt. Amtsdauer: 2 bis 5 Jahre	Wahl- berechtig- t: Die Hoch- schule (Mit- glieder des Fakultäts- rats, Mit- glieder des Hochschul- senats) Wählbar: Hochschul- lehrer in- nen, Mit- glieder des akademi- schen Per- sonals so- wie andere Personen, die einen Hochschul- abschluss + geeignete berufliche Erfahrungen nachweisen können. (GB soll dem in der Gruppe der Hoch- schul- lehrer in- nen der HS un- terrepräsen- tierten Ge- schlecht an- gehören.) Amtsdauer: 3 Jahre [§87, 1 + §85, 91]	Wahl- berechtig- t: Auf Vorschlag des Senats bestellt das Präsidium eine Frauen- und Gleich- stellungs- beauftragte. Wählbar: keine Angabe Amtsdauer: keine Angabe [§5, 3]	keine Angabe	Wahl- berechtig- t: Mitglieder des Senats wählen auf Vorschlag der Kom- mission für Gleich- stellung. Wählbar: Wird in der Grund- ordnung der HS geregelt. Amtsdauer: bis zu 6 Jahre [§42, 1]	Wahl- berechtig- t: Wird in der Grundord- nung der HS geregelt. Wählbar: Alle weiblichen Mitglieder der HS. Amtsdauer: Wird in der Grund- ordnung der HS geregelt. [§24, 2]	Wahl- berechtig- t: Mitglieder des Senats wählen auf Vorschlag des Aus- schusses für Gleich- stellungs- fragen Wählbar: keine Angabe Amtsdauer: 3 Jahre [§72, 4]	Wahl- berechtig- t: Präsident in der HS bestellt GB Wählbar: Die Stelle der GB ist öffentlich auszu- schreiben. Amtsdauer: 4 Jahre [§6, 2]	Wahl- berechtig- t: GB der Fakultäten + Zentrale Einrichtun- gen (nach §92) Wählbar: Wählbar sind Vertreter aller Mitglieder- gruppen nach §50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4. Amtsdauer: 5 Jahre [§55, 3 + §52, 1]	Wahl- berechtig- t: Weibliche Mitglieder der HS. Wählbar: Haupt- beruflich wissenschaftliches und künstle- risches Personal. Amtsdauer: bis zu 6 Jahre [§72, 2]	Wahl- berechtig- t: Mitglieder des Senats Wählbar: Die Stelle der GB ist öffentlich auszu- schreiben. (Bei Wahl der neben- amtlichen GB: an der HS haupt- beruflich tätige Mitarbeiter- innen) Amtsdauer: 5 Jahre [§27, 3]	Wahl- berechtig- t: Die Mitglieder des Senats wählen auf Vorschlag des Beirats für Gleich- stellungs- fragen Wählbar: Aus der Gruppe der Hochschul- lehrer oder der akade- mischen Mitarbeiter, an FHS und an der DHS auch der Mitarbeiter Amtsdauer: bis zu 3 Jahre [§6, 3]
4.5. Ausstattung															
Die HS stellt der GB die zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben	Die HS stellt der/dem FB zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in	Die HS stellt der FB Per- sonal- und Sachmitteln im Haushalt der Hoch- schule in	Die HS stellt der GB im angemesse- nen Umfang Personal- und Sach- mittel zur	Die Zentrale Kommission für Frauen- fragen & die FB haben einen Anspruch	Der/dem GB sind die für die Wahr- nehmung ihrer/seiner Aufgaben	keine Angabe	Für die Er- füllung ihrer Aufgaben erhält die GB mindestens eine halbe Stelle	keine Angabe	keine Angabe	Die GB ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln	Der GB ist zur wirksa- men Erfül- lung ihrer Aufgaben die	Das Rekto- rat sorgt für angemes- sene Arbeits- bedingun- gen der/des	Die HS stat- tet die GB nach Maß- gabe der ge- setzlichen Aufgaben personell	Die HS hat der GB in dem erforderli- chen Umfang	Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
erforderliche Personal- und Sachausstattung bereit. [§4, 4]	angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. [Art. 4, 3]	dem erforderlichen Umfang. [§59, 2]	Verfügung. [§68, 9]	auf eine angemessene Arbeitsausstattung. [§6, 7]	notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung zu stellen. [§87, 2]		für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie eine ausreichende Sachmittelausstattung. [§88, 4]			auszustatten. [§72, 4]	erforderliche Personal- und Sachausstattung bereit zu stellen. [§6, 2]	GB (...). [§55, 4]	und sächlich in angemessenem Umfang aus. [§72, 6]	Räume, Geschäftsbefähigung und Personal zur Verfügung zu stellen. [§27, 1]	Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang zu gewährleisten. [§6, 6]
4.6 Institutionelle Zuständigkeit															
GB ist unmittelbar an das Rektorat zugeordnet und hat unmittelbares Vortragsrecht. [§4, 3]	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	FB ist der Zentralen Kommission für Frauenfragen zugeordnet. [§6, 5]	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	Die GB ist dem Präsidium unmittelbar zugeordnet. [§6, 2]	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	Die GB ist der Hochschulleitung unmittelbar zugeordnet [§6, 4]
4.7. Institutionelle/ personelle Unterstützung															
Der Senat soll eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss einrichten. [§4, 6]	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe In jeder organisatorischen Grundeinheit für Lehre und Forschung und in der Verwaltung sowie in den zentralen Einrichtungen kann eine dezentrale GB gewählt werden, die die zentrale GB berät und unterstützt. [§68, 3]	Akademische Senat bildet eine Zentrale Kommission für Frauenfragen. [§6, 3]	keine Angabe	keine Angabe	Auf Fachbereichsebene ist jeweils eine Beschäftigte zu wählen, die die GB in fachbereichsspezifischen Fragen berät und unterstützt. Die GB kann diesen Beschäftigten die Wahrnehmung einzelner Aufgaben und Rechte einheitlich übertragen. [§88, 3]	keine Angabe	Die HS richtet eine Gleichstellungskommission ein. [§24, 4]	Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt die GB bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. [§72, 4]	keine Angabe	keine Angabe Die GB der HS können eine Landeskonferenz bilden. [§55, 5]	GB der Fachbereiche bilden unter Vorsitz der GB der HS die Gleichstellungskommission. Sie unterstützen die GB bei ihrer/seiner Arbeit. [§72, 5]	keine Angabe	Zur Unterstützung der GB bildet die HS den Beirat für Gleichstellungsfragen. [§6, 8] Landeskongferenz der GB [§6, 10]

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
5. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien															
GB gehört dem Senat, den Berufungs- und Auswahlkommissionen als stimmberechtigtes Mitglied an. [§4, 3]	FB gehört der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat als stimmberechtigtes Mitglied an. [Art. 4, 2] FB gehört dem Fakultätsrat an. [Art. 31, 1]. FB gehört dem Verwaltungskollegium an. [Art. 92, 2]. Die Hochschuleleitung kann die/den FB als Mitglied der Hochschule mit beratender Stimme teil. [§4, 3]	Allgemein: Bei der Zusammensetzung von Gremien der Hochschule selbstverwaltung sollen Frauen angemessen beteiligt werden. [§46, 7] FB haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der FB. [§59, 6]	keine weiteren Details GB hat Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien. [§68, 4]	FB hat das Recht, an allen Sitzungen des Akademischen Senats, der Fachbereichsräte sowie aller Kommissionen und Ausschüsse mit der Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. [§6, 6] Die FB ist an den Entscheidungen des Rektorats beratend zu beteiligen, insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei der Mittelvergabe nach §81 Abs. 2, (...) sowie bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Frauen- und Gleichstellungsrichtlinien der HS. [§6, 6]	keine weiteren Details Die GB hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen der anderen Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Anträgen und Rede- und Rederecht teilnehmen. [§42, 3] Der Hochschulschatrat kann die GB bei Sitzungen beratend hinzuziehen. [§52, 3] Der Stiftungsrat kann die GB bei Sitzungen beratend hinzuziehen. [§60, 4]	GB gehört dem Senat mit beratender Stimme an. [§36, 5] Nach §19 Abs. 3 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes kann die GB in Berufungsangelegenheiten eine Entscheidung bei allen anderen Personalmaßnahmen nehmen. [§5, 5]	keine weiteren Details Die GB hat das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane sowie das Antrags- und Rederecht in allen Aufgabenbereichen nach Absatz 1 der Angelegenheiten. [§88, 2] Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien und Berufungskommissionen ist anzustreben. [§51, 4 + §59, 3]	Die GB hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen der anderen Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Anträgen und Rede- und Rederecht teilnehmen. [§42, 3] Der Hochschulschatrat kann die GB bei Sitzungen beratend hinzuziehen. [§52, 3] Der Stiftungsrat kann die GB bei Sitzungen beratend hinzuziehen. [§60, 4]	GB ist Mitglied der Hochschulkonferenz (wenn diese in Grundordnung vorgesehen). [§22b, 2] GB ist Mitglied des Aufsichtsrats (Universitätsklinikum) mit beratender Stimme. [§31a, 4] GB kann an den Sitzungen der Hochschulgremien teilnehmen. [§42, 3] Der Hochschulschatrat kann die GB bei Sitzungen beratend hinzuziehen. [§52, 3]	keine weiteren Details GB kann an den Sitzungen teilnehmen und Anträge stellen. [§72, 4]	GB gehört dem Hochschulschatrat mit beratender Stimme an. [§25, 2] Sie kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen des Senats, des Erweiterten Präsidiums, der Fakultätsräte und der Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen, teilnehmen. [§6, 4] Die GB wirkt am Berufungsverfahren mit und hat das Recht, dem Vorschlag der Berufungskommission eine Stellungnahme beizufügen. [§43, 3]	Mit beratender Stimme gehört die/die GB dem Senat an. [§81, 2] und dem Erweiterten Senat an. [§81a, 1] und der Findungskommission zur Vorbereitung eines Berufungsvorschlags an. [§61, 2] an. GB unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung zu allen Belangen der Gleichstellung der Angelegenheiten, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Einstellung des wissenschaftlichen Personals. [§55, 2] Die GB ist berechtigt, an den Sitzungen des Hochschulschulrats mit beratender Stimme und Anträgen teilzunehmen. In Gremien sollen Männer jeweils hälftig vertreten sein; ist dies nicht möglich, soll der Geschlechteranteil an dem Gremium mindestens dem Anteil an der Mitgliedergruppe entsprechen. [§14, 2]	GB gehört dem Erweiterten Senat mit Antragsrecht und beratender Stimme an. [§20, 3] GB gehört dem Senat an. [§67, 1] GB nimmt an allen Sitzungen des Senats mit Stimmrecht teil. Sie darf an den Sitzungen der weiteren Kollegialorgane der HS beratend teilnehmen. [§72, 3] beratender Stimme und Anträge mit der Frauenbelange betreffend kann die GB in den Gremien der HS mit Anträgen und Rede- und Rederecht teilnehmen. [§6, 4]	Die Grundordnung der HS regelt, ob die GB dem Senat und anderen Selbstverwaltungseinheiten als stimmberechtigtes oder als beratendes Mitglied an. [§6, 3] An der Beratung solcher Angelegenheiten (Belange der Frauen betreffend) kann die GB in den Gremien der HS mit Anträgen und Rede- und Rederecht teilnehmen. [§6, 4]	

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
6. Berichterstattung															
GB erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit. Zudem hat die GB das Recht jährlich dem Hochschulrat über ihre Arbeit zu berichten. [§4, 3]	keine Angabe	Die FB erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung. [§59, 5]	Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Präsidentin oder dem Präsidenten und anderen von der Grundordnung bestimmten Organen der Hochschule regelmäßig über ihre Tätigkeit. [§68, 8]	Zentrale Kommission für Frauenfragen berichtet dem Akademischen Senat regelmäßig über ihre Arbeit. [§6, 4]	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	GB ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. [§42, 2]	keine Angabe	GB hat regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. [72, 4]	GB nimmt Stellung gegenüber: <ul style="list-style-type: none"> - der von der HS gemäß §6 LGG erhobenen Daten, - dem Frauenförderplan der HS gemäß §7 LGG, - dem Bericht der HS gemäß §9 LGG; Die Mitglieder des Senats nehmen Stellung zu dem Bericht. [§6, 6]	Der Senat ist zuständig für die Stellungnahme zum Tätigkeitsbericht der/des GB. [§81, 1]	GB berichtet jährlich hochschulöffentlich über den Stand ihrer/seiner Tätigkeit. [§72, 2]	keine Angabe	Die GB berichtet dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit; die HS stellt die hierfür erforderlichen statistischen Angaben zur Verfügung. [§6, 5]

BW	BY	BE	BB	HB	HH	HN	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
7. Quellen															
7.1. Link															
http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	https://bravors.braun.de/burg.de/ge-setze/bbghg	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	https://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true	http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+B&psml=bawueprod.psmi&max=true&iz=true
7.2. Fassung															
LHG BW in der Fassung vom 1. Januar 2005	BayHschG vom 23. Mai 2006	BerHschG vom 26. Juli 2011	BbgHG in der Fassung vom 28. April 2014	BremHG in der Fassung vom 9. Mai 2007	HmbHG in der Fassung vom 18. Juli 2001	HHG in der Fassung vom 14. Dezember 2009	LHG M-V in der Fassung vom 25. Januar 2011	NHG in der Fassung vom 26. Februar 2007	HG NRW in der Fassung vom 16. September 2014	HochSchG in der Fassung vom 19. November 2010	SHSG in der Fassung vom 30. November 2016	SächsHSFG in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013	HSG LSA in der Fassung vom 14. Dezember 2010	HSG SH in der Fassung vom 5. Februar 2016	ThürHG in der Fassung vom 1. September 2016
7.3. Zugriffsdatum															
20.3.2018	6.4.2018	20.3.2018	5.4.2018	5.4.2018	5.4.2018	5.4.2018	6.4.2018	21.3.2018	10.4.2018	10.4.2018	10.4.2018	21.3.2018	11.4.2018	11.4.2018	26.3.2018

Anlage 2: Vertiefende Auswertung gleichstellungsrechtlicher Regelungen in den Landeshochschulgesetzen ausgewählter Bundesländer

In der vorliegenden Analyse der fünf ausgewählten Bundesländer werden weder familienpolitische Komponenten (d.h. gesetzliche Bestimmungen zum Mutterschutz, zur Eltern- oder Pflegezeit, zur Familienfreundlichkeit) noch Aussagen zu den Themen sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung berücksichtigt.

Anlage 2-1: Ausgewählte Bundesländer im Vergleich – Übersicht

Bundesland	Baden-Württemberg	Berlin	Niedersachsen	Sachsen	Thüringen
Landeshochschulgesetz	Gesetz über die Hochschulen (LHG) in der Fassung vom 1. Januar 2005	Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011	Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächHSFG) in der Fassung vom 15. Januar 2013	Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) in der Fassung vom 13. September 2016
Genderspezifische Sprachregelung	✓ geschlechtergerecht	✓ geschlechtergerecht	✓ geschlechtergerecht	✗ nicht geschlechtergerecht (§3 Abs. 4 „Bezeichnungen“)	✗ nicht geschlechtergerecht (§122 „Gleichstellungsbestimmung“)
Gleichstellung als Hochschuleaufgabe	✓ §2 Abs. 4 LHG BW „Aufgaben“	✓ §4 Abs. 8 BerLHG „Aufgaben der HS“	✓ §3 Abs. 3 NHG „Aufgaben der HS“	✓ §5 Abs. 3 SächHSFG „Aufgaben“	✓ §6 Abs. 1. ThürHG „Chancengleichheit v. Frauen u. Männern, LaKo der GB“
Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung	✓ §7 Abs. 1 LHG BW „Struktur- und Entwicklungsplanung“	✗	✓ §1 Abs. 3 Satz 2 NHG „Staatliche Verantwortung“	✓ §10 Abs. 5 SächHSFG „Hochschulplanung und -steuerung“	✓ §11 + 12 Abs. 2 ThürHG „Rahmenvereinbarung, Hochschulentwicklungsplanung + Ziel- und Leistungsvereinbarung“
	✓ §13 Abs. 2 LHG BW „Finanz- und Berichtswesen“	✗	✓ §1 Abs. 3 Satz 2 NHG „Staatliche Verantwortung“	✓ §10 Abs. 2 SächHSFG „Hochschulplanung und -steuerung“	✓ §12 Abs. 2 ThürHG „Ziel- u. Leistungsvereinbarung“
	✓ §13 Abs. 2 LHG BW „Finanz- und Berichtswesen“	✗	✓ §1 Abs. 2 NHG „Staatliche Verantwortung“	✓ §11 Abs. 7 SächHSFG „Wirtschaftsführung, Finanzierung“	✓ §13 Abs. 5 ThürHG „Ausstattung der Hochschulen“
	✓ §4 Abs. 5 LHG BW „Chancengleichheit v. Frauen u. Männern“ „Gleichstellungspläne für die Dauer von 5 Jahren“	✓ §5a BerLHG „Chancengleichheit der Geschl.“ „Satzung zur Chancengleichheit & Frauenförderrichtlinien und -pläne“	✓ §42 Abs. 1 NHG „Gleichstellungsbeauftragte“ „Erstellung von Gleichstellungsplänen“	✗ Im SächHSFG wird vom „Gleichstellungsauftrag“ gesprochen, allerdings finden sich hierzu keine weiteren Details	✓ §6 Abs. 1 ThürHG „Chancengleichheit v. Frauen und Männern“ „Frauenförderplan mit Ziel- und Zeitvorgaben“ Gender Mainstreaming [§6, 2]
Regelung zur/m zentralen Gleichstellungsaufträgen	Status des Amtes nebenamtlich [§4, 4]	hauptberuflich [§59, 1]	hauptberuflich [§42, 1]	nebenamtlich [§55, 4]	nebenamtlich [§6, 6]
	Institutionelle Zuordnung Rektorat [§4, 3]	✗	✗	✗	Hochschulleitung [§6, 4]
	Wahlmodus & Amtsdauer Wahlberechtigti: Mitglieder des Senats Wählbar: An der HS hauptberuflich tätiges weibliches wissenschaftliches Personal.	Wahlberechtigti: Leiter, in bestellt die FB Wählbar: Weibliche Person; bei der Wahl der neben-	Wahlberechtigti: Die Mitglieder des Senats wählen auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung.	Wahlberechtigti: GB der Fakultäten + Zentrale Einrichtungen (nach §92) Wählbar: Wählbar sind Vertreter aller Mitgliedergruppen nach §50 Abs. 1 Satz	Wahlberechtigti: Mitglieder des Senats wählen auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungstragen Wählbar: Person aus der Gruppe der Hochschullehrer + akademischen Mitarbeiter; an FHS + DHS

Bundesland	Baden-Württemberg	Berlin	Niedersachsen	Sachsen	Thüringen
		beruflichen FB nur weibliche Mitglieder der HS	Wählbar: Wird in der GO der HS geregelt	1 Nr. 1 bis 4.	auch Mitarbeiter
	Amtsdauer: 2 bis 4 Jahre [§4, 2]	Amtsdauer: 4 Jahre [§59, 11]	Amtsdauer: bis zu 6 Jahre [§42, 1]	Amtsdauer: 5 Jahre [§55, 3]	Amtsdauer: bis zu 3 Jahre [§6, 3]
<i>Grad der Freistellung</i>	Angemessene Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben. [§4, 4]	Bei nebenberufliche FB: Freistellung auf Antrag bis zur Hälfte von Dienstaufgaben. [§59, 10]		Angemessene Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben. [§55, 4]	Angemessene Entlastung von sonstigen Dienstaufgaben. [§6, 6]
<i>Ausstattung</i>	Die HS stellt erforderliche Personal- und Sachausstattung bereit. [§4, 4]	Die HS stellt Personal- und Sachmitteln in dem erforderlichen Umfang. [§59, 2]	✗ Näheres regelt die Grundordnung	Das Rektorat sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen. [§55, 4]	Die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln ist in angemessenem Umfang zu gewährleisten. [§6, 6]
<i>institutionelle/ personelle Unterstützung</i>	Senat richtet Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss ein. [§4, 6]	✗	✗	✗ <i>Die GB der HS können eine Landeskongferenz bilden.</i> [§55, 5]	Zur Unterstützung der GB bildet die HS den Beirat für Gleichstellungsfragen. [§6, 8] Landeskongferenz der GB [§6, 10]
<i>Berichterstattung</i>	GB erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit. Zudem hat die GB das Recht jährlich dem Hochschulrat über ihre Arbeit zu berichten. [§4, 3]	Die FB erstellt mind. alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat + das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung. [§59, 5]	GB ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. [§42, 2]	Der Senat ist zuständig für die Stellungnahme zum Tätigkeitsbericht der/des GB. [§81, 1]	Die GB berichtet dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit; die HS stellt die hierfür erforderlichen statistischen Angaben zur Verfügung. [§6, 5]
Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien	Die GB nimmt an Sitzungen der Fakultäts- u. Sektionsräte, der Hochschulräte, der Örtlichen Hochschulräte u. der Örtlichen Senate mit beratender Stimme teil. [§4, 3] Die GB ist stimmberechtigtes Mitglied im Senat, in den Berufungs- und Auswahlkommissionen. [§4, 3]	✗ Keine genauen Angaben zur Gremienbesetzung; lediglich der Hinweis, dass bei der Zusammensetzung von Gremien Frauen angemessen beteiligt werden sollen. [§46, 7] Die FB haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. [§59, 6]	Die GB kann Versammlungen einberufen. [§42, 2] Der Hochschul- und der Stiftungsrat können die GB bei Sitzungen beratend hinzuziehen. [§52, 3 + §60, 4] Die GB hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. [§42, 3] Sie nimmt Stellung zu den Empfehlungen und den Berufungsvorschlägen der Berufungskommission [§26, 2–3]. <i>Keine Information über die Besetzung des Senats im NHG!</i>	Mit beratender Stimme gehört die/der GB dem Senat [§81, 2], dem Erweiterten Senat [§81a, 1] und der Findungskommission zur Vorbereitung eines Berufungsvorschlags [§61, 2] an. GB unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung zu allen die Belange der Gleichstellung berührenden Angelegenheiten, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. [§55, 2]	Die Grundordnung jeder HS regelt, ob die GB dem Senat und anderen Selbstverwaltungseinheiten als stimmberechtigtes oder als beratendes Mitglied angehört. [§6, 3] Das ThürHG gibt hier keine weiteren Ausführungen <i>Allgemein:</i> An der Beratung von Angelegenheiten, die die Belange der Frauen betreffen, kann die GB in den Gremien der HS mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. [§6, 4]

Anlage 2–2: Gleichstellungsrechtliche Regelungen in Baden-Württemberg

Baden-Württemberg	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im LHG
Gleichstellung als Hochschulaufgabe	Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (...).	§2 Abs. 4 LHG BW: Aufgaben
	Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.	§4 Abs. 1 LHG BW: Chancengleichheit von Frauen und Männern
	Zur Bewertung der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen nach §2 sowie bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nehmen die Hochschulen regelmäßig Eigenevaluations vor. Darüber hinaus sind in angemessenen zeitlichen Abständen Fremdevaluations durchzuführen. Die Ergebnisse sind dem Wissenschaftsministerium im Rahmen des Jahresberichts nach §13 Absatz 9 zu berichten und sollen veröffentlicht werden.	§5 Abs. 2 LHG BW: Evaluation
	Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort; diese Pläne schließen die Gleichstellungspläne nach §4 Absatz 5 ein. In den Plänen stellen die Hochschulen ihre Aufgaben und die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung dar und treffen Festlegungen für die künftige Verwendung freierwerdender Stellen von Professuren. Bei der Aufstellung dieser Pläne ist auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu beachten. Die Pläne bezeichnen insb. die Schwerpunkte der Ausbildung und der Forschung sowie die in den einzelnen Studiengängen angestrebten Studienanfängerplätze.	§7 LHG BW: Struktur- und Entwicklungsplanung
Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung	Die Hochschulen stellen für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige Personal auf. Sie enthalten konkrete Ziel- und Zeitvorgaben und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren.	§4 Abs. 5; 6 LHG BW: Chancengleichheit von Frauen und Männern
	Das Wissenschaftsministerium kann für die Gleichstellungspläne Richtlinien vorgeben. Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor. Der Senat soll eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss einrichten.	§19 Abs. 1 LHG BW: Senat
	Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an ihren Aufgaben, den vereinbarten Zielen und den erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen . Die Hochschulen richten ein Informationssystem ein, das die Grunddaten der Ressourcenausstattung und -nutzung für die Leistungsprozesse der Lehre, der Forschung und bei den sonstigen Aufgaben der Hochschulen sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages enthalten muss.	§13 Abs. 2, 8 LHG BW: Finanz- und Berichtswesen
	Das Rektorat berichtet dem Senat und dem Hochschulrat jährlich über den aktuellen Stand der Umsetzung der Gleichstellungsziele und legt nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor.	§4 Abs. 5 LHG BW: Chancengleichheit von Frauen und Männern; §16 Abs. 6 LHG BW: Rektorat
Regelung zur/m zentralen Gleichstellungsbeauftragten	Allgemeine Regelungen zur Gleichstellungsbeauftragten (§4 Abs. 2; 3; 4; 7; 8) Aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals wählt der Senat eine Gleichstellungsbeauftragte (GB) + mindestens eine Stellvertreterin für die Dauer von 2 bis 4 Jahren . (Die Grundordnung regelt das Nähere zur Ausgestaltung des Amtes, zur Durchführung der Wahl oder zur Bestellung der GB und ihrer Stellvertreterinnen und die Dauer der Amtszeit. Im Übrigen gelten die Gleichstellungsregelungen dieses Gesetzes und des Chancengleichheitsgesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit die Grundordnung keine weitergehenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft . Die Grundordnung kann an den Studienakademien örtliche GB vorsehen; sie kann abweichend von Abs. 2 Satz 1 eine gemeinsame GB + mindestens eine Stellvertreterin für das weibliche wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal vorsehen; die Entscheidung im Senat über die Zusammenführung der Ämter kann nicht ohne Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder nach §10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 getroffen werden.) Die GB ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet , sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Sie darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden und ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang frühzeitig + umfassend zu informieren. Die GB gehört dem Senat sowie den Berufungskommissionen nach §48 Abs. 3 und den Auswahlkommissionen nach §51 Abs. 6 kraft Amtes an; sie kann sich in den Berufs- und Auswahlkommissionen unbeschadet des §10 Abs. 6 Satz 1 auch von einer von ihr zu benennenden Person vertreten lassen. (Die Hochschule kann in der Grundordnung regeln, in welchen weiteren Gremien, Kommissionen und Ausschüssen die GB mit Stimmrecht oder beratend teilnehmen kann.)	§4 LHG BW: Chancengleichheit von Frauen und Männern; GB; Ansprechperson für Antidiskriminierung

Baden-Württemberg	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im LHG
	<p>Ausstattung: Die Hochschule stellt der GB die zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung bereit.</p> <p>Freistellung: Die GB ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten; die Stellvertreterinnen können entsprechend entlastet werden. Das Wissenschaftsministerium trifft durch Rechtsverordnung, abhängig von der Größe der Hochschule, Regelungen für die Entlastung.</p> <p>Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§4 Abs. 1; 2; 3)</p> <p>Wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern + bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.</p> <p>Legt fest, durch welche Stellvertreterin sie sich allgemein/im Einzelfall vertreten lässt (Reihenfolge der Stellvertretung, Übertragen bestimmter Geschäftsbereiche auf Stellvertreterinnen).</p> <p>Nimmt an Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Örtlichen Hochschulräte und der Örtlichen Senate mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.</p> <p>Die GB erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit; sie hat das Recht, jährlich dem Hochschulrat über ihre Arbeit zu berichten.</p> <p>Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§4 Abs. 3)</p> <p>Die GB hat ein unmittelbares Vortragsrecht.</p> <p>Sie hat das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die GB an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.</p> <p>Hält die GB eine Maßnahme für unvereinbar mit §4 oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung schriftlich zu beanstanden; bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann das Rektorat die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen.</p>	
Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat an.</p> <p>Der Senat entscheidet in Angelegenheiten von Forschung, Kunstausübung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben, Lehre, Studium, dualer Ausbildung und Weiterbildung, soweit diese nicht durch Gesetz einem anderen zentralen Organ, den Fakultäten oder Studienakademien zugewiesen sind.</p> <p>Der Senat soll eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss nach §19 Abs. 1 (Satz 5: Stellungnahme zum Abschluss von Hochschulverträgen und Zielvereinbarungen) einrichten.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Berufungskommission an.</p> <p>In der Berufungskommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören; die Kommission kann eine sachverständige Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik beratend hinzuziehen.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Auswahlkommission an.</p> <p>Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Rektoratsmitglied oder einem Mitglied des Dekans der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. In der Auswahlkommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören. Im Übrigen gilt §48 Absatz 3 entsprechend.</p> <p>GB nimmt an Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Örtlichen Hochschulräte und der Örtlichen Senate mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.</p>	<p>§19 LHG BW: Senat; §4 Abs. 6 LHG BW: Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>§48 Abs. 3 LHG BW: Berufung von Professorinnen und Professoren §51 Abs. 6 LHG BW: Juniorprofessur</p> <p>§4 Abs. 3 LHG BW: Gleichstellungsbeauftragte</p>

Anlage 2–3: Gleichstellungsrechtliche Regelungen in Berlin

Berlin	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im BerHfG
Gleichstellung als Hochschul-aufgabe	<p>Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden. In Umsetzung dieser Aufgabe (Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter) erlässt jede Hochschule eine Satzung, in der sie in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen trifft:</p> <p>Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie</p> <p>Berufungsverfahren</p> <p>Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung</p> <p>inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals</p> <p>Besetzung von Gremien und Kommissionen</p>	<p>§4 Abs. 8 BerHfG: Aufgaben der Hochschulen</p> <p>§5a BerHfG: Chancengleichheit der Geschlechter</p>
Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung	<p>Keine gesonderte Erwähnung des Themas „Hochschulplanung- und steuerung“ im BerHfG allerdings sollen die für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltungen regelmäßig mehrjährige Verträge mit den Hochschulen über die Grundzüge ihrer weiteren Entwicklung und über die Höhe des Staatszuschusses für ihre Aufgaben, insbesondere von Forschung, Lehre und Studium, schließen. Laut §7 BerHfG richtet sich die Ordnung des Hochschulwesens nach §4 des Hochschulrahmengesetzes (§4 HRG: Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium).</p> <p>Darüber hinaus wird im §3 Abs. 1 BerHfG festgelegt, dass sich jede Hochschule eine Grundordnung geben muss. Die GO trifft neben den im BerHfG vorgesehenen Bestimmungen insb. Regelungen über die korporativen Rechte und Pflichten der Mitglieder sowie über die Verfahren in den Gremien. Auch soll die Wahl der Frauenbeauftragten in der Grundordnung geregelt werden.</p>	<p>§2a BerHfG: Verträge des Landes Berlin mit den Hochschulen</p> <p>§3 Abs. 1 BerHfG: Grundordnung</p> <p>§59 Abs. 11 BerHfG: Frauenbeauftragte</p>
Regelung zur/m zentralen Gleichstellungs-beauftragung	<p>Allgemeine Regelungen zur Frauenbeauftragten (§59 Abs. 1; 2; 10; 11)</p> <p>Bestellung einer hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten (FB) an jeder Hochschule + Bestellung bis zu zwei nebenberufliche Stellvertreterinnen möglich. Bei Gliederung der Hochschule in Fachbereiche, zentrale Einrichtungen bzw. Dienstleistungsbereiche werden nebenberufliche FB jeweils eine Stellvertreterin bestellt.</p> <p>Bestellung der hauptberuflichen FB von dem Leiter/Leiterin der Hochschule für 4 Jahre, Stellvertreterinnen + nebenberufliche FB für 2 Jahre. Die Wahl der FB wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Vierparität geregelt. Wahlberechtigt sind nur die weiblichen Mitglieder der Hochschule. Bei der Wahl der hauptberuflichen FB können auch Frauen gewählt werden, die nicht Mitglieder der Hochschule sind.</p> <p>Freistellung: Hat die hauptberufliche Frauenbeauftragte ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt Ansprüche, die sich aus der Anwendung des geltenden Tarifrechts ergeben, bleiben unberührt.</p> <p>Nebenberufliche FB werden auf Antrag bis zur Hälfte, in der Hochschulmedizin bis zum vollen Umfang ihrer Dienstaufgaben freigestellt.</p> <p>Stellvertretende FB können auf Antrag in angemessenem Umfang nach Maßgabe ihrer Belastung in der Hochschulmedizin im Umfang von 50 vom Hundert von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden.</p> <p>Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Hilfskräfte gemäß §121 nach näherer Regelung durch die Grundordnung. Auf Mitarbeiterinnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet §44 Absatz 5 Anwendung.</p> <p>FB dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert bzw. wegen ihres Amtes benachteiligt/begünstigt werden. Die FB sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Eine Kündigung bzw. Versetzung ist aus wichtigen dienstlichen Gründen möglich, bedarf aber der Zustimmung des Personalsrats.</p> <p>Zur wirksamen Erfüllung der Aufgaben der FB ist die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln aus dem Haushalt der Hochschule im erforderlichen Umfang zu gewährleisten.</p> <p>aufgaben der Frauenbeauftragten (§59 Abs. 3; 4; 5)</p> <p>Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule hin.</p> <p>Beraten und unterstützen die Hochschulleitung sowie die übrigen Organe/Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten, insb. bei der Erstellung von Frauenförderplänen + Frauenförderplänen und nehmen Anregungen/Beschwerden entgegen.</p> <p>Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>Die hauptberufliche FB erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Das Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung (→ Über die Umsetzung + die Einhaltung der Frauenförderpläne und Frauenförderpläne legen die Organe und Einrichtungen der jeweiligen Hochschule der Frauenbeauftragten jährlich Materialien vor.)</p>	<p>§59 BerHfG: Frauenbeauftragte</p>

Berlin	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im BerlHG
	<p>Stillschweigen zu wahren über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt geworden und Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung/Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen (auch über Amtszeit hinaus). Bei Einwilligung der Beschäftigten gilt diese Verpflichtung nicht ggü. der Hochschulleitung und Personalvertretung</p> <p>Rechte der Frauenbeauftragten (§59 Abs. 6; 7; 8; 9)</p> <p>Frauenbeauftragte sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei entsprechenden Vorlagen, Berichten + Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere die folgenden Rechte:</p> <p>Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen; Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Dienstkräfte vorliegt; Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.</p> <p>Recht auf Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. Soweit im Rahmen der Erprobungsklausel nach §7 a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch ggü. diesen Organen.</p> <p>Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht sowie auf Auskunft aus automatisierten Verfahren oder auf Einsicht in automatisierte Verfahren. Sie haben ein Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen, Beteiligung am Auswahlverfahren, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerbern und Bewerberinnen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen worden sind. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Absatz 6 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der FB durch die Hochschule in allen in Absatz 6 genannten Angelegenheiten. Die Beteiligung der FB erfolgt in dringenden Fällen zeitgleich mit dem Personalrat.</p> <p>Wird die FB nicht gemäß Absatz 7 beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen aussetzen und die Beteiligung nachzuholen. Ist die Entscheidung eines Gremiums oder eines Organs der Hochschule nach Absatz 6 gegen die Stellungnahme der FB getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.</p> <p>Die Gremienbesetzung wird wesentlich von der verfassungsrechtlich verankerten Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre und dem damit verbundenen Recht auf Selbstverwaltung geprägt. Zahlreiche Hochschulgremien sind als Wahlgremien ausgestaltet. Das BerlHG beinhaltet in §46 Absatz 7 die allgemeine Regelung, dass bei der Zusammensetzung von Gremien der Hochschulselbstverwaltung Frauen angemessen beteiligt werden sollen.</p>	<p>§59 BerlHG: Frauenbeauftragte</p>
<p>Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien</p>	<p>Die Frauenbeauftragte hat Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. (Soweit im Rahmen der Erprobungsklausel nach §7 a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen.)</p> <p>Für die Zusammensetzung der Kuratorien gehören nach §64 Abs. 1 eine Vertreterin einer Organisation, die die Interessen von Frauen, sowie eine Person, die Umweltbelange vertritt (7). Für die Bildung von Berufungskommissionen ist normiert, dass diesen Wissenschaftlerinnen angehören sollen, gegebenenfalls auch solche, die nicht Mitglieder der Hochschule sind.</p> <p>Frauenbeauftragte, die in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis mit der Hochschule stehen, erhalten auf Antrag die Zeiten, die sie dem Gremium angehören oder in denen sie ihr Amt als Frauenbeauftragte ausüben, mit dem Faktor 1/2 nicht auf ihre Dienstzeit angerechnet. Gehören sie mehreren Gremien gemäß Satz 1 an, ist nur eine einmalige Anrechnung möglich.</p>	<p>§46 Abs. 7 BerlHG: Zusammensetzung und Stimmrecht</p> <p>§59 Abs. 6 BerlHG: Frauenbeauftragte</p> <p>§64 Abs. 1 BerlHG: Zusammensetzung der Kuratorien;</p> <p>§73 Abs. 3 BerlHG: Kommissionen und Beauftragte</p> <p>§44 Abs. 5 BerlHG: Rechte u. Pflichten der Hochschulmitglieder</p>

Anlage 2–4: Gleichstellungsrechtliche Regelungen in Niedersachsen

Niedersachsen	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im NHG
Gleichstellung als Hochschulaufgabe	Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.	§3 Abs. 3 NHG: Aufgaben der Hochschulen
Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung	<p>Das für die Hochschulen zuständige Ministerium (Fachministerium) trifft mit jeder Hochschule aufgrund der Landeshochschulplanung und der Entwicklungsplanung der jeweiligen Hochschule Zielvereinbarungen, die sich in der Regel auf mehrere Jahre beziehen. Die Entwicklungsplanung soll die Entwicklungs- und Leistungsziele in ihren Grundzügen bestimmen. Zielvereinbarungen mit einer Hochschule in Trägerschaft einer Stiftung werden zugleich mit der Stiftung getroffen. Gegenstände der Zielvereinbarungen sind insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Zahl der Studienplätze sowie die Einrichtung, wesentliche Änderung oder Schließung von Studiengängen, 2. die Art und Weise der Erfüllung der Aufgaben nach §3 (Aufgaben der Hochschulen), 3. die Sicherung und Verbesserung der Qualität von Lehre, Forschung, Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Weiterbildung einschließlich Evaluation, (...) <p>Die Hochschulen berichten dem Fachministerium über den Stand der Verwirklichung der vereinbarten Ziele.</p> <p>Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an deren Aufgaben und den von ihnen erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach §3 Abs. 3 zu berücksichtigen.</p> <p>Der Senat beschließt die Entwicklungsplanung nach §1 Abs. 3 Satz 2 sowie den Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit dem Präsidium.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Beschäftigungsmöglichkeiten für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.</p> <p>Allgemeine Regelungen zur Gleichstellungsbeauftragten (§42 Abs. 1; 5; 6)</p> <p>Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine GB.</p> <p>Die Amtszeit der GB beträgt bis zu sechs Jahre + bei Wiederwahl bis zu acht Jahre. Mit Zustimmung des Senats kann die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung erfolgen.</p> <p>Die GB ist in der Regel hauptberuflich zu beschäftigen; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Fachministeriums.</p> <p>Die Grundordnung regelt das Nähere zur Errichtung und zum Verfahren der Kommission sowie zum Verfahren der Wahl der GB.</p> <p>An den Fakultäten können Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. Für die Universitätsmedizin Göttingen ist eine GB zu wählen. An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können GB bestellt werden. In der Grundordnung sind für die GB nach den Sätzen 1 bis 3 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.</p> <p>§3 Abs. 4 sowie die §§7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.</p>	<p>§1 Abs. 3 NHG: Staatliche Verantwortung</p> <p>§1 Abs. 2 NHG: Staatliche Verantwortung</p> <p>§41 NHG: Senat</p> <p>§42 Abs. 2 NHG: Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>§21 Abs. 3 NHG: Personal</p>
Regelung zur/m zentralen Gleichstellungsbeauftragten	<p>Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§42, Abs. 2; 3)</p> <p>Die GB wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit.</p> <p>Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig + unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.</p> <p>Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p> <p>Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§42 Abs. 2; 3; 4)</p> <p>Die GB kann Versammlungen einberufen. Sie hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht.</p> <p>Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig + umfassend zu beteiligen.</p> <p>Die GB kann Bewerbungsunterlagen einsehen.</p> <p>Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der GB getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch), soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig.</p> <p>Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.</p>	§42 NHG: Gleichstellungsbeauftragte

Niedersachsen	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im NHG
Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien	<p>Zentrale Organe der Hochschule sind das Präsidium, der Hochschulrat und der Senat.</p> <p>Hochschulrat: Der Hochschulrat hat die Aufgabe, 1. das Präsidium und den Senat zu beraten, 2. Stellung zu nehmen zu a) den Entwicklungs- und Wirtschaftsplänen, b) der Gründung von oder der Beteiligung an Unternehmen, c) den Entwürfen von Zielvereinbarungen, d) den Vorschlägen des Senats zur Ernennung oder Bestellung von Präsidiumsmitgliedern, 3. den Vorschlag des Senats zur Entlassung von Präsidiumsmitgliedern zu bestätigen, 4. bei Hochschulen, denen nach §48 Abs. 2 das Berufungsrecht übertragen wurde, das Einvernehmen zu Berufungsvorschlägen zu erklären. Der Hochschulrat ist berechtigt, zu allen die Hochschule betreffenden Fragen Auskünfte vom Präsidium und vom Senat zu verlangen.</p> <p>Der Hochschulrat besteht aus sieben Mitgliedern, von denen mindestens drei Frauen sein sollen.</p> <p>Das Präsidium nimmt an den Sitzungen des Hochschulrats, mit beratender Stimme teil; eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierendenschaft, die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder des Personalrats können beratend hinzugezogen werden.</p> <p>Hochschulen in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts: Eine Hochschule kann auf ihren Antrag durch Verordnung der Landesregierung in die Trägerschaft einer rechtsfähigen Stiftung des öffentlichen Rechts überführt werden. Den Antrag beschließt der Senat mit einer Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder. Organe der Stiftung sind der Stiftungsrat und das Präsidium der Hochschule.</p> <p>Stiftungsrat: Der Stiftungsrat berät die Hochschule, beschließt über Angelegenheiten der Stiftung von grundsätzlicher Bedeutung und überwacht die Tätigkeit des Präsidiums der Stiftung. Der Stiftungsrat besteht aus sieben Mitgliedern, von denen mindestens drei Frauen sein sollen.</p> <p>Die Mitglieder des Präsidiums nehmen an den Sitzungen des Stiftungsrats mit beratender Stimme teil. Der Stiftungsrat kann eine Vertreterin oder einen Vertreter der Studierendenschaft, die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder der Personalvertretung beratend hinzuziehen.</p>	<p>§36 NHG: Organe und Organisationseinheiten</p> <p>§41 NHG: Senat</p> <p>§52 NHG: Hochschulrat</p> <p>§55 NHG: Überführung, Zielsetzung und Aufgaben</p> <p>§60 NHG: Stiftungsrat</p>
	<p>Sonderregelung humanmedizinische Einrichtungen</p> <p>In den humanmedizinischen Einrichtungen werden jeweils eine Klinikkonferenz und eine Krankenhausbetriebsleitung einschließlich einer Pflegedienstleitung eingerichtet. Der Klinikkonferenz gehören an: 1. vier Abteilungsdirektorinnen oder Abteilungsdirektoren, 2. die Leiterin oder der Leiter des Pflegedienstes, 3. eine Pflegekraft, 4. eine Ärztin oder ein Arzt, 5. die Gleichstellungsbeauftragte, 6. ein Mitglied des Personalrats und 7. ein Mitglied der MTV-Gruppe.</p> <p>Bestellung + Entlassung der Vorstandsmitglieder der Medizinischen Hochschule Hannover: Die GB ist Mitglied der Findungskommission zur Vorbereitung des Vorschlags für die Bestellung der Vorstandsmitglieder.</p> <p>Bestellung + Entlassung der Vorstandsmitglieder der Universitätsmedizin Göttingen: Die GB ist Mitglied der Findungs- und Auswahlkommission zur Vorbereitung des Vorschlags für die Bestellung der Vorstandsmitglieder.</p>	<p>§63g Abs. 4 NHG: Klinikkonferenz u. Krankenhausbetriebsleitung</p> <p>§§63c, 63d Bestellung + Entlassung der Vorstandsmitglieder</p>

Anlage 2–5: Gleichstellungsrechtliche Regelungen in Sachsen

Sachsen	Gleichstellungsrechtliche Regelung	
	Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin.	Regelung im SächsHSFG
Gleichstellung als Hochschuleaufgabe	Die Hochschulen wirken auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin.	§5 Abs. 3 SächsHSFG: Aufgaben
Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung	<p>Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst ist zuständig für die staatliche Hochschulentwicklungsplanung. Es wirkt dabei mit den Hochschulen zusammen. Zur Umsetzung der staatlichen Hochschulentwicklungsplanung schließen das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und die einzelnen Hochschulen als Bestandteil eines umfassenden Controllings regelmäßig Zielvereinbarungen ab. Hierbei sind insbesondere zu vereinbaren: (...) 5. die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages, 6. die Vereinbarung hochschulspezifischer Ziele (...)</p> <p>Die Leistungen der Hochschulen in Forschung, Lehre und Weiterbildung, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind regelmäßig zu bewerten. Die Hochschule richtet ein System zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit ein, das sie intern, in angemessenen Zeitabständen auch extern, evaluieren lässt. Die Ergebnisse der Bewertungen werden veröffentlicht.</p>	<p>§10 Abs. 2 SächsHSFG: Hochschulplanung und -steuerung</p> <p>§9 SächsHSFG: Qualitätssicherung</p>
Regelung zur/m zentralen Gleichstellungsauftrag	<p>Allgemeine Regelungen zum Gleichstellungsauftrag (§55 Abs. 1; 3; 4) Für die Hochschule und jede Fakultät werden jeweils ein Gleichstellungsauftrag und mindestens ein Stellvertreter gewählt. An einer Zentralen Einrichtung nach §92 kann ein Gleichstellungsauftrag gewählt werden. Der Gleichstellungsauftrag der Fakultät und mindestens ein Stellvertreter werden von den Mitgliedern der Fakultät gewählt. Wählbar sind Vertreter aller Mitgliedergruppen nach §50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4. Der Gleichstellungsauftrag der Hochschule + seine Stellvertreter werden von den Gleichstellungsauftragten der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen nach §92 gewählt. Der Gleichstellungsauftrag wird für 5 Jahre gewählt; die Grundordnung kann vorsehen, dass eine kürzere, mindestens aber dreijährige Amtszeit gewählt wird. Das Rektorat sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsauftragten und unterrichtet sie rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer Aufgaben Erforderliche.</p> <p>Freistellung: Die Gleichstellungsauftragten sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Die Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit als Freistellung für bis zu 2 Semester gewährt werden.</p> <p>Aufgaben des Gleichstellungsauftrags (§55 Abs. 2) Der GB wirkt in seinem Zuständigkeitsbereich auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige der Hochschule hin. Er unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung zu allen die Belange der Gleichstellung berührenden Angelegenheiten, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.</p> <p>Rechte des Gleichstellungsauftrags (§55 Abs. 2; 5) Der GB hat das Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen. Der GB der Fakultät ist berechtigt, an Sitzungen der Berufungskommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen. Die Gleichstellungsauftragten der Hochschulen können eine Landeskonferenz bilden.</p>	<p>§55 SächsHSFG: Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>§52 SächsHSFG: Wahlperioden und Amtszeiten</p>
Mitwirkung der Gleichstellungsauftragten in Gremien	<p>Abweichend von den §§59 und 60 Abs. 2 bis 4, 7 Satz 1 kann der Rektor nach Anhörung des Senates und des Fakultätsrates mit Zustimmung des Hochschulrates die außerordentliche Berufung eines Wissenschaftlers, der sein Fachgebiet nachweislich geprägt hat, einleiten, um einen profilbildenden Bereich der Hochschule aufzubauen, zu erneuern oder nachhaltig zu stärken. Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlages setzt der Rektor eine Findungskommission ein. Ihr gehören mindestens 4 externe, auf dem Fachgebiet anerkannte Wissenschaftler mit Stimmrecht und der Gleichstellungsauftrag der Hochschule mit beratender Stimme an.</p> <p>Die/Der Gleichstellungsauftragte der Hochschulen gehört dem Senat sowie dem erweiterten Senat nur mit beratender Stimme an.</p>	<p>§61 SächsHSFG: Außerordentliche Berufung von Professoren</p> <p>§§81, 81a SächsHSFG: Senat + erweiterter Senat</p>

Anlage 2–6: Gleichstellungsrechtliche Regelungen in Thüringen

Thüringen	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im ThürHG
Gleichstellung als Hochschul-aufgabe	<p>Die Hochschulen fördern und sichern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern; sie wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Frauen und Männer ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile beseitigt werden.</p> <p>Hierzu stellen sie insbesondere Frauenförderpläne nach §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49) in der jeweils geltenden Fassung auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.</p> <p>Der Frauenförderplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben und ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung.</p>	<p>§6 Abs. 1 ThürHG: Chancengleichheit von Frauen und Männern, Landeskongferenz der GB</p> <p>§6 Abs. 1, 2 ThürHG: Chancengleichheit von Frauen und Männern, Landeskongferenz der GB</p>
Gleichstellung in der Hochschulsteuerung und -planung	<p>Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen und ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).</p> <p>Die Hochschule regelt in der Grundordnung ihre innere Organisation und Struktur. Die Grundordnung muss insbesondere Regelungen über (...) 5. die Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule (...) treffen.</p> <p>Die Hochschulen errichten ein eigenes System zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit. Sie sorgen dafür, dass ihre Leistungen in Forschung und Lehre, bei künstlerischen Entwicklungsvorhaben, bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags unter anderem durch Zuziehung interner und externer Sachverständiger bewertet werden (interne und externe Evaluation). Für die Organisation ihrer Verwaltung gilt Satz 2 entsprechend. In einem Jahresbericht haben die Hochschulen dem Ministerium gegenüber Auskunft insbesondere über die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben erbrachten Leistungen, über die Ergebnisse bei der Umsetzung der Rahmenvereinbarung und der Ziel- und Leistungsvereinbarungen, über die Ergebnisse und Folgemaßnahmen von Evaluationen sowie über die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu geben.</p> <p>Das Präsidium sorgt dafür, dass die zuständigen Organe den Gleichstellungsauftrag der Hochschule erfüllen. Es sorgt für das Zusammenwirken von Organen und Mitgliedern der Hochschule und erforderlichenfalls für einen Ausgleich zwischen ihnen.</p> <p>Der Senat erlässt Richtlinien zur Frauenförderung, Aufstellung von Frauenförderplänen und Wahl der GB sowie der anderen Beauftragten der Hochschule.</p>	<p>§26 ThürHG: Hochschulstruktur und -organisation</p> <p>§8 Abs. 1 ThürHG: Evaluation</p> <p>§9 ThürHG: Berichtswesen</p> <p>§27 Abs. 3 ThürHG: Hochschulleitung</p> <p>§33 Abs. 10 ThürHG: Senat</p>
Regelung zur/m zentralen Gleichstellungsbeauftragten	<p>Allgemeine Regelungen zur Gleichstellungsbeauftragten (§6 Abs. 3; 6; 7; 8; 9; 10)</p> <p>Der Senat wählt auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen aus der Gruppe der Hochschullehrer oder der akademischen Mitarbeiter, an Fachhochschulen und an der Dualen Hochschule auch der Mitarbeiter, eine Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule + deren Stellvertreterin für eine Dauer von bis zu drei Jahren. Die mehrmalige Wiederwahl ist zulässig. Die Grundordnung der Hochschule regelt, ob die GB der Hochschule dem Senat und anderen Selbstverwaltungseinheiten als stimmberechtigtes oder als beratendes Mitglied angehört.</p> <p>Freistellung: Die GB der Hochschule ist zur Ausübung ihres Amtes angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu entlasten. Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang zu gewährleisten.</p> <p>Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach Abs. 1 kann in den dezentralen Organisationseinheiten eine GB, die die GB der Hochschule berät, von den Mitgliedern der jeweiligen Organisationseinheit für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden.</p> <p>Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule bildet die Hochschule den Beirat für Gleichstellungsfragen. Die aus GB der Hochschulen gebildete Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten vertritt die Belange auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Ministerium und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme zu Regelungen, die die Belange der Gleichstellung betreffen.</p> <p>Mitglieder der Hochschule, die Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen, können nicht die Funktion der GB wahrnehmen, im Senat und in Selbstverwaltungsgremien nach §36 Absatz 1 haben sie in Angelegenheiten, die der Mitbestimmung nach dem Thüringer Personalvertretungsgesetz unterliegen, kein Stimmrecht.</p>	<p>§6 ThürHG: Chancengleichheit von Frauen und Männern, Landeskongferenz der GB</p> <p>§21 ThürHG: Rechte und Pflichten der Mitglieder</p>

Thüringen	Gleichstellungsrechtliche Regelung	Regelung im ThürHG
	<p>Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§6 Abs. 4; 5) Wirkt auf die Herstellung der verfassungsrechtlich garantierten Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Hochschule hin. Sie ist der Hochschulleitung unmittelbar zugeordnet und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule berühren, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Besetzung der Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen sowie des sonstigen Personals. Berichtet dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit; die Hochschule stellt die hierfür erforderlichen statistischen Angaben zur Verfügung.</p> <p>Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§6 Abs. 4; 5) Die GB kann in den Gremien der Hochschule mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Die GB der Hochschule hat zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben das Recht auf notwendige und sachdienliche Information. Sie hat das Recht auf Beteiligung bei Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Sie kann mit Zustimmung der Betroffenen deren Personalunterlagen einsehen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an den Sitzungen des Hochschulrats teilzunehmen; sie hat Rederecht.</p>	§32 ThürHG: Hochschulrat
Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien	<p>Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit gewählt; sie sind an Weisungen nicht gebunden; eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben. Sie haben durch ihre Mitwirkung dazu beizutragen, dass das Gremium seine Aufgaben wirksam erfüllen kann.</p> <p>Hochschulrat: Die GB ist berechtigt, an den Sitzungen des Hochschulrats teilzunehmen; sie hat Rederecht.</p> <p>Vergabekommission: Über Anträge auf Förderung nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 entscheidet eine Vergabekommission, die der Senat einrichtet. Ihr gehören Hochschullehrer, akademische Mitarbeiter, Graduierte sowie die GB an.</p>	<p>§21 ThürHG: Rechte u. Pflichten der Mitglieder</p> <p>§32 ThürHG: Hochschulrat</p> <p>§56 Abs. 4 ThürHG: Graduiertenförderung</p>

Anlage 3: Auswertung der Gleichstellungskonzepte sächsischer Hochschulen zu Zielen und Förderspektrum nach ausgewählten Themen

Anlage 3–1: Gleichstellungskonzepte der sächsischen Universitäten

Universität	TUC	TUD	TUBAF	UL
Förderschwerpunkt	Gleichstellungsprogramm, Fortschreibung 2013 bis 2017	Aktualisierte Fassung des Gleichstellungskonzepts 2014 (beschlossen 19.12.2017)	Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan 2018 bis 2025	Gleichstellungskonzept, Stand März 2013
Definierte Gleichstellungsziele	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen Gewinnung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (MINT-Fächer) Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Professionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung Implementierung von Diversity Ausbau/Professionalisierung v. Rahmenbedingungen die Gleichstellung fördern 	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Frauenanteils an den Professuren & Beteiligung in Gremien Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in wissen. Karriere Steigerung Frauenanteile in männerdominierten Studiengängen & Männeranteile in frauendominierten Studiengängen Bessere Verankerung der Gleichstellungsarbeit in d. Fakultäten u. Bereichen Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre Familienfreundlichkeit als Grundprinzip Gleichstellung in d. Hochschulsteuerung 	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern auf 33 % bis 2020 Steigerung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen verstärkte Sensibilisierung für Gleichstellungs-Aspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität 	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Frauenanteile Sensibilisierung für Gender-Aspekte Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
Hochschulzugang & Studium	<ul style="list-style-type: none"> Career-Service (ESF-gefördert) <ul style="list-style-type: none"> Workshops speziell für Studentinnen z.B. „Frauen machen Karriere“ Angebote für SchülerInnen <ul style="list-style-type: none"> Girls Day; Mentoring-Projekt Girls' Tandem (Best Practice); Technikwoche für Schülerinnen (Herbstuniversität); Interviewprojekt: MINT-Botschafterinnen; Future Truck; Sommerakademie Informatik für Mädchen etc. Sommercamp für MINT-Studentinnen Betreuung ausländischer Studentinnen <ul style="list-style-type: none"> mittels Tutorien und Patenfamilien 	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Anteils von Studentinnen in männerdominierten Studiengängen <ul style="list-style-type: none"> Projekte für jüngere Zielgruppen, z. B. Ferienprogramm, Zusammenarbeit mit Kindergärten/ Grundschulen durch die Stabsstelle Diversity Management; gendersensible Weiterentwicklung vorhandener Projekte, z. B. Sommeruniversität Studienwerbung mit Rollenvorbildern unter Nutzung von Social Media und geschlechtstypischer Werbestrategien Erhöhung des Anteils von Studenten in frauendominierten Studiengängen <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Durchführung von Veranstaltungen und Projekten, die z.B. für das Grundschullehramt als Perspektive für junge Männer werben Unterstützung von Frauen im Studium und bei der Karriereentwicklung <ul style="list-style-type: none"> Angebote zur Vernetzung & Beratung von Studentinnen 	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungsportfolio für Studentinnen & zukünftige Nachwuchswissenschaftlerinnen Deutschlandstipendien für Studierende <ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung Erziehungs-/Pflegeaufgaben von Studierenden bei der Vergabe Forschungs-Einblicke für SchülerInnen <ul style="list-style-type: none"> Beteiligung an der bundesweiten Initiative „Girls' Day“ TUBAF ist Mitglied im bundesweiten MINT-Exzellenz-Netzwerk MINT-EC Organisation von mind. zwei MINT-Camps jährlich Nutzung der Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen, Absolventinnen, Studentinnen <ul style="list-style-type: none"> Fachvorträge von Wissenschaftlerinnen an Gymnasien Gewinnung von Studentinnen, die Schülerpraktika durchführen MINT-Botschafterinnen als Vorbilder für Studieninteressierte Mentorinnen Programm „Cybermentor“ 	<ul style="list-style-type: none"> Car2eer-Center <ul style="list-style-type: none"> ermöglicht frühen Einstieg in die Karriereplanung für Studentinnen Beratungs- und Qualifizierungsangebote über neue berufliche Perspektiven Kontakt zu potenziellen regionalen und internationalen Arbeitgeber/Innen und Alumni/Alumnae der UL Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich <ul style="list-style-type: none"> Kooperation mit dem neu geschaffenen „Schülerportal“ & Aufbau eines E-Mentoring-Angebotes für SchülerInnen (eine WHK à 19h) Bündelung aller Angebote der Fakultäten zum „Girls' day“

Universität	TUC	TUD	TUBAF	UL
	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation von Studentinnen zu Tätigkeiten als Tutorin oder studentische Hilfskraft - Femtec Careerbuilding Programm (bereitet die Studentinnen auf zukünftige Führungsrollen in Wirtschaft u./o. Wissenschaft vor & individuelle Karriereplanung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsstrategie für das gezielte Ansprechen für Schülerinnen • Präsenz-Veranstaltungen in Freiberg <ul style="list-style-type: none"> - Information von Schülerinnen über Studienmöglichkeiten - Veranstaltungen für Schülerinnen (Schülerlabor) zum Kennenlernen von MINT - Gender-Schulungen für die Veranstalter • Schulische Lehrkräfte als Multiplikatoren <ul style="list-style-type: none"> - Realisierung des Programms „Forschung trifft Zukunft“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenure-Track-Programm <ul style="list-style-type: none"> - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Programm fördert dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft & bei der Geburt eines Kindes zugleich die Vereinbarkeit der Karriereentwicklung mit Familiengründung • Mentoring-Programm <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung von Doktorandinnen und Habilitandinnen durch Mentorinnen und Mentoren auf ihrem Qualifikationsweg - Mentoren = Verantwortliche in gehobenen Positionen aus Wissenschaft und Wirtschaft • Habilitandinnen-Coaching <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Beratung sowie Coaching für Führungstätigkeiten bietet Graduierten- und Forschungsakademie Nachwuchs-wissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase - Ziel: Aufbau eines Gruppen-Coachings • Frühe Einbindung in Forschungsvorhaben <ul style="list-style-type: none"> - Ziel: wissenschaftliche Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen & Möglichkeit zur Entwicklung von Führungskompetenz - Ausbildung eines Netzwerks • In-house-Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigten stehen speziellen Fortbildungsveranstaltungen zur Frauenförderung, Gleichstellungssarbeit, Gestaltung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit & Vorbereitung auf eine Führungsfunktion für Mitarbeiterinnen offen 	<ul style="list-style-type: none"> • Research Academy Leipzig <ul style="list-style-type: none"> - Promotionsprogramm: international ausgerichtete Doktorand/innenförderung (Verbindung Leipziger Doktorand/innen mit führenden Forschern) • Kompetenzschule ELSYS <ul style="list-style-type: none"> - Förderung weiblicher Nachwuchskräfte durch das Angebot fächerübergreifender Handlungskompetenzen (Module / Coachings) • Verschiedene Mentoringprogramme <ul style="list-style-type: none"> - MENTOSA - Für Studentinnen der Medizin existiert das Wahl-fach „Karriereplanung für Medizinstudentinnen“ seit 2010 • Mentoringprogramm KoWa <ul style="list-style-type: none"> - Von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt - Speziell für Promovierenden an der UL, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben • Cross-Mentoring-Programm <ul style="list-style-type: none"> - Richter sich an Postdoktorandinnen des Universitätsbundes Halle – Leipzig – Jena - Ziel: Massiver Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb insb. in der Post-doc-Phase entgegenwirken - Vermittlung des notwendigen Rüstzeugs an Kenntnissen, Schlüsselkompetenzen & Kontakten für die Verfolgung einer Wissenschaftskarriere • Mentoringprogramm der Medizinischen Fakultät <ul style="list-style-type: none"> - MentHaProf <ul style="list-style-type: none"> - Für habilitierende Frauen auf dem Weg zur Professur (Fokus auf Post-doc-Phase) - Förderung bereits promovierter Medizinerinnen
Wissenschaftliche Qualifizierung & Nachwuchsförderung; Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Überregionales Rekrutierung von Bewerberinnen • Weiterbildungsmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> - Erwerb von Schlüsselqualifikationen in Kooperation mit dem Career Service - Coaching für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Juniorprofessorinnen • Mentoring-Programm <ul style="list-style-type: none"> - seit 2010 Beteiligung am MENTOSA (ESF gefördert) - Erweiterung des Angebots für Studierende mit Migrationshintergrund • Preisauslobung für hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen • Weiterbildungsangebot für Personal in der Verwaltung <ul style="list-style-type: none"> - Genderkompetenz als Querschnittsaufgabe - Genderseminar, Vortragsreihe, Seminar & Kolloquium 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Karriereplanung <ul style="list-style-type: none"> - Beratungsangebote in der Promotions- und Postdoktorand/-innenphase - Überfachliches Qualifizierungsprogramm und Veranstaltungen zu Perspektiven in der Wissenschaft - Maria-Reiche-Mentoring Programms für alle Postdoktorandinnen/Habilitandinnen - Vernetzungsmöglichkeiten für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen auf Bereichsebene • Verbesserung der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen <ul style="list-style-type: none"> - durch strukturierte Verfahrensabläufe & Führungskräfteentwicklung - flächendeckende Nutzung von Betreuungsvereinbarungen; Leitfadens zur Betreuung der Nachwuchswissenschaftler/innen; Laufbahnberatung zu Karriereschritten & Förderung - Schulungsangebote zum Leiten und Führen mit integrierter Reflexion von Genderaspekten • Finanzielle Unterstützung <ul style="list-style-type: none"> - Maria-Reiche-Programm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen - TU-Stipendienprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen 		

Universität	TUC	TUD	TUBAF	UL
	<ul style="list-style-type: none"> • Professorinnennetzwerk <ul style="list-style-type: none"> - Wissenschaftlerinnenstammtisch (Vernetzung weiblicher Führungskräfte & Wissenschaftlerinnen) • SAXEED – Unterstützung für Existenzgründerinnen <ul style="list-style-type: none"> - Fortlaufendes Angebot von Workshops, Netzwerktreffen & speziellen Angeboten für Gründerinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Rekrutierung von Frauen <ul style="list-style-type: none"> - Hervorhebung der Aktiven - Rekrutierung in der neuen Berufsordnung - Instrument zur Erhöhung d. Frauenanteils • Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren <ul style="list-style-type: none"> - Nutzung der Handreichung „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ - Einführung Gleichstellungsmonitoring (Statistikbogen) • Etablierung von Rollenvorbildern <ul style="list-style-type: none"> - Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm: Ermöglicht wechselnde Anstellungen von Gastprofessorinnen an der TUD - Seit 2013 fachliche Vielfalt von Professorinnen (21) aus dem In- und Ausland • Erhöhung des Frauenanteils in Gremien <ul style="list-style-type: none"> - Würdigung des überproportionalen Engagements von Professorinnen durch die Vergabe von Bonusmitteln für SHK bzw. WHK als eine gleichstellungsfördernde Maßnahme • Planbarkeit wissenschaftliche Karrieren <ul style="list-style-type: none"> - Einhalten der Mindestlaufzeiten für Verträge & rechtzeitige Verlängerung von Arbeitsverträgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen • Beteiligung am Professorinnenprogramm • Aktive Rekrutierungspolitik von Professorinnen <ul style="list-style-type: none"> - Nutzung der Datenbanken femconsult und Academia.Net - Kontakt zu Verbänden und den Frauenvertretungen in Fachgesellschaften - Dual Career Programm • Interner Karrierepool für Frauen <ul style="list-style-type: none"> - Aufnahme von Frauen in einen internen Karrierepool für leitende Positionen - Ziel: langfristige Karriereplanung für Frauen zu ermöglichen • Spezielle Schulungen für Frauen, die für zukünftige Führungspositionen in Frage kommen • Stärkung innerbetrieblicher Vernetzung von qualifizierten Frauen <ul style="list-style-type: none"> - Aktives Akquirieren von Frauen bei der Besetzung von Gremienpositionen • Ausgleich/Unterstützung bei überproportionaler Beanspruchung von Frauen bei Gremienarbeit <ul style="list-style-type: none"> - überproportionale Beanspruchung von Frauen bei Gremienarbeit können auf Antrag, z.B. durch Zuweisung zusätzlicher Mittel für Hilfskräfte oder als leistungsbezogener Aspekt vergütet werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung von Brückenstipendien für begabte Frauen in der Promotionsphase <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung Fonds von 50.000€ zur Vergabe von Stipendien an begabte Frauen • Implementierung eines Austauschprogramms für weibliche Post Docs • Karriereförderung und Personalentwicklung im nichtwissenschaftlichen Bereich <ul style="list-style-type: none"> - Kostenfreies umfangreiches Fortbildungsprogramm für Mitarbeiter/innen der UL - Jährliche Umfrage zum Fortbildungsbedarf durch das Personaldezernat - Gleichstellungsorientierte Angebote (frauenfördernde Workshops, Informationsveranstaltung) • Professorinnenförderung <ul style="list-style-type: none"> - Gendersensible Berufsordnungs- & Berufsleitfaden • German Centre of integrative biodiversity research <ul style="list-style-type: none"> - von den Universitäten Leipzig, Jena und Halle & außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Verbund gegründet - intensives head hunting, Angebote zur individuellen Karriereplanung, Mentoring- und spezielle Trainingsprogramme für Promovenden und weibliche Post Docs sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie - Drei der acht iDiv-Professuren werden regelmäßig an Frauen vergeben • Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen <ul style="list-style-type: none"> - didaktische Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Karriereförderung junger Wissenschaftler/innen. - Diversity als Querschnittsaufgabe integriert in die Arbeitskultur und das Seminarprogramm des HDS - Genderbezogene Schulung & Sensibilisierung von Lehrenden durch Seminare und Workshops • Schaffung von Entlastungssystemen für Professorinnen <ul style="list-style-type: none"> - Bei überproportionaler Beanspruchung durch Gremien und Kommissionen - Entlastung z.B. durch Zuweisung von SHK-Mitteln o.ä. (2 WHK 19Std/12Mon)

Wissenschaftliche
Karriere & Führungsfunktionen

Universität	TUC	TUD	TUBAF	UL
		<ul style="list-style-type: none"> - Nutzung von Möglichkeiten der Entfristung unterhalb der Ebene der Professur • Finanzielle Unterstützung <ul style="list-style-type: none"> - Rehabilitationsförderprogramm der Medizinischen Fakultät - Ziel: Anteil der wissenschaftlich tätigen Frauen nach der Promotion zu erhöhen - Förderung einjährig Vollzeitstelle (TVL 14) 		
Vereinbarkeit von Familie, Studium, wiss. Qualifizierung u. Wissenschaft als Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung des Wissenschafts-arbeitszeitgesetzes - Familienfreundliche Arbeitsorganisation • Servicebüro für Familien <ul style="list-style-type: none"> - Flexible Kinderbetreuung (Kapazitätsausbau) • Landesstipendien <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung & Beratung bei Beantragung zur Förderung des Wiedereinstiegs • Audit „Familiengerechte Hochschule“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Dual Career Service für Neuberufene und Nachwuchswissenschaftlerinnen <ul style="list-style-type: none"> - persönliche Beratung und Informationen zu Themen der Karriereentwicklung • Flexible Arbeitszeitgestaltung <ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für das nichtwissenschaftliche Personal • Unterstützung von Studierenden mit Familienaufgaben <ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines regulären Teilzeitstudiums • Familienbewusstes Führungsverhalten <ul style="list-style-type: none"> - Festschreibung von Grundsätzen eines familienbewussten Führungsverhaltens • Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben <ul style="list-style-type: none"> - Beratungs- und Informationsangebote bei der Vereinbarkeit von Hochschullalltag und Pflegeaufgaben • Ausbau der Kinderbetreuungsangebote <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Angebots an Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen und Fortführung der flexiblen Kinderbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> • Dual Career Angebote <ul style="list-style-type: none"> - Mögliche Beschäftigungsangebote für den Partner einer Bewerberin - Hinweis erfolgt bereits im Bewerbungsgespräch • Familienfreundliche Beschäftigungsverhältnisse <ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarkeit von dienstlichen und familiären Belangen (Mutterschaft, Erziehung, Elternzeit, Pflege und andere, sich aus Lebensgemeinschaften ergebende Verpflichtungen) - familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung • Kinderbetreuung <ul style="list-style-type: none"> - Bedarfsgerechte Sicherung von Betreuungsangeboten - Studentenwerk Freiberg bietet in zwei Kindertagesstätten wochentägliche Betreuung & Kooperation mit weiteren regionalen Partnern • Familienfreundliche Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> - Spezielle Räumlichkeiten (Generationenzimmer, Spielecken, Wickelräume, Stillmöglichkeiten) - Eltern Neugeborener erhalten eine Kinderwagen tasche mit Informationsmaterial, Elternratgeber, Gutscheinen - Vorgehaltenes Wohnungsangebot speziell für Studierende mit Kind ▪ Möglichkeit von Heimstudium <ul style="list-style-type: none"> - Ausbau des E-Learning Angebots ▪ Ermittlung weiterer möglicher Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> - Austausch mit anderen gleichstellungs-fördernden Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinstiegsstipendium des Freistaates Sachsen <ul style="list-style-type: none"> - Förderinstrument für Nachwuchswissenschaftlerin/innen - aus Mitteln des SMWK finanziert, von der UL vergeben • Dual Career <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei der Jobsuche der/des Partners/Partnerin im Raum Leipzig - seit 2010 Beteiligung am Dual Career-Netzwerk Mitteldeutschland - Schaffung Personalstelle (0,5 VZÄ) zur Unterstützung v. Doppelkarrierepaaren • Studieren mit Kind <ul style="list-style-type: none"> - fakultätsübergreifende Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums • Familienfrühstück <ul style="list-style-type: none"> - einmal pro Semester organisieren das Gleichstellungsbüro der UL und das Studentenwerk Leipzig ein kostenfreies „Familienfrühstück für Studierende mit Kind“ - Ziel: Austausch junger Eltern & Beratung durch die Familieninitiativen • Promovieren mit Kind <ul style="list-style-type: none"> - Betreuungsmöglichkeiten durch Tagesmütter für Doktorandinnen mit Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren • Vereinbarkeit von Familie und Beruf <ul style="list-style-type: none"> - für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen - Betriebsnahe Kindertagesstätte - Familienfreundliche Arbeitsorganisation durch flexible Arbeitszeiten in den Verwaltungseinrichtungen • Familienfreundliche Infrastruktur

Universität	TUC	TUD	TUBAF	UL
			<ul style="list-style-type: none"> - Bedarfsermittlung zu Unterstützungs- und Informationsangeboten für Studierende/Mitarbeiter, die mit Pflegeaufgaben von Angehörigen betraut sind ■ Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche - jährlich in den universitären Ablauf eingebunden - besprochen wird der Bedarf für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie 	<ul style="list-style-type: none"> - Still- und Wickelräume an fast allen Standorten der UL bzw. Eltern-Kind-Räumen ermöglichen Mitnahme von Kind - Anwesenheit von Kindern in Lehrveranstaltungen möglich (nach vorheriger Absprache) - Kinderfreundliche Mensen & Cafeterien ● Einrichtung eines Familieninfobüros auf dem Zentralcampus
Etablierung der Gleichstellungsthematik in Forschung & Lehre	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitsgruppe & Arbeitskreis Frauen- und Geschlechterforschung <ul style="list-style-type: none"> - Bündelung der universitären Aktivitäten, wissenschaftlicher Erfahrungsaustausch, interdisziplinäre Forschung - Etablierung Stelle zur Frauen- und Geschlechterforschung ● Professionalisierung der Rahmenbedingungen zur Förderung von Gleichstellung <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung Zentrum für Chancengleichheit - Involvierung der GB in alle gleichstellungsrelevanten Prozesse ● Etablierung eines Gleichstellungsfonds ● Erweitertes Genderconsultingangebot durch Gleichstellungsbbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - Vernetzung DFG-geförderter Programme & Exzellenzcluster MERGE 	<ul style="list-style-type: none"> ● Weiterentwicklung von Studiengängen und Curricula <ul style="list-style-type: none"> - Analyse der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl (inkl. Vertiefungsrichtung) - Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Studienfachwahl bei der Konzeption von Lehrangeboten ● Genderkompetenz als Ziel in den Lehramtsstudiengängen <ul style="list-style-type: none"> - Verankerung des Ziels der Genderkompetenz in Modulen ● Etablierung von Gleichstellung als Leistungsaufgabe in den Fakultäten <ul style="list-style-type: none"> - Dekanin/Dekan bzw. Professorin/Professor in der Fakultät übernimmt Gesamtverantwortung für Gleichstellung ● Entwicklung von Gleichstellungsstrukturen in den Bereichen ● Engere Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentraler Ebene <ul style="list-style-type: none"> - Genderconsulting zur Unterstützung der Fakultäten/Bereiche bei Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ● Einbindung von Themen aus den Fakultäten in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung & Diversity Management ● Nutzung von Ergebnissen der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Forschungsprojekt „Gendered University“ ● Sichtbarkeit von Frauen in der Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> ● Darstellung der bisherigen Gleichstellungsarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Webseite, Flyer zum Download mit allen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der TUBAF, Posterausstellung „Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der TUBAF (1885 bis 2015), Film über promovierte Frauen an der TUBAF um verschiedene Karrierewege aufzuzeigen ● Gendersensible Darstellung von wissenschaftlichen Erfolgen <ul style="list-style-type: none"> - Darstellung erfolgreicher Karriereverläufe von Frauen in traditionell männerdominierten Bereichen ● Kommunikation mit den Fakultäten <ul style="list-style-type: none"> - enger Kontakt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten zu den Dekanatsrätinnen und -räten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Breites Lehr- und Forschungsspektrum zum Thema Gender <ul style="list-style-type: none"> - Genderbezogene Forschungsprojekte in der Romanistik, Politikwissenschaft, Historischen Seminar, Hochschulinmedizin - 2001 Gründung des Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes) mit dem Ziel vorhandene Projekte auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung zu vernetzen, eigene Forschungsprojekte zu entwickeln und Nachwuchswissenschaftler und Studierende im Bereich Geschlechterforschung zu unterstützen ● Würdigung besonderer Leistungen im Forschungsbereich Gender & Diversität

Universität	TUC	TUD	TUBAF	UL
		<ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung der Handreichung zur Benutzung der geschlechtergerechten Sprache mit Praxisbeispielen • Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelprojekten <ul style="list-style-type: none"> - Genderconsulting zur Unterstützung v. Drittmittelprojekten bei der Entwicklung u. Umsetzung v. Gleichstellungsmaßnahmen • Sichtbarkeit von Genderthemen in der Forschung <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der Kooperation der Geschlechterforscher/innen (z.B. Gender Concept Group) - Symposien und Kolloquien zur Genderaspekten in einzelnen Forschungsgebieten • Integration von Genderthemen in die Lehre <ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungsveranstaltungen/Beratung zur geschlechtergerechten Hochschuldidaktik - Verankerung von Genderkompetenz in Angeboten zu den Schlüsselqualifikationen - Preis für gute Konzepte zur Berücksichtigung von Gender & Diversity in der Lehre - Kriterienkatalog zur Berücksichtigung von Gender und Diversity in der Lehre • Berücksichtigung von Gleichstellung und gendersensibler Lehre im Qualitätsmanagement 		
Angebote für Gleichstellungsbeauftragte; Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung an Berufungsverfahren • Gleichstellungssensibilisierung <ul style="list-style-type: none"> - Vorträge, Schulungen, Workshops in Kooperation mit dem HDS und der Koordinierungsstelle • Schaffung der Stelle einer Referentin zur Unterstützung der GB aus Mitteln des PP • Diversitykonzept <ul style="list-style-type: none"> - etabliert durch Arbeitsgruppe Diversity 	<ul style="list-style-type: none"> • Handreichung & Angebot von Workshops für Gleichstellungsbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Interessenvertretung in Berufungsverfahren - in Kooperation mit der Berufsbeauftragten • Kommunikationsplattform zur besseren Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Vertreter/einer Vertreterin des Rektorats 	<ul style="list-style-type: none"> • Schneller Einstieg für neue Gleichstellungsbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeiten & Aufgaben sowie das Know-how und die bisherige Praxis in einem Wiki dargestellt • Anreize für hervorragende Gleichstellungsarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Entlastungsmöglichkeiten von anderen Dienstaufgaben (z.B. Reduktion des Lehrdeputats) 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Einführungsworkshops für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt • Schaffung einer Projektkoordination <ul style="list-style-type: none"> - 1 VZÄ zur Unterstützung der/des GB zur Koordination, Umsetzung und Abwicklung der Teilprojekte im Rahmen des Professorinnenprogramms durch ein/e wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in • Schaffung einer Sachbearbeiterstelle

Universität	TUC	TUD	TUBAF	UL
		<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung von Anerkennung und Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten • Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten <ul style="list-style-type: none"> - Fortführung Reihe Professionell im Amt - TU-interne Weiterbildungsreihe (Federführung durch zentrale GB) • Thematisierung von Gleichstellung in der universitätsweiten Öffentlichkeit <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Artikel im Universitätsjournal - Einzelveranstaltungen - Erneuerung der Homepage zum Thema Gleichstellung & Familienfreundlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - finanzielles Anreizsystem: Fakultäten, die sich durch hervorragende Gleichstellungsarbeit auszeichnen, erhalten zusätzliche Mittel - Integration von Gleichstellung in Zielvereinbarung mit den Fakultäten und in die leistungsbezogene Besoldung 	<ul style="list-style-type: none"> - 0,5 VZÄ zur Unterstützung der/des zentralen GB bei den Verwaltungs- und Organisationsaufgaben im Rahmen des Professoreninnenprogramms • Gender Mainstreaming <ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellung als Teil des Leitbildes & als Ziele in den HEP

Anlage 3–2: Gleichstellungskonzepte der sächsischen Kunsthochschulen

KH	HFBK	HfM	PHT	HGB	HMT
Förder-schwerpunkt	Kein Gleichstellungskonzept vorliegend Frauenförderplan 2015 bis 2019; er wurde unter Mitwirkung des Personalrates erstellt und enthält insbesondere Angaben, die sich auf die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften beziehen. Die Aufnahme in die Übersicht erfolgt lediglich nachrichtlich.	Gleichstellungskonzept 2009	Es gibt bisher noch kein Gleichstellungskonzept. 2001 wurden „Richtlinien zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ verabschiedet, die allgemeine Ziele und Handlungsgrundsätze enthalten, aber keine konkreten Fördermaßnahmen im Sinne eines Gleichstellungskonzeptes. Auf Grund des weit zurückliegenden Zeitpunktes ihrer Verabschiedung wurde auf eine Auswertung im Detail verzichtet	Kein Gleichstellungskonzept vorliegend	Gleichstellungskonzept/Frauenförderplan 2015 bis 2019
Definierte Gleichstellungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Herausbildung von Arbeits- und Studienbedingungen, die Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung ihrer Pflichten und die berufliche Chancengleichheit ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität erkennen und nutzen, individuelle Potenziale fördern und zur Entfaltung bringen, durch gelebte Vielfalt und Klima der Akzeptanz und Wertschätzung gesellschaftliches Miteinander fördern • Gleichstellung als integrierter Bestandteil der wachsenden Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung von Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, die Frauen eine gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung der Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen • Frauenförderung und Abbau vorhandener Benachteiligungen als Aufgabe aller Mitglieder der Hochschule • Aufgabe der Gleichstellungsarbeit, bestehende Nachteile und Ungleichheiten aufzuzeigen und auf deren schrittweisen Abbau hinzuwirken 		<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungskonzept als „Leitfaden für die Kultur des Miteinanders“ • Ziel ist die Pflege und Förderung von Anerkennung und Respekt vor der Vielfalt der Mitglieder und Angehörigen • Entwicklung Gleichstellung zur Querschnittsaufgabe durch Sensibilisierung der Literaturbereitstellung, verstärkter Öffentlichkeitsarbeit, Ausbau der Vernetzung des Gleichstellungsbereichs zu kommunaler, Landes- und Bundesebene

KH	HFBK	HfM	PHT	HGB	HMT
			<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung aller Selbstverwaltungsgrößen und der Hochschulverwaltung, die GB zu unterstützen. 		
Hochschulzugang & Studium		<ul style="list-style-type: none"> • Frauenfördernde Maßnahmen im Rahmen der Studienberatung • Zielgruppenorientierte Angebote im Rahmen von Veranstaltungen • Aufbrechen tradierter Rollenbilder und Schaffung von Rollenvorbildern 			<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Girls'Day und Boys'Day im 2-Jahres-Rhythmus • Sprechstunde der GB am Tag der offenen Tür
Wissenschaftliche Qualifizierung & Nachwuchsförderung; Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderate Geschlechterquote bei der Vergabe von Landesstipendien (Promotionsstudium, Meisterschülerstudium) • Umsetzung individueller Weiterbildungskonzepte im Interesse der Geschlechtergerechtigkeit • Förderung Genderkompetenz von Führungskräften 			<ul style="list-style-type: none"> • Neuauflage eines Mentoring-Programms für die Phase des Übergangs vom Studium in den Beruf (anknüpfend an MENTOSA) • Förderung über Qualifizierungsstellen für Doktorand/-innen • Einwerbung von Drittmitteln für ein Stipendienprogramm und Festlegung gleichstellungsrelevanter Faktoren als Vergabekriterien • Weiterbildung im Bereich Genderkompetenz für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule auf allen Ebenen
Wissenschaftliche Karriere & Führungsfunktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenmotivierende Formulierung von Stellenausschreibungen • GB beratende Mitglieder in den Berufungskommissionen mit Recht zur Stellungnahme • Gemäß ZV: 3 Frauen bei der Neubesetzung von insgesamt 5 Professorenstellen sowie im gleichen Verhältnis bei Neubesetzungen im akademischen Mittelbau • Teilnahmemöglichkeit für GB an Vorstellungsgesprächen für die Besetzung von Qualifikationsstellen und unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau 	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung einer moderaten Geschlechterquote bei der Besetzung von Stellen mit höherer Wertigkeit • Ausgewogene Geschlechtervertretung in Berufungskommissionen • frauenmotivierende Formulierung Stellenausschreibungen • Grundsätzliche Einladung qualifizierter Bewerberinnen 			<ul style="list-style-type: none"> • mgl. paritätische Besetzung von Berufungskommissionen • Nutzung von Active Recruiting bei Stellenbesetzungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Männern oder Frauen
Vereinbarkeit von Familie, Studium, wiss. Qualifizierung und Wissenschaft als Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Information über Fortbildung zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf während der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen • Möglichkeit zur Änderung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigten mit Familienpflichten • Familienfreundliche Sitzungszeiten von Gremien und Kommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibung von Teilzeit-Professuren mit einem Teilzeitäquivalent von 50% im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Studienbarkeit für studierende Eltern <ul style="list-style-type: none"> - Flexible Stundenplanung - Gestaltung - Festlegung Pflichtveranstaltungen unter Berücksichtigung von Kinderbetreuungsangeboten 			<ul style="list-style-type: none"> • Umfrage zur Bedarfsermittlung für Kinderbetreuungsplätze • Verhandlung mit Kinderbetreuungsplätzen in Standortnähe über Kontingente für Kinderbetreuungsplätze • Berücksichtigung familiärer Belange bei der Planung von Lehrveranstaltungen und Arbeitszeiten • Verbesserung der Ausstattung von Ruhe- und Stützimmern

KH	HFBK	HfM	PHT	HGB	HMT
	<ul style="list-style-type: none"> • Urlaubsregelung für Mitarbeiter/innen mit schulpflichtigen Kindern mit Rücksicht auf Schulerienzeiten • Möglichkeit zur Teilzeitarbeit mit Recht zur Rückkehr zur Vollzeitarbeit • Bereitstellung von Vertretungsmitteln bei familiärer Verpflichtungen • Sicherung der Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz nach Beurlaubung • Vermeidung negativer Auswirkungen von Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger auf Studium und Studienabschluss • Hinwirkung auf sozial verträgliche Regelungen zur Unterbringung von Studierenden mit Kind • Familienfreundliche Gestaltung des prüfungsrelevanten Lehrangebots • Unterstützung von Studierenden mit Kind in ihrer Studienablaufplanung • Unterstützung von Studierenden mit Kind mit dem Ziel eines erfolgreichen Studienabschlusses 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vereinbarkeit als entscheidendes Vergabekriterium für Stipendien aus Mitteln des Freistaates 			<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Durchführung eines Familien-nachmittags • Prüfung der Beteiligung am Programm Best Practice Club: Familie in der Hochschule – Charta „Familie in der Hochschule“ (Bosch Stiftung/CHE)
Etablierung der Gleichstellungsthematik in Forschung & Lehre		<ul style="list-style-type: none"> • Integration von Frauen- und Gender-Studies in Module, die einen solchen Bezug herstellen lassen 			<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung der Genderthematik in Forschung und Lehre • Sensibilisierung der Lehrenden und Studierenden • Ringvorlesung mit Schwerpunkt Genderfragen (anrechenbar CP)
Angebote für Gleichstellungsbeauftragte; Öffentlichkeitsarbeit					<ul style="list-style-type: none"> • Katalog von Kriterien für Gutachten der GB bei Stellenbesetzungsverfahren • Ausbau der Vernetzung des Gleichstellungsbereichs mit allen Gremien durch regelmäßige Gespräche und Arbeitstreffen • projektbezogene personelle Unterstützung der GB • finanzielle Unterstützung der GB durch Ltg.

Anlage 3–3: Gleichstellungskonzepte der sächsischen Fachhochschulen – Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Hochschulen	HTW	HTWK	HSM	HSZG	WHZ
Förderschwerpunkt	Gleichstellungskonzept, 2014	Gleichstellungskonzept 2012 bis 2016	Gleichstellungskonzept 2014 bis 2017	Kein Gleichstellungskonzept vorliegend <i>Frauenförderplan der HSZG 2016: enthält keine definierten Gleichstellungsziele. Die Aufnahme in die Übersicht erfolgt lediglich nachrichtlich.</i>	Gleichstellungskonzept 2013
Definierte Gleichstellungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie für Studierende und Beschäftigte • Gewährleistung einer ausgewogenen Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen • Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils in Spitzenfunktionen • Erhöhung des Anteils von Studienanfängerinnen in technischen Studienrichtungen • Sicherung familienfreundlicher Arbeits- bzw. Studienbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils an Professuren • Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Lehre und Forschung (ins. Ingenieurwesen) • Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender im MINT-Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Mittel- und langfristige Optimierung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung. • Fortführung zahlreicher Maßnahmen, die in einem genderorientierten Konzept zur Nachwuchsförderung der HSMW überführt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Maßnahmen, die die WHZ umsetzen möchte, zielen vordergründig darauf ab, den Frauenanteil in den jeweiligen Karrierestufen zu erhöhen. • Zugangsbarrieren für Frauen nicht zulassen • gezielt Kompetenzen und Karrierewege von Frauen stärken • ein Monitoring der Erfolge zur Qualitätssicherung realisiert 	
Hochschulzugang & Studium	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung bewährter Maßnahmen wie 	<ul style="list-style-type: none"> • StudifIT <ul style="list-style-type: none"> - Ziel: Senkung Abbrecherquoten - Übergang von Schule zur HS wird begleitet & Berücksichtigung Studienvoraussetzungen der Studienanfänger - Einsatz einer Studienberaterin in den technischen Fakultäten • Career Office <ul style="list-style-type: none"> - Begleitet und erleichtert den Übergang vom Studium zum Beruf - Angebot von Workshops, Seminaren, Einzelberatungen • Teilzeitstudengang <ul style="list-style-type: none"> - Für den Studiengang Soziale Arbeit (Master) in der Fakultät mit dem höchsten Frauenanteil • Gezielte Projektstage, Ferienthochschule, Girls'Day <ul style="list-style-type: none"> - Frühzeitige Bindung/Gewinnung von Mädchen/jungen Frauen für ein MINT-Studium 	<ul style="list-style-type: none"> • MINTweida (Best Practice) <ul style="list-style-type: none"> - Ziel: SchülerInnen einen Raum zum Ausprobieren bieten - Projekte, um junge Frauen für technisch ausgerichtete Studiengänge zu gewinnen: Kinder Uni, Girls'Day, Nacht der Wissenschaften, Tage der offenen Tür, Experimentiertage, MINT-Camp für SchülerInnen etc. • Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Gewinnung von Studentinnen durch eigenen Social Media Bereich für SchülerInnen; Flyer/Broschüre, der speziell Mädchen anspricht; gezielte Ansprache von Mädchen • Berücksichtigung von Genderaspekten (ausbaufähig) <ul style="list-style-type: none"> - bei Ausgestaltung von Studiengängen/-inhalten und Didaktik 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftsförderung <ul style="list-style-type: none"> - Studierende, Absolventen sollen über Stipendien, Forschungsprogramme u. -projekte informiert werden - Unterstützung von Forschungsvorhaben, die sich mit der Situation von Frauen u. Männern auseinandersetzen • „Offene Hochschule Zwickau. Flexibel studieren: Alternativen bieten – Chancen nutzen“ <ul style="list-style-type: none"> - Aspekte von Gender Mainstreaming in drei Handlungsfeldern: Studienzugang und Anrechnung, Flexible Studienformen sowie Weiterbildung als Strukturaufgabe • Studuko – Studienerfolg durch Kompetenz <ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzentwicklung für Studierende & Lehrende - Ziel: Erhöhung der Erfolgsquoten im Studium mit gleichzeitiger 	<ul style="list-style-type: none"> • Job Factory Career Service <ul style="list-style-type: none"> - frühen Einstieg in die Karriereplanung richtet sich an Studierende aller Fachrichtungen - Beratungs- und Qualifizierungsangebote (Workshops) - Kontakt zu potenziellen regionalen & internationalen Unternehmen. • „Offene Hochschule Zwickau. Flexibel studieren: Alternativen bieten – Chancen nutzen“ <ul style="list-style-type: none"> - Aspekte von Gender Mainstreaming in drei Handlungsfeldern: Studienzugang und Anrechnung, Flexible Studienformen sowie Weiterbildung als Strukturaufgabe • Studuko – Studienerfolg durch Kompetenz <ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzentwicklung für Studierende & Lehrende - Ziel: Erhöhung der Erfolgsquoten im Studium mit gleichzeitiger

Hochschulen	HTW	HTWK	HSM	HSZG	WHZ
		<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von frauenaffinen Studiengängen/-richtungen als Pilotstudiengänge (neue Maßn.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel: Gewinnung & Bindung von Studentinnen für MINT - Schulungen zur Methodenvielfalt in Lehrveranstaltungen • Frühwarnsystem - Identifizierung von Defiziten in Grundlagenfächern bei Studienanfängerinnen & gegensteuernden Maßnahmen • Tutorien für Studentinnen zu Grund-lagenfächern im MINT • Modellprojekt Biotechnologie - Berücksichtigung von Gender in Ausgestaltung des Studiengangs (Frauseminargruppe) - Durchführung der Kurse durch junge Nachwuchswissenschaftlerinnen (Vorbilder) • Einbindung leistungsstarker Studentinnen i. Forschungsgruppen • Ausbau der Alumniarbeit - um Frauen in technischen Berufen zu gewinnen • Career Service - Begleitet & erleichtert den Übergang Studium zum Beruf 		<p>Verbesserung der Qualität der Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender Mainstreaming Aspekte in allen Projekten • Gezielte Ansprache von Studentinnen zur Promotion - Fördern kooperativer Promotionen • Gezielte Angebote speziell für Studentinnen in den existierenden Projekten, - z.B. Mentosa, Job Factory • Gendergerechte Studien- und Berufsorientierung - Erarbeitung von gendersensiblen Studieninformationsmaterialien für techn. Studiengänge • Einrichten einer Ferienhochschule für Mädchen • Vorstellung der Hochschule in regionale Bildungseinrichtungen - Ziel: SchülerInnen für ein Studium im MINT zu gewinnen • Kinderuni - Ausweitung d. Verankerung v. Themen des MINT-Bereiches • Fakultätseigenes Diversity Management Konzept in der Fakultät Gesundheits- und Pflegewissenschaften - Zur Bewältigung sozialer Unterschiede und Diskriminierung - Ermöglichung von Partizipationschancen
Wissenschaftliche Qualifizierung & Nachwuchsförderung; Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Teilnehmern bei Fort- und Weiterbildung • Förderung der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen • Förderung der Vortragstätigkeit von Frauen auf wissenschaftlichen Tagungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzschule für Promovierende (CompeTE Überfachliche Kompetenzentwicklung) - Ziel: Erhöhung des Frauenanteils „abgeschlossener Promotionen“ (von 25% → 50%) - Angebot von Seminaren zu „Gleichstellung in der wissenschaftlichen Community“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotionsstipendien - Gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (PP I: 1300€/Monat für 2 Jahre); Verlängerung um 1 Jahr möglich; Vergabe an 5 Nachwuchswissenschaftlerinnen (4x MINT, 1x Soz. Arbeit) 		<ul style="list-style-type: none"> • MENTOSA-Mentoring-Netzwerk Sachsen - Persönliche Beratung durch eine/n Mentorin/Mentor in geschützter Atmosphäre & bedarfsorientiertes Coaching

Hochschulen	HTW	HTWK	HSM	HSZG	WHZ
	<ul style="list-style-type: none">• Möglichkeit zur Teilnahme an einschlägiger Weiterbildung für Beschäftigte in Leitungspositionen	<ul style="list-style-type: none">- Aus Mitteln des Freistaats Sachsens + ESF gefördert• Fortbildungen der Akademie für öffentliche Verwaltung des Freistaats Sachsen (AVS)• Lehrgänge des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsens (HDS)<ul style="list-style-type: none">- Didaktische & pädagogische Lehrgänge für Mitarbeiterinnen in der Lehre• Career Office<ul style="list-style-type: none">- Beratung von Absolventinnen zur Berufsvorbereitung auch auf eine wissenschaftliche Karriere	<ul style="list-style-type: none">- Förderung weiterer Nachwuchswissenschaftlerinnen durch externe Stipendien• Etablierung Promotionskolleg<ul style="list-style-type: none">- In Kooperation mit der TU Bergakademie Freiberg• Motivation/gezielte Ansprache begabter Absolventinnen<ul style="list-style-type: none">- Ziel: Absolventinnen für eine kooperative Promotion bzw. Mitarbeit in Forschung und Lehre zu gewinnen• Einladung leistungsstarker Studentinnen in Forschungsgruppen• Gezielte Einstellung von Frauen in Führungspositionen		
	<ul style="list-style-type: none">• Frauenmotivierende Ausschreibungen für Arbeits- und Ausbildungsplätze• möglichst geschlechterparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen• Einladung aller Bewerberinnen bzw. mindestens geschlechterparitätische Einladung zum Probenvortrag	<ul style="list-style-type: none">• Frauenmotivierende Stellenausschreibungen für Professuren<ul style="list-style-type: none">- Aufforderung von Frauen zur Bewerbung- Weiterleitung in Datenbanken für Wissenschaftlerinnen• ActiveRecruiting<ul style="list-style-type: none">- Gezielte Recherche geeigneter Wissenschaftlerinnen & explizite Aufforderung geeigneter Kandidatinnen zur Bewerbung• Marketinginstrumente<ul style="list-style-type: none">- Broschüre „Professorin an der HTWK – (m)ein Traumjob; Internetseite „Berufungskompass“ für Bewerberinnen• Mentoring<ul style="list-style-type: none">- Erfahrene Professorinnen geben ihr fachliches Wissen an neu berufene Kollegin/Nachwuchswissenschaftlerin weiter	<ul style="list-style-type: none">• Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen<ul style="list-style-type: none">- Veröffentlichung in speziellen Datenbanken für Wissenschaftlerinnen• Sensibilisierung der Führungskräfte<ul style="list-style-type: none">- durch Workshops- Ziel: gendersensible Organisationsentwicklung• Gendergerechte Berufungsverfahren<ul style="list-style-type: none">- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten durch neue Berufungsordnung und -leitfaden• Marketingstrategie zur Anwerbung von Frauen<ul style="list-style-type: none">- gute Forschungsmöglichkeiten- Familienfreundlichkeit- Freizeitgestaltung Mittweida• Workshops zur Qualität in Berufungsverfahren<ul style="list-style-type: none">- Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen und Diversity Management	<ul style="list-style-type: none">• Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen<ul style="list-style-type: none">- Geeignete Bewerberinnen sind ggf. gezielt anzusprechen• Gleichverteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung der Berufungskommission<ul style="list-style-type: none">- Berufsordnung: Jeder Berufungskommission sollen mind. 2 weibl. Mitglieder angehören• Ermutigung von Frauen<ul style="list-style-type: none">- Hinsichtlich der Bewerbung auf Leitungsfunktionen, Ämtern & Gremien- unter Beachtung des Eignungs- und Leistungsprinzips• Fortbildungsangebote<ul style="list-style-type: none">- Berücksichtigung von Frauen bei der Auswahl der Besetzung angebotener Teilnehmestellen	<ul style="list-style-type: none">• Professorinnen-Netzwerk an WHZ etablieren• Karriereseminar speziell für Professorinnen• Gezielte Förderung der Frauen innerhalb des Promotionskolloquiums & Alumninetzwerks<ul style="list-style-type: none">- Benennung einer/eines Verantwortlichen zum Aufrechterhalten des Kontakts zu berufungsfähigen Frauen• Spezielle Weiterbildungen für WHZ-Doktorandinnen• Sensibilisierung der Hochschulangehörigen<ul style="list-style-type: none">- Weiterbildungsveranstaltungen zu Genderaspekten für in der Beratung Tätige- breiteres Angebot an Workshops (nicht nur für die GB)• Schaffung von gleichstellungsorientierten Anreizsystemen
Wissenschaftliche Karriere & Führungsfunktionen & Fort- und Weiterbildung					

Hochschulen	HTW	HTWK	HSM	HSZG	WHZ
Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Wissenschaft als Beruf	<ul style="list-style-type: none">• Flexibles Arbeitszeitregime• nachteilsausgleichende Maßnahmen für Studierende mit Kind: z.B. flexible Prüfungszeiten, Sonderstudienpläne• Verbesserung Kinderbetreuungsangebote<ul style="list-style-type: none">- Unterstützung der Organisation in Eigenregie von Beschäftigten und Studierenden- in Kooperation mit Studentenwerk und Stadt• Audit „Familienfreundliche Hochschule“<ul style="list-style-type: none">- Verbesserung Information und Kommunikation zu Angeboten und Maßnahmen- Befähigung von Führungskräften zum familienbewussten Führen	<ul style="list-style-type: none">• Dual Career<ul style="list-style-type: none">- Bedarfsgerechte Unterstützung von Paaren (Stellensuche des Partners, Kinderbetreuung, Wohnung)• Gleitzeitmodell zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung• Unterstützung bei der Beantragung von Wiedereinstiegsstipendien• „Familienfreundliche Hochschule“<ul style="list-style-type: none">- Seit 2010 Beteiligung am Audit der Hertie-Stiftung• Budget „Familie und Gleichstellung“ seit 2012• Aufbau weiterer Teilzeitstudiengänge (neue Maßnahme)• Einbeziehung von E-Learning-Angeboten in die reguläre Lehre (neue Maßnahme)	<ul style="list-style-type: none">• Etablierung eines Dual-Career-Services (ausbaufähige Maßnahme!)• Campusbüro für Familie und Chancengleichheit<ul style="list-style-type: none">- Berücksichtigung spezieller Bedarfe von Professorinnen mit Familie- Beratung für drittmittelfinanzierte Frauen mit Familien/in besonderen Lebenslagen- Unterstützung von Studentinnen mit Familie durch Kinderbetreuung, Teilzeitstudium, Nachteilsausgleich- aus Mitteln des Professorinnen-Programms finanziert• Flexible Arbeitszeitgestaltung<ul style="list-style-type: none">- Telearbeit für Mütter mit Kleinkindern in Absprache mit Fakultät; Verankerung in Dienstvereinbarung- Berücksichtigung familiärer Belange bei Lehrveranstaltungsplanung, Notfallregelung, familienbewusstes Führungsverhalten• Teilzeit-Professuren• Förderung der Work-Life-Balance durch Inhouse-Seminare & Sport• Auditierung als familienfreundliche Hochschule<ul style="list-style-type: none">- Begleitkreis vom Rektorat eingerichtet, um Umsetzung der Maßnahmen zu überwachen- Begleitkreis bildet themenspezifische Arbeitsgruppen & beschäftigt sich mit Fragen der Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none">• Familienfreundliche Hochschule<ul style="list-style-type: none">- Flexible Arbeitszeiten- Familienfreundliche Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten- Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen möglich- Regelung zur Unterbringung von Studentinnen mit Kind (Studentenwerk Dresden)	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitskreis familiengerechte Hochschule<ul style="list-style-type: none">- Vertreter aller Fakultäten & zentraler Einrichtungen- Seit 2009 Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule“• Arbeitskreis „Familienfreundliche Hochschule“<ul style="list-style-type: none">- Unterstützung von Beschäftigten und Studierende mit Kind sowie pflegebedürftige Angehörige- Einführung von Telearbeitsplätzen (in Vorbereitung!)- Erstellung einer Teilzeitstudienordnung, um Vereinbarkeit voranzutreiben• Netzwerkbildung<ul style="list-style-type: none">- Fortlaufende Datenbank zur Vernetzung aller Hochschullangehörige mit Kind/Pflegeverantwortung- Veranstaltungen wie Lesewettbewerb, Weihnachtsfeier etc.• Angebote zur Realisierung des Arbeitsalltags<ul style="list-style-type: none">- Belegplätze Kindertagesstätte- Tagesbetreuung gegen Entgelt- Eltern-Kind-Sport (Studium generale)- Kinderbetreuungsräume- Öffnungszeiten der Bibliothek• Work-Life-Balance<ul style="list-style-type: none">- Gleitzeitmodell bietet Spielraum für persönliche Arbeitszeitgestaltung
	Etablierung der Gleichstellungsthematik in Forschung & Lehre		<ul style="list-style-type: none">• Projekt: Gender in die Lehre GIL<ul style="list-style-type: none">- Ziel: Begleitung ausgesuchter Lehrveranstaltungen durch eine wiss. Mitarbeiterin, um hinsichtlich der Einbeziehung/ Verankerung von Genderaspekten zu untersuchen	<ul style="list-style-type: none">• Hausinterne Mittelvergabe an Fakultäten (seit 2010)<ul style="list-style-type: none">- Anreize aus Mitteln des Professorsorinnenprogramms zur Realisierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen	

Hochschulen	HTW	HTWK	HSM	HSZG	WHZ
		<ul style="list-style-type: none"> - Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Lehrenden + Erstellung von Weiterbildungsangeboten • Mittelvergabe nach Gleichstellungsaspekten - Alle Fakultäten erhalten 1000€ vom Leistungsbudget für Gleichstellung: Geschlechtergerechte Bewertung der Studiengänge, Professoren- und Mitarbeiterstellen entscheidet wie das Geld zu verwenden ist - Jährliche Auslobung von 3000€ für ein Gleichstellungsprojekt; Fakultäten stellen Anträge, Kommission Chancengleichheit bewertet diese 	<ul style="list-style-type: none"> - Jede Fakultät muss ein Gleichstellungskonzept vorlegen, dadurch erfolgt eine intensive Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der Frauenförderung innerhalb der Fakultät - Ziel: Nachhaltige Förderung von Gleichstellung in den Fakultäten & Bewusstseinsförderung im Themenfeld • Ingrid-von-Reyher-Preis - Eingereicht werden können aktuelle/ geplante Projekte, Vorhaben oder Konzepte, die die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Ziel haben - Ziel: nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit an der HSMW (Vergabe: alle 2 Jahre) - Aus den Mitteln des Professorenprogramms finanziert 		
Angebote für Gleichstellungsbeauftragte; Öffentlichkeitsarbeit		<ul style="list-style-type: none"> • GB ist Mitglied der Berufungskommission • Stabstelle „Gleichstellung – Familie – Diversity“ beim Rektorat soll eingerichtet werden und mit der GB zusammenarbeiten (finanziert aus zusätzlichen Mittelzuflüssen) • GB ist Mitglied der Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“ • Teilnahme der GB an der jährlichen Beratung des Rektorats mit den Dekanen 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitung des Campusbüros für Familie und Chancengleichheit 		<ul style="list-style-type: none"> • Fest vereinbarte Budgets für die Gleichstellungsarbeit & für Weiterbildungsmaßnahmen • Dauerhafte Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Gleichstellungsarbeit • Organisation eines Frauenworkshops innerhalb des Alumnitreffens • Beratende Mitarbeit am Frauennetzwerk Zwickau • offensiver Auftritt in der internen und externen Presse

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)

Institut

Das Institut für Hochschulforschung (HoF) wurde 1996 gegründet. Es knüpfte an die Vorgängereinrichtung „Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst“ an, die seit 1991 die ostdeutsche Hochschultransformation begleitet hatte. Als An-Institut ist HoF der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert und dort am Master-Studiengang Soziologie beteiligt. Direktor des Instituts ist Prof. Peer Pasternack.

Programm

Das HoF-Tätigkeitsprofil wird durch fünf Aspekte bestimmt:

■ Hochschulforschung ist keine Disziplin, sondern ein Forschungsfeld. Dieses wird mit öffentlichen Mitteln unterhalten, weil ein Handlungsfeld – das Hochschulwesen – aktiv zu gestalten ist: Um die Rationalität der entsprechenden Entscheidungsprozesse zu steigern, wird handlungsrelevantes Wissen benötigt. In diesem Sinne ist HoF bewusst im Feld zwischen Forschung und Beratung tätig. Dabei setzt die Beratung Forschung voraus – nicht umgekehrt.

■ Das Hochschulsystem bildet einerseits den Adapter zwischen Bildungs- und Wissenschaftssystem. Andererseits trägt es zur Kopplung von kultureller und ökonomischer Reproduktion der Gesellschaft bei. Mithin ist die Integration von vier Systemlogiken zu bewerkstelligen: gesellschaftlich unterstützte individuelle Selbstermächtigung (Bildung), wissensgeleitete Erzeugung von Deutungen, Erklärungen und daraus konstruierten Handlungsoptionen (Wissenschaft), sinngebundene Orientierung (Kultur) sowie ressourcen gebundene Bedürfnisbefriedigung (Ökonomie). Die Hochschulforschung muss dies systematisch abbilden.

■ Daher ist Hochschulforschung ein fortwährendes interdisziplinäres Kopplungsmanöver. Sie empfängt ihre wesentlichen methodischen und theoretischen Anregungen aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Pädagogik/Erziehungswissenschaft. Systematisch ist sie zwischen den z.T. inhaltlich überlappenden Forschungsfeldern Bildungs- und Wissenschaftsforschung angesiedelt. Schnittstellen weist sie insbesondere zur Verwaltungs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft auf, daneben aber auch zu vergleichbar interdisziplinär angelegten Bereichen wie der Schul- sowie der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

■ Die Interdisziplinarität der Hochschulforschung macht eigene Nachwuchsentwicklung nötig. HoF stellt sich dieser Aufgabe, indem es Promotionsprojekte unterstützt. Alle Promovierenden am Institut sind zugleich in die Bearbeitung von Forschungsprojekten einbezogen, um auf diese Weise einen sukzessiven Einstieg in Methoden, theoretische Ansätze und Themen des Forschungsfeldes zu erlangen.

■ HoF ist das einzige Institut, welches in den ostdeutschen Bundesländern systematisch Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge. Seit 2006 sind diese in das Zentralthema „Raumbezüge der Hochschulentwicklung im demografischen Wandel“ eingeordnet.

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Das Institut bearbeitet alle wesentlichen Themen der aktuellen Hochschulentwicklung:

■ Im Zentrum stehen seit 2006 Untersuchungen zu Raumbezügen der Hochschulentwicklung im demografischen Wandel.

■ Ebenso bearbeitet HoF Fragen der Hochschulorganisation und -governance, Qualitätsentwicklung an Hochschulen, des akademischen Personals, der Gleichstellung, der Hochschulbildung, Studienreform und Nachwuchsförderung sowie zu Forschung an Hochschulen. Damit wird nahezu komplett das Spektrum der Hochschulentwicklung und -forschung abgedeckt.

■ Daneben ist HoF die einzige unter den deutschen Hochschulforschungseinrichtungen, die kontinuierlich auch zeithistorische Themen bearbeitet.

Publikationen

HoF publiziert die Zeitschrift „die hochschule. journal für wissenschaft und bildung“ und gibt beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag die Reihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ heraus. Forschungsreports werden in den „HoF-Arbeitsberichten“ veröffentlicht. Dem Wissenstransfer in die Anwendungskontexte der Hochschulentwicklung widmen sich die „HoF-Handreichungen“. Ferner informieren der Print-Newsletter „HoF-Berichterstatte“ zweimal im Jahr und der HoF-eMail-Newsletter dreimal jährlich über die Arbeit des Instituts. Ein Großteil der Publikationen steht auf der Website des Instituts zum Download zur Verfügung (<http://www.hof.uni-halle.de>).

Wissenschaftsinformation

HoF verfügt über einen Fachinformationsservice mit Spezialbibliothek und Informations- und Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung (ids hochschule):

■ Die Bibliothek verfügt über ca. 50.000 Bände und etwa 180 Zeitschriften. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturlatenbanken recherchierbar.

■ „ids hochschule“ macht – unter Beteiligung zahlreicher Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen und Fachinformationseinrichtungen – Forschungsergebnisse zur Hochschulentwicklung zugänglich (<http://ids.hof.uni-halle.de>).

Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg stand im Zusammenhang mit der Neubelebung des historischen Universitätsstandorts. 1502 war die Wittenberger Universität „Leucorea“, 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 Stiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF weitere wissenschaftliche Einrichtungen.

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

Online-Fassungen unter

http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm

106: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Konfessionelle Fort- und Weiterbildungen für Beruf und nebenberufliche Tätigkeiten in der DDR. Dokumentation der Einrichtungen und Bildungsformen*, 2018, 107 S.

105: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Das kirchliche Berufsbildungswesen in der DDR*, 2018, 176 S.

104: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Konfessionelles Bildungswesen in der DDR: Elementarbereich, schulische und neben-schulische Bildung*, 2017, 104 S.

103: Peer Pasternack / Sebastian Schneider / Peggy Trautwein / Steffen Zierold: *Ausleuchtung einer Blackbox. Die organisatorischen Kontexte der Lehrqualität an Hochschulen*, 2017, 103 S.

102: Anke Burkhardt / Gunter Quaiber / Barbara Schnalzger / Christoph Schubert: *Förderlandschaft und Promotionsformen (B3). Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017*, 2016, 103 S.

101: Peer Pasternack: *25 Jahre Wissenschaftspolitik in Sachsen-Anhalt: 1990–2015*, 2016, 92 S.

100: Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid / Sebastian Schneider: *Third Mission Sachsen-Anhalt. Fallbeispiele OVGU Magdeburg und Hochschule Merseburg*, 2016, 92 S.

116: Peer Pasternack: *Konsolidierte Neuaufstellung. Forschung, Wissenstransfer und Nachwuchsförderung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) 2011–2015*, 124 S.

315: Peggy Trautwein: *Lehrpersonal und Lehrqualität. Personalstruktur und Weiterbildungschancen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts*, unter Mitarbeit von Thomas Berg, Sabine Gabriel, Peer Pasternack, Annika Rathmann und Claudia Wendt, 44 S.

215: Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Viele Stimmen, kein Kanon. Konzept und Kommunikation der Third Mission von Hochschulen*, 107 S.

115: Peggy Trautwein: *Heterogenität als Qualitäts herausforderung für Studium und Lehre. Ergebnisse der Studierendenbefragung 2013 an den Hochschulen Sachsen-Anhalts*, unter Mitarbeit von Jens Gillesen, Christoph Schubert, Peer Pasternack und Sebastian Bonk, 116 S.

513: Christin Fischer / Peer Pasternack / Henning Schulze / Steffen Zierold: *Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Dokumentation zum Zeitraum 1945 – 1991*, 56 S.

413: Gunter Quaiber / Anke Burkhardt: *Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung*, 89 S.

313: Jens Gillesen / Peer Pasternack: *Zweckfrei nützlich: Wie die Geistes- und Sozialwissenschaften regional wirksam werden. Fallstudie Sachsen-Anhalt*, 124 S.

213: Thomas Erdmenger / Peer Pasternack: *Eingänge und Ausgänge. Die Schnittstellen der Hochschulbildung in Sachsen-Anhalt*, 99 S.

113: Sarah Schmid / Justus Henke / Peer Pasternack: *Studieren mit und ohne Abschluss. Studienerfolg und Studienabbruch in Sachsen-Anhalt*, 77 S.

812: Justus Henke / Peer Pasternack: *Die An-Institutslandschaft in Sachsen-Anhalt*, 36 S.

712: Martin Winter / Annika Rathmann / Doreen Trümpler / Teresa Falkenhagen: *Entwicklungen im deutschen Studiensystem. Analysen zu Studienangebot, Studienplatzvergabe, Studienwerbung und Studienkapazität*, 177 S.

612: Karin Zimmermann: *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*, 53 S.

512: Romy Höhne / Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Ein Jahrzehnt Hochschule-und-Region-Gutachten für den Aufbau Ost (2000-2010), Erträge einer Meta-Analyse*, 91 S.

412: Peer Pasternack (Hg.): *Hochschul- und Wissensgeschichte in zeithistorischer Perspektive. 15 Jahre zeitgeschichtliche Forschung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)*, 135 S.

312: Karsten König / Gesa Koglin / Jens Preische / Gunter Quaiber: *Transfer steuern – Eine Analyse wissenschaftspolitischer Instrumente in sechzehn Bundesländern*, 107 S.

212: Johannes Keil / Peer Pasternack / Nurdin Thielemann: *Männer und Frauen in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme*, 50 S.

112: Steffen Zierold: *Stadtentwicklung durch geplante Kreativität? Kreativwirtschaftliche Entwicklung in ostdeutschen Stadtquartieren*, 63 S.

711: Peer Pasternack / Henning Schulze: *Wissenschaftliche Wissenschaftspolitikberatung. Fallstudie Schweizerischer Wissenschafts-und Technologierat (SWTR)*, 64 S.

611: Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Wandel der Hochschulbildung in Deutschland und Professionalisierung*, 64 S.

511: Peer Pasternack: *HoF-Report 2006 – 2010. Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg*, 90 S.

411: Anja Franz / Monique Lathan / Robert Schuster: *Skalenhandbuch für Untersuchungen der Lehrpraxis und der Lehrbedingungen an deutschen Hochschulen. Dokumentation des Erhebungsinstrumentes*, 79 S.

311: Anja Franz / Claudia Kieslich / Robert Schuster / Doreen Trümpler: *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform*, 81 S.

211: Johannes Keil / Peer Pasternack: *Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik*, 139 S.

111: Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Deutungskompetenz in der Selbstanwendung. Der Umgang der ostdeutschen Hochschulen mit ihrer Zeitgeschichte*, 225 S.

410: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Politik in der DDR. Rekonstruktion und Literaturbericht*, 79 S.

310: Irene Lischka / Annika Rathmann / Robert D. Reisz: *Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts „Föderalismus und Hochschulen“*, 69 S.

210: Peer Pasternack / Henning Schulze: *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung*, 76 S.

110: Martin Winter / Yvonne Anger: *Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie*, 310 S.

509: Robert Schuster: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*, 70 S.

409: Manfred Stock 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.

309: Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.

- 2'09: Viola Herrmann / Martin Winter: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.
- 1'09: Martin Winter: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.
- 5'08: Karsten König / Peer Pasternack: *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: Peer Pasternack / Roland Bloch / Daniel Hechler / Henning Schulze: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.
- 3'08: Teresa Falkenhagen: *Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 123 S.
- 2'08: Heike Kahlert / Anke Burkhardt / Ramona Myrrhe: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, 120 S.
- 1'08: Peer Pasternack / Ursula Rabe-Kleberg: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.
- 4'07: Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.
- 3'07: Michael Hölscher / Peer Pasternack: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07: Martin Winter: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1'07: Karsten König: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.
- 7'06: Anke Burkhardt / Karsten König / Peer Pasternack: *Fachgutachten zur Neufassung des Sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHG) – Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag – unter den Aspekten der Autonomieregelung und Weiterentwicklung der partizipativen Binnenorganisation der Hochschule im Vergleich zu den Regelungen des bisherigen SächsHG*, 36 S.
- 6'06: Roland Bloch: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06: Rene Krempkow / Karsten König / Lea Ellwardt: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06: Andrea Scheuring / Anke Burkhardt: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06: Irene Lischka: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06: Irene Lischka: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, unt. Mitarb. v. Reinhard Kreckel, 52 S.
- 1'06: Anke Burkhardt / Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05: Peer Pasternack / Axel Müller: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S.
- 5'05: Jens Hüttmann / Peer Pasternack: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05: Klaudia Erhardt (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05: Juliana Körner / Arne Schildberg / Manfred Stock: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S.
- 2'05: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S.
- 1b'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04: Dirk Lewin / Irene Lischka: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04: Peer Pasternack: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S.
- 4'04: Jens Hüttmann: *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: Martin Winter: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04: Roland Bloch / Peer Pasternack: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04: Christine Teichmann: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03: Hansgünter Meyer (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03: Roland Bloch / Jens Hüttmann: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03: Irene Lischka: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S.
- 2'03: Robert D. Reisz: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03: Robert D. Reisz: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02: Christine Teichmann: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02: Hans Rainer Friedrich: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S.
- 3'02: Irene Lischka: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02: Reinhard Kreckel / Dirk Lewin: *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: Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01: Peer Pasternack: *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.

4'01: Christine Teichmann: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.

3'01: Heidrun Jahn: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.

2'01: Jan-Hendrik Olbertz / Hans-Uwe Otto (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S.

1'01: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.

5'00: Irene Lischka: *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.

3'00: Dirk Lewin: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.

2'00: Anke Burkhardt: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S.

1'00: Heidrun Jahn: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.

7'99: Bettina Alesi: *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.

6'99: Heidrun Jahn / Reinhard Kreckel: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.

5'99: Irene Lischka: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.

4'99: Heidrun Jahn: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wis-*

senchaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung, 35 S.

3'99: Dirk Lewin: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.

2'99: Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S.

1'99: Gertraude Buck-Bechler: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.

5'98: Irene Lischka: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.

4'98: Peer Pasternack: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.

3'98: Heidrun Jahn: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.

2'98: Dirk Lewin: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.

1'98: Heidrun Jahn: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.

5'97: Anke Burkhardt: *Stellen und Personalbestand an ost-deutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.

4'97: Irene Lischka: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.

3'97: Gertraude Buck-Bechler: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.

2'97: Irene Lischka: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.

1'97: Heidrun Jahn: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben für das Institut für Hochschulforschung (HoF) von Peer Pasternack. Redaktion: Daniel Hechler

Themenhefte 2010–2017:

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Einszweivierpunkt null. Digitalisierung von Hochschule als Organisationsproblem. Folge 2* (2017, 176 S.; € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Einszweivierpunkt null. Digitalisierung von Hochschule als Organisationsproblem* (2017, 193 S.; € 17,50)

Peter Tremp / Sarah Tresch (Hg.): *Akademische Freiheit. „Core Value“ in Forschung, Lehre und Studium* (2016, 181 S.; € 17,50)

Cort-Denis Hachmeister / Justus Henke / Isabel Roessler / Sarah Schmid (Hg.): *Gestaltende Hochschulen. Beiträge und Entwicklungen der Third Mission* (2016, 170 S.; € 17,50)

Marion Kamphans / Sigrid Metz-Göckel / Margret Bülow-Schramm (Hg.): *Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen* (2015, 214 S.; € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hrsg.): *Ein Vierteljahrhundert später. Zur politischen Geschichte der DDR-Wissenschaft* (2015, 185 S.; € 17,50)

Susen Seidel / Franziska Wielepp (Hg.): *Diverses. Heterogenität an der Hochschule* (2014, 216 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulforschung von innen und seitwärts. Sichtachsen durch ein Forschungsfeld* (2014, 226 S.; € 17,50)

Jens Gillesen / Johannes Keil / Peer Pasternack (Hg.): *Berufsfelder im Professionalisierungsprozess. Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken* (2013, 198 S.; € 17,50)

Martin Winter / Carsten Würmann (Hg.): *Wettbewerb und Hochschulen. 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011* (2012, 328 S.; € 17,50)

Karsten König / Rico Rokitte (Hg.): *Weltoffen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund* (2012, 209 S.; € 17,50)

Edith Braun / Katharina Klope / Christian Schneijderberg (Hg.): *Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung* (2011, 211 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulföderalismus* (2011, 217 S.; € 17,50)

Carsten Würmann / Karin Zimmermann (Hg.): *Hochschulkapazitäten – historisch, juristisch, praktisch* (2010, 216 S.; € 17,50)

Georg Krücken / Gerd Grözinger (Hg.): *Innovation und Kreativität an Hochschulen* (2010, 211 S.; € 17,50)

<http://www.die-hochschule.de> – Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de

HoF-Handreichungen. Beihefte zu „die hochschule“

Auch unter <http://www.hof.uni-halle.de/journal/handreichungen.htm>

Justus Henke / Peer Pasternack: *Hochschulsystemfinanzierung. Wegweiser durch die Mittelströme*, Halle-Wittenberg 2017, 93 S.

Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Third Mission bilanzieren. Die dritte Aufgabe der Hochschulen und ihre öffentliche Kommunikation*, Halle-Wittenberg 2016, 109 S.

Martina Dömling / Peer Pasternack: *Studieren und bleiben. Berufseinstieg internationaler HochschulabsolventInnen in Deutschland*, Halle-Wittenberg 2015, 98 S.

Justus Henke / Romy Höhne / Peer Pasternack / Sebastian Schneider: *Mission possible. Gesellschaftliche Verantwortung ostdeutscher Hochschulen: Entwicklungschance im demografischen Wandel*, Halle-Wittenberg 2014, 118 S.

Jens Gillessen / Isabell Maue (Hg.): *Knowledge Europe. EU-Strukturfondsfinanzierung für wissenschaftliche Einrichtungen*, unt. Mitarb. v. Peer Pasternack und Bernhard von Wendland, Halle-Wittenberg 2014, 127 S.

Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Überregional basierte Regionalität. Hochschulbeiträge zur Entwicklung demografisch herausgeforderter Regionen. Kommentierte Thesen*, unt. Mitarb. v. Thomas Erdmenger, Jens Gillessen, Daniel Hechler, Justus Henke und Romy Höhne, Halle-Wittenberg 2014, 120 S.

Peer Pasternack / Johannes Keil: *Vom ‚mütterlichen‘ Beruf zur differenzierten Professionalisierung. Ausbildungen für die frühkindliche Pädagogik*, Halle-Wittenberg 2013, 107 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Regional gekoppelte Hochschulen. Die Potenziale von Forschung und Lehre für demografisch herausgeforderte Regionen*, Halle-Wittenberg 2013, 99 S.

Peer Pasternack / Daniel Hechler: *Hochschulzeitgeschichte. Handlungsoptionen für einen souveränen Umgang*, Halle-Wittenberg 2013, 99 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Hochschulorganisationsanalyse zwischen Forschung und Beratung*, Halle-Wittenberg 2012, 99 S.

Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de

Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ 2014–2018

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Hochschulen und Stadtentwicklung in Sachsen-Anhalt*, unter Mitwirkung von Jens Gillessen, Uwe Grelak, Justus Henke, Sebastian Schneider, Peggy Trautwein und Steffen Zierold, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2018, 347 S.

Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Mission, die dritte. Die Vielfalt jenseits hochschulischer Forschung und Lehre: Konzept und Kommunikation der Third Mission*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2017, 274 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Kurz vor der Gegenwart. 20 Jahre zeitgeschichtliche Aktivitäten am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) 1996–2016*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2017, 291 S.

Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Theologie im Sozialismus. Konfessionell gebundene Institutionen akademischer Bildung und Forschung in der DDR. Eine Gesamtübersicht*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 341 S.

Peer Pasternack: *20 Jahre HoF. Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg 1996–2016: Vorgeschichte – Entwicklung – Resultate*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 273 S.

Peer Pasternack / Isabell Maue: *Die BFI-Policy-Arena in der Schweiz. Akteurskonstellation in der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Tobias Kolasinski und Henning Schulze, BWV Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 327 S.

Peer Pasternack: *Die DDR-Gesellschaftswissenschaften post mortem: Ein Vierteljahrhundert Nachleben (1990–2015). Zwischenfazit und bibliografische Dokumentation*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, BWV Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 613 S.

Peer Pasternack: *Die Teilakademisierung der Frühpädagogik. Eine Zehnjahresbeobachtung*, unter Mitwirkung von Jens Gillessen, Daniel Hechler, Johannes Keil, Karsten König, Arne

Schildberg, Christoph Schubert, Viola Strittmatter und Nurdin Thielemann, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 393 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Künstlerische Hochschulen in der DDR. 25 Jahre zeithistorische Aufklärung 1990–2015: Eine Auswertung mit bibliografischer Dokumentation*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 146 S.

Justus Henke / Peer Pasternack / Steffen Zierold (Hg.): *Schaltzentralen der Regionalentwicklung: Hochschulen in Schrumpfungregionen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 330 S.

Peer Pasternack: *Akademische Medizin in der DDR. 25 Jahre Aufarbeitung 1990–2014*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2015, 274 S.

Roland Bloch / Monique Lathan / Alexander Mitterle / Doreen Trümpler / Carsten Würmann: *Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2014, 274 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Wissensregion Sachsen-Anhalt. Hochschule, Bildung und Wissenschaft: Die Expertisen aus Wittenberg*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2014, 225 S.

Johannes Keil: *Und der Zukunft zugewandt? Die Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin 1945–1989*, Leipzig 2014, 358 S.

Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Die Bildungs-IBA. Bildung als Problembearbeitung im demografischen Wandel: Die Internationale Bauausstellung „Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2014, 504 S.

Romy Hilbrich / Karin Hildebrandt / Robert Schuster (Hg.): *Aufwertung von Lehre oder Abwertung der Professur? Die Lehrprofessur im Spannungsfeld von Lehre, Forschung und Geschlecht*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2014, 330 S.

Reinhard Kreckel / Karin Zimmermann: *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2014, 277 S.

Weitere Veröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF) 2013–2018

Reinhard Kreckel: *On Academic Freedom and Elite Education in Historical Perspective Medieval Christian Universities and Islamic Madrasas, Ottoman Palace Schools, French Grandes Écoles and „Modern World Class Research Universities“* (Der Hallesche Graureiher 1/2018), Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle 2018, 51 S.

Peer Pasternack / Daniel Hechler / Justus Henke: *Die Ideen der Universität. Hochschulkonzepte und hochschulrelevante Wissenschaftskonzepte*, UniversitätsVerlag-Webler, Bielefeld 2018, 212 S.

Peer Pasternack / Benjamin Baumgarth / Anke Burkhardt / Sabine Paschke / Nordin Thielemann: *Drei Phasen. Die Debatte zur Qualitätsentwicklung in der Lehrer_innenbildung*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2017, 399 S.

Verbundprojekt Heterogenität als Qualitätsherausforderung für Studium und Lehre (Hg.): *Damit das Studium für alle passt. Konzepte und Beispiele guter Praxis aus Studium und Lehre in Sachsen-Anhalt*, Magdeburg 2017, 149 S.

Benjamin Baumgarth / Justus Henke / Peer Pasternack: *Inventur der Finanzierung des Hochschulsystems. Mittelvolumina und Mittelflüsse im deutschen Hochschulsystem*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016, 134 S.

Anke Burkhardt: *Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren*, GEW, Frankfurt a.M. 2016, 67 S.

Peer Pasternack / Isabell Maue: *Die Akteurskonstellationen im Schweizer Bildungs-, Forschungs- und Innovationssystem*, unt. Mitarb. v. Tobias Kolasinski, Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat (SWIR), Bern 2015, 71 S.

Anke Burkhardt / Sigrun Nickel (Hg.): *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*, edition sigma, Baden-Baden 2015, 456 S.

Michael Fritsch / Peer Pasternack / Mirko Titze (Hg.): *Schrumpfende Regionen – dynamische Hochschulen. Hochschulstrategien im demografischen Wandel*, Springer VS-Verlag, Wiesbaden 2015, 302 S.

Verbundprojekt Heterogenität als Qualitätsherausforderung für Studium und Lehre (Hrsg.): *Damit das Studium für alle passt. Konzepte und Beispiele guter Praxis aus Studium und Lehre in Sachsen-Anhalt*, Magdeburg 2015, 144 S.

Peer Pasternack: *Qualitätsstandards für Hochschulreformen. Eine Auswertung der deutschen Hochschulreformqualitäten in den letzten zwei Jahrzehnten*, UniversitätsVerlagWebler, Bielefeld 2014, 224 S.

Benjamin Köhler / Isabell Maue / Peer Pasternack: *Sachsen-Anhalt-Forschungslandkarte Demografie*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2014, 84 S.

Peer Pasternack u.a.: *50 Jahre Streifzug Halle-Neustadt. Idee und Experiment. Lebensort und Provokation*, Mitteldeutscher Verlag, Halle (Saale) 2014, 608 + XXXII S.

Peer Pasternack / Isabell Maue (Hg.): *Lebensqualität entwickeln in schrumpfenden Regionen. Die Demographie-Expertisen der Wissenschaft in Sachsen-Anhalt*, WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Wittenberg 2013, 166 S.

Tobias Peter (Red.): *All inclusive. Politik und Pädagogik schulischer Inklusion in Sachsen*, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag, Dresden 2013, 188 S.

Peer Pasternack / Reinhold Sackmann (Hg.): *Vier Anläufe: Soziologie an der Universität Halle-Wittenberg. Bausteine zur lokalen Biografie des Fachs vom Ende des 19. bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts*, Mitteldeutscher Verlag, Halle (Saale) 2013, 256 S.

Sebastian Bonk / Florian Key / Peer Pasternack (Hg.): *Rebellion im Plattenbau. Die Offene Arbeit in Halle-Neustadt 1977–1983. Katalog zur Ausstellung*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2013, 48 S.

Peer Pasternack

20 Jahre HoF

**Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg 1996–2016:
Vorgeschichte – Entwicklung – Resultate**

Berlin 2016, 273 S.

ISBN 978-3-937573-41-0

Bezug: institut@hof.uni-halle.de

Auch unter http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/01_20_J_HoF_Buch_ONLINE.pdf



Peer Pasternack (Hg.)

Kurz vor der Gegenwart

**20 Jahre zeitgeschichtliche Aktivitäten am Institut für Hochschulforschung
Halle-Wittenberg (HoF) 1996–2016**

Berlin 2017, 291 S.

ISBN 978-3-8305-3796-0

Bezug: institut@hof.uni-halle.de

Auch unter http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Kurz-vor-der-Gegenwart_WEB.pdf

