

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



**Für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel**

Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit  
an den Hochschulen Sachsen-Anhalts

Dr. Karin Zimmermann

[karin.zimmermann@hof.uni-halle.de](mailto:karin.zimmermann@hof.uni-halle.de)

## **Inhalt**

Verzeichnis der Übersichten .....	3
<b>Zentrale Ergebnisse</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Gegenstand und Vorgehen</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Statistische Bestandsaufnahme</b> .....	<b>9</b>
Studium .....	9
Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung .....	9
Professuren .....	12
Wissenschaftliches Personal an den Universitäten.....	13
<b>3. Sachsen-Anhalt im CEWS-Gleichstellungsranking</b> .....	<b>15</b>
<b>4. Strategiefähigkeit durch Gleichstellungsarbeit</b> .....	<b>19</b>
Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Sachsens-Anhalts.....	20
Arbeitsfelder und Verwendung des Zeitbudgets .....	21
<b>5. Projekte zur Förderung der Gleichstellung</b> .....	<b>27</b>
Diskrepanz zwischen Fachhochschulen und Universitäten.....	27
Gleichstellungsmaßnahmen an Fachhochschulen zwischen 2010 und heute.....	27
Gleichstellungsmaßnahmen an den Universitäten zwischen 2010 und heute.....	29
<b>6. Künftige gleichstellungsfördernde Projekte der Hochschulen</b> .....	<b>32</b>
Fortführung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie .....	32
Verstetigung zielgruppenorientierter Fördermaßnahmen .....	33
Inhalte von Wissenschaft in Studium und Lehre geschlechtergerecht gestalten .....	34
Verstetigung und Ausweitung der Geschlechterforschung .....	34
Vermittlung von Genderkompetenz an alle Führungskräfte .....	35
Professionalisierung und Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit .....	35
<b>7. Fünf Hinweise für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel</b> .....	<b>37</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>38</b>
Allgemeine Literatur zu Gleichstellungsarbeit und -politik.....	38
Literatur zu Sachsen-Anhalt .....	39
<b>Anhang:</b> Fragebogen an die Gleichstellungsbeauftragten.....	<b>41</b>

## Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 01:	Promotionen, Frauen (abs.) 2005 bis 2011, ST- und Bundesdurchschnitt.....	10
Übersicht 02:	Habilitationen, Frauen (abs.) 2005 bis 2011, ST- und Bundesdurchschnitt.....	11
Übersicht 03:	W1-Professuren, Frauen (abs.) 2005 bis 2011, ST- und Bundesdurchschnitt.....	11
Übersicht 04:	Professorinnen nach Besoldungsgruppen, ST- und Bundesdurchschnitt 2011 .....	12
Übersicht 05:	Professorinnen (in %) nach Besoldungsgruppen, ST- und Bundesdurchschnitt 2011 .....	13
Übersicht 06:	Teilzeit, Befristung und Drittmittelbeschäftigung (in %) an Universitäten 2011 .....	14
Übersicht 07:	Position Sachsen-Anhalts im CEWS-Gleichstellungsranking 2003 bis 2013 .....	16
Übersicht 08:	Sachsen-Anhalt im CEWS-Ranking 2003 bis 2013 nach Leistungsbereichen .....	17
Übersicht 09:	Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten .....	20
Übersicht 10:	Personelle und materielle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten .....	21
Übersicht 11:	Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten im Überblick .....	22
Übersicht 12:	Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand aller Hochschuleinrichtungen in Std./M. ....	24
Übersicht 13:	Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand an den (Fach-)Hochschulen in Std./M.....	24
Übersicht 14:	Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand an den Universitäten in Std./M. ....	24
Übersicht 15:	Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand: Universitäten und Hochschulen im Vergleich .....	25

## Zentrale Ergebnisse

Die folgenden **fünf Hinweise für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel** sind das zusammenfassende Ergebnis der vorliegenden Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit und zu aktuellen Gleichstellungsprojekten an den Hochschulen Sachsen-Anhalts. Sie können als Empfehlungen für die künftige Gestaltung von Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen des Landes gelesen werden.

### Genderkompetenz

Die in Sachsen-Anhalt hochschulübergreifend tätige **Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung (KFFG) sollte verstetigt und weiterhin aus Landesmitteln finanziert werden.**

Die zentrale Aufgabe der KFFG ist die Förderung und Vernetzung der Frauen- und Geschlechterforschung. Letztere liefert die kognitiven Grundlagen für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel (Schiebinger 2008). Die KFFG sollte daher weiterhin gefördert und die Geschlechterforschung insbesondere bei der Besetzung von Professuren berücksichtigt werden.

Bei entsprechender Ausstattung mit Arbeitskapazitäten könnte die Koordinierungsstelle künftig auf zwei Gebieten noch stärker wirken:

Die KFFG kann erstens zur Steigerung der **Strategiefähigkeit bei der Drittmittelakquise** der Hochschulen beitragen, z.B. durch Serviceleistungen bei der Information über Ausschreibungen und die Formulierung von Anträgen zur Einwerbung von Drittmitteln im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie bei Programmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. Die erfolgversprechende Drittmittelakquise setzt inzwischen die Erfüllung von Gleichstellungsstandards, genderkompetente Organisationsanalysen etc. voraus, wie dies beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (Zimmermann 2012), bei der Exzellenzinitiative (Engels et al. 2012) und bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Simon 2011) der Fall war bzw. ist.

Bei adäquater personeller und materieller Ausstattung sollte die KFFG künftig auch hinsichtlich der Vermittlung von Genderkompetenz durch Weiterbildung wirken. Dies betrifft einerseits die nebenberuflich bzw. ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten, andererseits die Stärkung der **Genderkompetenz aller Führungskräfte in Hochschulleitungen und -management.**

Denn: Den „**erfolgreichen Vollzug eines Kulturwandels**“ (Wissenschaftsrat 2012: 30) haben, den Gleichstellungsstandards zufolge, federführend die Leitungsebenen zu initiieren. Sie sollten Gleichstellung als eine strategische Aufgabe definieren, die im Governance-Konzept einer jeden wissenschaftlichen Einrichtung verankert sein sollte. Dabei schreibt der Wissenschaftsrat der **Partizipation der und Kommunikation mit den Gleichstellungsbeauftragten** eine besondere Bedeutung zu: Die Ausübung der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

„sollte eng mit der strategischen Ausrichtung bzw. dem Selbststeuerungskonzept der jeweiligen Einrichtung verbunden sein. (...) Die Gleichstellungsbeauftragten wiederum sollten den Organisationseinheiten als ‚Coach‘ helfen, im Umsetzungsprozess gegenüber der Leitung zu bestehen. Um diesen Aufgaben adäquat nachkommen zu können, muss den Gleichstellungsbeauftragten eine **ausreichende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden**“. (Wissenschaftsrat 2012: 31; Hervorh. d. Autorin)

## Mindestausstattung

Ausgehend vom derzeitigen Status Quo wird im Ergebnis der Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts nicht der Hinweis gegeben, **hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte** zu institutionalisieren, obwohl dies als notwendig zu betrachten ist, nicht zuletzt um zu den gleichstellungspolitisch strategiefähigen Bundesländern aufzuschließen.

Für Sachsen-Anhalt ist es bereits ein anspruchsvolles Ziel, eine **Mindestausstattung** der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen Hochschulen des Landes zu realisieren. Zu dieser Mindestausstattung zählen **Gleichstellungsbüros** an allen Hochschulen des Landes. Daneben sollte der **Umfang der Freistellung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erhöht werden**.

Zu den derzeitigen Freistellungsregelungen sowie zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit durch die Mitarbeit wissenschaftlicher Referentinnen haben am 12.9.2012 die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt und die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt Novellierungsvorschläge für das Landeshochschulgesetz unterbreitet. Diese sollten bei den anstehenden politischen Entscheidungen auf Hochschul- und Landesebene Berücksichtigung finden. Die Stärkung der personellen und räumlichen Ausstattung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollte **Gegenstand von Zielvereinbarungen** sein. Die Verankerung von Mindestausstattung und Freistellungsregelungen in Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Land bzw. die alternative hochschulgesetzliche Regelung wären ebenfalls zu prüfen.

## Kaskadenmodell

Die Erfolge der Hochschulen bei der **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen sollten sich am Kaskadenmodell orientieren**, bei dem die Bezugsgröße der Frauenanteil in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe ist. Die Festlegung von **Zielzahlen** und ein **Monitoring** zur Überprüfung der Zielerreichung sind dabei essentiell: Wenn das Verhältnis von Frauen und Männern auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, sollten die Hochschulen festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand mit welchen Aktivitäten innerhalb eines bestimmten Zeitraums verringert werden wird.<sup>1</sup>

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte sich stärker auf die **Postdoc-Phase** konzentrieren. Hier ist das statistische Defizit insbesondere bei den **Juniorprofessuren** von nur 20,8% Frauen im Jahr 2011 zu bedenken. Dieser Anteil liegt noch unter dem Frauenanteil bei den Habilitationen von 22,7% im Jahr 2011.

Auf der Ebene der individuellen, zielgruppenorientierten Gleichstellungsförderung ist, die aktuellen Angebote ergänzend und verstetigend, ein **landesweites Mentoring-Programm** zu empfehlen. Auf gruppen- und hochschulspezifische Ergänzungsprogramme sollte dabei nicht verzichtet werden.

## Berufungsverfahren

Auch die **Berufung** von Frauen lässt sich entsprechend dem **Kaskadenmodell** fördern. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass für Sachsen-Anhalt der Frauenanteil gerade in der höchsten Besoldungsgruppe (**C4/W3**) weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt und im Jahr 2011 bei nur 11% lag.

---

<sup>1</sup> Auf das Kaskadenmodell wird vielfach Bezug genommen. Zum Beispiel in vielen Empfehlungen des Wissenschaftsrats, bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG oder auch als Berechnungsgrundlage beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS.

Unterstützend sollte die Erstellung von **geschlechtergerechten Berufungsleitfäden für interne wie externe Zielvereinbarungen ein Thema** sein (vgl. z.B. AQA 2010).

Hierzu gehört u.a. auch, dass von den Berufungskommissionen vor der Ausschreibung der Nachweis **aktiver Rekrutierung** von Frauen zu erbringen ist.

Das **Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten** in Berufungskommissionen sollte wiederhergestellt werden.

Die Wahrnehmung eines Stimmrechts der zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in allen (berufungs-)entscheidungsrelevanten **Hochschulgremien** sollte durchgängig an allen Landeshochschulen gegeben sein.

## **Hochschulgovernance**

Gleichstellungsziele und Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit sollten Gegenstände von internen und externen **Zielvereinbarungen bzw. der Leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM)** und im Hochschul-Governance-Konzept der einzelnen Hochschulen sowie auf Landesebene vorgesehen sein.

Dafür braucht es hochschulintern verbindliche **Zielvereinbarungen der Fakultäten hinsichtlich Gleichstellung**, die die Verteilung von LOM-Mitteln aufgrund von Gleichstellungskennzahlen auch für Gleichstellungsmaßnahmen verwenden.

Auch auf der externen Ebene sollten im Rahmen der anstehenden Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen konkrete und verbindliche Ziele und Aufgaben festgelegt werden. Sie sollten **thematisch über die bisherigen Zielvereinbarungen Hochschulen – Land deutlich hinausgehen**. Darin sind bisher nahezu ausschließlich lediglich Maßnahmen einer „familienorientierten Hochschule“ (z.B. durch die Teilnahme an Audits) in eher unverbindlichen Formulierungen festgehalten.

# 1. Gegenstand und Vorgehen

Die Bestandsaufnahme bezieht sich auf die Gleichstellungsaktivitäten und Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt. Im Zentrum steht die Auswertung der Ergebnisse einer schriftlichen Befragung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen.<sup>2</sup> Die Fragen bezogen sich auf:

- die Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und auf das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten, ihrem zeitlichen Budget und weiteren materiellen Ressourcen der Hochschule zur Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgabe,
- die aktuellen Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in einem Zeitraum von ca. drei Jahren (2010-13),
- Themen künftiger Entwicklung: wo – aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten – die Zukunftsaufgaben der Hochschulen liegen und wo die wichtigsten Zukunftsaufgaben der im Land zuständigen politischen Akteure und Ressorts liegen sollten.

An der Befragung haben sich die Gleichstellungsbeauftragten der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, der Otto von Guericke Universität Magdeburg einschließlich der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums beteiligt sowie die Kunsthochschule Burg Giebichenstein und die Hochschulen Anhalt, Harz, Magdeburg-Stendal und Merseburg. Mit der Vorsitzenden der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten wurde nach der schriftlichen Befragung zusätzlich ein Expertinneninterview geführt, für Verständnisfragen und um noch fehlende Informationen einzuholen.

Die vorliegende Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit beinhaltet weiterhin einen statistischen Teil zu den Frauenanteilen in den verschiedenen Qualifikationsstufen (Promotion, Habilitation, Juniorprofessur) und Voll-Professuren sowie beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur, jeweils im Landesdurchschnitt der Hochschulen in Gegenüberstellung zum Bundesdurchschnitt (s.u. 2.). Zur Verdeutlichung der Position Sachsen-Anhalts im bundesweiten Kontext ist der Darstellung der Befragungsergebnisse (s.u. 4. bis 6.) außerdem die Verortung im Gleichstellungsranking nach Geschlechteraspekten des „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS“<sup>3</sup> vorangestellt (s.u. 3.).

Die vorliegende Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit entstand unter dem Eindruck der im Jahr 2013 aktuellen Diskussionen über die künftige Hochschulstruktur und -entwicklung des Landes Sachsen-Anhalt. Die Bestandsaufnahme lässt Defizite wie Potenziale von Gleichstellungs- bzw. Chancengleichheitspolitik im Hochschulbereich Sachsen-Anhalts deutlich werden. Diese Bestandsaufnahme konzentriert sich auf die aktuelle Situation und erfasst einen Aktivitätszeitraum von circa drei Jahren seit 2010.

Die fünf Hinweise für einen erfolgreichen Kulturwandel (s. „Zentrale Ergebnisse“) sind das Resultat der vorliegenden Bestandsaufnahme. Sie können als Vorschläge bzw. Empfehlungen für die künftige Ausgestaltung der gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen und Aktivitäten an den Hochschulen und auf der Landesebene gelesen werden.

---

<sup>2</sup> vgl. die Dokumentation des Fragebogens im Anhang

<sup>3</sup> Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) fungiert als „nationaler Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung“ und als „Think Tank“ in diesem Politikfeld: <http://www.gesis.org/cews/das-cews/>

Dabei stellt sich die Situation an den beiden Universitäten und an den Fach- bzw. Hochschulen sehr unterschiedlich dar. Daher würde eine hochschulspezifische Betrachtungsweise und systematische Analyse erforderlich sein, die mit dieser aktuellen Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts nicht geleistet werden kann.

Für die Bestandsaufnahme und den daraus resultierenden fünf Hinweisen für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel wurde auf die im Literaturverzeichnis dokumentierte allgemeine Literatur zu Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit im Wissenschaftsbereich zurückgegriffen. Außerdem wurden Publikationen und Dokumente hinzugezogen, die einen Bezug zur Thematik bezogen auf Hochschulen in Sachsen-Anhalt haben. Insbesondere ist auf die Studie von Schuster zur „Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens“ (vgl. Schuster 2009) hinzuweisen sowie auf die Zwischenbilanz und Perspektiven zum „Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts“ (vgl. Kahlert et al. 2008).

Die zuletzt genannte Publikation bezieht sich konkret auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming als umfassendes Organisationskonzept bei der Institutionalisierung von Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in den Zielvereinbarungsperioden 2003 bis 2005 sowie 2006 bis 2010. Mit dem im Jahr 2000 begonnenen Gender Mainstreaming-Prozess, unter Einschluss der damals zuständigen Landesministerien, nahm das Land Sachsen-Anhalt im Bundesvergleich für kurze Zeit eine Vorreiterrolle ein. Dieser bei Kahlert et al. 2008 dokumentierte Gender Mainstreaming-Prozess blieb unabgeschlossen. Während die Thematik und Umsetzung des Gender Mainstreaming als systematischer Politikansatz hingegen nichts an Aktualität verloren haben (s. im Literaturverzeichnis die einschlägige allgemeine Literatur). Die im Ergebnis dieser Bestandsaufnahme gegebenen fünf Hinweise für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel sind daran durchaus anschlussfähig.

## 2. Statistische Bestandsaufnahme

### Studium

Wie der aktuellen Drucksache der Landesregierung zu dem „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ vom 27.05.2013 (S. 20f.) zu entnehmen ist, waren in Sachsen-Anhalt im Jahr 2011 42,2% der Frauen und 31,7% der Männer eines Jahrgangs studienberechtigt. Trotz einer steigenden Entwicklung liegt das Land damit noch weit hinter dem Bundesdurchschnitt (Frauen: 62,9%, Männer 52,2%). Auch bei der Quote der tatsächlichen Studienanfängerinnen und -anfänger pro Jahrgang bleibt Sachsen-Anhalt hinter dem Bundesdurchschnitt von über 50% bei beiden Geschlechtern zurück. Bei jeweils über 5.000 Studienanfängerinnen und Studienanfängern betrug die Quote bei den Studienanfängerinnen im Jahr 2011 in Sachsen-Anhalt 46,2% und 43,6% bei den Männern. Werden die Anteile von Frauen und Männern zueinander in Relation gesetzt, so betrug der Frauenanteil im Jahr 2011 48,0%. Der Anteil an den Studierenden insgesamt lag bei 49,3%. Beide Werte liegen über dem Bundesdurchschnitt von 46,6% und 47,3%.

Studienabschlüsse werden in Sachsen-Anhalt ebenfalls häufiger von Frauen erworben. Unter den Hochschulabsolventinnen und -absolventen befanden sich im Jahr 2011 55,0% Frauen. Dabei wurden 55,7% der Universitätsabschlüsse (ohne Lehramt) von Frauen erzielt, aber nur 41,4% der Fachhochschulabschlüsse. 56,8% der Bachelorabschlüsse und 51,3% der Masterabschlüsse wurden von Frauen erworben. Wesentlich höher war der Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudiengängen, der bei 65,3% lag. Der Anteil von Männern an den Lehramtsabschlüssen ist zwischen 2005 bis 2011 um über 10% gestiegen und liegt mit 34,7% über dem Bundesdurchschnitt von 26,9%.

Gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen bei der Studienfachwahl. Im Jahr 2010 studierten Frauen mit über 60% aller Studierenden in den Bereichen der Sprach- und Kulturwissenschaften (71%), der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (67%) sowie Kunst und Kunstwissenschaften (61%). Der Anteil der Studenten lag im Gegensatz in den Bereichen Ingenieurwissenschaften (79%), Sport (69%) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (61%) deutlich höher. Im Jahr 2011 absolvierten lediglich 33,3% ein Studium in den MINT-Fächern (Landesregierung Magdeburg 2013: 21; vgl. auch Erdmenger/Pasternack 2013; Schmid et al. 2013).

### Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung

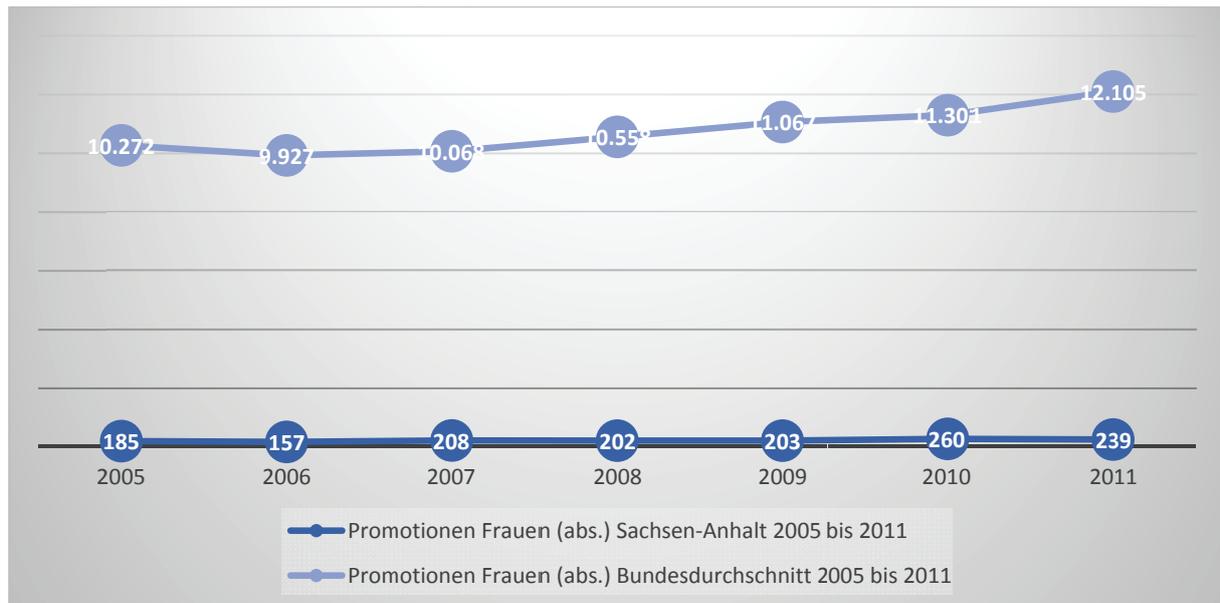
Vor dem Hintergrund, dass Frauen bei den Studienabschlüssen die Mehrheit stellen, erscheint es aus gleichstellungspolitischer Sicht als besonderes Defizit, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Qualifizierungsverlauf von der Promotion über die Habilitation und Juniorprofessur bis zur Professur von Stufe zu Stufe absinkt. Diese Struktur der scherenförmigen Auseinanderentwicklung von Männer- und Frauenanteilen im akademischen Karriereverlauf gilt auch für den wissenschaftlichen Qualifizierungsverlauf an den promotionsberechtigten Hochschulen Sachsens-Anhalts.

Bei den Promotionen hatte Sachsen-Anhalt im Jahr 2011 einen Frauenanteil von 43,5% vorzuweisen. Das sind absolut 239 Frauen von insgesamt 549 Promotionen in Sachsen-Anhalt im Jahr 2011 (vgl. Übersicht 01).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt, Prüfungen an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.2:

Übersicht 01: Promotionen, Frauen (abs.) 2005 bis 2011, ST- und Bundesdurchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Prüfungen an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.2

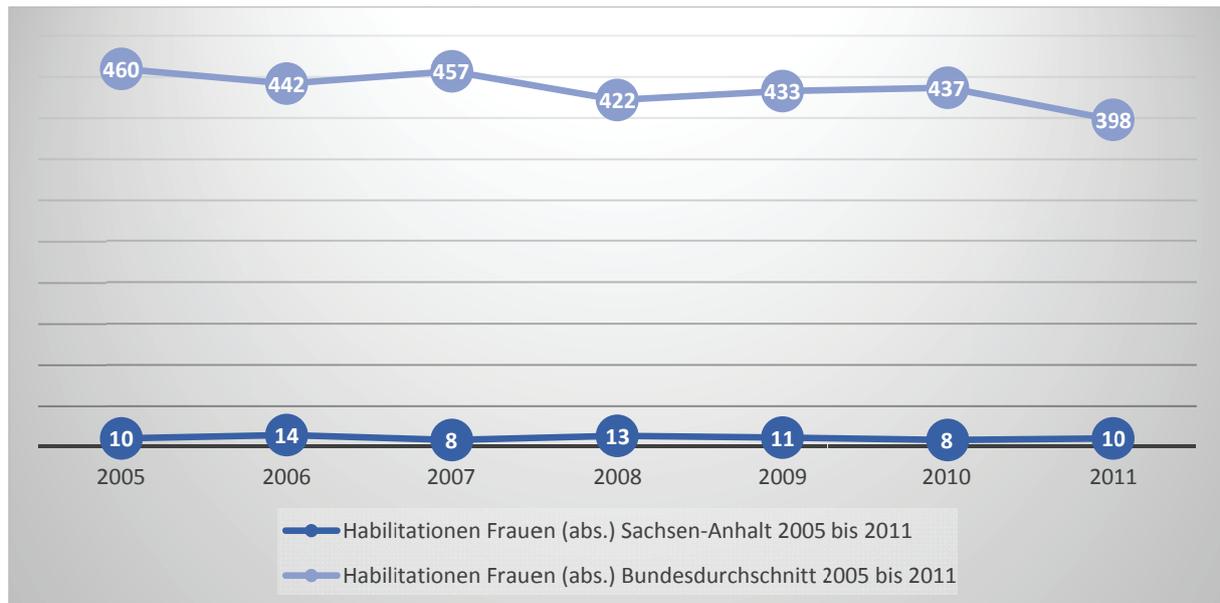
Mit diesen 43,5% bewegt sich das Land Sachsen-Anhalt im Jahr 2011 mit 1,4 Prozentpunkten knapp unterhalb des Bundesdurchschnitts von 44,9% (absolut 12.105) Promotionen von Frauen (von insgesamt 26.981 Promotionen). Damit weist Sachsen-Anhalt im Vergleich der Jahre 2005 und 2011 in Relation zum Bundesdurchschnitt eine überdurchschnittliche Steigerungsrate auf, sodass sich der Abstand zum Bundesdurchschnitt um einen Prozentpunkt verringerte. Im Jahr 2005 betrug der Abstand noch 2,4 Prozentpunkte: 37,1% (absolut 185 von 313) Promotionen von Frauen in Sachsen-Anhalt und 39,5% (absolut 10.272 von 29.952) im Bundesdurchschnitt.

Auf der folgenden Qualifizierungsstufe der Habilitationen (vgl. Übersicht 02) lag Sachsen-Anhalt im Jahr 2011 mit 22,7% (absolut 10 von 44) Habilitationen von Frauen unter dem Bundesdurchschnitt von 25,5% (absolut 398 von 1.563).<sup>5</sup> Auch im Jahr 2005 lag der Anteil an Habilitationen von Frauen in Sachsen-Anhalt mit 20,8% (absolut 10 von 38) unterhalb des Bundesdurchschnitts von 23,0% (absolut 460 von 2001) Habilitationen. Die bundesweit zu beobachtende absteigende Tendenz bei den Habilitationen scheint sich in den Vergleichsjahren 2005 und 2011 in Sachsen-Anhalt mit Verzögerung durchzusetzen.

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420117004.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>5</sup> Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.4: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?__blob=publicationFile)

Übersicht 02: Habilitationen, Frauen (abs.) 2005 bis 2011, ST- und Bundesdurchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt. Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, versch. Jg. 2006 bis 2011

Während Sachsen-Anhalt die bundesweit ansteigende Tendenz der anteiligen und zahlenmäßigen Zunahme von Wissenschaftlerinnen insbesondere auf der Stufe der Promotion teilt, lässt die Entwicklung des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren in Sachsen-Anhalt auf Hürden (vermutlich) bei der Einrichtung und bei der Besetzung von Juniorprofessuren schließen (vgl. Übersicht 03).

Übersicht 03: W1-Professuren, Frauen (abs.) 2005 bis 2011, ST- und Bundesdurchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt. Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, versch. Jg. 2006 bis 2011, eigene Darstellung

Bei leicht schwankenden Anteilen waren in den Vergleichsjahren 2005 und 2011 jeweils nur fünf Juniorprofessuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Diese absoluten Zahlen bedeuteten ein Absinken des Frauenanteils von 27,8% (absolut 5 von 18 in 2005) auf 20,8% (absolut 5 von 24 in 2011). Während die Tendenz in Sachsen-Anhalt damit absteigend ist, bewegte sich der Bundesdurchschnitt

deutlich aufwärts und stieg von 29,1% im Jahr 2005 auf 38,6% im Jahr 2011. Diese Entwicklung der Frauenanteile bei den Juniorprofessuren verdeutlicht einen für Sachsen-Anhalt statischen Zustand, während auf der Bundesebene, bei einer allerdings nach wie vor geringen Anzahl an Juniorprofessuren im Bundesgebiet (ca. 1.200 im Jahr 2011), eine dynamische Entwicklung bei den Juniorprofessuren zu beobachten ist. Für Sachsen-Anhalt kommt hinzu, dass der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren im Jahr 2011 mit den genannten 20,8% (absolut 5 von 24) noch unter dem Frauenanteil bei den Habilitationen von 22,7% (absolut 10 von 44) liegt. Damit ist insgesamt in Sachsen-Anhalt, im Gegensatz zum bundesweiten Trend, mit der Juniorprofessur kein Gleichstellungsfortschritt realisiert worden.

## Professuren

Auch in Sachsen-Anhalt bleibt bei den Voll-Professuren das bekannte Strukturdefizit des mit steigender Besoldungs- und Statusgruppe abnehmenden Frauenanteils erhalten – trotz allgemeiner Zunahme des Frauenanteils bei den Professuren in den vergangenen Jahren und auch bundesweit.

Während sich Sachsen-Anhalt bei den C3/W2-Professuren sogar über dem Bundesdurchschnitt bewegt, fällt der mit 11% unterdurchschnittliche Anteil in der höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3) besonders negativ auf (vgl. Übersicht 04).

*Übersicht 04: Professorinnen nach Besoldungsgruppen, ST- und Bundesdurchschnitt 2011*

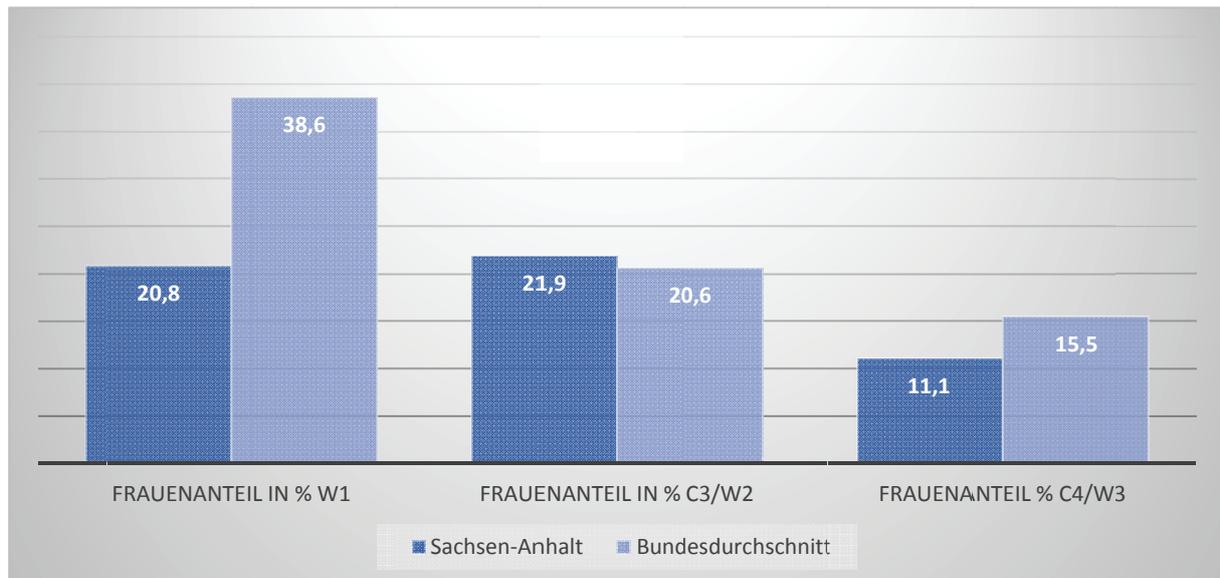
	W1		C3/W2		C4/W3	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
<b>Sachsen-Anhalt</b>	5	20,8	111	21,9	39	11,1
<b>Bundesdurchschnitt</b>	514	38,6	4.152	20,6	2.189	15,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.4; eigene Berechnungen, ohne C2 und ohne hauptamtliche Gastprofessuren

Übersicht 05 fasst die berichteten Frauenanteile (in %) in den Besoldungsstufen W1 bis W3/C4 für Sachsen-Anhalt im Vergleich zum Bundesschnitt in diesen Positionen zusammen. Deutlich werden:

- die geringe Zahl an Frauenanteil bei den W1-„Nachwuchs Professuren“,
- die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt relativ ausgewogene Bilanz bei den statusniedrigeren W2/C3-Professuren und
- der relativ große Abstand Sachsen-Anhalts zum Bundesdurchschnitt bei den höchsten W3/C4-Professuren.

### Übersicht 05: Professorinnen in % nach Besoldungsgruppen, ST- und Bundesdurchschnitt 2011



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

Die statistische Bestandsaufnahme zusammenfassend ist zu konstatieren, dass sich für Sachsen-Anhalt gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf auf allen Stufen wissenschaftlicher Qualifizierung und Karriere abzeichnet. Aufgrund dieser Ergebnisse aus der statistischen Bestandsaufnahme sollte die ganz besondere Aufmerksamkeit der Phase nach der Promotion (Postdoc) gelten.<sup>6</sup>

Dabei kommt eine entscheidende Bedeutung auch der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen zu.

## Wissenschaftliches Personal an den Universitäten

Nach Hochrechnungen des Statistischen Bundesamtes sind – an den Universitäten – fast zwei Drittel der rund 200.000 Doktorandinnen und Doktoranden auf grund- oder drittmittelfinanzierten Stellen tätig.<sup>7</sup> Seit vielen Jahren nahezu unverändert stehen mehr als zwei von drei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zum Zeitpunkt der Habilitation in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule, und zwar fast ausnahmslos im Mitarbeiterstatus.<sup>8</sup> Die wissenschaftliche Qualifizierung in der Promotions- und Postdoc-Phase wird demnach ganz wesentlich durch die Beschäftigungsbedingungen im Hochschulbereich geprägt. Diese weisen hinsichtlich Teilzeit, Befristung und Drittmittelfinanzierung in Sachsen-Anhalt ein spezifisches Profil auf (vgl. Übersicht 06).

<sup>6</sup> Zur Gesamtsituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, differenziert nach Frauen- und Männeranteilen, jedoch ohne Länderdifferenzierung vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, insbes. A3.1).

<sup>7</sup> Statistisches Bundesamt 2012: Promovierende in Deutschland 2010, Wiesbaden.

<sup>8</sup> Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4.

*Übersicht 06: Teilzeit, Befristung und Drittmittelfinanzierung (in %) an Universitäten*

	Deutschland			Sachsen-Anhalt		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Anteil Befristung	95,1	93,4	94,3	78,3	80,9	79,5
Anteil Teilzeit	37,7	56,0	45,3	30,0	47,9	37,7
Anteil Drittmittelfinanzierung	45,4	41,1	43,6	30,6	27,4	29,3

Quelle: Eigene Berechnung nach Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag von HoF Halle-Wittenberg

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt insgesamt sind die angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Universitäten in Sachsen-Anhalt in geringerem Maße von Befristung betroffen (80 versus 94%), seltener in Teilzeit tätig (38 versus 45%) und weniger häufig über Drittmittel finanziert (29 versus 44%). Ähnlichkeiten zur Situation im Bundesmaßstab zeigen sich in Bezug auf den wesentlich höheren Anteil von Teilzeittätigkeit sowie den geringeren Anteil von Drittmittelfinanzierung bei Frauen im Vergleich zu Männern. Dagegen sind Frauen in Sachsen-Anhalt, anders als an den deutschen Universitäten insgesamt, häufiger befristet beschäftigt als Männer.

### 3. Sachsen-Anhalt im CEWS-Gleichstellungsranking

Anhaltspunkte, wie Hochschulleitungen und -management hinsichtlich Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen und in der Wissenschaft Handlungsbedarf erkennen können, liefert das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten.<sup>9</sup> Es wird seit dem Jahr 2003 vom CEWS (Center of Excellence Women in Science) regelmäßig im Abstand von zwei Jahren fortgeschrieben.

Ziel dieses Gleichstellungsrankings ist es, Hochschulleitungen und Hochschulmanagement sowie weiteren Entscheidungsträgerinnen und -trägern in Hochschulen sowie in Bundes- und Landesministerien, Wissenschaftsorganisationen und in der Politik Möglichkeiten an die Hand zu geben, die Stärken und Schwächen der Gleichstellungsleistungen einzelner Hochschulen, Hochschultypen oder Länder in Relation zu anderen zu sehen und einordnen zu können. Das Gleichstellungsranking bezieht sich auf den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen, sein wichtigstes Qualitäts- und Leistungskriterium ist daher die Bewertung des Gleichgewichts der Teilnahme von Frauen und Männern an Studium, wissenschaftlichem Personal und wissenschaftlicher Qualifizierung. Die Bewertung ergibt sich aus sieben Leistungsbereichen:

- Frauenanteil an Promotionen in Relation zum Studentinnenanteil,
- Frauenanteil an Habilitationen in Relation zum Studentinnenanteil,
- Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischem Personal in Relation zum Studentinnenanteil,
- Frauenanteil an Professuren in Relation zum Studentinnenanteil,
- Veränderungen des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal,
- Veränderungen des Frauenanteils an den Professuren und
- Nähe zur Gleichverteilung der Geschlechter unter den Studierenden.<sup>10</sup>

Bei dem Ranking werden nicht Frauenanteile miteinander verglichen, sondern Indikatoren als Grundlage des Vergleichs der Hochschulen gebildet (CEWS 2013: 17, 27). Dabei wird der Frauenanteil bei Promotionen, Habilitationen, wissenschaftlichem Personal und Professuren ins Verhältnis zum Studentinnenanteil gesetzt. Dieses Berechnungsmodell orientiert sich am Kaskadenmodell, bei dem die Bezugsgröße der Frauenanteil in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe ist (ebd.: 17). Das Kaskadenmodell soll auch bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG Anwendung finden, die künftig für die Einschätzung der Drittmittelfähigkeit der Universitäten gelten sollen: „Wenn das Verhältnis von Frauen und Männern auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.“ (ebd.: 17 Fn1).

Inzwischen liegt die 7. Fortschreibung des Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 vor. Die Datengrundlage (bundesweite Hochschulstatistik) für das Jahr in dem das Ranking erscheint liegt zwei Jahre vorher. Dem ersten Ranking im Jahr 2003 liegen entsprechend statistische Angaben aus

---

<sup>9</sup> Rankings sollten aufgrund ihrer begrenzten Berücksichtigung von Leistungsbereichen und der Bewertung von (ausgewählten) nur quantitativen Indikatoren andere Instrumente wie z.B. ein Gleichstellungs-Monitoring oder qualitativ ausgerichtete Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten nicht gänzlich ersetzen.

<sup>10</sup> Differenziert nach Universitäten, Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen. Zur Methodik vgl. z.B. CEWS 2013, S. 17 f.

dem Jahr 2001 zugrunde und der 5. Fortschreibung 2013 Daten aus dem Jahr 2011. Damit wird ein längsschnittlicher Vergleich der Länderpositionierung Sachsen-Anhalts im Zeitraum von zehn Jahren möglich (Übersicht 07).

Übersicht 07: Position Sachsen-Anhalts im CEWS-Gleichstellungsranking 2003 bis 2013

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

Eigene Darstellung nach CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003 bis 2013

Aus der Gesamtbewertung der Hochschulen nach Bundesländern<sup>11</sup> zeigt Übersicht 07 für Sachsen-Anhalt im Zehnjahresvergleich eine absteigende Entwicklung aus der Spitzengruppe (Wert 1) beim ersten Ranking 2003 in die Schlussgruppe (Wert 3) bei den letzten beiden Fortschreibungen 2011 und 2013.

Unter den östlichen Bundesländern war das auch bei Mecklenburg-Vorpommern (MV) so. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt (ST) blieb MV aber im Mittelfeld, während ST seine Position verschlechterte, und in den letzten beiden Rankings in der Schlussgruppe zu finden ist. Gemeinsam mit den beiden östlichen Bundesländern Sachsen und Thüringen und zusammen mit den großen westlichen Flächenländern im Süden (Bayern und Baden-Württemberg) sowie Nordrhein-Westfalen.

<sup>11</sup> Beim CEWS Gleichstellungsranking werden in Anlehnung an das CHE-Ranking für die einzelnen Bereiche Ranggruppen nach Quartilen gebildet: Bei 16 Bundesländern bilden die vier Bundesländer mit den höchsten Werten (die oberen 25 Prozent das 1. Quartil) die Spitzengruppe, die nächsten acht Bundesländer (2. und 3. Quartil) die Mittelgruppe und die vier Bundesländer mit den niedrigsten Werten (das 4. Quartil) die Schlussgruppe. Die Berechnung der Gesamtbewertung erfolgt, indem den Ranggruppen in den einzelnen Bereichen eine Punktzahl zugeordnet wird (Spitzengruppe = 2, Mittelgruppe = 1, Schlussgruppe = 0). Daraus ergibt sich eine mögliche Höchstpunktzahl von 14, ein Wert, den kein Land erreicht hat. Gruppen mit gleicher Punktzahl werden alphabetisch geordnet (CEWS 2013: 28).

Übersicht 08: Sachsen-Anhalt im CEWS-Ranking 2003 bis 2013 nach Leistungsbereichen



Eigene Darstellung nach CEWS, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003 bis 2013

Hier deuten sich Zusammenhänge zwischen der Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten an, denn bei den genannten Ländern handelt es sich vorwiegend um Länder, die wie Sachsen-Anhalt keine hauptberufliche, sondern nebenberufliche bzw. ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte haben (ausf. s.u.). Welche der Leistungsbereiche – Indikatoren für Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliches Personal, Professuren, Trend Personal und Trend Professuren – haben zur Verschlechterung der Position Sachsen-Anhalts im CEWS Gleichstellungsranking beigetragen?

Wie der Darstellung der einzelnen Leistungsbereiche (Indikatoren) in der Übersicht 08 zu entnehmen ist, und wie die obige Personalstatistik erwarten lässt, steht Sachsen-Anhalt beim Leistungsbereich Personal besser da, wenn auch hier mit absteigender Tendenz (in 2011 und in 2013 nur noch in der Mittelgruppe). Dahingegen trugen zur insgesamt im Ranking absteigenden Position Sachsen-Anhalts, neben Habilitation und Professuren, insbesondere die Leistungsbereiche Studierende und Promotion bei.

## 4. Strategiefähigkeit durch Gleichstellungsarbeit

Wie die Regelungskompetenz der Bundesländer die Strategiefähigkeit der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen beeinflusst, wurde mit der zweiten Fortschreibung des Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2007) untersucht (CEWS publik 2007).<sup>12</sup> Es wurde nach den Bedingungsfaktoren für gute oder schlechte Leistungen der Hochschulen in der Gleichstellung gefragt und Zusammenhänge analysiert zwischen der Platzierung im Hochschulranking, die nach den oben genannten output-Größen berechnet wird einerseits und andererseits den Ressourcen, die die Hochschulen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stellen (ebd.: 10).

Im Ergebnis wird deutlich, dass es hinsichtlich Strategiefähigkeit der Gleichstellungsarbeit eine Trennlinie gibt, die entlang der „Modelle der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit“ und dem „Beschäftigungsmodell der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ verläuft (ebd.: 11, 18). Bundesländer, in denen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich tätig sind, haben demzufolge die weitaus besseren Chancen, gute Leistungen in der Gleichstellung und damit auch gute Platzierungen im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten zu erzielen. Zu diesen oberhalb der Trennlinie platzierten Ländern mit hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gehörten Berlin, Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein und das Saarland, während sich Sachsen-Anhalt unterhalb platziert findet. Gemessen an den personellen Ressourcen und den Indikatoren Vollzeitäquivalente und monetäre Beträge für die personellen Ressourcen, findet sich Sachsen-Anhalt sogar durchgängig in den unteren Quartilen:

„In den unteren Quartilen finden sich auffällige Häufungen für Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt. In diesen Ländern finden sich (...) mehr Hochschulen als bei einer proportionalen Verteilung zu erwarten wäre, deren monetär berechnete personelle Ressourcen pro Student/in für die Gleichstellungsarbeit unter dem Durchschnitt liegen.<sup>13</sup> (...) Ähnliche Muster finden sich auch bei den beiden anderen Indikatoren, die die Vollzeitäquivalente und die monetären Beträge für die personellen Ressourcen ohne Bezug auf die Hochschulgröße abbilden. Eine bessere personelle Ausstattung findet sich vor allem in den Bundesländern, in denen hauptamtliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte tätig sind. (...) In den östlichen Bundesländern stehen vor allem in Sachsen und Sachsen-Anhalt wenige Ressourcen zur Verfügung, wobei es jedoch anderen östlichen Bundesländern gelingt, mehr finanzielle und personelle Mittel für diesen Politikbereich zur Verfügung zu stellen.“ (CEWS publik 2007: 14 und 18).

Die „ausschließlich ehrenamtliche Tätigkeit“ sowie die „unzureichende Regelung der Freistellung“ werden vom CEWS als Output-Defizit der Gleichstellung hervorgehoben (ebd.: 12). Dass die Ressourcen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der Hochschulen besonders in Sachsen-Anhalt ungenügend sind, stellte z.B. auch Schuster (2009: 32) in seiner Analyse der mitteldeutschen Hochschulen Sachsen-Anhalts, Sachsens und Thüringens fest.

---

<sup>12</sup> Daten dafür lieferte eine schriftliche Befragung der Frauen- / Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen durch das CEWS im Jahr 2006 (ausf. vgl. CEWS publik 2007: 10-28). Berechnet nach personellen und sächlichen Ressourcen einschließlich Projektmitteln für Gleichstellungsarbeit pro Student/in. Im Mittel (Median) standen den Hochschulen (im Durchschnitt der Bundesländer) rund 12 Euro pro Studentin zur Verfügung. Die meisten Hochschulen (75%) verwenden bis zu 28,09 Euro pro Student/in für Gleichstellungsarbeit (personelle und sächliche Ressourcen, Projektmittel). (CEWS publik 2007: 18, 24).

<sup>13</sup> An den Hochschulen stehen im Mittel (Median) rund 12 Euro pro Student/in für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung (CEWS public 2007: 24).

## Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Sachsen-Anhalts

Laut Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen „ehrenamtlich tätig“ und „auf ihren Antrag teilweise, bei Hochschulen mit mehr als 1.500 Personalstellen ganz von ihren Dienstaufgaben freizustellen“ (HGS LSA 2004 § 72 Abs. 2).

Diesem Modell entsprechend ist – nach Auskunft der für diese Bestandsaufnahme befragten Gleichstellungsbeauftragten – die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zGB) an allen Hochschuleinrichtungen des Landes institutionalisiert. Ebenso sind in allen Hochschulen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (dezGB) im Amt. In der Übersicht 09 zum Umfang der Freistellung von den übrigen Dienstaufgaben (in %) sind nur die Hochschuleinrichtungen verzeichnet, die sich an dieser Befragung beteiligten. Die volle Freistellung trifft auf keine der Hochschulen zu, und an drei Hochschulen gibt es gar keine Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Übersicht 09: Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten

	Halle Uni	OVGU Magdeburg	HS Merseburg	HS Anhalt	HS Magdeburg-Stend.	HS Harz	BurgG Kunst-HS	Klinikum OVGU
<b>Freistellung zGB</b>	50% <sup>14</sup>	50%	16%	20%	25%	13%	keine	50%
<b>Freist. dezGB</b>	z.T. 20% <sup>15</sup>	keine	keine	keine	keine	8%	keine	

Quelle: Eigene Erhebung

Aus der folgenden Übersicht 10 zu den Ressourcen zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten geht hervor,<sup>16</sup> dass – neben eigenen kleinen Etats an den Universitäten und Fachhochschulen – lediglich die zentralen Gleichstellungsbeauftragten der beiden Universitäten über einen eigenen Raum (Gleichstellungsbüro) verfügen, aber keine der Fachhochschulen und nicht das Universitätsklinikum OVGU Magdeburg.

Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Sekretariatsarbeiten stellen ebenfalls nur die beiden Universitäten bereit, jedoch in geringem Umfang.

Studentische Hilfskräfte sind selbst an den Universitäten nur punktuell vorhanden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. eine Referentin für die Unterstützung der konzeptionell inhaltlichen Gleichstellungsarbeit sind auch in den Büros der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den beiden Universitäten nicht vorhanden.

Zur personellen Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen trägt weiterhin die an der OVGU angesiedelte „Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, KFFG“ bei, die in diesem Bereich insbesondere die Aufgabe der hochschulübergreifenden Vernetzung wahrnimmt (zur KFFG s.u. 5. und 6.). ttt

<sup>14</sup> Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zu 50 % von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Die zweiten 50% wurden in eine an die Amtszeit der zentralen GB gebundene MitarbeiterInnen-Stelle umgewandelt.

<sup>15</sup> Bei Vollzeitbeschäftigung, nicht bei Teilzeit. In der Realität sehr unterschiedlich, je Fakultät.

<sup>16</sup> Die Frage 2.1 des Fragebogens (siehe Anhang) lautete: Welche der im Folgenden genannten Ressourcen stehen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für die Unterstützung ihrer alltäglichen Arbeit zur Verfügung?

Übersicht 10: Personelle und materielle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

	Halle Uni	OvGU Magdeburg	HS Merseburg	HS Anhalt	HS Magdeburg- Stendal	HS Harz	BurgG Kunst-HS	Klinikum OvGU
<b>Etat</b>	1.500 €	3.600	2.500	1.500	3.000	2.000	2.000	keine
<b>Raum</b>	ja	ja	nein	nein	nein	nein <sup>17</sup>	nein	nein
<b>Stud. HK</b>	punktuell <sup>18</sup>	nein	nein	punktuell <sup>19</sup>	nein	nein	nein	nein
<b>WiMi/ Ref.</b>	nein	nein	nein	nein	nein <sup>20</sup>	nein	nein	nein
<b>Sekretariat</b>	13 Std./Wo.	20 Std./Wo.	nein	nein	nein	nein	nein	nein

Quelle: Eigene Erhebung

Diese Bestandsaufnahme zu den personellen und materiellen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit lässt bereits erkennen, dass die ehrenamtliche Tätigkeit nur aufgrund zusätzlich zu leistender Arbeit der als Gleichstellungsbeauftragte Tätigen aufrechterhalten werden kann. Die Unterausstattung mit personellen und materiellen Ressourcen gilt insbesondere für die Situation an den Fachhochschulen.

Die prekäre Situation bei den personellen und materiellen Ressourcen wird durch zu knappe zeitliche Ressourcen noch verstärkt, insbesondere aufgrund der unbefriedigenden Regelungen bei der Freistellung von den regulären dienstlichen Aufgaben. Sie beträgt, regulär, selbst bei den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der beiden größten Einrichtungen nur die Hälfte der Arbeitszeit. Auf der Ebene der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Freistellungen so gut wie nicht vorhanden.

Daher ist verständlich, dass bei der Frage zum Zeitbudget und seiner Verwendung alle befragten Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen mit Ausnahme des Universitätsklinikums OVGU angeben, dass die zeitlichen Ressourcen nicht ausreichend sind. Und zwar, weil:

- die Dienstaufgaben erledigt werden müssen und die Freistellung bei Weitem nicht ausreicht
- die Teilnahme an Hochschulgremien-Sitzungen und die Vor- und Nachbereitungszeit viel Zeit bindet
- die Teilnahme an vielen wichtigen Veranstaltungen aus Zeitgründen nicht möglich ist
- für die eigene Qualifizierung zu wenig Zeit bleibt
- die Aufgabenfelder zu umfassend sind, etc.

## Arbeitsfelder und Verwendung des Zeitbudgets

Bei der Frage zu den Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten war nach der Breite des Aufgabenspektrums gefragt und wie die einzelnen Aufgaben im Verhältnis zueinander stehen.<sup>21</sup> Letz-

<sup>17</sup> Büro als Lehrkraft wird gleichzeitig als Gleichstellungsbüro genutzt.

<sup>18</sup> Finanziert aus dem Etat der Gleichstellungsbeauftragten.

<sup>19</sup> Budget 2.000.00 für Internetdienste für 2 Jahre.

<sup>20</sup> Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit.

teres gemessen am Zeitbudget das sie jeweils erfordern, ausgedrückt in Stunden pro Monat (zur Verteilung des Zeitbudgets vgl. die Übersichten 12 bis 15). Das im Fragebogen kategorial vorgegebene Aufgabenspektrum umfasst die folgenden Kategorien, die in der Übersicht 11 dargestellt sind.

*Übersicht 11: Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten im Überblick*

<b>Art der Aufgabe</b>	<b>Kurzbezeichnung<sup>22</sup></b>
Erstellung des Gleichstellungsberichts der Hochschule	Gleichstellungsbericht
Beratung der Hochschulleitung	Beratung Leitung
Teilnahme an Berufungskommissionssitzungen u.a. Bewerbungsgesprächen einschließlich Vor- und Nachbereitung	Berufungen
Teilnahme an Personalratssitzungen	Personalrat
Beratung von Studierenden, Wissenschaftlerinnen etc. einschließlich interne Vernetzung von Akteuren und Gruppen	Beratung Zielgruppen
Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungskommission	Gleichstellungskommission
Teilnahme am Hochschulsenat und Senatskommissionen	Senat
Organisation von Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit für die Hochschule, einschließlich Internetpräsenz	Öffentlichkeitsarbeit
Vernetzung der Gleichstellungsarbeit zwischen den Hochschulen des Landes und auf der Bundesebene	Vernetzung Land & Bund
Vernetzung der Gleichstellungsarbeit der Hochschule mit anderen thematischen Netzwerken auf regionaler Ebene (z.B. Stadt)	Regionale Vernetzung
Teilnahme an Seminaren, Workshops etc. die der eigenen Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten dienen	Eigene Weiterbildung
Erstellung von Konzepten zur Unterstützung der Drittmittelinwerbung (z.B. Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms)	Drittmittel / Wettbewerbe
Konzeption und Umsetzung von Projekten zur Gleichstellung für bestimmte Zielgruppen einschließlich der Evaluation dieser Projekte	Projekte der GB

Quelle: Eigene Erhebung

Aus der Breite des Aufgabenspektrums – insgesamt, an den zwei Universitäten und an den sieben Hochschulen – lassen sich der Übersicht 12 im oberen Bereich vergleichsweise weniger umfangreiche Arbeitsfelder finden wie regionale, lokale und bundesweite Vernetzungsaktivitäten, Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungskommission, beim Personalrat, die routinemäßige Erstellung des Gleichstellungsberichts und die Beratung der Hochschulleitung.

<sup>21</sup> Frage 3.1 des Fragebogens (siehe Anhang): Bei der folgenden Frage zum Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten geht es um die Vielzahl der Aufgaben, wie diese im Verhältnis zueinander stehen, und welches Zeitbudget sie erfordern.

<sup>22</sup> Die Spalte enthält die Kurzbezeichnungen der einzelnen Aufgabenbereiche für die grafische Darstellung in den Übersichten 12 bis 15. Für die Darstellung wird in den Übersichten die absolute Anzahl der aufgewendeten Stunden pro Monat verwendet. Alle Hochschulen zusammen ergeben die Summe von 499 Std./ Monat. Davon entfallen ca. 65 % des Zeitbudgets (326 Std. / Monat) auf die beiden Universitäten (ohne Medizin) und 173 Std. / Monat auf die übrigen in die Auswertung einbezogenen Hochschuleinrichtungen.

Unten sind der Übersicht 12 die Aufgabenschwerpunkte mit hohem Zeiterfordernis zu entnehmen.<sup>23</sup> Sie umfassen die Teilnahme an Berufungskommissionssitzungen und anderen Stellenbesetzungsverfahren (Kategorie Berufungen) sowie die Teilnahme am Hochschulsenat einschließlich Mitarbeit in weiteren Senatskommissionen (Kategorie Senat). Es folgen als ebenfalls zeitintensive Aufgabenfelder die Konzeption und Umsetzung von eigenen Projekten der Gleichstellungsbeauftragten für bestimmte Zielgruppen (Kategorie Projekte der GB) und weiterhin die konzeptionelle und inhaltliche Bearbeitung von Anträgen, um Drittmittel für solche Gleichstellungsprojekte einzuwerben (Kategorie Drittmittel / Wettbewerbe). Die Strategiefähigkeit durch Drittmittelinwerbung liegt damit fast gleichauf mit den traditionellen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wie die Öffentlichkeitsarbeit und die Beratungsaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten (Kategorie Beratung Zielgruppen), das heißt der Einzelberatung von Studierenden und/oder Wissenschaftlerinnen einschließlich der Aktivitäten die der internen Vernetzung von Akteuren und Gruppen dienen (Rektorat, Familienbüro, Sozial- und Konfliktberatung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung etc.).

Ein weiterhin interessantes Ergebnis dieser Aufsummierung der insgesamt, an allen sieben Hochschulinrichtungen zur Verfügung stehenden Zeit für die wahrgenommenen Aufgaben ist, dass die eigene Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten genau in der Mitte der Aufgaben- und Zeitverteilung liegt. Damit kommt der eigenen Weiterbildung, die die Grundlage für eine professionelle Wahrnehmung des Amtes und des Aufgabenspektrums der Gleichstellungsbeauftragten ist, ein relativ hoher Stellenwert zu.

Dass dieser Weiterbildungsbedarf hier so relativ hoch ist, erklärt sich vor allem aus der Art der ehrenamtlichen Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten und trifft insbesondere auf die (Fach-)Hochschulen zu. Das zeigt die Übersicht 13 zur Verteilung des Zeitbudgets auf das Aufgabenspektrum an den fünf (Fach-)Hochschulen im Vergleich zur Verteilung des Zeitbudgets der beiden Universitäten in der Übersicht 14.

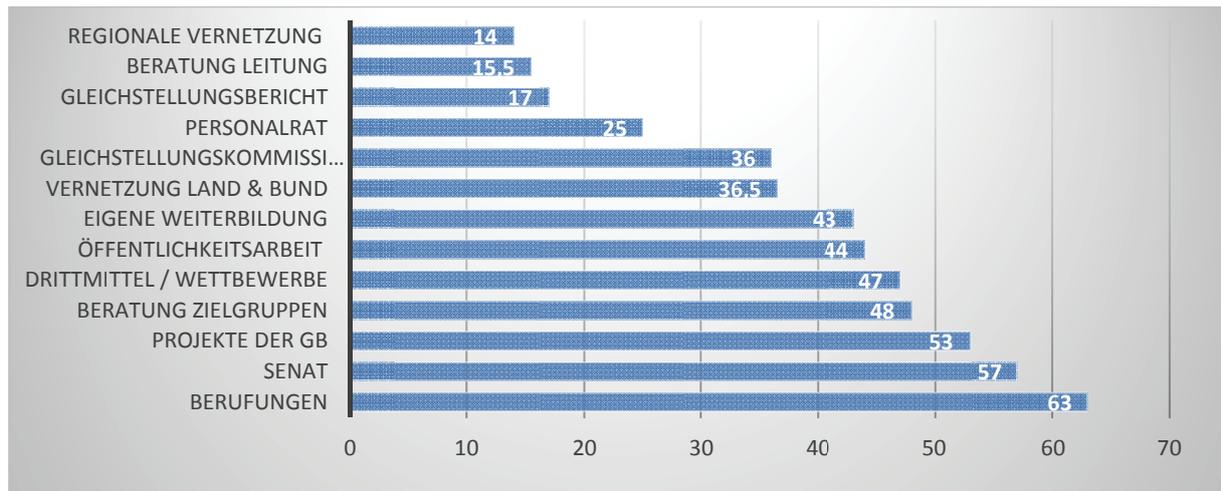
Der eigenen Weiterbildung kommt an den Fachhochschulen die zweitgrößte Bedeutung zu, nach der Teilnahme an Berufungs- und weiteren Stellenbesetzungsverfahren (vgl. Übersicht 13). Letztere stellen das weitaus umfangreichste Aufgabengebiet innerhalb der Fachhochschulen dar. Und an den Stellenbesetzungsverfahren sind häufig die ehrenamtlichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche beteiligt. Für sie wird ständiger Weiterbildungsbedarf reklamiert.

Wie den beiden Übersichten getrennt nach Universitäten (Übersicht 14) und Fachhochschulen (Übersicht 13) sowie der vergleichenden Übersicht 15 weiterhin zu entnehmen ist, sind die Aufgaben und die Zeitverwendung an den Universitäten und Fachhochschulen unterschiedlich gewichtig. Die unterschiedliche Gewichtung deutet zugleich einen hochschulspezifisch zu betrachtenden Entwicklungsbedarf an.

---

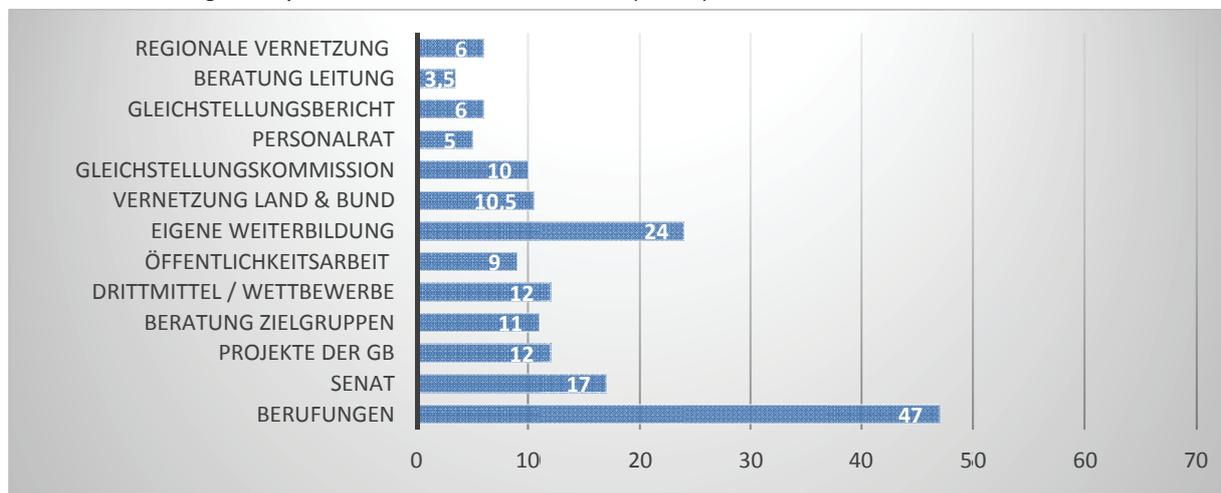
<sup>23</sup> Die Werte, die dieser und den folgenden Grafiken zugrunde liegen, beziehen sich auf Summen, die aus den Angaben der Befragten in Std. pro Monat zu den einzelnen Aufgabenfeldern errechnet wurden. Es wurden bei der Auswertung keine Durchschnittswerte errechnet.

Übersicht 12: Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand aller 7 Hochschuleinrichtungen in Std./M.



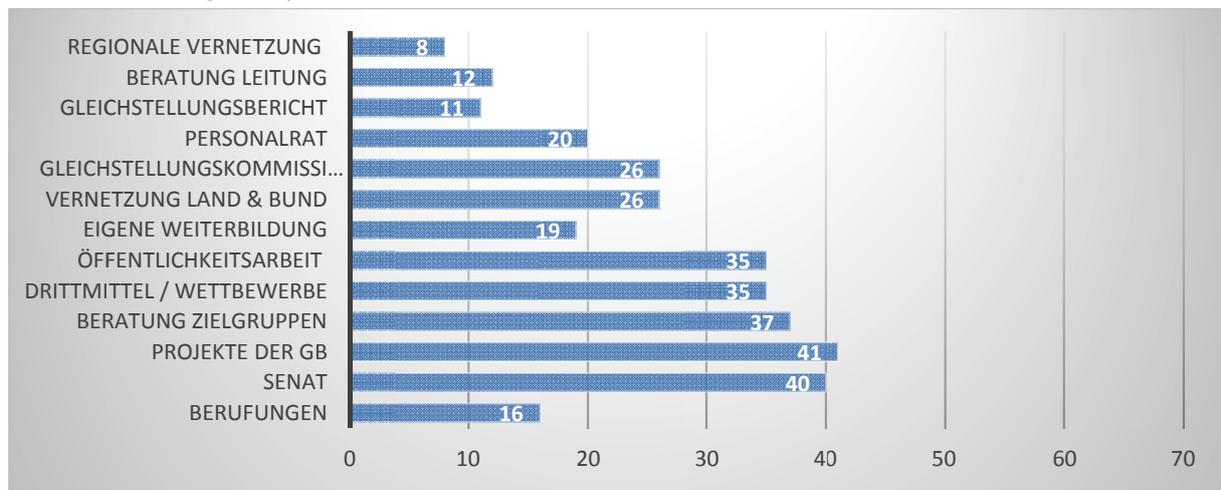
Quelle: Eigene Erhebung

Übersicht 13: Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand an (Fach-)Hochschulen in Std./M.



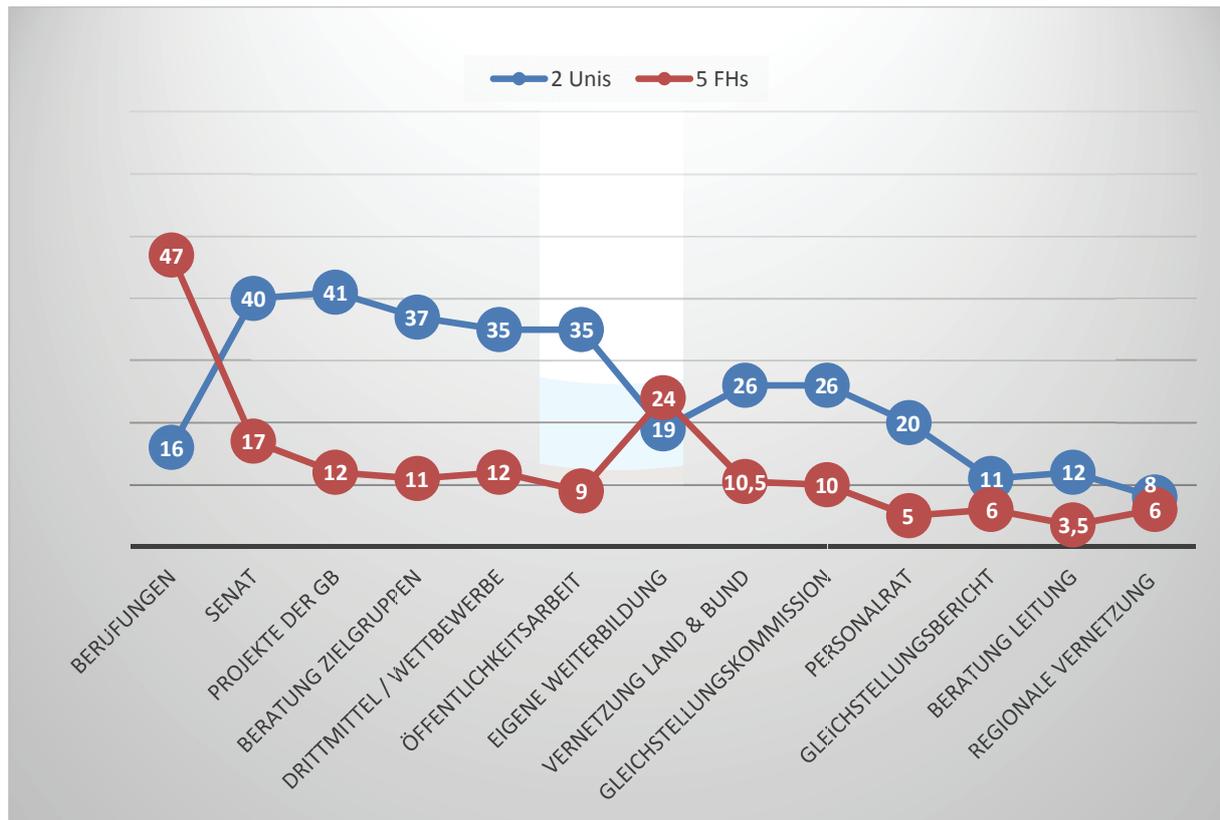
Quelle: Eigene Erhebung

Übersicht 14: Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand an den Universitäten in Std./M.



Quelle: Eigene Erhebung

Übersicht 15: Aufgabenspektrum nach Zeitaufwand: Universitäten und Hochschulen im Vergleich



Quelle: Eigene Erhebung

An den Universitäten ist der hochschultypspezifische Entwicklungsbedarf insbesondere bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung einschließlich der Evaluation solcher Gleichstellungsprojekte zu sehen. An den Fachhochschulen hingegen überragt die Teilnahme an Berufungskommissionssitzungen u.a. Bewerbungsgesprächen einschließlich der zeitaufwändigen Vor- und Nachbereitung das Aufgabenspektrum. Zudem ist wie erwähnt der Zeitbedarf für die eigene Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten besonders an den Fachhochschulen sowie bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten aufgrund der kaum vorhandenen Freistellung und hoher Fluktuation hoch.

Entsprechend fallen die Antworten der Fachhochschulen zu der Frage (im Fragebogen) bei welchen Aufgaben sie zusätzlichen Zeitbedarf vorrangig sehen, auch aus. Sie brauchten mehr Zeit für die Teilnahme an Kommissionen und Kommissionssitzungen und für die eigene Weiterbildung in Form der Teilnahme an Veranstaltungen und Workshops zur Vermittlung von Genderkompetenz als Voraussetzung für die Ausübung ihrer Tätigkeit auf ehrenamtlicher Basis.

Aber auch hinsichtlich der Aufgabe Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und die strategische Entwicklung der Hochschule als Voraussetzung für die Drittmittelinwerbung für Gleichstellungsprojekte zu forcieren finden sich Antworten von drei Fachhochschulen, wo dieses konzeptionelle Spektrum generell größeren Raum einnimmt. Dieser Befund für die fünf Hochschulen lässt sich durchaus als die Aspiration auch der Fachhochschulen zur Teilnahme an Wettbewerben um Drittmittel interpretieren. Für die Forcierung der Drittmittelinwerbung zum Zweck der Implementation von Gleichstellungsprojekten, und als Voraussetzung dafür die Entwicklung einer Strategiefähigkeit im Drittmittelgeschäft, plädieren die beiden Universitäten und sehen für die Universitäten vor allem hier zusätzlichen Zeitbedarf.

Aus diesen Befunden lässt sich auch schließen, dass die Gleichstellungsbeauftragten vergleichsweise stark in die akademische Selbstverwaltung beim akademischen Senat und verschiedenen Senatskommissionen, einschließlich der Gleichstellungskommission – die mit einer Ausnahme an allen Hochschulen vorhanden ist – eingebunden sind. Dies trifft insbesondere auf die beiden Universitäten zu, wobei die Einschätzung des Zeitaufwands für die Akademische Selbstverwaltung zwischen beiden Universitäten mit ca. ein Drittel zu zwei Dritteln des Zeitaufwands variiert.

Andererseits scheint das Erkennen von Gleichstellung als Leitungs- und Managementaufgabe eine untergeordnete Bedeutung zu haben. Jedenfalls kommt aus Sicht der Befragten der Beratung der Hochschulleitung an vorletzter Stelle in dem Aufgabenspektrum wenig Bedeutung zu. Diese ist an den Universitäten zwar stärker ausgeprägt als an den Fachhochschulen, bleibt aber insgesamt schwach. Dabei berichten die Hochschulen Magdeburg-Stendal und Anhalt sie hätten gar keine für Gleichstellung zuständige Ansprechpartner/innen in der Hochschulleitung, während diese wie berichtet wird an den übrigen Hochschuleinrichtungen allerdings vorhanden sind. An der LMU z.B. repräsentiert durch die Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, auch zuständig für Gleichstellung und ausgestattet mit einer Referentin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung, die Ansprechpartnerinnen für die Gleichstellungsbeauftragten sind.

Andererseits könnte sich eine mangelnde Kommunikation mit und Einbindung der Gleichstellungsaufgabe in die Hochschul-Governance, vor dem Hintergrund einer genderkompetenten Organisationsentwicklung wie sie der Wissenschaftsrat (2012) empfiehlt, als ein Nachteil erweisen. Insbesondere hinsichtlich der von den Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten an dritter Stelle genannten und damit relativ hohen Bedeutung der Drittmittelinwerbung z.B. durch die Teilnahme an Gleichstellungswettbewerben wie dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als Ausweis für eine allgemeine Drittmittelfähigkeit einer Hochschule.

## 5. Projekte zur Förderung der Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragten der beiden Universitäten und die Gleichstellungsbeauftragten der fünf Fachhochschulen, die sich an dieser Befragung beteiligten, berichten von insgesamt 25 Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Förderprojekten, die ihre Hochschulen in einem Zeitraum seit 2010 bis heute durchführt bzw. durchgeführt haben.<sup>24</sup> Die zeitliche Einschränkung auf circa drei Jahre ergibt somit kein vollständiges Bild über alle Projekte und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter. Sie bietet aber eine Möglichkeit Schwerpunktsetzungen an den Hochschulen sowie zwischen den Fachhochschulen und den Universitäten, und daraus folgend auch (unterschiedliche) hochschulspezifische Handlungsbedarfe, zu erkennen.

### Diskrepanz zwischen Fachhochschulen und Universitäten

Von den insgesamt 25 berichteten Gleichstellungsaktivitäten entfallen 17 Nennungen (Projekte) auf die beiden Universitäten. Die weiteren acht Projekte verteilen sich auf drei Fachhochschulen (Merseburg, Harz und Stendal). Eine weitere Fachhochschule (Anhalt) und die Kunsthochschule (Burg Giebichenstein) berichten, dass in dem Zeitraum zwischen 2010 und heute keine die Gleichstellung fördernden Projekte durchgeführt wurden bzw. werden. Die Medizin ist nicht in die Auswertung dieser Frage zu den Förderprojekten einbezogen, da in einem Fall kein Fragebogen ausgefüllt werden konnte (Halle), im anderen Fall (Magdeburg) keine Angaben zu Projekten gemacht werden, was dafür spricht, dass es in dem abgefragten Zeitraum seit 2010 keine gab.

Insbesondere bei den Fachhochschulen besteht demnach wenig Aktivität. Es zeichnet sich hinsichtlich der Aktivitäten zur Gleichstellungsförderung sogar eine erhebliche Diskrepanz ab zwischen den beiden Universitäten einerseits und den Fachhochschulen andererseits. Vor allem bei den Fachhochschulen besteht dringender Handlungsbedarf in allen in dieser Bestandsaufnahme thematisierten Bereichen.

### Gleichstellungsmaßnahmen an Fachhochschulen zwischen 2010 und heute

Die Inhalte und Ziele der acht Projekte an den drei Fachhochschulen sind an das Fächerspektrum der Fachhochschulen geknüpft. So liegt an der auf technische Fächer ausgerichteten Hochschule Merseburg der Förderschwerpunkt bei der Zielgruppe Schülerinnen, um die Zahl der weiblichen Studierenden in den technischen Studienrichtungen zu erhöhen. Es wird von vier Förderprojekten berichtet, die sich an die Zielgruppe Schülerinnen richten: Erstens die Mädchen-Technik-Tage, die im Rahmen des Projekts „Chemie zum Anfassen“ realisiert werden und Schülerinnen der Klassenstufe 6 bis 9 adressieren und mit jährlich € 2.450 vom Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft finanziell unterstützt werden. Zweitens gibt es einen auf die Schulen im Raum Merseburg gerichteten Technik-

---

<sup>24</sup> Die Frage 4.1 lautete: „Bitte nennen Sie die Gleichstellungsmaßnahmen / Projekte, die Ihre Hochschule – zwischen 2010 bis heute – durchgeführt hat bzw. zurzeit durchführt.“ Die befragten Gleichstellungsbeauftragten konnten beliebig viele Projekte / Maßnahmen nennen mit Informationen zu den jeweiligen Zielen, Zielgruppen, Laufzeit, Art und Höhe der Finanzierung sowie ggf. (Frage 4.2) zur Art und Finanzierung der Evaluierung von Projekten / Maßnahmen (vgl. den Fragebogen im Anhang).

Club für Schülerinnen ab der 6. Jahrgangsstufe um sie für ein Studium im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu motivieren. Dieses Projekt wird vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung finanziert. Ebenfalls auf die Förderung des Studieninteresses und damit auf die Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen im MINT-Bereich richten sich der jährlich veranstaltete Girls Day für Schülerinnen ab der Klassenstufe 5 sowie ein Hochschulorientierungspraktikum für Schülerinnen ab der 10. Klasse, die beide aus Haushaltsmitteln der Hochschule finanziert werden.

Unter den drei für die Hochschule Magdeburg Stendal berichteten Projekten finden sich zwei, die sich an die Zielgruppe Studierende richten. Im Bereich Automobildesign bezieht sich ein Projekt auf die Studieninhalte, um den Studierenden ein gendersensibles Bewusstsein z.B. für Stereotypisierungen zu vermitteln. Weiterhin werden in dem Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für Absolventinnen kooperative Promotionen zwischen der Fachhochschule und promotionsberechtigten Universitäten angeregt. Beide Projekte sind kostenneutral. Das dritte berichtete Projekt der Hochschule Magdeburg Stendal liegt in dem Bereich Hochschul-Governance und bezieht sich auf die Berücksichtigung eines Gleichstellungsbezogenen Indikators bei der hochschulinternen leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM).<sup>25</sup>

Das achte für die oben genannten drei Fachhochschulen berichteten Projekte wird von der Hochschule Harz angeführt. Dort wurden zwischen 2011 und 2013 Seminare und Workshops im Rahmen des Mentoringprogramm MeCoSa angeboten, finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt. Dieses Projekt wurde von der Koordinierungsstelle Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt eingeworben, die auch die Durchführung für das nördliche Sachsen-Anhalt organisierte. MeCoSa wandte sich hochschulübergreifend an Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der MINT-Fächer – über die Hochschule Harz hinausgehend auch an Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Hochschule Magdeburg Stendal sowie der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, wo MeCoSa angesiedelt war.<sup>26</sup> Die individuelle Förderung der Laufbahnplanung, des Berufseinstiegs von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Vorbereitung auf leitende Funktionen in Wissenschaft oder Wirtschaft insbesondere im MINT-Bereich sind – bei MeCoSa in der Verbindung von Mentoring (Betreuung und Beratung durch einen Mentor bzw. eine Mentorin) und Coaching (Potenzialentwicklung in verschiedenen Kompetenzbereichen wie Führung, Performance, Innovation, Arbeitsqualität) – das Ziel weiterer Mentoring-Projekte, auch an den beiden Universitäten (s.u.).

Aus den Angaben zur Höhe und Art der Finanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte lässt sich für die genannten Projekte an den drei Fachhochschulen unschwer erkennen, dass in dem abgefragten Zeitraum 2010 bis heute keine nennenswerten finanziellen Ressourcen in Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte investiert wurden. Wie dargestellt, wurde es an der Hochschule Harz einzelnen Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglicht an dem an der OVG durchgeführten Mentoring-Programm (MeCoSa) teilzunehmen. An der Hochschule Stendal wurden den vorliegenden Angaben zufolge € 1.000 aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit dem Institut für Industriedesign für die „Genderklasse Automobildesign“ verausgabt. An der Hochschule Merseburg, die wie oben erwähnt verschiedene Projekte für die Gewinnung von Studierenden für die MINT-Fächer durchführte, wird der Betrag von € 2.450 genannt, der aus Landesmitteln in die jährlich veranstalteten Mädchen-Technik-Tage flossen.

Allein die geringe Investition von weniger als € 5.000 in einem Zeitraum von zwei Jahren an nur drei Fachhochschulen des Landes lässt dringenden Handlungsbedarf für eine dem Profil dieser Hochschulen jeweils angemessenen Gleichstellungsförderpolitik erkennen. Hierfür wären zunächst einmal Gleichstellungskonzepte zu entwickeln.

---

<sup>25</sup> Siehe auch Hochschule Magdeburg Stendal, Rektoratsbericht 2011: <https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/rektoratsbericht-2011>.

<sup>26</sup> Siehe [http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/mentoringprogramm\\_mecosa.html](http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/mentoringprogramm_mecosa.html).

## Gleichstellungsmaßnahmen an den Universitäten zwischen 2010 und heute

Gleichstellungskonzepte als Voraussetzung für die Teilnahme an wettbewerblichen Bundes- und Länderprogrammen wurden an den beiden Universitäten des Landes bereits entwickelt, z.B. im Rahmen der Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Im Rahmen des Professorinnenprogramms wurden zudem Vorgriffsprofessuren an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg eingeworben sowie Regelprofessuren an der OVGU Magdeburg, für die diese auch Gelder für Gleichstellungsmaßnahmen aus der Gegenfinanzierung durch den Bund erhält, die nur bei Regel- und nicht bei Vorgriffsprofessuren gewährt wird (zur Evaluation des Professorinnenprogramms vgl. Zimmermann 2012).

Die Addition der im Folgenden auch dargestellten finanziellen Ressourcen für die Projekte zur Gleichstellungsförderung an den Universitäten ergibt für beide Universitäten MLU und OVG eine durchschnittliche jährliche Investition von jeweils ca. € 190.000. Dabei werden bei den Angaben zur Finanzierung nicht immer die jährlichen Ausgaben herangezogen, sondern bei Projekten mit längerer Laufzeit als ein Jahr die Summen.

Im Einzelnen wird an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zwischen 2012 und 2014 das Projekt „Im Tandem zum Erfolg“ als Mentoring-, Trainings- und Networking-Angebot für Promovendinnen und Habilitandinnen aller Fachrichtungen durchgeführt, finanziert mit ca. € 56.000 aus Drittmitteln und Mitteln zur Frauenförderung der Hochschule.<sup>27</sup> Außerdem wird von einer 25%-Stelle für eine Projektmitarbeiterin für die Koordination des Mentoring-Programms berichtet, das aus eingeworbenen Drittmitteln der Gleichstellungsbeauftragten finanziert wird.

Von Mentoring-Projekten wird auch für die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg berichtet. Wurde die erste Mentoring-Runde 2009/2010 als ein landesweites Projekt durchgeführt und aus EU-Mitteln finanziert, so wird an der OVGU Magdeburg aktuell ein Mentoring speziell in den MINT-Fächern durchgeführt und mit insgesamt € 150.000 aus Landes- und EU-Geldern finanziert. Weiterhin läuft und lief zwischen 2010 und 2014 das Mentoring-Projekt „COMETiN“ mit einer wissenschaftlichen Referentin mit 20 Stunden pro Woche zur Programmkoordination, finanziert mit € 22.000 aus Bundesmitteln im Rahmen der Gegenfinanzierung durch den Bund aufgrund der Einwerbung der Regelprofessuren aus dem Professorinnenprogramm. COMETiN fusioniert die Erfahrungen mit den bisherigen Mentoring-Programmen an der OVGU (MeCoSa und KVINNA) und richtet sich, wie das oben genannte Mentoring-Programm an der Universität Halle ebenfalls in der Verknüpfung von Mentoring, Training und Networking, auf die fächerübergreifende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an die Zielgruppe Promovendinnen und Postdocs, speziell Habilitandinnen.<sup>28</sup>

Neben den genannten Mentoring-Projekten zur individuellen Entwicklung von Laufbahn- und Führungskompetenzen, bildet die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses einen Förderschwerpunkt, der an beiden Landesuniversitäten mit weiteren Projekten verfolgt wird.

---

<sup>27</sup> Siehe: <http://www.gleichstellung.uni-halle.de/mentoring/>.

<sup>28</sup> Siehe: [www.bfg.ovgu.de/COMETiN](http://www.bfg.ovgu.de/COMETiN). Zur Evaluation der Mentoring-Projekte lässt sich feststellen, dass bisher kein über Teilnehmerinnenbefragungen hinausgehendes Monitoring dieser oder anderer Projekte und ihrer Wirkungen stattgefunden hat. Das wäre eine Aufgabe der Hochschulverwaltung. Die berichteten Evaluationen werden fast ausnahmslos von den Gleichstellungsbeauftragten i.d.R. durch Mittel aus dem Gleichstellungsetat und teilweise aus eingeworbenen Drittmitteln finanziert oder durch eigene zusätzliche Arbeit geleistet. Die Frage 4.2 des Fragebogens (siehe Anhang) zur Evaluation von Gleichstellungsprojekten lautete: Bitte geben Sie für die in 4.1 genannten Gleichstellungsmaßnahmen / -projekte, die evaluiert wurden an, welche Form der Evaluation angewandt und wie die Evaluation finanziert wurde.

So wird an der OVGU das Gastprofessorinnen Programm „Dorothea-Erxleben-Professur“<sup>29</sup> mit jährlicher Ausschreibung zum Oktober 2013 zur Vorbereitung auf eine Professur fortgesetzt, finanziert mit € 60.000 pro Jahr aus Landes- und anderen Mitteln aus dem Hochschulhaushalt. Weiterhin können Frauen nach der Promotion (post doc) eine Brückenförderung erhalten, die der Forschungsförderung im Land Sachsen-Anhalt dienen will, indem promovierte Wissenschaftlerinnen dazu motiviert werden, ihre wissenschaftliche Arbeit an der Universität Magdeburg i. d. R. innerhalb von 5 Jahren nach der Promotion fortzusetzen bzw. ein Forschungsvorhaben zu planen.<sup>30</sup> Hierfür sind Stellen (75%) vorgesehen, die noch bis 2014 mit insgesamt € 100.000 aus Landesmitteln finanziert werden. Doktorandinnen und Doktoranden mit außergewöhnlicher familiärer Belastung (z.B. Kinderbetreuung, Elternpflege) können sich an der OVGU, als Nachteilsausgleich zur besseren Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie, um ein Abschlussstipendium bewerben, finanziert zwischen 2010 und 2014 aus eingeworbenen Drittmitteln des Bundes im Rahmen der Besetzung von Regelprofessuren aus dem Professorinnenprogramm.

An der Universität Halle-Wittenberg kann die wissenschaftliche Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch eine anteilige Finanzierung von Tagungsreisen zum Zweck der Netzwerkbildung, unterstützt werden, finanziert mit € 40.000 jährlich aus Mitteln der Hochschule für Frauenförderung. Weiterhin lief im Bereich Nachwuchsförderung an der Universität Halle im Jahr 2012 ein Projekt zur Förderung der Aufstiegskompetenz von Bachelor-, Master- und Promotionsstudentinnen zur Unterstützung der Berufsplanung in Wissenschaft und/oder Wirtschaft, durchgeführt von der Kooperationsstelle der Universität und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Sachsen-Anhalt im Rahmen einer Förderung mit € 100.000 aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Die Zielgruppe Studentinnen wird an der Universität Halle mit Tutorien zur begleitenden Unterstützung von Vorlesungen, Seminaren, Praktika und zur Vorbereitung auf Klausuren und Prüfungen adressiert. Mit dem Ziel die Studentinnenanteile in MINT-Fächern zu erhöhen werden diese pro Semester ausgeschriebenen Tutorien mit jährlich € 7.000 ebenfalls aus den Frauenfördermitteln der Hochschule finanziert.<sup>31</sup>

Neben den bisher genannten einzelnen Projekten – mit dem Schwerpunkt bei der Förderung der individuellen Laufbahnentwicklung und Vermittlung von Führungskompetenzen in den Mentoring- und Coaching-Projekten – ist als weiteres und längerfristiges Projekt seit 2001 die an der OVGU angesiedelte und hochschulübergreifend wirksame „Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt (KFFG)“ zu nennen.<sup>32</sup>

Die Koordinierungsstelle unterstützt die Mentoring- und ähnliche Projekte und generiert weitere Zielgruppen im Rahmen ihres Arbeitsschwerpunkts zur Förderung und landesweiten Vernetzung von Forschenden im Bereich der disziplinübergreifenden Frauen- und Geschlechterforschung. z.B. durch die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen für Professorinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen, Forschenden und Lehrenden, die jährlich organisierte landesweite Tagung zur Geschlechterforschung sowie Weiterbildungsveranstaltungen an den Hochschulen. Hierzu gehören auch Serviceleistungen der KFFG wie die Dokumentation und eine (auch online verfügbare) Informationsplattform zu Projekten der einschlägigen Forschung an den Hochschulen des Landes, die Anbahnung und Unterstützung von Kooperationen sowie die Beratung zur Finanzierung und Durchführung von Projekten, Dissertationen und Habilitationen. Weiterhin gehört der Transfer zwischen Theorie (Forschung) und Praxis (Anwendung) der Frauen- und Geschlechterforschung zu den Arbeiten, die die Koordinierungsstelle praktisch erfüllt.

---

<sup>29</sup> Siehe: <http://www.bfg.ovgu.de/Erleben.html>.

<sup>30</sup> Siehe: [http://www.bfg.ovgu.de/bfg\\_media/PostDoc+Ausschreibung2013.pdf](http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/PostDoc+Ausschreibung2013.pdf).

<sup>31</sup> Siehe: <http://wcms.uzi.uni-halle.de/download.php?down=29447&elem=2674670>.

<sup>32</sup> Siehe: <http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/>.

Die seit 2001 eingerichtete Koordinierungsstelle wurde bisher und wird voraussichtlich noch bis Ende 2013 mit € 60.000 aus Landesmitteln finanziert. Angesichts des möglichen Auslaufens der Landesfinanzierung sprechen sich einvernehmlich alle der hier befragten Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen für die Verstetigung der hochschulübergreifenden Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung KFFG und damit für die Verstärkung bzw. Verstetigung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen aus. Hier besteht derzeit die Situation, dass konkret nach Finanzierungsmöglichkeiten für die KFFG zu suchen ist.

## 6. Künftige gleichstellungsfördernde Projekte der Hochschulen

Die von den Befragten genannten Projekte und Gleichstellungsmaßnahmen, die bereits bestehen und fortgeführt werden sollten sowie neue und zusätzliche gleichstellungsfördernde Ziele, die sie künftig für notwendig erachten,<sup>33</sup> ergeben ein vielfältiges Förderspektrum. Es wird im Folgenden ausdifferenziert dargestellt.

Dabei gehen auch die Antworten auf die Frage ein, was nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten die Hochschule selbst bzw. die Hochschulleitung in Zukunft tun sollte, um die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (besser) zu unterstützen.<sup>34</sup> Beide offen formulierte Fragen wurden von allen an der Befragung beteiligten Gleichstellungsbeauftragten beantwortet. Außerdem gehen die Antworten auf die Frage ein, was – aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten – die verantwortlichen Landespolitiker und -politikerinnen tun sollten, um erstens die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt voranzubringen und zweitens die Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen zu verbessern.<sup>35</sup> In die Beantwortung dieser drei Fragen gehen die Antworten von zwei Universitäten, vier Fachhochschulen und der Kunsthochschule sowie des Universitätsklinikum der OVGU ein.

Das Antwortspektrum wurde bei der Auswertung in Kategorien zusammengefasst, die entlang der folgenden Überschriften dargestellt werden. Die Darstellung gibt die Sicht der befragten Gleichstellungsbeauftragten wieder. Sie können als Vorschläge der Befragten für Veränderungen gelesen werden. Zugleich geben sie Auskunft über die aus Sicht der Befragten bestehenden Defizite und Ansatzpunkte für künftige Ziele und Maßnahmen. Sie können weiterhin gelesen werden als Detaillierung der fünf Hinweise für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel, die das Ergebnis der vorliegenden Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts sind. Letztere können mit Blick auf die bevorstehenden Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Land Sachsen-Anhalt auch als gleichstellungspolitische Empfehlungen gelesen werden.

### Fortführung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie

Fast alle befragten Gleichstellungsbeauftragten plädieren nachdrücklich für die „Fortführung aller Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“. Die Vereinbarkeits-Thematik umfasst Projekte und Maßnahmen mit dem Ziel einer „familienfreundlichen Hochschule“. Etwa wenn an den Hochschulen Stellen für Familienbeauftragte eingerichtet werden, wie an der OVGU Magdeburg z.B. mit einer Vollzeitstelle sowie Familienbüros wie an der Martin-Luther-Universität Halle-

---

<sup>33</sup> Die Frage 5.1 des Fragebogens (siehe Anhang) lautete: Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Einschätzung, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern an Ihrer Hochschule weiterentwickelt werden kann. Welche Gleichstellungsmaßnahmen / -projekte sollten fortgeführt / verstetigt werden? Welche neuen Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte sind aus Ihrer Sicht zusätzlich nötig?

<sup>34</sup> Die Frage 5.2 des Fragebogens (siehe Anhang) lautete: Was müsste Ihrer Einschätzung nach – die Hochschule selbst / die Hochschulleitung – in Zukunft tun, um die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (besser) zu unterstützen?

<sup>35</sup> Die Frage 6 des Fragebogens (siehe Anhang) lautete: Wenn Sie „drei Wünsche frei“ hätten, was sollten die verantwortlichen Landespolitiker\_innen tun, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen, und die Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen im Land Sachsen-Anhalt voranzubringen?

Wittenberg mit einer Leiterin und eines wissenschaftlichen Mitarbeiters mit je 0,5-Stellen oder einer 0,5-Stelle mit der Zuständigkeit für „Familiengerechtigkeit und Chancengleichheit“ an der Hochschule Stendal. Zur Vereinbarkeitsthematik gehört auch die Teilnahme verschiedener Hochschulen an einschlägigen Audits wie etwa der „berufundfamilie gGmbH“ zur Familiengerechtigkeit und Vereinbarkeit. Diese Aktivitäten sind auf den Homepages der Hochschulen bzw. in Rektoratsberichten gut dokumentiert.<sup>36</sup>

Solche Maßnahmen einer Familienorientierung der Hochschule bzw. einer familienfreundlichen bzw. -gerechten Hochschule sind teilweise auch in den bis 2013 gültigen Zielvereinbarungen der einzelnen Hochschulen mit dem Land Sachsen-Anhalt enthalten (siehe 9. Literatur zu Sachsen-Anhalt). Aus Sicht der Autorin dieser Bestandsaufnahme sollte sich Gleichstellungs- bzw. Chancengleichheitspolitik im akademischen Bereich keinesfalls konservativ auf Familienpolitik beschränken (weiterführend dazu vgl. die allgemeine Literatur zu Gleichstellung, Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming im Literaturverzeichnis).

## **Verstetigung zielgruppenorientierter Fördermaßnahmen**

Zu den zielgruppenorientierten Projekten, die aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalts fortgesetzt und verstetigt werden sollten, gehört an der Universität Halle-Wittenberg die Zielgruppe Studentinnen, für die weiterhin Tutorinnenprogramme angeboten und ein Coaching für die Karriereplanung aufgelegt werden sollten.

An der OVGU sollte die Förderung von post-Doktorandinnen weiter fortgesetzt und verstetigt werden. Dies betrifft die Erleben-Gastprofessur und die Post-doc-Brückenförderung. Fortgeführt werden sollte auch die Abschlussfinanzierung für familiär außergewöhnlich belastete Doktorandinnen und Doktoranden sowie die Mentoring-Programme für MINT-Fächer und das fächerübergreifende Mentoring (KVINNA / COMETin), die verschiedene Zielgruppen adressieren: Studentinnen, Absolventinnen und (Post-)Doktorandinnen.

Für die Fortführung und Ausweitung der Mentoring-Programme – auch in Kooperation mehrerer Hochschulen – wird ebenfalls von den Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen plädiert sowie von der Universität Halle. Hier sollte für die Zielgruppe weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs nicht nur das Mentoring für die künftigen Führungskräfte in Hochschule und Wissenschaft fortgeführt werden, auch die Unterstützung der wissenschaftlichen Qualifikation auf dem Weg zur Professur sollte z.B. durch die Ermöglichung von Tagungsreisen zum Zweck der Netzwerkbildung etc. verstetigt werden.

In dem Zusammenhang sei aus Sicht einiger Gleichstellungsbeauftragten zudem an zielgruppenorientierte individuelle Fördermöglichkeiten zu denken, „um Wissenschaftlerinnen in Übergangszeiten im Wissenschaftsbetrieb zu halten“, insbesondere wenn sie Forschungsprojekte zu Geschlechterthemen bearbeiten. Für diese Art von „Brückenförderung“ ist in erster Linie an die Einrichtung von Personalstellen zu denken und an zweiter Stelle an die Vergabe von Stipendien (zu dieser Problematik für Sachsen-Anhalt vgl. Schlegel/ Burkhardt 2005 und 2007).

---

<sup>36</sup> Zum Beispiel im Rektoratsbericht der Hochschule Magdeburg-Stendal (2011: 25): <https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/rektoratsbericht-2011>.

## **Inhalte von Wissenschaft in Studium und Lehre geschlechtergerecht gestalten**

Zu nennen ist hier eine von der Hochschule Merseburg angeführte für notwendig erachtete „geschlechtergerechte Hochschuldidaktik“ in der Lehre, bei der Betreuung und Beratung von Studierenden, in Mentoring- und anderen Projekten. Dabei sollte im Allgemeinen stärker als bisher von der hochschuldidaktischen Vielfalt an gendersensiblen Lehr- und Lernformen Gebrauch gemacht werden, um positive Rollenvorbilder präsentieren und / oder den gender bias bewusst zu machen, auch im Hinblick auf Prüfungssituationen oder bei Personal(auswahl)gesprächen und -verfahren.

Also die Vermittlung von „*Genderkompetenz*“ in *Lehre, Studium und Nachwuchsförderung* sowie bereits im Vorfeld bei der Studienorientierung von jungen Frauen. Hier erhält die Rekrutierung von Studentinnen in die MINT-Fächer im Sinne eines „*geschlechtergerechten Hochschulzugangs*“ Bedeutung mit Angeboten speziell an Schülerinnen, die z.B. an der Hochschule Merseburg fortgesetzt und künftig ausgeweitet werden sollten.

Hinsichtlich der Gestaltung von Studiengängen erwarten fast alle befragten Gleichstellungsbeauftragten von den Hochschulleitungen, dass diese sich künftig verstärkt für „die Genderproblematik bei Akkreditierungsprozessen“ engagieren sollten, damit „Gleichstellung als Prüfkriterium bei der Akkreditierung von Studiengängen“ Berücksichtigung finden kann.<sup>37</sup>

## **Verstetigung und Ausweitung der Geschlechterforschung**

Die Förderung und Unterstützung aller Aktivitäten zur Frauen- und Geschlechterforschung an den beiden Universitäten sowie in der stärker anwendungsbezogenen Forschung an den Fachhochschulen ist allen befragten Gleichstellungsbeauftragten ein starkes Anliegen. Konkret sprechen sie hier zwei Ziele an, die beide ein entsprechendes „Commitment der Hochschulleitung“ erfordern.

Dies betrifft zum einen die Profilbildung der Hochschulen durch ihre Berufungspolitik. Bei anstehenden Berufungen sollten aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten künftig eine „*ernsthafte aktive Rekrutierung von Frauen*“ für Professuren generell, und auf dem Gebiet der Geschlechterforschung zumindest „*Teildominationen in verschiedenen Bereichen*“ ins Auge gefasst werden.

Hierzu gehört auch das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen. Es wurde 2002 bei der Novellierung des Landeshochschulgesetzes herausgenommen und sollte dort wieder integriert werden.

In dem Zusammenhang der Verstetigung und Ausweitung der Geschlechterforschung steht zum anderen die weitere Förderung und Vernetzung der Geschlechterforschung sowie die Förderung des Theorie-Praxis-Transfers als bisherige und künftig zu verstärkende Arbeitsbereiche der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung. Die Fortführung der KFFG und ein dafür unabhängiger Einsatz der Entscheidungsträger/innen in den Hochschulen wie in der Landeshochschulpolitik werden mit Nachdruck von allen Gleichstellungsbeauftragten gefordert.

---

<sup>37</sup> Zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Studiengangsakkreditierung vgl. Becker et al. 2006 und 2008: <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik9.pdf>.

## Vermittlung von Genderkompetenz an alle Führungskräfte

Die mangelnde Sensibilität für Geschlechterfragen sowie die offenbar oft noch fehlende Genderkompetenz ist für die befragten Gleichstellungsbeauftragten ein Punkt, bei dem sie den größten Bedarf für Veränderung und alternative Entwicklungsmöglichkeiten sehen.

Die „*Genderkompetenzvermittlung an alle Führungskräfte, da selbige zunehmend auf allen Ebenen benötigt wird*“, wird in der Befragung vor allem mit einer wünschbar höheren Drittmittelfähigkeit der Hochschulen Sachsen-Anhalts im Wettbewerb um Forschungsfördermittel gesehen. Hier wurden in den letzten Jahren z.B. durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und mit der Vorlage eines professionellen Gleichstellungskonzepts sowie von Nachweisen für dessen professionelle Umsetzung als Voraussetzung für die Teilnahme an Förderprogrammen (wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder) neue Standards gesetzt. Die Stärkung der Drittmittelfähigkeit der Hochschulen setzt aus Sicht der Befragten ein sichtbares „*Commitment des Rektorats*“ sowie – soweit noch nicht oder nicht wirksam genug institutionalisiert – die klare „*personelle Verankerung der Zuständigkeit für Chancengleichheit bei einem konkreten Rektoratsmitglied unter Stärkung dessen/deren Genderkompetenz*“ voraus.

Weiterhin werden „Maßnahmen zur Erhöhung der Genderkompetenz der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“ für absolut notwendig erachtet. Dies resultiert wie oben festgestellt (vgl. 5.) vor allem daraus, dass die Gleichstellungsarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ehrenamtlich und ohne (ausreichende) Freistellung von den üblichen Dienstaufgaben geleistet werden muss, und persönliche Abhängigkeiten dabei eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen, wenn beispielsweise Doktorandinnen als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte agieren können sollen.

Hier schließen sich – aus Sicht der Befragten – die Erfordernisse der „bessere(n) finanzielle(n) Ausstattung für die Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“ und „Initiierung von Maßnahmen / Projekten zur Gewinnung von jungen Frauen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten“ an.

Nach Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen dieser Befragung kann die Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika über die Geschäftsstelle der LaKoG mit organisiert werden, neben deren Aufgaben der Vernetzung der Hochschulen in Sachsen-Anhalt und bundesweit. Die Vermittlung von Genderkompetenz durch Publikationen, Workshops, Vorlesungsreihen etc. ist zudem ein Aufgabenfeld, das von der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung bearbeitet wird.

Da zwischen KFFG und LaKoG eine gute Vernetzung besteht, könnten die dort vorhandenen Genderkompetenzen für die Zukunftsaufgabe der Vermittlung einer genderkompetenten Personal- und Organisationsentwicklung genutzt werden. Dies unter der Voraussetzung, dass beide Institutionen finanziell und personell adäquat abgesichert sind.

## Professionalisierung und Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Zur Verbesserung der Organisation und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit sollte aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten für die professionelle Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags an allen Hochschulen des Landes eine „*finanzielle und personelle Mindestausstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten*“ zur Verfügung stehen.

Die finanzielle Mindestausstattung könnte sich festmachen an der jeweiligen Größe der Hochschule und Anzahl der Hochschulangehörigen inklusive der Studierendenzahl.

Die Freistellung für das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sollte künftig an allen Hochschulen zu 100% erfolgen. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten weisen darauf hin, dass dies zwar theoretisch bereits jetzt möglich ist, *„praktisch geht aber keine Professorin oder wissenschaftliche Mitarbeiterin für zwei Jahre völlig aus ihrer Stelle raus.“* Um die Gleichstellungsarbeit weiter zu verstetigen wären aus Sicht der Befragten Alternativen abzuwägen zwischen *„1/1 Referentin mit hoher Genderkompetenz und ½ Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten oder 1/1 Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von den Dienstaufgaben und ½ Referentin“*.

Tatsächlich könnte eine unbefristete ½ oder 1/1 Referentin mit hoher Genderkompetenz die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit gewährleisten und damit unabhängig vom wechselnden Wahlamt der Gleichstellungsbeauftragten eine verbesserte Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit erreicht werden.

Weiterhin sollten aus der Sicht der Befragten Gleichstellungsbüros, die bisher nur an den beiden Universitäten existieren, künftig auch an den übrigen Landeshochschulen als Mindestausstattung vorhanden sein.

## 7. Fünf Hinweise für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel

Die in den Kapiteln 4 bis 6 dargestellten Befragungsergebnisse lassen sich in **fünf Hinweisen für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel** zusammenfassen. Diese werden im Ergebnis der hiermit vorgelegten Bestandsaufnahme – eingangs unter „Zentrale Ergebnisse“ – in einem Fünf-Punkte-Katalog dokumentiert. Die Hinweise für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel an den Hochschulen und im Land Sachsen-Anhalt umfassen:

- die Entwicklung und Vermittlung von Genderkompetenz
- die Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten
- die Anwendung des Kaskadenmodells bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen
- die Gestaltung von Berufungsverfahren
- die Integration von Gleichstellung in die Hochschul-Governance.

## Literatur

### Allgemeine Literatur zu Gleichstellungsarbeit und -politik

- Bauer, Quirin J. 2010: Potenzialentwicklung durch Gender Mainstreaming in der Organisation Hochschule. Zur Implementierung erfolgreicher Gender Mainstreaming Maßnahmen und Strategien. Gender-Diskussion Bd. 11, Lit-Verlag: Münster
- Becker, R.; Jansen-Schulz, B.; Kortendiek, B.; Schäfer, G. 2006 und 2008: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund; 2. erweiterte Auflage 2008: CEWS.Publik. No 9: <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik9.pdf>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) 2010: Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, Bonn Berlin 2010
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2013: 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=195724.html>
- Burkhardt, A.; König, K. (Hg.) 2005: Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform, Bonn: Lemmens
- Dalhoff, J.; Kreuzer, D. 2009 (Hg.): Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit: Konferenz im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft, cews.publik, No. 11, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: [www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik11.pdf](http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik11.pdf)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Hinweise zur Erstellung der Zwischenberichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit Leitfaden und Muster: [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/zwischenberichte/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/zwischenberichte/index.html)
- Dömling, M.; Schröder, T. 2011: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS Hochschul-Informationssystem GmbH: Forum Hochschule 2.2011: [http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201102.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf)
- Engels, Anita; Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie 2012: Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In: Heinze, Th.; Krücken, G. (Hg.): Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung, Wiesbaden, S. 187-217
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2012: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Heft 29, Bonn: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf>
- GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2010: Das CEWS dokumentiert: Frauen in Wissenschaft und Forschung [2000 - 2010]. Fachinformationen zu aktuellen Themen 6.2010: [http://www.gesis.org/sowiport/fileadmin/user\\_upload/pdf\\_recherche\\_spezial/rs2010-06\\_di-final3\\_web.pdf](http://www.gesis.org/sowiport/fileadmin/user_upload/pdf_recherche_spezial/rs2010-06_di-final3_web.pdf)
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Wichtige Ergebnisse im Überblick: [http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin\\_kurzfassung\\_web3-2.pdf](http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf)
- Löther, A.; Plöger, L. (Hg.) 2000: Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld: Kleine Verlag
- Macha, H.; Gruber, S.; Struthmann, S.andra 2011: Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen, Farmington Hills/Mich.: Budrich UniPress
- Macha, H.; Handschuh-Heiß, S.; Magg-Schwarzbäcker, M.; Gruber, S. 2010: Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses. Opladen, Farmington Hills/Mich.: Budrich UniPress
- Matthies, H.; Zimmermann, K. 2010: Gleichstellungspolitik. In: Hornbostel, Stefan / Knie, Andreas / Simon Dagmar (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 193-209
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) 2003: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen. Opladen: Leske & Budrich
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen; Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen 2012: Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen - Erfordernisse und Empfehlungen. Gender-Kongress. Tagungsdokumentation, Düsseldorf
- Mühlenbruch, B. & Jochimsen, Maren A. 2013: Research policy: Only wholesale reform will bring equality, in: Nature 495, 40-42: <http://www.nature.com/nature/journal/v495/n7439/full/495040a.html>

- AQA, Österreichische Qualitätssicherungsagentur 2010: Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten. Wien: AQA-Empfehlungen%20zur%20Gestaltung%20der%20Berufungsverfahren\_2010.pdf
- Roloff, C; Selent, P. (Hg.) 2003: Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe. Bielefeld: Kleine
- Roloff, Ch. 2004: QueR-Strukturen - geschlechtergerechte Personalentwicklung im Kontext des Qualitätsmanagements, in: S. Laske; C. Meister-Scheytt (Hg.): Personalentwicklung und universitärer Wandel: Programm, Aufgaben, Gestaltung. München: Hampp Verlag, S. 313-329
- Schiebinger, L. 2008: Gendered Innovations in Science, in: Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit. Konferenz im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft, hrsg. v. J. Dalhoff und D. Kreuzer, Berlin
- Simon, Dagmar 2011: Gleichstellungspolitik als Element der Hochschulentwicklung: Anmerkungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, in: Blättel-Mink et al. (Hg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen: neue Karrierewege für Frauen?, Sulzbach: Helmer, S. 109-120
- Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.4:  
[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 30.3.2013)
- Statistisches Bundesamt, Prüfungen an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.2:  
[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420117004.pdf?__blob=publicationFile)
- Wissenschaftsrat 2007: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln, Köln: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf>
- Wissenschaftsrat 2012: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Drs 2218-12, Bremen 25.05.2012:  
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>
- Zimmermann, K. 2012: Bericht zur Evaluation des "Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder". HoF Arbeitsbericht 6.2012, hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle:  
[http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_6\\_2012.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf)  
 Anhang zum Evaluationsbericht: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_6\\_2012\\_anhang.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012_anhang.pdf)
- Zimmermann, K. 2006: Berufsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources. Auf dem Weg in ein "Akademisches Personalmanagement"? In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE), Jg.1, Nr.2, S. 1-10
- Zimmermann, K. 2003: Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung. Das Beispiel der Hochschulen, in: H. Matthies, E. Kuhlmann, M. Oppen, D. Simon (Hg.): Gleichstellung in der Forschung - Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: Edition Sigma, S. 155-171
- Zimmermann, K. 2000: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Edition Sigma
- Zimmermann, K.; Metz-Göckel, S.; Kamphans, M. (Hg.) 2008: Perspektiven der Hochschulforschung, Wiesbaden: VS-Verlag

## Literatur zu Sachsen-Anhalt

- Claus, T. 2006: Gender-Report Sachsen-Anhalt 2006. Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Lebenssituation von Frauen und Männern, Magdeburg
- Erdmenger, T.; Pasternack, P. 2013: Eingänge und Ausgänge. Die Schnittstellen der Hochschulbildung in Sachsen-Anhalt. HoF Arbeitsbericht 2/2013: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_2\\_2013.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2013.pdf)
- FiBS, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie 2011: Gleichstellung im Wissenschaftsbereich Sachsen-Anhalts. Endbericht für das WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Berlin, unveröffentlichte Manuskripte, August 2011; [http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Gleichstellung/Gender-ST\\_Gesamtfassung\\_130218\\_Vorwort.pdf](http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Gleichstellung/Gender-ST_Gesamtfassung_130218_Vorwort.pdf) (12.7.2013).
- FiBS, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie 2012: Analyse der LOM Sachsen-Anhalts. Entwurfsfassung: [http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Zielvereinbarungen/2012/UAG\\_LOM/FiBS\\_wzw\\_LOM-ST\\_121104\\_draft.pdf](http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Zielvereinbarungen/2012/UAG_LOM/FiBS_wzw_LOM-ST_121104_draft.pdf)
- Gillessen, J.; Pasternack, P. 2013: Zweckfrei nützlich: Wie die Geistes- und Sozialwissenschaften regional wirksam werden. Fallstudie Sachsen-Anhalt. HoF-Arbeitsbericht 3.2013: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_3\\_2013.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_3_2013.pdf)
- Hochschule Magdeburg-Stendal 2011: Rektoratsbericht 2011: <https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/rektoratsbericht-2011>
- Höhne, R.; Pasternack, P.; Zierold, S. 2012: Ein Jahrzehnt Hochschule-und-Region-Gutachten für den Aufbau Ost (2000-2010). Erträge einer Meta-Analyse. HoF Arbeitsbericht 5.2012: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_5\\_2012.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_5_2012.pdf)

- In der Smitten, S.; Jenkner, P. 2012: Bewertung der leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) im Hochschulbereich Sachsen-Anhalts. Einordnung und Perspektiven zur Weiterentwicklung. HIS: Gutachten Oktober 2012: [http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Zielvereinbarungen/2012/UAG\\_LOM/121031\\_HIS\\_Gutachten\\_LOM\\_Sachsen-Anhalt.pdf](http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Zielvereinbarungen/2012/UAG_LOM/121031_HIS_Gutachten_LOM_Sachsen-Anhalt.pdf)
- Jahn, H. 2001: Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg. HoF-Arbeitsbericht 3.2001: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_3\\_2001.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_3_2001.pdf)
- Kahlert, H.; Burkhardt, A.; Myrrhe, R. 2008: Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven. HoF-Arbeitsbericht 2.2008: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_2\\_2008.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2008.pdf)
- Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt & Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt 2012: Novellierungsvorschläge der LaKoG für das HSG-LSA, Magdeburg, 12.09.2012
- Landesregierung Magdeburg 2013: Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt. Drucksache 6/2104 vom 27.05.2013. Beschlussrealisierung zum Beschluss des Landtages, Drs. 6/567
- Lischka, I.; Rathmann, A.; Reisz, R.: 2010: Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts "Föderalismus und Hochschulen". HoF Arbeitsbericht 3.2010: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_3\\_2010.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_3_2010.pdf)
- Landtag von Sachsen-Anhalt 2012: Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung in Sachsen-Anhalt. Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Drs. 6/1387: [http://www.landtag.sachsen-anhalt.de/intra/landtag3/ltpapier/drs/6/d1387lag\\_6.pdf](http://www.landtag.sachsen-anhalt.de/intra/landtag3/ltpapier/drs/6/d1387lag_6.pdf)
- Moes, J. 2011: Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Sachsen-Anhalt. WZW-Arbeitsbericht 3.2011, Studie der HIS GmbH im Auftrag des WZW: [http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Dokumente/Arbeitsberichte/WZW\\_Arbeitsberichte\\_3\\_2011.pdf](http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Dokumente/Arbeitsberichte/WZW_Arbeitsberichte_3_2011.pdf)
- Pasternack, P. (Hg.) 2010: Relativ prosperierend. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Die mitteldeutsche Region und ihre Hochschulen. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt
- Pasternack, P. Erdmenger T. 2011: Hochschulen, demografischer Wandel und Regionalentwicklung. Der Fall Sachsen-Anhalt. WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg Arbeitsbericht 2.2011: [http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Dokumente/Arbeitsberichte/WZW\\_Arbeitsberichte\\_2\\_2011.pdf](http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Dokumente/Arbeitsberichte/WZW_Arbeitsberichte_2_2011.pdf)
- Rahmenvereinbarung und Zielvereinbarungen mit den Hochschulen Sachsen-Anhalts 2011-2013, Dokumentation: <http://www.wzw-lsa.de/vereinbarungen.html>
- Schlegel, U.; Burkhardt, A. 2007: Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn: Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. HoF-Arbeitsbericht 4.2007: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_4\\_2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_4_2007.pdf)
- Schlegel, U.; Burkhardt A. 2005: Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. HoF-Arbeitsbericht 6.2005, Kostenfreie Bestellung über: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de)
- Schlegel, U.; Burkhardt, A.; Trautwein, P. 2005a: Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz (FH). HoF-Arbeitsbericht 1a.2005: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_1a\\_2005.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_1a_2005.pdf)
- Schlegel, U.; Burkhardt, A.; Trautwein, P. 2005b: Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Merseburg (FH). HoF-Arbeitsbericht 1b.2005 : [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_1b\\_2005.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_1b_2005.pdf)
- Schmid, S.; Henke, J.; Pasternack, P. 2013: Studieren mit und ohne Abschluss. Studienerfolg und Studienabbruch in Sachsen-Anhalt, HoF Arbeitsbericht 1/2013: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_1\\_2013.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_1_2013.pdf)
- Schuster, R. 2009: Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens. HoF-Arbeitsbericht 5.2009: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab\\_5\\_2009.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_5_2009.pdf)
- Von Stuckrad, T. 2013: Zur Entwicklung der Studiennachfrage an Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt. Studie der CHE Consult GmbH. WZW-Arbeitsberichte 2/2013: [http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Dokumente/Arbeitsberichte/WZW\\_Arbeitsberichte\\_2\\_2013.pdf](http://www.wzw-lsa.de/fileadmin/wzw-homepage/content/dokumente/Dokumente/Arbeitsberichte/WZW_Arbeitsberichte_2_2013.pdf)

## Anhang: Fragebogen an die Gleichstellungsbeauftragten

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



### Kurzbefragung der Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Das Institut für Hochschulforschung erstellt derzeit einen Bericht zum Stand der Gleichstellung an Wissenschaftseinrichtungen im Land Sachsen-Anhalt. Der Bericht wurde vom zuständigen Ministerium des Landes in Auftrag gegeben. Er könnte eine Informationsgrundlage bieten für die im Jahr 2013 bevorstehenden Neuverhandlungen von Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen. Daher sollte in dem Bericht das Thema Gleichstellung an Hochschulen nicht fehlen.

Um aus der Sicht vor Ort und alltäglichen Praxis Informationen zu erhalten, möchten wir Sie bitten, sich an dieser Kurzbefragung zu beteiligen.

Die Befragung soll Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten und zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen liefern sowie Anregungen zur künftigen Gestaltung der Rahmenbedingungen durch Land und Hochschulen bieten.

Die Themen der Befragung sind:

1. Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule .....	42
2. Ressourcen zur Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags .....	42
3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule .....	43
4. Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern .....	43
5. Die wichtigsten Zukunftsaufgaben der Hochschule .....	44
6. Die wichtigsten Zukunftsaufgaben der Landespolitik .....	44

Bitte füllen Sie den Fragebogen **online** aus. Der Fragebogen ist im word-Format, so dass Sie soviel Raum zum Beantworten der Fragen haben wie Sie brauchen.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bis zum **24. April 2013** per E-Mail zurück an:

Dr. Karin Zimmermann  
[karin.zimmermann@hof.uni-halle.de](mailto:karin.zimmermann@hof.uni-halle.de)

Für Ihre Unterstützung herzlichen Dank!

## 1. Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule

<i>Trifft zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Hochschule:</i>
		eine <b>zentrale Gleichstellungsbeauftragte</b>
		Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben von ihren üblichen Dienstverpflichtungen freigestellt <b>Freistellung</b> im Umfang von .....% der regulären Arbeitszeit <b>bzw.</b> im Umfang von .....Std./Monat
		<b>dezentrale</b> Gleichstellungsbeauftragte in <b>allen</b> Fachbereichen / Fakultäten
		<b>dezentrale</b> Gleichstellungsbeauftragte in <b>einigen</b> Fachbereichen / Fakultäten
		Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben von ihren üblichen Dienstverpflichtungen freigestellt <b>Freistellung</b> im Umfang von .....% der regulären Arbeitszeit <b>bzw.</b> im Umfang von .....Std./Monat
		eine für Gleichstellung zuständige Person in den <b>Zentraleinrichtungen</b> der Hochschule
		eine für Gleichstellung zuständige Person in der <b>Hochschulverwaltung</b>
		eine für Gleichstellung zuständige Person in der <b>Hochschulleitung</b>
		eine <b>Kommission</b> für Gleichstellung (§72 Abs. 5 des Landeshochschulgesetzes)
		<i>Bitte gegebenenfalls ergänzen</i>

## 2. Ressourcen zur Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags

2.1 Welche der im Folgenden genannten **Ressourcen** stehen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für die Unterstützung ihrer alltäglichen Arbeit zur Verfügung?

<i>Trifft zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Ressourcen zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten:</i>	<i>Falls zutreffend, bitte erläutern</i>
		ein von der Hochschule finanzierter <b>eigener Etat</b>	der Etat betrug im Jahr <b>2012</b> ..... €
		<b>eigene Räumlichkeiten</b> (Gleichstellungsbüro)	
		ein <b>Sekretariat</b>	im Umfang von .....Std./Woche
		eine <b>Studentische Hilfskraft</b>	im Umfang von .....Std./Woche
		eine <b>wissenschaftliche Mitarbeiterin / Referentin</b> für die konzeptionelle Arbeit (z.B. Gleichstellungskonzept, Frauenförderplan, Anträge für die Drittmittelwerbung)	im Umfang von .....Std./Woche
		<b>sonstige</b> personelle Unterstützung, und zwar .....	im Umfang von .....Std./Woche

2.2 Falls die Gleichstellungsbeauftragte über (die unter 2.1 genannten) **personellen Ressourcen** verfügt, aus welchen Mitteln werden diese **finanziert**?

<i>Trifft zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Finanzierung der personellen Ressourcen aus:</i>
		dem eigenen <b>Etat der Gleichstellungsbeauftragten</b> (sofern vorhanden)
		aus <b>Haushaltsmitteln</b> der Hochschule
		aus <b>Drittmitteln</b> , die die Gleichstellungsbeauftragte selbst einwirbt
		aus einer <b>sonstigen Finanzierungsquelle</b> , und zwar .....

### 3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule

3.1 Bei der folgenden Frage zum **Aufgabenspektrum** der Gleichstellungsbeauftragten geht es um die Vielzahl der Aufgaben, wie diese im **Verhältnis** zueinander stehen, und welches **Zeitbudget** sie erfordern.

<i>Bitte Zutreffendes ankreuzen</i>	<i>Art der Aufgaben</i>	<i>Ungefährer zeitlicher Umfang in Stunden pro Monat</i>
	Erstellung des Gleichstellungsberichts der Hochschule	ca. .... Std./ Monat
	Beratung der Hochschulleitung	ca. .... Std./ Monat
	Teilnahme an Berufungskommissionssitzungen u.a. Bewerbungsgesprächen einschließlich Vor- und Nachbereitung	ca. .... Std./ Monat
	Teilnahme an Personalratssitzungen	ca. .... Std./ Monat
	Beratung von Studierenden, Wissenschaftlerinnen etc.	ca. .... Std./ Monat
	Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungskommission	ca. .... Std./ Monat
	Teilnahme am Hochschulsenat und Senatskommissionen	ca. .... Std./ Monat
	Organisation von Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit für die Hochschule	ca. .... Std./ Monat
	Vernetzung der Gleichstellungsarbeit zwischen den Hochschulen des Landes und auf der Bundesebene	ca. .... Std./ Monat
	Vernetzung der Gleichstellungsarbeit der Hochschule mit anderen thematischen Netzwerken auf regionaler Ebene (z.B. Stadt)	ca. .... Std./ Monat
	Teilnahme an Seminaren, Workshops etc. die der eigenen Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten dienen	ca. .... Std./ Monat
	Erstellung von Konzepten zur Unterstützung der Drittmittelwerbung (z.B. Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms)	ca. .... Std./ Monat
	Sonstige Aufgabe, und zwar: .....	ca. .... Std./ Monat

3.2 Inwieweit ist das formal vorgesehene **Zeitbudget** (Freistellung von Dienstaufgaben) für die Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgaben ausreichend? Wo sehen Sie den größten zusätzlichen Zeitbedarf?

<i>Zutreffendes bitte ankreuzen</i>	<i>Zutreffendes bitte begründen bzw. benennen</i>
	Das vorgesehene <b>Zeitbudget</b> (Freistellung von Dienstaufgaben) ist <b>ausreichend</b>
	Das vorgesehene <b>Zeitbudget</b> ist <b>nicht ausreichend</b> , weil .....
	<b>Zusätzlichen Zeitbedarf</b> sehe ich vor allem bei: 1. Priorität..... 2. Priorität..... 3. Priorität.....

### 4. Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern

4.1 Bitte nennen Sie die Gleichstellungsmaßnahmen / Projekte, die Ihre Hochschule – **zwischen 2010 bis heute** – durchgeführt hat bzw. zurzeit durchführt.

<i>Name Maßnahme / Projekt (P1 etc.)<sup>38</sup></i>	<i>Gesamt- bzw. übergeordnetes Ziel</i>	<i>Zielgruppe(n)</i>	<i>Laufzeit</i>	<i>Finanzierung durch</i>	<i>Finanzierung in Höhe von</i>	<i>Ggf. Erläuterungen</i>
<i>P1</i>						
<i>P2</i>						
<i>P3</i>						
<i>Etc.</i>						

<sup>38</sup> Wenn Sie mehr als vier Projekte nennen wollen, bitte erweitern Sie die Tabelle.

4.2 Bitte geben Sie für die in 4.1 genannten Gleichstellungsmaßnahmen / -projekte, die evaluiert wurden an, welche **Form der Evaluation** angewandt und wie die **Evaluation finanziert** wurde.

	Das Projekt wurde evaluiert		Form der Evaluation (z.B. Befragung von Teilnehmenden, wissenschaftliche Begleitforschung)	Finanzierung der Evaluation (z.B. aus Haushaltsmitteln, selbst eingeworbenen Drittmitteln)	Ggf. Erläuterungen
	Nein	Ja			
P1					
P2					
Etc.					

## 5. Die wichtigsten Zukunftsaufgaben der Hochschule

5.1 Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Einschätzung, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern an Ihrer Hochschule weiterentwickelt werden kann. Welche **Gleichstellungsmaßnahmen / -projekte** sollten **fortgeführt / verstetigt** werden? Welche **neuen** Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte sind aus Ihrer Sicht zusätzlich nötig?

Fortführung / Verstetigung bisheriger Projekte / Maßnahmen	Neue Maßnahmen / Projekte
Bitte ggf. erweitern	

5.2 Was müsste Ihrer Einschätzung nach – **die Hochschule selbst / die Hochschulleitung** – in Zukunft tun, um die Arbeit der **Gleichstellungsbeauftragten** (besser) zu unterstützen?

	Unterstützung der <u>Gleichstellungsarbeit / Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten</u> an dieser Hochschule:
1. Priorität	
2. Priorität	
3. Priorität	
Bitte ggf. erweitern	

## 6. Die wichtigsten Zukunftsaufgaben der Landespolitik

Wenn Sie „drei Wünsche frei“ hätten, was sollten die verantwortlichen **Landespolitiker\_innen** tun, um

\* die **Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen** und

\*\* die Rahmenbedingungen für die **Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen** im Land Sachsen-Anhalt voranzubringen?

	* Zur Förderung der <u>Gleichstellung von Frauen und Männern</u> an den Hochschulen des Landes sollte die Landespolitik:
1. Priorität	
2. Priorität	
3. Priorität	

	** Zur Verbesserung der <u>Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags</u> der Hochschulen des Landes sollte die Landespolitik:
1. Priorität	
2. Priorität	
3. Priorität	