

Gleichstellung im Wissenschaftsbereich Sachsen-Anhalts

Entwurf des Endberichts

vorgelegt von

FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie

für

wzw wissenschaftszentrum sachsen-anhalt

lutherstadt wittenberg e.v.

Berlin, August 2011



**Forschungsinstitut für
Bildungs- und Sozialökonomie**

Reinhardtstr. 31 – 10117 Berlin
Tel.: 030/8471223-0 – Fax: 030/8471223-29

E-mail: fibs@fibs.eu
URL: www.fibs.eu

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	10
2. Hochschul- und Wissenschaftslandschaft.....	15
2.1 Hochschulen.....	15
2.2 Außerhochschulische Forschungseinrichtungen	21
3. Quantitative Betrachtung der Gleichstellung in Sachsen-Anhalt	23
3.1 Hochschulen.....	23
3.1.1 Fächerstruktur der Hochschulen im Landes- und Bundesvergleich	23
3.1.2 Frauenanteile unter Studierenden und bei Abschlüssen	28
3.1.2.1 Studienberechtigte und Studienanfänger/innen	28
3.1.2.2 Studierende	34
3.1.2.3 Hochschulabsolvent/innen	43
3.1.2.4 Promotionen	46
3.1.2.5 Habilitationen	48
3.1.3 Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal.....	51
3.1.3.1 Sonstiges wissenschaftliches Personal	51
3.1.3.2 Professorinnen	53
3.1.3.3 Juniorprofessorinnen	56
3.1.3.4 C3/W2-Professorinnen.....	58
3.1.3.5 C4/W3-Professorinnen.....	60
3.1.4 Frauenanteile in den Leitungspositionen der Hochschule	62
3.1.5 Zusammenfassung.....	63
3.2 Gleichstellung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen	79
4. Gleichstellungsaktivitäten im Land Sachsen-Anhalt und Einordnung in den DFG-Instrumentenkasten.....	85
4.1 Grundlagen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung in Sachsen-Anhalt	86
4.2 Bundesweite Förderung der Gleichstellung im Wissenschaftsbereich	92
4.2.1 Überblick über die verschiedenen Aktivitäten	93
4.2.2 Gleichstellungsaktivitäten nach dem DFG-Instrumentenkasten.....	96
4.2.2.1 Modellbeispiele von Hochschuleinrichtungen	101
4.2.2.2 Länderübergreifende Modellbeispiele von Forschungseinrichtungen	107
4.3 Gleichstellungsaktivitäten im Wissenschaftsbereich Sachsen-Anhalts	108
4.3.1 Hochschulen	112

4.3.1.1	Universitäten.....	112
4.3.1.2	Fachhochschulen.....	118
4.3.1.3	Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle	127
4.3.2	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen.....	128
4.3.2.1	Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.	128
4.3.2.2	Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.	132
4.3.2.3	Großforschungseinrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft	136
4.3.2.4	Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz	140
4.4	Zusammenfassung	143
5.	Handlungsempfehlungen und Good-practice	151
5.1	Handlungsempfehlungen	151
5.2	Good-Practice-Beispiele	158
	Literatur.....	167
	Internetquellen.....	171

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fächerstrukturverteilung der Hochschulen Sachsen-Anhalts 2005	25
Abbildung 2: Fächerstrukturverteilung der Hochschulen Sachsen-Anhalts 2009	26
Abbildung 3: Veränderung der Hochschulprofile zwischen 2005 und 2009.....	27
Abbildung 4: Frauenanteile an den Studienanfänger/innen an den öffentlichen Hochschulen Sachsen-Anhalts	29
Abbildung 5: Studienanfänger und Studierende, die ihre HZB in Sachsen-Anhalt erworben haben	32
Abbildung 6: Frauenanteile an Studienanfänger/innen MINT in Sachsen-Anhalt	33
Abbildung 7: Frauenanteile an Studenten an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	35
Abbildung 8: Frauenanteile an MINT-Studierenden an den Hochschulen in Sachsen- Anhalt.....	37
Abbildung 9: Frauenanteil nach Hochschulen und Fächergruppen 2005	40
Abbildung 10: Frauenanteil nach Hochschulen und Fächergruppen 2009	41
Abbildung 11: Veränderung der Frauenanteile nach Fächergruppen und Hochschul(art)en zwischen 2005 und 2009	42
Abbildung 12: Frauenanteile an Absolvent/innen an den Hochschulen in Sachsen- Anhalt.....	44
Abbildung 13: Frauenanteile an den MINT-Absolvent/innen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	45
Abbildung 14: Frauenanteile an Promotionen an Universitäten in Sachsen-Anhalt	47
Abbildung 15: Frauenanteile an Promotionen MINT an Universitäten in Sachsen- Anhalt.....	48
Abbildung 16: Frauenanteile an Habilitationen an Universitäten in Sachsen-Anhalt	49
Abbildung 17: Frauenanteile an Habilitationen MINT an Universitäten in Sachsen- Anhalt.....	50
Abbildung 18: Frauenanteil am sonstigen wissenschaftlichen Personal an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	51
Abbildung 19: Frauenanteile am sonstigen wissenschaftlichen Personal in MINT- Fächern an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt	53
Abbildung 20: Frauenanteile an Professor/innen an Universitäten und sonstigen Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	54
Abbildung 21: Frauenanteile an den Professuren in den MINT-Fächern an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	55
Abbildung 22: Frauenanteile an Juniorprofessor/innen an Universitäten in Sachsen- Anhalt.....	56

Abbildung 23: Frauenanteile an Juniorprofessor/innen in MINT-Fächern an Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	57
Abbildung 24: Frauenanteile an C3/W2 Professor/innen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	58
Abbildung 25: Frauenanteile an C3/W2-Professuren in MINT-Fächern an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	59
Abbildung 26: Frauenanteile an C4/W3-Professor/innen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	60
Abbildung 27: Frauenanteile an C4/W3-Professor/innen MINT an Universitäten in Sachsen-Anhalt.....	61
Abbildung 28: Frauenanteile in der akademischen Karriere 2005	64
Abbildung 29: Frauenanteile in der akademischen Karriere 2009	64
Abbildung 30: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	66
Abbildung 31: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	66
Abbildung 32: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.....	68
Abbildung 33: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.....	68
Abbildung 34: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Anhalt	70
Abbildung 35: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Anhalt	70
Abbildung 36: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Harz.....	72
Abbildung 37: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Harz.....	72
Abbildung 38: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Magdeburg- Stendal	74
Abbildung 39: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Magdeburg- Stendal	74
Abbildung 40: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Merseburg	76
Abbildung 41: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Merseburg	76
Abbildung 42: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Burg Giebichenstein	78
Abbildung 43: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Burg Giebichenstein	78
Abbildung 44: Modellbeispiele nach Einrichtungsart	100
Abbildung 45: Maßnahmenkategorien der Modellbeispiele in absoluten Zahlen und in Prozent	102
Abbildung 46: Konkrete Maßnahmen der Modellbeispiele in absoluten Zahlen und in Prozent	103

Abbildung 47: Verteilung Zielgruppen Bundesländern in absoluten Zahlen und in Prozent	105
Abbildung 48: Verteilung Maßnahmentyp Bundesländer	106
Abbildung 49: Verteilung der Projekte auf die Fächergruppen	106
Abbildung 50: Verteilung DFG Gleichstellungsstandards Bundesländer	107
Abbildung 51: Good-Practice-Beispiele Georg-August-Universität Göttingen: Gleichstellungscontrolling – Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Chemiestudium unter Genderaspekten	161
Abbildung 52: Good-Practice-Beispiel Freie Universität Berlin in BE: Mittelvergabe nach Leistungskriterien (Teil 1)	162
Abbildung 52: Good-Practice-Beispiel Freie Universität Berlin in BE: Mittelvergabe nach Leistungskriterien (Fortsetzung)	163
Abbildung 53: Good-Practice-Beispiel Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen in NRW: Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management	166

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Hochschulen in Sachsen-Anhalt	15
Tabelle 2: Leistungsbereiche, Indikatoren und Gewichtungen der LOM in Sachsen-Anhalt.....	17
Tabelle 3: Außerhochschulische Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt	22
Tabelle 4: Studienanfänger aus Sachsen-Anhalt mit Erwerb der HZB im Land	33
Tabelle 5: Fächerstruktur der Hochschulen in Sachsen-Anhalt 2009	39
Tabelle 6: Frauenanteile in den großen außer-universitären Forschungseinrichtungen.....	80
Tabelle 7: Platzierung von Hochschulen im CEWS-Ranking (Mittelwerte) nach der Partizipation und Erfolgen im Professorinnen-Programm, TEQ, Audit und DFG-Gleichstellungsstandards	92
Tabelle 8: Übersicht über die Kategorien des Instrumentenkastens der DFG	97
Tabelle 9: Anzahl der staatliche Hochschuleinrichtungen und Modellbeispiele. (Quelle: DFG-Instrumentenkasten 2011 und Hochschulkompass 2011. Darstellung: FiBS).	99
Tabelle 10: Spezifikation von Art und Zielsetzung der Maßnahmen.....	104
Tabelle 11: Modellbeispiele der Hochschulen in Sachsen-Anhalt (Quelle: DFG- Instrumentenkasten 2011, Darstellung: FiBS).....	110
Tabelle 12: Modellbeispiele der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt (Quelle: DFG-Instrumentenkasten 2011, Darstellung: FiBS)	111

Abkürzungsverzeichnis

CEWS	Center of Excellence Woman and Science
FDZ	Forschungsdatenzentrum
FhG	Fraunhofer-Gesellschaft
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HGF	Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
MPG	Max-Planck-Gesellschaft
WGL	Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz

1. Einleitung

Die Innovationskraft und Entwicklungsfähigkeit eines Landes wird in der Regel anhand der Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Prozent des BIP, der Zahl der Patentanmeldungen je 100.000 Einwohner/innen und darunter insbesondere denen in Bereichen der Hochtechnologie betrachtet. Mitte des letzten Jahrzehnts schien Sachsen-Anhalt weit abgeschlagen zu sein (Dohmen/Himpele 2007; Kröhnert/Morgenstern/Klingholz 2007; Dohmen/Fuchs/Himpele 2006).

Über das Potenzial der Frauen in puncto Forschung und Innovation, insbesondere auch mit ihrer kreativen Kompetenz, gibt es kaum Aussagen.

Soll die Innovationsfähigkeit erhalten oder gar gesteigert werden, wird neben der geringen Gründungsaktivität insbesondere auf die schwache Integration von qualifizierten Frauen in Innovationsprozesse hingewiesen. „Zu wenig Frauen in Forschung und Innovation“ ermittelten Belitz/Kirn/Werwatz (2006, S. 643), die einerseits die Bereitschaft und Fähigkeit der Gesamtbevölkerung zur Mitwirkung an Innovationen, andererseits die Partizipation von Frauen in Bildung und Wissensproduktion sowie die gesellschaftliche Meinung zur Berufstätigkeit von Frauen untersuchten. Deutschland erreichte dabei im Vergleich von 17 führenden Industrienationen nur den 11. Platz bei der Teilhabe von Frauen am Innovationsprozess und den 12. Platz bei den Einstellungen zur Partizipation, während die nordischen Länder Finnland, Schweden und Dänemark die Studie zur Innovationsfähigkeit anführen. (vgl. ebd.). Es ist zu bedenken, dass die Teilhabe von Frauen am Innovationsprozess und damit die internationale Leistungsfähigkeit Deutschlands stark positiv mit der gesellschaftlichen Einstellung zur Partizipation korrelieren. Zudem zeigen sich um zehn bis knapp zwanzig Prozentpunkte sinkende Frauenanteile beim Sprung auf die nächste akademische Karrierestufe. Dieses Phänomen der „leaky pipeline“ führt in Deutschland zu Rang 15, d. h. dem drittletzten Platz im internationalen Vergleich. Im Hinblick auf den Frauenanteil an allen Beschäftigten mit tertiärer Ausbildung in Wissenschaft und Technik sowie bei den Parlamentariern landet Deutschland immerhin auf Rang 7. Aber auch die „gläserne Decke“, etwa in den Naturwissenschaften, die unklare, von Benachteiligungen gekennzeichnete Barriere für Frauen lässt sich bei der Studie der Karriereverläufe zeigen, die mit der Wahl des Studienfachs beginnen (vgl. ebd., S. 645f.).

Die Einstellungen zur Partizipation von Frauen an der Wissenschaft, ihr Recht auf einen entsprechenden Arbeitsplatz und die Akzeptanz von familiären mit beruflichen Aufgaben sind jedoch in Deutschland eher schwierig: Im Vergleich von 17 Industrienationen nimmt es nur

Rang 12 ein, sodass das gesellschaftliche Klima hierzulande nicht förderlich ist (vgl. Belitz/Kirn/Werwatz 2006, S. 647).

Gleichwohl ist die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern seit 2002 Satzungsziel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Inwieweit sich dies im Förderhandeln niederschlägt, ergab eine an der Universität Konstanz, Lehrstuhl für empirische Sozialforschung, durchgeführte Studie im Auftrag der DFG, die verschiedene Aspekte beleuchtete. Rund 35 % der DFG-Mittel sind so genannte Normalverfahren, d. h. Einzelförderung in allen Wissenschaften. Zwischen 1991 und 2004 wurden knapp 79.000 Neuanträge entschieden; die Zahl der Anträge pro Jahr stieg dabei von etwa 5.000 auf über 7.000 deutlich an. Etwa 10 % dieser Förderanträge wurden von Wissenschaftlerinnen eingereicht, deren Beteiligung langsam, aber stetig zunimmt: Im Jahr 1991 gab es etwa 6 % Antragstellerinnen, 2000 wurde die 10 %-Marke erreicht, 2004 lag ihr Anteil bei 14 % (DFG-Infobrief 2007, S. 2). Dabei zeigte sich, dass Frauen signifikant häufiger in einer früheren Stufe ihrer wissenschaftlichen Karriere DFG-Anträge stellen als Männer, die bei der Antragstellung zu 61 % bereits Professoren sind. Dies ist damit auch ein Zeugnis für die Unterrepräsentanz von Frauen in entsprechenden Hochschulpositionen bzw. die förderlichen Effekte männlicher Netzwerkstrukturen. Zudem ist das Durchschnittsalter der Antragstellerinnen mit 42,8 Jahren etwa sechs Jahre jünger als das ihrer Konkurrenten (vgl. ebd., S. 3). Hinsichtlich der Antragserfolge gilt generell zunächst, dass der erhöhte Wettbewerb dazu geführt hat, dass nur noch 38 % der Neuanträge – im Vergleich zu über 60 % zu Beginn der 1990er Jahre – bewilligt wurden. Betrachtet man die Förderquoten, so lag nur 1991 und 1995 die Förderquote bei Frauen höher als bei Männern. Zwar sind die Unterschiede in der Regel gering, doch ist das Ergebnis deutlich (vgl. ebd., S. 4). Obwohl Frauen nicht weniger Förderung beantragen, sind ihre Chancen auf Bewilligung geringer. War den Gutachter/innen das Geschlecht der Antragstellenden unbekannt, trat diese Diskrepanz nicht auf (Wissenschaftsrat 2007, S. 29).

Betrachtet man den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Jahr 2005, so beträgt er bei den großen Forschungsgesellschaften (HGF, FhG, WGL, MGP) insgesamt weniger als 30 %. Die Fraunhofer Gesellschaft liegt dabei mit etwa 19 % am unteren Ende, während die Leibniz-Gemeinschaft – etwas vor der Max Planck-Gesellschaft – fast 35 % Frauen beschäftigen, was mit den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten begründet werden kann. Bei den Führungspositionen in diesen Institutionen wie auch bei der wissenschaftlichen und administrativen Leitung sinkt der Frauenanteil jedoch drastisch (vgl. Allmendinger 2007, S. 13ff.).

Die Frage nach dem Stand der „Chancengleichheit“ gerät aus unterschiedlichen Blickwinkeln immer wieder in die öffentliche Diskussion. Auch in den Hochschulen, in Lehre und Forschung gewinnt das Thema an Relevanz und Aufmerksamkeit. Mal wird der Anteil der Professorinnen an allen Professuren, mal der Anteil der Studentinnen oder Studienanfängerinnen betrachtet, beim nächsten Mal stehen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie im Blickpunkt. Auch die Diskussion um mehr Frauen in den sog. MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften) berührt immer wieder gleichstellungspolitische Aspekte. Eine Gleichverteilung der Ressourcen, die gleiche Verwirklichungschancen bieten, ist dabei nach dem Konzept Amartya Sens gegenüber einer Gleichverteilung von tatsächlich erreichten Ergebnissen vorzuziehen. Ein besonderes Augenmerk sollte aber auf Ereignissen und Entscheidungen liegen, die sich gegenseitig verstärken. Als eine der wichtigsten Ressourcen können gute Bildungsabschlüsse angesehen werden. (Sachverständigenkommission 2011, S. 23). Da Frauen für höhere Stufen der akademischen Qualifikation im Allgemeinen zwar die nötige formale Qualifikation oft besitzen, den Aufstieg aber nicht vollziehen (Sachverständigenkommission 2011, S. 69), kann gerade eine Verbesserung der Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich eine erhöhte Chancengleichheit in der gesamten Gesellschaft bewirken.

Eine signifikante Steigerung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen des deutschen Wissenschaftssystems ist z. B. das Ziel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die ein eigenes Konzept zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für den Zeitraum 2008 bis 2013 vorgelegt hat. Strukturelle und personelle Standards sollen der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen. Damit folgt die DFG auch der Empfehlung der Hochschulkonferenz „Frauen fördern“ (14.11.2006), die in der unzureichenden Beteiligung von Frauen im Hochschulbereich ein Effizienz- und Exzellenzdefizit sieht, durch das nicht das ganze Innovationspotenzial in Wissenschaft und Forschung genutzt werden könne, sowie der „Offensive für Chancengleichheit“, auf die sich die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen (29.11.2006) verständigten. Hiernach sollte in den folgenden fünf Jahren der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich angehoben werden. Die Umsetzung endet mit einer Evaluation.

Der Stand der Gleichstellung an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dieses Landes steht im Fokus dieser Studie. Die Analyse und Einordnung umfasst bei einer grundlegenden Bestandsaufnahme drei inhaltliche Aufgabenstellungen: ein Benchmarking Sachsen-Anhalts mit den anderen Bundesländern und – soweit möglich – zwischen den Einrichtungen des Landes, die Untersuchung der Gleichstellungsaktivitäten im Land und

die Identifikation und Analyse von Good-Practice-Beispielen, so dass Ansatzpunkte für zukünftige Weiterentwicklungen abgeleitet werden können.

Untersuchungsgegenstand im Besonderen ist damit die Bildungs- und Forschungslandschaft im Land Sachsen-Anhalt. Hier finden sich derzeit zwei staatliche Universitäten (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg), vier Fachhochschulen (Hochschule Anhalt, Hochschule Magdeburg-Stendal, Hochschule Merseburg, Hochschule Harz), die Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle. Darüber hinaus arbeiten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an fünf Instituten der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz, an drei Max-Planck-Instituten und einer Max-Planck-Forschungsstelle, an zwei Fraunhofer-Einrichtungen und an Standorten von zwei Großforschungseinrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft.

Der Instrumentenkasten, der seit dem 1.7.2009 der Praxis zur Verfügung steht und Teil des vorgenannten DFG-Konzepts ist, dient dabei als zentrale Grundlage der Untersuchung des Wissenschaftsbereichs in Sachsen-Anhalt. Er wurde von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) erstellt bzw. wird hier bereitgestellt sowie durch den Arbeitsbereich Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) u. a. zusammengestellt und hinsichtlich der Qualität der enthaltenen Chancengleichheitsmaßnahmen geprüft. Er bildet einen anerkannten Rahmen für eine entsprechende Analyse und Einordnung der Situation in den Ländern.

Im Folgenden findet sich zunächst ein Überblick die Hochschul- und Wissenschaftslandschaft Sachsen-Anhalts (Kapitel 2).

Daran schließt sich eine quantitative Einordnung der Chancengleichheit im Wissenschaftsbetrieb des Landes Sachsen-Anhalts im Vergleich zum bundesweiten Stand der Entwicklungen, und zwischen den Wissenschaftseinrichtungen innerhalb Sachsen-Anhalts in Kapitel 3 an, die insbesondere die Frauenanteile in verschiedenen Ebenen der akademischen Karriere und im Zeitverlauf betrachtet. Die Fächergruppe der MINT-Studiengänge steht dabei im besonderen Fokus, da in dieser traditionell besonders niedrige Frauenanteile vorzufinden sind.

Das folgende Kapitel 4 behandelt zunächst den gesetzlichen wie sonstigen formalen Rahmen der Gleichstellung im Wissenschaftssystem des Landes Sachsen-Anhalt und nimmt dabei eine Einordnung in die bundesweiten Aktivitäten und insbesondere den Instrumentenkasten der DFG vor. Danach werden die konkreten Gleichstellungsaktivitäten an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Sachsen-Anhalts untersucht.

Im Kapitel 5 sollen als Abschluss der qualitativen Bewertung zunächst Handlungsempfehlungen abgeleitet werden und dann einige Good-Practice-Beispiele identifiziert werden, die sich durch vorbildliche Umsetzung der DFG Gleichstellungsstandards auszeichnen und die Chancengerechtigkeit besonders effektiv erhöhen. Sie dienen als Anregung für die weitere Entwicklung im Land.

2. Hochschul- und Wissenschaftslandschaft

Im Folgenden wird die Hochschul- und Wissenschaftslandschaft in Sachsen-Anhalt einleitend näher beschrieben.

2.1 Hochschulen

Im Land Sachsen-Anhalt finden sich derzeit zwei staatliche Universitäten, eine Kunsthochschule und vier – bzw. mit der Fachhochschule der Polizei fünf – staatliche und zwei kirchliche Fachhochschulen (siehe Tabelle 1).¹ Vor dem Hintergrund der wesentlichen Aufgabenstellung der Studie fokussieren die nachfolgenden Ausführungen zur Gleichstellungspolitik die staatlichen Hochschulen, allerdings ohne die Fachhochschule der Polizei.

Hochschulen	Standorte
Martin-Luther-Universität	Halle-Wittenberg
Otto-von-Guericke-Universität	Magdeburg
Burg Giebichenstein Kunsthochschule	Halle
Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt	Aschersleben
Hochschule Anhalt	Bernburg/Dessau-Roßlau/ Köthen
Hochschule Harz	Wernigerode/Halberstadt
Hochschule Magdeburg-Stendal,	Magdeburg/Stendal
Hochschule Merseburg	Merseburg
Evangelische Hochschule für Kirchenmusik	Halle
Theologische Hochschule Friedensau	Möckern-Friedensau

Tabelle 1: Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Die **Studierendenzahlen** sind insgesamt vom Wintersemester 2003/04 von 48.715 auf 53.631 im Wintersemester 2010/11 angestiegen. Die Studienanfängerzahlen sind von 10.925 im Studienjahr 2003 unter Beachtung zwischenzeitlich größerer Rückgänge und Anstiege im Jahr 2010/11 auf 9.843 abgesunken. Dieser Rückgang ist vor allem auf die sinkenden Schulabgängerkohorten in den neuen Ländern sowie den vergleichsweise frühen doppelten Abiturjahrgang im Jahr 2007 in Sachsen-Anhalt zurückzuführen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010b).

Sachsen-Anhalt hat sich wie alle ostdeutschen Länder im **Hochschulpakt 2020** verpflichtet, die Aufnahmekapazität auf dem Niveau der Studienanfängerzahlen des Jahres 2005 (8.756) zu halten. Bis zum Studienjahr 2010/11 ist es Sachsen-Anhalt – mit Ausnahme des Jahres 2006/07 – gelungen, die Anfängerzahlen von 2005 zu halten.

¹ Die einzige private Hochschule Sachsens-Anhalts (Hochschule für Gesundheitswesen und Sozialarbeit Bratislava Weißenfels) wird aufgrund ihrer extrem geringen Anzahl an Studierender (15 Studierende in 2010) hier nicht berücksichtigt.

Um dies zu erreichen, wurde die „Vereinbarung zur Umsetzung des Hochschulpakts 2020 im Land Sachsen-Anhalt – Attraktivität und Marketing der Studienbedingungen“ zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und den Hochschulen geschlossen. Insgesamt stehen den Hochschulen und Studentenwerken durch den Hochschulpakt im Zeitraum 2007 bis 2010 € 15,8 Mio. zur Verfügung. Davon entfallen € 10,3 Mio. auf die staatlichen Hochschulen, € 5,4 Mio. auf das Studentenwerk und € 0,04 Mio. auf die nicht-staatlichen Hochschulen. Die Mittel werden zur Verfolgung von drei Zielen in drei Finanzierungslinien zur Verfügung gestellt: Studienanfängerzahlen, Attraktivität der Studienangebote und Marketing für die Studienangebote.

Für die zweite Phase des Hochschulpakts, der sich auf die Jahre 2011 bis 2015 bezieht, wurde vereinbart, dass Sachsen-Anhalt die Studienanfängerzahlen von 8.765 schrittweise auf 7.333 absenken darf. Dafür erhält das Land eine Pauschale von € 33,8 Mio. (BMBF 2009a). In diesen Betrag sind die Mittel, um die der Hochschulpakt aufgrund der Abschaffung des Wehr- und Zivildienstes aufgestockt wurde, nicht mit eingerechnet.

Das **Hochschulbudget** wird als **Globalzuschuss** gewährt (§114 Abs.3 HochschuleG-LSA). Im Haushaltsgesetz oder im Haushaltsplan können Ausgaben und Verpflichtungsermächtigungen jeweils für gegenseitig oder einseitig deckungsfähig erklärt werden, wenn ein verwaltungsmäßiger oder sachlicher Zusammenhang besteht oder eine wirtschaftliche und sparsame Verwendung gefördert wird (§ 20 Landeshaushaltsordnung des Landes Sachsen-Anhalt (LHO)). Abgesehen von der wettbewerblichen Verteilung der Mittel des Hochschulpakts, gab es bislang kein System der leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe. Mit Beginn des Jahres 2011 ist jedoch ein System der leistungsorientierten Mittelvergabe eingeführt worden, das im Folgenden kurz beschrieben wird.

2011 werden 5 %, 2012 10 % und 2013 15 % der Hochschulbudgets über Leistungskriterien verteilt. Es kommt ein Mehrkreismodell zur Anwendung, wobei die Leistungsbereiche Lehre, Forschung und Gleichstellung herangezogen werden. Für die Universitäten und die Fachhochschulen bestehen Unterschiede bezüglich der Gewichtung der genannten Ziele und der Quantifizierung von Forschungsleistung. Unterschiede in den Fächerkulturen werden durch eine Normierungsrechnung ausgeglichen. Hierzu werden Normierungsfaktoren berechnet, d. h. die Anteile der Fächergruppen werden mit Bundesdurchschnitten je Fächergruppen gewichtet und auf den bundesweiten Gesamtdurchschnitt bezogen.

Tabelle 2 zeigt die verwendeten Leistungsbereiche sowie die Indikatoren und jeweiligen Gewichtungen des Modells. Für die Universitäten geht der Leistungsbereich „Lehre, Studium und Weiterbildung“ zu 50 % in die Berechnung ein und gliedert sich in die Indikatoren Stu-

dienanfänger/innen, Studierende in der RSZ, Absolvent/innen, Zahl der ausländischen Studierenden und Weiterbildung. Der Leistungsbereich „Forschung“ wird zu 45 % gewichtet und umfasst die Indikatoren Drittmittel, bestandene Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren sowie kooperative Promotionen. 5 % sind für den Leistungsbereich Gleichstellung vorgesehen. Um den Mechanismus bzw. dessen Bedeutung besser verstehen zu können, sei darauf hingewiesen, dass im Jahr 2011 letztlich nur 0,25 % der gesamten Zuweisungen des Landes an die Hochschulen auf der Grundlage der Gleichstellungsindikatoren vergeben werden. Für die Teilindikatoren bedeutet dies, dass jeweils 0,1 % aller Mittel anhand der Zahl der wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterinnen bzw. der Professorinnen und 0,05 anhand der Zahl der Studentinnen vergeben werden. In kommenden Jahr 2012 verdoppelt sich die Größenordnung, die auf der Grundlage von Gleichstellungsindikatoren vergeben wird, in 2013 verdreifacht er sich.

Hochschulart	Leistungsbereiche	Anteil	Indikatoren	Gewichtung
Universitäten	Lehre, Studium und Weiterbildung	50,0%	Studienanfänger/innen	30%
			Studierende in RSZ	25%
			Absolvent/innen	40%
			Anzahl ausländischer Studierender	4%
			Weiterbildung	1%
	Forschung	45,0%	Drittmittel	70%
			Promotionen/Habilitationen/Juniorprofessuren	25%
			kooperative Promotionen	5%
			Zahl der Studentinnen	20%
	Gleichstellung	5%	Zahl wissenschaftlich-künstlerische Mitarbeiterinnen	40%
			Zahl der Professorinnen	40%
			Zahl der P rofessorinnen	40%
Fachhochschulen	Lehre	80,0%	Studienanfänger/innen	30%
			Studierende in RSZ	25%
			Absolvent/innen	40%
			Anzahl ausländischer Studierender	4%
			Weiterbildung	1%
	Forschung	15%	Drittmittel	100%
	Gleichstellung	5%	Zahl der Studentinnen	20%
			Zahl wissenschaftlich-künstlerische Mitarbeiterinnen	40%
			Zahl der P rofessorinnen	40%

Quellen: KM Sachsen-Anhalt 2010

Tabelle 2: Leistungsbereiche, Indikatoren und Gewichtungen der LOM in Sachsen-Anhalt

Für die Fachhochschulen werden, mit Ausnahme des Leistungsbereichs „Forschung“, dieselben Indikatoren herangezogen. Im Bereich Forschung geht abweichend der Indikator Drittmittel zu 100 % ein, da die beiden anderen für die Universitäten geltenden Indikatoren an den Fachhochschulen nicht anwendbar sind. Es werden zudem andere Gewichtungen der Leistungsbereiche vorgenommen. Lehre, Studium und Weiterbildung geht zu 80 %, Forschung zu 15 % und Gleichstellung zu 5 % in die Berechnungen ein (vgl. KM Sachsen-Anhalt 2010). Aufgrund der noch jungen Finanzierungsstruktur können noch keine Erkenntnisse über die Wirk-

samkeit gewonnen werden. Auch bei den Fachhochschulen sind 5 % für den Leistungsbereich Gleichstellung vorgesehen.

Damit die Aufgabenerfüllung auf der dezentralen Ebene unter transparenten und nachvollziehbaren Bedingungen erfolgt, sollen Selbststeuerungsinstrumente wie z. B. hochschulinterne Zielvereinbarungen, leistungsorientierte interne Mittelverteilung, interne Evaluation und Qualitätssicherung, nichtmonetäre Anreizsysteme, Kosten- und Leistungsrechnung, ein Controlling-System usw. genutzt werden (vgl. KM Sachsen-Anhalt 2009a, 2009b).

Auf der Hochschulebene stellen die Fachbereiche oder Fakultäten eigene **Entwicklungspläne** als Beitrag zum Hochschulentwicklungsplan auf (§ 77 2 HochschuleG-LSA).

An jeder Hochschule wird als besonderes Organ ein Kuratorium gebildet. Es „berät und unterstützt die Hochschule in allen wichtigen Angelegenheiten und fördert ihre Profilbildung, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit“ (§ 74 Abs. 1 HochschuleG LSA). Zu seinen Aufgaben gehört vor allem die Stellungnahme zum Haushaltsplanentwurf, zu Struktur- und Änderungsplänen sowie zur Änderung der Grundordnung, d. h. der **Hochschulrat** hat in Sachsen-Anhalt ausschließlich eine beratende Funktion inne. Das Kuratorium besteht aus fünf hochschulexternen Mitgliedern, die für eine Amtszeit von bis zu fünf Jahren durch den Senat gewählt werden. Das Fachministerium hat das Vorschlagsrecht für die Kuratoriumsmitglieder.

Die Professor/innen werden auf Vorschlag der Hochschule vom für Wissenschaft zuständigen Ministerium berufen (§ 36 Abs. 3 HochschuleG-LSA); dieses ist mit Beginn der neuen Koalition das Wissenschafts- und Wirtschaftsministerium. Eine **Berufung** auf Zeit in einem Angestelltenverhältnis ist für eine Dauer von bis zu fünf Jahren möglich. Eine Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe kann für bis zu 3 Jahre erfolgen (§ 38 HochschuleG-LSA). Für die Besetzung von Juniorprofessuren findet generell eine Berufung in ein Beamtenverhältnis für eine Dauer von zunächst drei Jahren, die aber um weitere drei Jahre verlängert werden kann, oder in ein Angestelltenverhältnis, statt (Franz/Tümpler 2010).

Die Hochschulentwicklungsplanung liegt beim Land. Das Landesministerium entwickelt strategische Ziele für das Hochschulsystem bzw. stellt einen staatlichen Hochschulentwicklungsplan auf und schließt mit jeder Hochschule entsprechende Zielvereinbarungen ab (§ 5 Abs.3 HochschuleG- LSA, vgl. auch KM Sachsen-Anhalt 2009a, 2009b). Neben der „Rahmenvereinbarung zu den Zielvereinbarungen 2011 – 2013“ zwischen der Landesregierung und den Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt haben diese auch einen „Rahmenvertrag Forschung und Innovation zwischen der Landesregierung und den Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt 2011 – 2015 – Fortführung der Exzellenzoffensive des Landes Sachsen-Anhalt“ ge-

schlossen. Beide Rahmenvereinbarungen lösen die jeweils vorhergehende ab, die zum besseren Verständnis des Umfelds kurz umrissen werden.

Auf der Landesebene wurde im Zusammenhang des „**Rahmenvertrags Forschung und Innovation**“ zwischen der Landesregierung und den Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt 2007 – 2010 – Exzellenzoffensive des Landes Sachsen-Anhalt“ ein finanzwirksamer Wettbewerb vereinbart. Das Land hat sich dazu verpflichtet, den Hochschulen und ihren Kooperationspartnern im Rahmen der Exzellenzoffensive außerhalb des Hochschulbudgets jährlich mindestens € 20 Mio. für Forschung und Entwicklung in besonderen Schwerpunkten sowie für exzellente Einzelvorhaben zur Verfügung zu stellen. Damit wurde von 2007 an eine vierjährige Planungssicherheit für den weiteren Ausbau der Standortprofile, exzellenter Forschungsschwerpunkte und die Stärkung des Wissenschafts- und Technologietransfers angestrebt. Die Zielvereinbarungen sind Voraussetzung für die Exzellenzoffensive (vgl. KM Sachsen-Anhalt 2007). Die neue Rahmenvereinbarung setzt den vorhergehenden in gleichem finanziellen Umfang fort; allerdings steht die Finanzierung ab 2012 unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln durch den Haushaltsplan des Landes (§ 1). Mit Blick auf die „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ (§8 der Rahmenvereinbarung Forschung und Innovation 2011-2015) heißt es:

„Die Universitäten sind nicht zuletzt durch ihre Mitgliedschaft in der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gehalten, strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards in der Forschung umzusetzen. Dadurch werden die Hochschulen die personellen Ressourcen in der Forschung möglichst vollständig erschließen. Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können und eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity). Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“

Zwischen den Hochschulen des Landes und der Landesregierung Sachsen-Anhalt existiert eine **Rahmenvereinbarung zu den Zielvereinbarungen 2011 bis 2013** (Stand 21.12.2010).² Diese besagt, dass **Chancengleichheit** zwischen den Geschlechtern in den Hochschulen herzustellen ist und Schwerpunkte in

- Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Wissenschaftsbetrieb und anderen Führungsebenen der Hochschulen,

² Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind von dieser Vereinbarung ausgeschlossen und haben auch keine vergleichbare Rahmenvereinbarung abgeschlossen.

- der nachhaltigen Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes auf allen Hochschulebenen und
- Maßnahmen zu Verbesserung von Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie liegen sollen (siehe Punkt A.5 der Rahmenvereinbarung 2011–2013, S. 8).

Darüber hinaus sollen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Punkt A.3 der Rahmenvereinbarung, S. 8)) das Potenzial „ausgeschöpft und im Land“ gehalten werden. „Dies gilt insbesondere im Hinblick auf hochqualifizierte Frauen, da deren Förderung – im Zusammenhang mit vorteilhaften Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Erwerbstätigkeit in Sachsen-Anhalt – das Bleiben junger Familien im Land unterstützt“ (ebd.).

Betrachtet man die auf dieser Grundlage in den einzelnen Zielvereinbarungen festgeschriebenen hochschulspezifischen Verabredungen, dann deuten diese darauf hin, dass die meisten Hochschulen noch sehr am Anfang hinsichtlich der Entwicklung entsprechender Konzeptionen sind. So wird bei beiden Universitäten zunächst darauf hingewiesen, dass die Förderung der Gleichstellung ist erklärtes Ziel bzw. Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreamings sind. Ferner beteiligen sich beide Universitäten an der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und legen die erforderlichen Zwischen- bzw. Endberichte vor und berücksichtigen die Ergebnisse der DFG-Einschätzungen.

Ein dritter Aspekt, der in mehreren Zielvereinbarungen genannt wird, ist die Entwicklung zur familiengerechten oder familienfreundlichen Hochschule, in einigen Fällen verbunden mit dem Audit-Verfahren „familiengerechte hochschule“ (z. B. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Hochschule Harz, Hochschule Magdeburg-Stendal), in anderem mit dem der BerufundFamilie gGmbH. Hier will die Hochschule Merseburg, die vereinbarten Maßnahmen bis Mitte 2013 umsetzen. Die Hochschule Magdeburg-Stendal will durch ein „Controlling der Umsetzung“ die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule vorbereiten und die im Frauenförderplan vereinbarten Maßnahmen umsetzen. Im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie wollen die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg die im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule abgeschlossene Zielvereinbarung umsetzen, die sich offensichtlich um Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations/Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Service für Familien sowie Studium und wissenschaftliche Qualifizierung kümmern.

Die Hochschule Merseburg will mit der Stadt und dem Saalekreis kooperieren. Bemerkenswert sind die Ausführungen der Kunsthochschule, die zunächst auf ihre Sonderstellung und

anschließend darauf verweisen, dass sie sich „dennoch bemüht, den erreichten Stand auszubauen“ und Infrastrukturen zu schaffen, wie das Betreiben eine Kita, um die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie stärker zu unterstützen. Dies ist deshalb bemerkenswert, weil die nachstehenden Ausführungen zeigen werden, dass die studierendenbezogenen Indikatoren eher eine Gleichstellung in Richtung Männerorientierung nahelegen. Sofern Vereinbarkeitsbestrebungen eine Frauenorientierung haben, dann kann die Zielsetzung eigentlich nur auf die Gleichstellung beim Personal beziehen.

Die Hochschule Harz plant die Unterstützung von fördernden Maßnahmen und Vereinigungen, wie dem International Women's Club und/oder Plus 1. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen will die Hochschule Anhalt durch die Entwicklung gezielter Qualifizierungsmaßnahmen erreichen.

2.2 Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Zum Wissenschaftssystem Sachsen-Anhalts gehören auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und -institute. Hierzu zählen insgesamt zwei Institute der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), zwei der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), vier Institute der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und fünf der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) (siehe Tabelle 3).

Die meisten Forschungseinrichtungen arbeiten in MINT-Themenfeldern, vor allem in den Natur- und Technikwissenschaften bzw. der Medizin. Lediglich das MPI für ethnologische Forschung ist den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften und das Insitut für Wirtschaftsforschung den Wirtschaftswissenschaften zuzuordnen.

Über die genannten Forschungszentren der großen Forschungsgesellschaften gibt es weitere Forschungsinstitute, die aber für den vorliegenden Bericht nicht von Bedeutung sind und die daher nur kurz kursorisch dargestellt werden sollen (für eine ausführlichere Betrachtung des Wissenschafts- und Forschungsstandorts Sachsen-Anhalt siehe Dohmen/Himpele 2007)

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen		Standorte
Fraunhofer-Gesellschaft	Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und –Automatisierung (IFF)	Magdeburg
	Fraunhofer Institut für Werkstoffmechanik (IWM)	Halle
Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren	Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE)	Magdeburg
	Helmholtz Zentrum für Umweltforschung (UFZ)	Halle, Magdeburg, Leipzig
Max-Planck-Gesellschaft	Max-Planck-Forschungsstelle für Enzymologie der Proteinfaltung	Halle/Saale
	Max-Planck-Institut für Dynamik komplexer technischer Systeme	Magdeburg
	Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung	Halle/Saale
	Max-Planck-Institut für Mikrostrukturphysik	Halle/Saale
Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz	Institut für Wirtschaftsforschung (IWH)	Halle/Saale
	Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO)	Halle/Saale
	Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN)	Magdeburg
	Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB)	Halle/Saale
	Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK)	Gatersleben

Tabelle 3: Außerhochschulische Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt

3. Quantitative Betrachtung der Gleichstellung in Sachsen-Anhalt

Kernaufgabe dieses Abschnittes ist es, den zwischenzeitlich erreichten Stand der Gleichstellung im Wissenschaftssystem Sachsen-Anhalts im nationalen Vergleich sowie unter den Hochschulen des Landes zu analysieren. Die gewählten Indikatoren geben vor allem Auskunft darüber, in welchem Umfang Frauen auf den unterschiedlichen Ebenen des Hochschul- und Forschungsbereichs vertreten sind. Neben einer Bestandsaufnahme zu bestimmten Zeitpunkten wird jeweils auch die zeitliche Entwicklung der Indikatoren zwischen den Jahren 2005 und 2009 bzw. 2010 aufgezeigt.

Die Grundlage des nachfolgenden Vergleichs der Hochschulen in Sachsen-Anhalt bilden die amtlichen Statistiken der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass – teilweise noch vorläufige – Daten für das Jahr 2010 lediglich für Studienanfänger/innen und Studierende vorliegen. In den anderen Fällen bezieht sich der Vergleich auf den Zeitraum bis zum Jahr 2009.

Neben der Betrachtung der Hochschulen insgesamt wird auch eine gesonderte Betrachtung der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) vorgenommen, in denen der Anteil der Frauen traditionell geringer ist als in anderen Fachbereichen, die aber eine hohe Relevanz für Forschung und Innovation haben und in denen eine bessere Ausschöpfung des Potenzials an Frauen ein wichtiger Baustein zur Verringerung des absehbaren Fachkräftemangels insbesondere im MINT-Bereich ist.

3.1 Hochschulen

Im folgenden Abschnitt werden zum einen die Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt undifferenziert mit den jeweiligen Kennzahlen der gesamten Hochschullandschaft Deutschlands in Bezug auf Anteile von Männern und Frauen verglichen. Zum anderen werden die Hochschulen Sachsen-Anhalt untereinander betrachtet. Dabei sollen der gesamte akademische Werdegang von der Studienberechtigung bis hin zur Professur und darüber hinausgehende Leitungspositionen berücksichtigt werden.

3.1.1 Fächerstruktur der Hochschulen im Landes- und Bundesvergleich

Die Fächerwahl hat – wie einerseits bekannt und andererseits auch die nachfolgenden Ausführungen zeigen werden – beträchtlich geschlechterspezifische Unterschiede. Da die Hoch-

schulen – Universitäten und Fachhochschulen einerseits als Hochschularten sowie die einzelnen Universitäten und Fachhochschulen andererseits – sehr unterschiedliche Profile haben (können), erscheint es sinnvoll, vor dem Einstieg in die nähere Betrachtung ausgewählter Indikatoren die Fächerstruktur der Hochschulen auf Landesebene wie auch der einzelnen Hochschulen genauer zu betrachten, um in den nachfolgenden Abschnitten darauf zurückgreifen zu können.

Vor diesem Hintergrund ist von Relevanz, dass die Landesregierung in der Mitte des vergangenen Jahrzehnts im Rahmen einer Exzellenzoffensive folgende Fachbereiche besonders fördern wollte (vgl. Kultusministerium Sachsen-Anhalt 2004b, S. 4):

- Medizinische Schwerpunkte in Halle und Magdeburg
- Materialwissenschaften, Biowissenschaften und Geisteswissenschaften an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- Schwerpunkte der Neurowissenschaften und der Ingenieurwissenschaften an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Schwerpunkte der anwendungsorientierten Forschung an den Fachhochschulen des Landes.

Mit Ausnahme der Geisteswissenschaften an der Universität Halle-Wittenberg soll es demnach eine Konzentration auf naturwissenschaftliche Fächer geben. Diese Entwicklung könnte aber zur Folge haben, dass die Abwanderung von Frauen noch verstärkt wird und sich somit die Ausschöpfungsquote, die im ostdeutschen Vergleich noch recht ordentlich, wenn auch insgesamt u.E. unzureichend ist, verringert, sofern es nicht gelingt, Frauen verstärkt zu diesen Studienrichtungen zu motivieren als dies bis Mitte des vergangenen Jahrzehnts der Fall war. Mit den nachfolgenden Analysen kann somit überprüft werden, ob sich diese Neuprofilierung tatsächlich negativ auf den Frauenanteil unter den Studierenden ausgewirkt hat, wie Dohmen/Himpele (2007) bereits vor einigen Jahre befürchteten. Zunächst steht dabei die Frage im Vordergrund, inwieweit sich das Profil der Hochschulen in den vergangenen Jahren tatsächlich verändert hat.

Betrachtet man die beiden rechten Säulen in Abbildung 1 und Abbildung 2, dann zeigt sich zunächst, dass die Fächerstruktur zwischen den hier betrachteten öffentlichen Hochschulen des Landes und aller bundesweit in der Studierendenstatistik erfassten Hochschulen weitgehend vergleichbar ist.³ Die einzigen etwas „größeren“ Unterschiede zeigen sich im Jahr 2005 im

³ Die Zahlen für das gesamte Bundesgebiet beinhalten auch die privaten Hochschulen, dies es in Sachsen-Anhalt nicht bzw. nur in marginalem Umfang gibt. Da die privaten Hochschulen unterproportional technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge

Anteil der Sprach- und Kulturwissenschaften, der im Bund mit 21 % um 3 % höher ist als in Sachsen-Anhalt mit 18 %. Demgegenüber ist der Anteil der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 31 % im Bund um 2 Prozent kleiner als an den Landeshochschulen. Ein vergleichbarer Unterschied zeigt sich auf deutlich kleinerem Niveau mit 4 bzw. 2 % auch bei den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Während die Sprach- und Kulturwissenschaften wie auch die AFE in aller Regel einen hohen Frauenanteil aufweisen, ist die Bilanz bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ziemlich ausgeglichen.

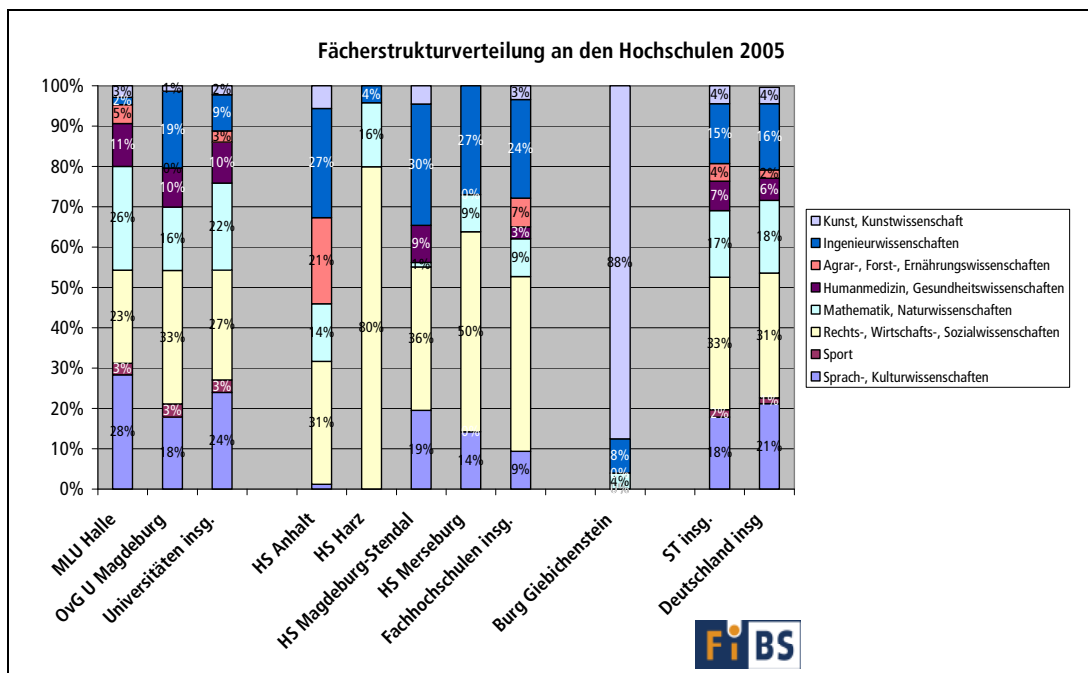


Abbildung 1: Fächerstrukturverteilung der Hochschulen Sachsen-Anhalts 2005

In den beiden großen der genannten Fächergruppen haben sich die Unterschiede über den Betrachtungszeitraum bis 2009 leicht verringert, während der Abstand in den AFE etwas größer geworden ist. Bedeutsamer sind aber andere Entwicklungen und damit verbundene Verschiebungen. So haben die Ingenieurwissenschaften sowohl im Land als auch im Bund ihren Anteil an den Studierenden vergrößern können, allerdings in unterschiedlicher Größenordnung. An den sachsen-anhaltinischen Hochschulen sind insgesamt nunmehr 20 % der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften eingeschrieben, 5 % mehr als noch 2005, während es im Bundesdurchschnitt 18 % und damit 2 % mehr sind. Im Gegenzug sind dafür die Anteile in Mathematik und Naturwissenschaften in Sachsen-Anhalt von 17 % auf 15 % zurückgegangen,

anbieten, dürfte dies im Ergebnis zu leicht überhöhten Frauenanteilen führen, was allerdings aufgrund der insgesamt begrenzten Bedeutung privater Hochschulen, an denen nicht einmal 5 % aller eingeschriebenen Studierenden immatrikuliert sind, zu vernachlässigen sein dürfte.

während sich im Bund keine nennenswerten Veränderungen ergeben haben. Damit ist der Abstand auf 3 Prozent angestiegen. Betrachtet man die beiden Fächergruppen unter dem Stichwort MINT zusammen, dann zeigen sich nur leichte Unterschiede mit 35 % in Sachsen-Anhalt und 36 % im gesamten Bundesgebiet.

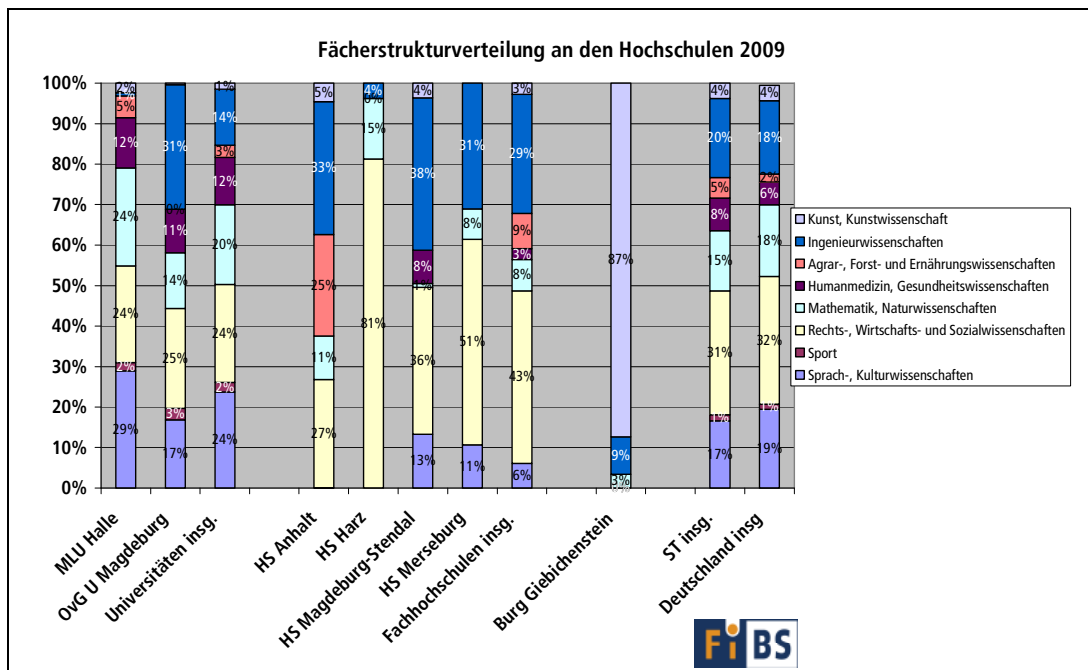


Abbildung 2: Fächerstrukturverteilung der Hochschulen Sachsen-Anhalts 2009

Die nachfolgende Abbildung 3 zeigt die Veränderungen noch einmal in der Zusammenfassung. Hierbei zeigt sich, der deutliche Bedeutungsanstieg der Ingenieurwissenschaften an fast allen Hochschulen; lediglich an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Hochschule Harz hat ihr Anteil an den Studierenden leicht abgenommen. Diesem Anstieg in den Ingenieurwissenschaften steht an allen Hochschulen ein Rückgang in den Mathematik und Naturwissenschaften gegenüber, sodass das Wachstum der MINT-Fächer insgesamt etwas schwächer ausfällt. Ein leichter Zuwachs zeigt sich insgesamt auch in den AFE, der vor allem durch die Hochschule Anhalt getragen wird. Vergleichsweise groß ist der Rückgang in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, wofür insbesondere die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sowie die Hochschule Anhalt verantwortlich zeichnen, während der Anteil an den Studierenden der anderen Hochschulen leicht angestiegen ist. Auch die SK haben vor allem an den Fachhochschulen an Bedeutung verloren.

Im Ergebnis sind somit die beiden Universitäten zusammen einerseits etwas stärker geistes- und etwas weniger sozialwissenschaftlich und andererseits etwas stärker technisch und etwas weniger mathematisch-naturwissenschaftlich orientiert. Während die Martin-Luther-Universität

Halle-Wittenberg stärker geistes-sozialwissenschaftlich ausgerichtet ist, auch wenn ein Viertel in Mathematik und Naturwissenschaften eingeschrieben ist, ist die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg deutlich stärker MINT-orientiert (45 %), allerdings ist auch hier die Mehrheit der Studierenden in den Geistes- und Sozialwissenschaften eingeschrieben. Hinzuweisen ist dabei auf das recht starke Wachstum des MINT-Bereichs zwischen 2005 (35 %) und 2009 (45 %), was insbesondere zulasten der Sozialwissenschaften gegangen ist (siehe Abbildung 3); demgegenüber hat sich das Profil der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg nur geringfügig verändert. Mit Blick auf den Frauenanteil wäre somit zu erwarten, dass dieser an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts verringert und an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhöht hat.

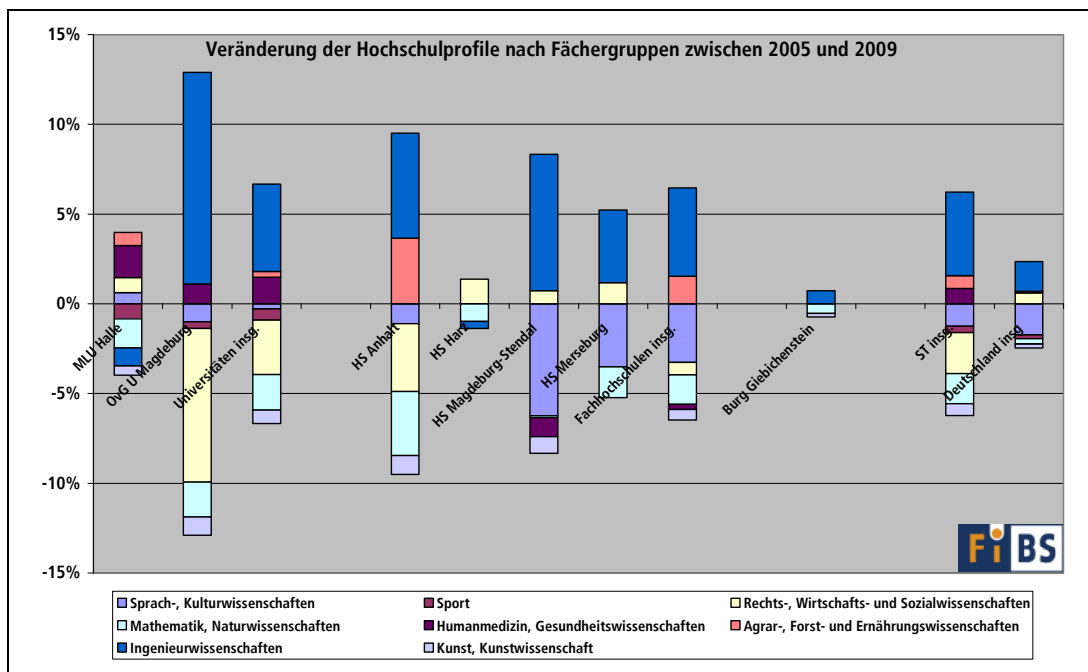


Abbildung 3: Veränderung der Hochschulprofile zwischen 2005 und 2009

Bei den Fachhochschulen, die generell stärker technisch bzw. MINT und insbesondere weniger geisteswissenschaftlich ausgerichtet sind, fallen einige Profilbildungen auf. So ist die Hochschule Harz sehr stark sozialwissenschaftlich aufgestellt (80 %) mit einem kleinen MINT-Bereich (20 %). Die anderen drei Fachhochschulen sind insgesamt deutlich stärker MINT-orientiert und haben ihre entsprechenden Anteilswerte in diesen Fächern in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts deutlich ausgebaut (siehe Abbildung 3). War 2005 noch jeweils rund ein Drittel der Studierenden in den MINT-Bereichen eingeschrieben (Ausnahme Hochschule Anhalt mit 41 %), war es 2009 rund 40 % bzw. 44 % (Hochschule Anhalt). Dies gilt jeweils

zu Lasten der geisteswissenschaftlichen Bereiche. Es wäre somit nicht verwunderlich, wenn diese Profilverschiebungen Auswirkungen auf die Anteile von Frauen und Männern dergestalt hätten, wenn die Hochschule Harz einen Anstieg des Anteils von Frauen und die drei anderen Fachhochschulen einen geringeren Anteil verzeichnen würden. Besonders deutlich könnte der Rückgang an der Hochschule Magdeburg-Stendal ausfallen, da hier die mit Abstand deutlichste Profilverschiebung unter den Fachhochschulen zu verzeichnen ist.

3.1.2 Frauenanteile unter Studierenden und bei Abschlüssen

3.1.2.1 Studienberechtigte und Studienanfänger/innen⁴

Bevor die Frauenanteile auf Ebene der Hochschulen genauer betrachtet werden, sei vorab der Anteil an weiblichen Studienberechtigten betrachtet. Während auf Bundesebene der Frauenanteil an den Hochschulzugangsberechtigten zwischen 2005 und 2009 von 52,5 % zunächst auf 53,4 % (2008) angestiegen und 2009 wieder leicht auf 53,1 % abgesunken ist (GWK 2011), liegt er in Sachsen-Anhalt mit 55,1 % noch etwas höher (Statistisches Bundesamt 2011b). Hinzuweisen ist auch darauf, dass Sachsen-Anhalt über dem ostdeutschen Durchschnitt von 54,6 % liegt (einschl. Berlin) (Statistisches Bundesamt 2011b). Im vergangenen Jahr 2010 lagen die Werte mit 54,1 % (Sachsen-Anhalt) bzw. 53,5 % (Ostdeutschland) etwas niedriger, während der gesamtdeutsche Wert leicht auf 52,8 % angestiegen ist. Bundesweit schwanken die Minimal- und Maximalwerte hinsichtlich der Frauenanteile an den Studienberechtigten zwischen 50,4 % und 56,4 % (2009) bzw. 50,0 % und 56,2 % (2010).

Insgesamt gab es im Studienjahr 2010⁵ 219.494 Studienanfängerinnen in Deutschland, was einem Anteil von 49,7 % an allen 441.779 Studienanfänger/innen entspricht. Dies bedeutet, dass der Frauenanteil an den Studienanfänger/innen um 3,5 Prozentpunkte unter dem der Studienberechtigten liegt. In Sachsen-Anhalt liegt der Anteil an weiblichen Studienanfängern mit 50,4 % nur leicht über dem gesamtdeutschen Durchschnitt (Statistisches Bundesamt 2011a) und um 4,7 Prozentpunkte unter dem der Studienberechtigten.

⁴ Den folgenden Ausführungen liegen die vom Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft zur Verfügung gestellten Daten, die sich auf die Studienanfänger/innen im ersten Fachsemester beziehen und somit die Fachwechsler/innen miteinbeziehen. Da auch die bundesweiten Vergleichsdaten sich darauf beziehen, ist die folgende Darstellung sachlich korrekt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass diese Darstellung zu Irritationen führen kann, wenn in anderen Betrachtungen die Zahl der Studienanfänger im ersten Hochschulsemester betrachtet wird. Eine Gegenüberstellung mit diesen Daten zeigt, dass die im Folgenden dargelegten Werte etwas niedriger sind, als sie bei einer Heranziehung der Studierenden im ersten Hochschulsemester wären.

⁵ Das Studienjahr 2010 umfasst das Sommersemester 2010 sowie das Wintersemester 2010/11.

Zwischen 2005 bis 2009 hat sich der Anteil an weiblichen Studienanfänger/innen in Sachsen-Anhalt nur minimal verändert und lag jeweils leicht oberhalb des jeweiligen Bundesdurchschnitts, der ebenfalls nahezu unverändert geblieben ist (siehe Abbildung 4).⁶ Diese geringfügige Veränderung in Sachsen-Anhalt kann mit Blick auf die stärkere MINT-Orientierung durchaus positiv gewertet werden und entspricht somit nicht der oben skizzierten Erwartung; gleichwohl ist die Differenz zum Frauenanteil an den Studienberechtigten vergleichsweise groß.

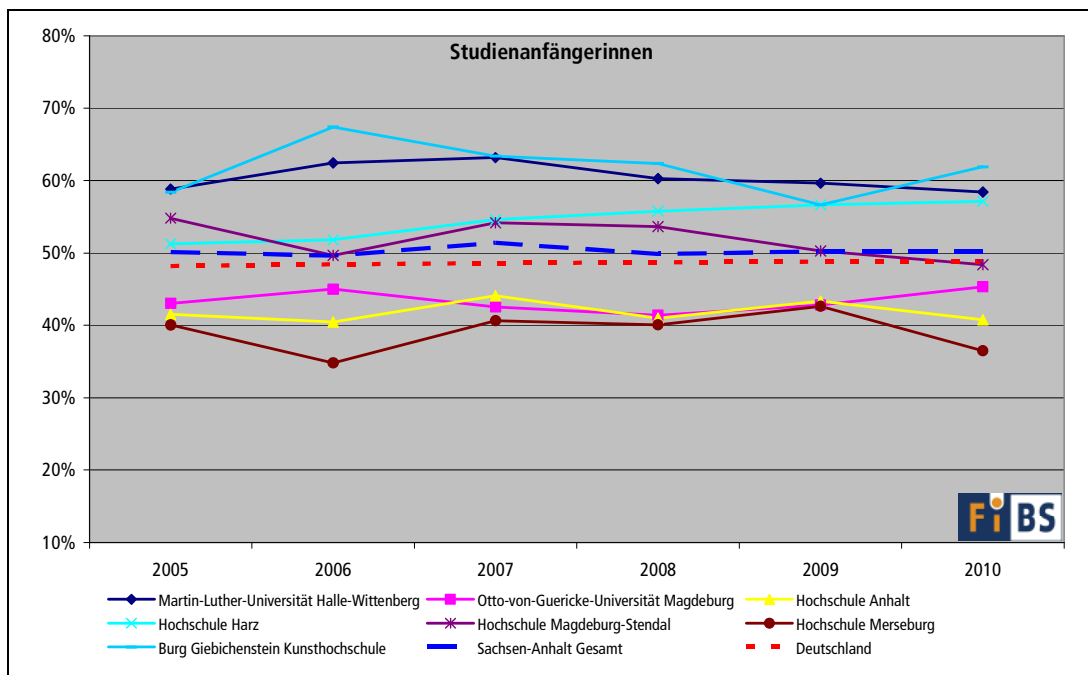


Abbildung 4: Frauenanteile an den Studienanfänger/innen an den öffentlichen Hochschulen Sachsen-Anhalts

Die höchsten Frauenanteile im Land hat nahezu durchgängig die Kunsthochschule Burg Giebichenstein, die mit ihrer Ausrichtung auf Kunst und Design ein sehr spezifisches und tendenziell stark frauenorientiertes Profil hat. Zwar sind im CEWS-Ranking (2011) keine Anteils- werte bezogen auf Studienanfänger/innen enthalten, allerdings liegt der Anteil der Studentin- nen dort im oberen Bereich aller Kunsthochschulen liegt, und ist somit auch für eine künstlerische Hochschule vergleichsweise hoch. Hier wäre mit Blick auf eine geschlechtergerechte Ver- teilung die Frage aufzuwerfen, ob ein mögliches Ziel dieser Hochschule nicht in einem höheren

⁶ Zur besseren Übersicht werden nur die öffentlichen Hochschulen ausgewiesen. Die beiden kirchlichen Hochschulen sind beide sehr klein mit weniger als 60 bzw. 160 Studierenden insgesamt; dies gilt auch für die Fachhochschule der Polizei, die zudem ein sehr spezifisches Profil hat.

Männeranteil unter den Studierenden bestehen sollte.⁷ Die Ausrichtung der Hochschule auf eine überwiegend frauenorientierte Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie (siehe oben) erscheint wenig geeignet, um dieses Ziel zu erreichen. Allerdings entfaltet eine bessere Vereinbarkeitsstruktur ihre positiven Effekte vor allem beim Personal, für das die Gleichstellungsindikatoren weiter unten betrachtet werden.

Deutlich überproportional ist der Frauenanteil bezogen auf die Studienanfänger auch an der Martin-Luther-Universität Halle mit einem Wert von meist über 60 %, der allerdings in den letzten Jahren leicht abgesunken ist und diese Marke nunmehr leicht unterschreitet. Dieser hohe Frauenanteil ist nur zum Teil auf das stark geisteswissenschaftliche Profil zurückzuführen, auch Medizin und AFE tragen dazu bei. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass dieser Rückgang dem „erwarteten“ Anstieg widerspricht. Auf deutlich überdurchschnittlichem Niveau liegt auch der Wert an der Hochschule Harz, die zudem als einzige Hochschule – weitgehend erwartungsgemäß – einen kontinuierlichen Aufwärtstrend aufweist. Ursächlich hierfür ist ein – auch im Vergleich zu anderen Hochschulen – deutlich überproportionaler Frauenanteil in den Sozialwissenschaften, während der Frauenanteil in den MINT-Bereichen unterproportional ist. Allerdings ist der Anstieg des Frauenanteils an der Hochschule Harz auf den MINT-Bereich zurückzuführen, während er in den Sozialwissenschaften leicht gesunken ist.

Lag der Frauenanteil an der Hochschule Magdeburg-Stendal in den meisten Jahren leicht über dem Durchschnitt, so verblieb er im Jahr 2009 erstmals leicht darunter. Insgesamt zeigt sich ein Rückgang um 7 Prozentpunkte von 55 % auf 48 %, dies entspricht einer Veränderung um fast 15 %. Angesichts des veränderten Hochschulprofils, das im Betrachtungszeitraum weniger geistes- und deutlich stärker ingenieurwissenschaftlich orientiert ist, ist diese Entwicklung nicht überraschend. Für die Zukunft ist zudem davon auszugehen, dass dieser Trend noch nicht vollständig abgeschlossen ist.

Unterhalb des Durchschnitts schwankt auch der Frauenanteil unter den Studienanfängern an die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, wobei sich zwischenzeitlich und insbesondere im letzten Jahr 2010 – nach einem zwischenzeitlichen Abschwung – ein Aufwärtstrend zeigt. Die stärkere ingenieurwissenschaftliche Ausrichtung muss demnach nicht notwendigerweise auch zu einem Absinken des Frauenanteils führen, wie weiter oben befürchtet worden war. Für eine abschließende Bewertung ist es aber angesichts der doch recht starken Schwankungen noch zu früh. Fasst man die Veränderungen bei den Frauenanteile an beiden Hoch-

⁷ So stuft die CEWS-Studie (2011) die Kunsthochschule Burg Giebichenstein in die Kategorie „Unterrepräsentanz“, da Männer zu weniger als 40 % vertreten sind. Von den insgesamt 13 Hochschulen, die in diese Gruppe einsortiert werden, haben 9 einen höheren Frauenanteil als die Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design.

schulen in Magdeburg (und Stendal) zusammen, so ist aber darauf hinzuweisen, dass die gleichzeitige stärker technische Orientierung beider Hochschulen für die Region bedeuten könnte, dass junge Frauen vermehrt zur Abwanderung gezwungen sind. Ob und inwieweit dies ggf. der Fall ist, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

Die beiden verbleibenden Fachhochschulen liegen konstant, wenn auch in unterschiedlicher und schwankender Größenordnung unter dem Durchschnitt. Es ist allerdings einerseits darauf hinzuweisen, dass die Fachhochschulen bundesweit niedrigere Frauenanteile als die Universitäten haben, was auch an ihrem stärker technischen und weniger geistes- und sozialwissenschaftlichen Profil liegt (siehe oben). Bundesweit lag der Frauenanteil an Fachhochschulen durchschnittlich bei rund 42 %. Andererseits könnte man die Tatsache, dass die Frauenanteile unter den Studienanfängern an beiden Hochschulen (Anhalt und Merseburg) angesichts der zunehmenden Bedeutung der MINT-Bereiche nicht abgesunken, sondern temporär teilweise sogar gestiegen sind, durchaus auch positiv zu werten. Allerdings können hierbei auch Sondereffekte, wie etwa der doppelte Abiturjahrgang eine Rolle spielen. Da sich zudem für die Hochschule Merseburg sowohl zwischen 2005 und 2006 sowie in der unmittelbaren Gegenüberstellung der Eckzeitpunkte (2005 und 2010) ein Rückgang der Frauenanteilewerte zeigt, sollte die weitere Entwicklung sehr genau im Auge behalten werden. Es erscheint nicht ausgeschlossen, dass sich längerfristig ein Trend einstellt, der in die von uns erwartete Richtung geht.

Verglichen mit dem bundesweiten Durchschnittswert für die Universitäten von rund 54 % sind die Universitäts-Werte in Sachsen-Anhalt leicht unterdurchschnittlich – sie schwanken meist um den Wert von 52 %, während der Durchschnittswert für die Fachhochschulen des Landes, die zwischen 46 und 48 % schwanken, deutlich oberhalb des Bundesdurchschnitts liegt. Insgesamt hat Sachsen-Anhalt die viert- bzw. fünft höchste Frauenquote unter den Studienanfängern, allerdings sind die Schwankungen und damit auch die Rangfolgen der Ländern beträchtlichen Verschiebungen unterworfen.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass der Anteil der Studienanfängerinnen im Vergleich zu den weiblichen Studienberechtigten um rund 5 Prozentpunkte geringer ist (siehe oben). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die eigenen Studienberechtigten hinreichend erreicht werden.

Exkurs: Werden die Studienberechtigten des Landes erreicht?

Betrachtet man zunächst den Anteil der Studienanfängerinnen aus Sachsen-Anhalt, die ein Studium im Land selbst aufnehmen, an allen Studienanfängerinnen, dann liegt der Anteil mit 41,1 % vergleichsweise niedrig. Abgesehen von Rheinland-Pfalz weisen nur die Stadtstaaten niedrigere Werte aus, die jedoch insgesamt deutlich höhere Zuwanderungswerte haben. Bei den männlichen Studienberechtigten

aus Sachsen-Anhalt ist der Anteil derer, die im Land verbleiben, mit 50,9 % deutlich höher. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass das Studienangebot die „eigenen“ Frauen unterproportional erreicht bzw. für diese unterproportional attraktiv ist und somit deren Abwanderungstrend bezogen auf das Land insgesamt wie auch aus einzelnen Regionen, wie oben am Beispiel für das nördliche Sachsen-Anhalt noch verstärken. Vergleicht man diesen Eindruck mit früheren Ergebnissen (vgl. Dohmen/Himpele 2007), wonach Mitte des vergangenen Jahrzehnts 47,4 % der weiblichen Studienberechtigten des Landes ein Studium in einem Bundesland aufnahmen, dann hat sich dieser Trend offenbar verschärft.

Dieser Eindruck wird durch zwei andere Indikatoren Hinweise bestätigt. Betrachtet man beispielsweise den Anteil der Studienanfängerinnen bzw. Studierenden, die ihre Studienberechtigung im Land erworben haben und an einer Hochschule des Landes studieren, dann zeigt sich ein beträchtlicher Rückgang von 53 auf 41 %, der deutlich stärker ausfällt als bei den Männern (siehe Abbildung 5). Dies bedeutet, dass ein immer größerer Anteil der Studienanfängerinnen, aber auch der Studienanfänger aus anderen Bundesländern kommt. Auffallend ist aber auch, dass sich der Anteil unter allen Studierenden nur vergleichsweise geringfügig verändert hat; dies ist überraschend und könnte darauf hindeuten, dass ein größerer Anteil zu einem späteren Zeitpunkt an eine Hochschule des Landes wechselt.

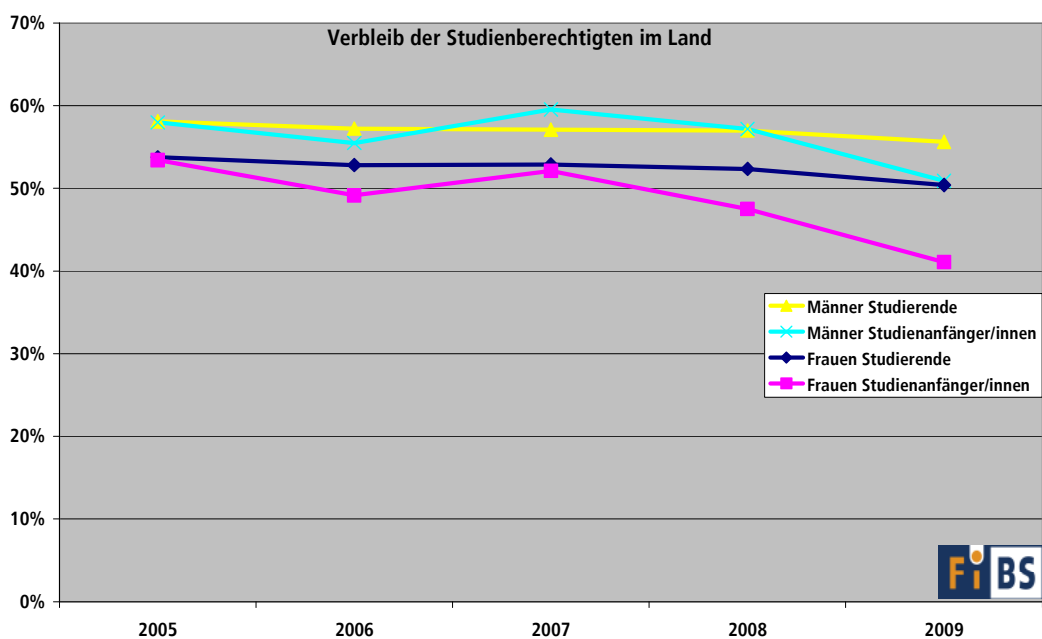


Abbildung 5: Studienanfänger und Studierende, die ihre HZB in Sachsen-Anhalt erworben haben

Tabelle 4 nimmt eine andere Perspektive ein und untersucht, in welcher Relation Studienanfänger/innen mit Erwerb der HZB im Land zur Zahl der Studienberechtigten stehen. Dabei zeigt sich, dass diese Relation gut ein Drittel beträgt und damit etwas höher liegt als in den Vorjahren, wobei 2007 aufgrund des doppelten Abiturjahrgangs einen Ausreißer darstellt. Auffallend ist aber auch, dass der Anteil bei den Männern im gleichen Zeitraum deutlich stärker angestiegen ist. Bezieht man in einem weiteren Schritt noch das relative von weiblichen und männlichen Studienberechtigten, das von 1,35 auf 1,23 absinkt, sowie weiblichen und männlichen Studienanfängern in die Analysen ein, das von 0,93 auf 0,85 % absinkt, dann legen diese Ausführungen die Vermutung nahe, dass das Hochschulsystem des Landes die männlichen Studienberechtigten deutlich besser erreicht bzw. umgekehrt es weniger gut auf die eigenen weiblichen Studienberechtigten ausgerichtet ist.

	Frauen			Männer		
	Studienberechtigte	Studienanfängerinnen mit HZB aus ST	Anteil	Studienberechtigte	Studienanfänger mit HZB aus ST	Anteil
2005	6.700	2.095	31,3%	5.197	2.251	43,3%
2006	6.545	1.953	29,8%	5.005	2.136	42,7%
2007	10.794	2.447	22,7%	7.987	2.417	30,3%
2008	6.701	2.276	34,0%	5.176	2.632	50,9%
2009	5.495	1.977	36,0%	4.476	2.332	52,1%

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis verschiedener Statistiken des StBA

Tabelle 4: Studienanfänger aus Sachsen-Anhalt mit Erwerb der HZB im Land

Man mag diesem Befund entgegenhalten, dass es doch für aus Sicht der Hochschulen positiv zu bewerten ist, wenn es viele Studierende aus anderen Bundesländern erreicht und auch dass Mobilität der eigenen Bevölkerung positiv zu bewerten ist. Diesem ist teilweise zuzustimmen, allerdings ist auch darauf zu verweisen, dass ein beträchtlicher Teil der Studierenden aus anderen Ländern auch wieder in das Heimatland zurückgeht oder in ein anderes – meist westdeutsches – Bundesland weiterwandert, um dort erwerbstätig zu sein. Soweit die Netto-Wanderungsbilanz eines Bundeslandes negativ ist – und dies gilt für die ostdeutschen Länder – entstehen beträchtliche fiskalische Verluste (Dohmen 2011).

Frauenanteil bei Studienanfänger/innen in MINT-Fächern

Im Vergleich zu den vorstehenden Ausführungen zu den Studienanfänger/innen insgesamt, wo sich Frauenanteile von in der Regel mindestens 40 % und in einigen Fällen von rund 60 % zeigten, liegen die Werte in den MINT-Fächern von einer temporären Ausnahme, der Kunsthochschule Burg Giebichenstein, abgesehen deutlich niedriger. Allerdings zeigen sich auch hier beträchtliche Unterschiede.

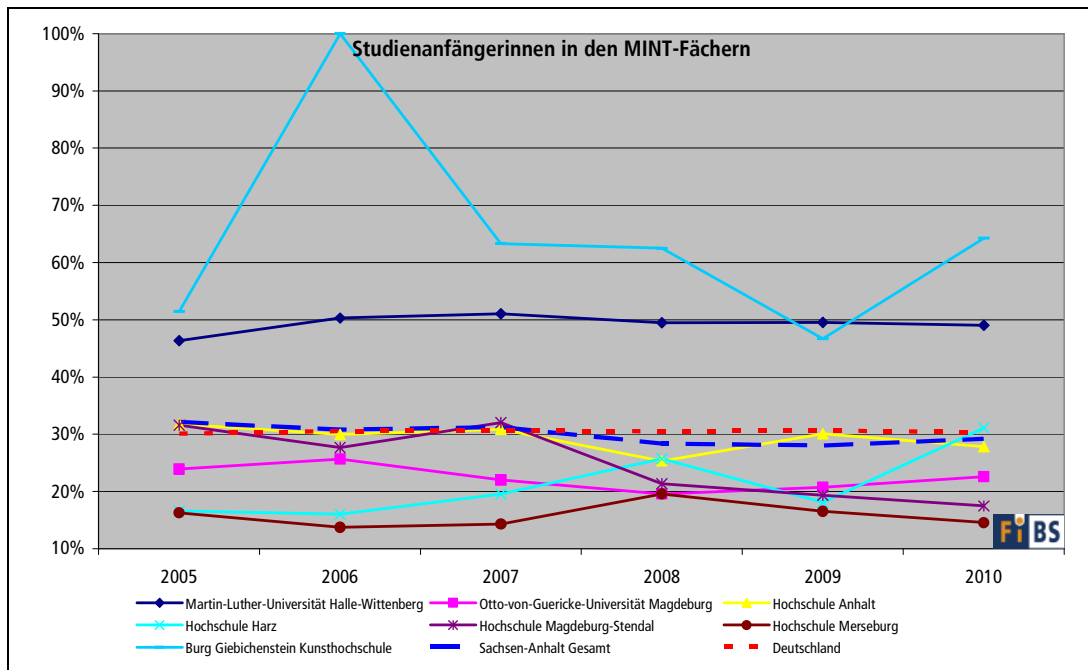


Abbildung 6: Frauenanteile an Studienanfänger/innen MINT in Sachsen-Anhalt

Betrachtet man zunächst den Landes- und Bundesdurchschnitt, so liegen diese nahezu gleichauf bei rund 30 % (siehe Abbildung 6).⁸ Lag der Landesschnitt in den ersten Jahren des Betrachtungszeitraums leicht über dem Bundeswert, so liegt er seit 2008 etwas darunter. Dieser landesweite Durchschnittswert wird jedoch durch recht große Unterschiede beeinflusst. Ungewöhnlich hoch sind die Anteilswerte einerseits an der Kunsthochschule, wo sie – allerdings ausschließlich durch die geringe Zahl (2010: 42) an Architekturstudienanfänger/innen bedingt –, in der Regel bei über 60 % und 2006 gar bei 100 % liegen, sowie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, an der durchgängig rund die Hälfte der MINT-Studierenden weiblich sind. Diese beiden Hochschulen sind auch die einzigen, die regelmäßig über dem Durchschnitt liegen; dies bedeutet zugleich, dass die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg den Landesdurchschnitt beträchtlich beeinflusst und zudem offenkundig ein stärkeres Absinken des Landeswertes verhindert hat.

An den verbleibenden Hochschulen zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen. Während die Anteilswerte an der Hochschule Anhalt meist bei knapp 30 % liegen (Ausnahme 2008 mit 25 %) und an der Universität Magdeburg zwischen 20 und 26 % schwanken – zuletzt aber etwas niedriger lagen als zu Beginn der Betrachtungsperiode, zeigt sich an der Hochschule Harz eine deutliche Zunahme im Zeitablauf – wenn auch mit recht starker Schwankung in 2009 – von 16 auf 31 % sowie an der Hochschule Magdeburg-Stendal ein recht starker Rückgang von 32 auf 17,5 %. Dies bedeutet interessanterweise einerseits, dass die Frauenanteile in den MINT-Fächern den allgemeinen Trend der jeweiligen Hochschule noch verstärkt haben dürften, und andererseits der Rückgang an der Hochschule Magdeburg-Stendal nicht nur durch die Profilveränderung zugunsten des MINT-Bereichs bedingt ist. Vergleichsweise konstant ist der Anteilswert an der Hochschule Merseburg, der um 15 % (± 2 %) schwankt (Ausnahme 2008: 19,5 %).

3.1.2.2 Studierende

Bezüglich der Studierenden insgesamt liegt der Frauenanteil in Sachsen-Anhalt im Zeitraum von 2005 bis 2010 konstant leicht über dem Bundesdurchschnitt, allerdings mit abnehmender Tendenz. Betrug der Abstand zum Bundesdurchschnitt bis einschließlich 2007 mindestens 3 Prozentpunkte, so waren es 2010 nur noch knapp 2 Prozentpunkte (siehe Abbildung 7). Der geringere Abstand ist ausschließlich durch sinkende Anteilswerte in Sachsen-Anhalt bedingt, da sich der bundesweite Durchschnittswert nur marginal verändert hat. Das – verglichen mit

⁸ Amtliche Statistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Studienanfänger, 2010, eigene Berechnung (für Deutschland vorläufiges Ergebnis).

der Entwicklung des Frauenanteils bei den Studienanfängern – „starke“ Absinken des Frauenanteils unter den Studierenden in den letzten drei Jahren des Betrachtungszeitraums verwundert allerdings im Verhältnis zur weitgehenden Konstanz bzw. zum Anstieg des Frauenanteils in den beiden letzten Jahren zumindest auf den ersten Blick. Mögliche Erklärungen sind einerseits, dass Frauen das Studium häufiger als Männer erfolgreich abschließen (siehe unten) und die Männer dadurch gleichzeitig länger eingeschrieben bleiben, oder andererseits, dass Frauen häufiger als Männer das Studium an einer Hochschule des Landes abbrechen und ggf. an einer Hochschule in einem anderen Land fortsetzen. Als dritte Möglichkeit bleibt noch, dass sich hier bereits erste genderspezifische Tendenzen beim Übergang in ein Masterstudium zeigen (siehe unten).

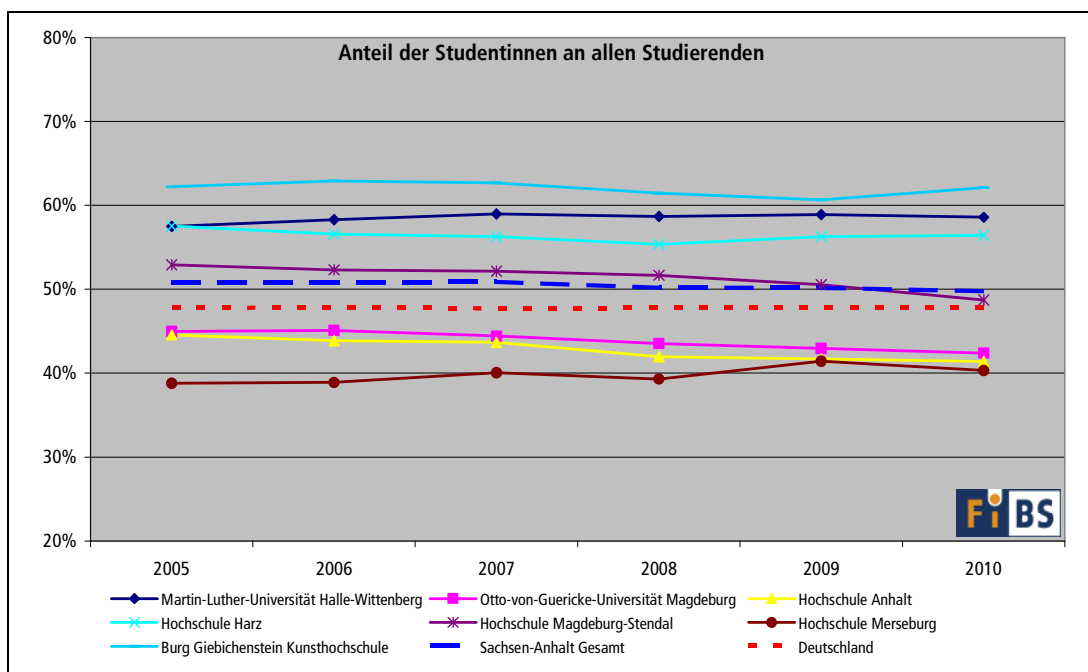


Abbildung 7: Frauenanteile an Studenten an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Da zwischen den Frauenanteilen bei den Studienanfänger/innen und denen der Studierenden ein recht enger Zusammenhang besteht, zeigen sich hier bezogen auf die einzelnen Hochschulen vergleichbare Unterschiede wie im vorhergehenden Abschnitt. Deutlich überdurchschnittlich sind die Frauenanteil an der Kunsthochschule Burg Giebichenstein, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie an der Hochschule Harz. In den meisten Jahren lag die Hochschule Magdeburg-Stendal leicht über dem Durchschnitt, allerdings führt der in den letzten Jahren rückläufige Anteil der Studienanfängerinnen dazu, dass der Wert im Jahr 2010 nunmehr nur noch leicht unter dem Landesdurchschnitt liegt. Auch strukturbedingt liegen die beiden verbleibenden Fachhochschulen sowie die Universität Magdeburg unter dem Landes-

wie auch dem Bundesdurchschnitt, die Hochschule Merseburg mit abnehmender, die beiden anderen mit steigender Tendenz. Diese Entwicklung zu geringeren Frauenanteilen an drei der vier letzt genannten Hochschulen (Anhalt, Magdeburg-Stendal, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg), dürfte wesentlich durch die Verschiebung des Profils zugunsten der Ingenieurwissenschaften haben (siehe oben).

Vergleicht man die Frauenanteile der Studienanfänger/innen mit denen der Studierenden insgesamt, dann zeigen sich einige „Auffälligkeiten“:

- der Frauenanteil unter den Studierenden an der Hochschule Anhalt lag insbesondere zu Beginn des Betrachtungszeitraums deutlich über den Studienanfängeranteilen; dies lässt entweder darauf schließen, dass der Frauenanteil an den Studienanfänger/innen vor 2005 höher gewesen sein müsste als nachher oder aber, dass der Anteil an männlichen Abbrechern bzw. Wechslern sehr hoch war,
- An der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg liegt der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen vergleichsweise deutlich über dem der Studierenden insgesamt; dies könnte einerseits ein Hinweis auf vergleichsweise geringe Frauenanteile in früheren Jahren oder aber auf vergleichsweise höhere Abbrecher- bzw. Wechsleranteile sein.

Wie bereits kurz angedeutet, ist neben den Frauenanteilen an allen Studierenden auch die Aufteilung nach den angestrebten Abschlüssen, insbesondere Bachelor und Master, von Interesse, da sich erste geschlechtsspezifische Unterschiede in der akademischen Karriere erkennen lassen könnten, die sich in den Frauenanteilen an allen Studierenden widerspiegeln.

Im Wintersemester 2010/11 ist an insgesamt 81,9 % aller deutschen Hochschulen ein Bachelor- oder Masterabschluss möglich. Über drei Viertel aller Studienanfänger/innen (77 %) in Deutschland immatrikulieren sich mittlerweile in einem Bachelor- oder Masterstudiengang. Mit fast 53 % ist bereits die Mehrheit aller Studierenden in einem gestuften Studiengang eingeschrieben und die Gesamtzahl der Absolvent/innen in den gestuften Studiengängen beträgt derzeit mit 30 % fast ein Drittel (HRK 2010, S. 5). Uns liegen für Sachsen-Anhalt keine nach Männern und Frauen differenzierten Daten zum Übergangsverhalten vom Bachelor- ins Masterstudium vor.

Deutschlandweit lag der Anteil weiblicher Studierender im Wintersemester 2009/10 bei 45,2 % in Bachelor- und 47,7 % in Masterstudiengängen (HRK 2010, S. 27). Insofern ist an dieser Stelle von keiner bundesweiten negativen Separation von Frauen auszugehen. Der eher geringe Anteil weiblicher Studierender in Bachelor- und Masterstudiengängen ist vielmehr mit

der langsameren Umstellung auf die gestuften Studiengänge in den Fächergruppen zurückzuführen, die bevorzugt von Frauen gewählt werden (HRK 2010, S. 10).

Betrachtet man die Hochschulen des Landes zusammen, dann erreicht Sachsen-Anhalt im CEWS-Ranking immerhin den vierten Platz, hinter Mecklenburg-Vorpommern (50,9 %), Brandenburg (50,7 %) und Rheinland-Pfalz (50,6 %) (CEWS 2011).

Frauenanteil bei Studierenden in MINT-Fächern

Naheliegenderweise zeigt sich eine vergleichbare Reihenfolge auch beim Frauenanteil an allen MINT-Studierenden der jeweiligen Hochschulen. Den mit Abstand höchsten Anteil hat die Kunsthochschule – im Schnitt sind rund zwei Drittel weiblich – gefolgt von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Nahezu identisch mit dem Landesdurchschnitt ist der Frauenanteil von zunächst leicht über und ab 2008 leicht unter 30 % an der Hochschule Harz.

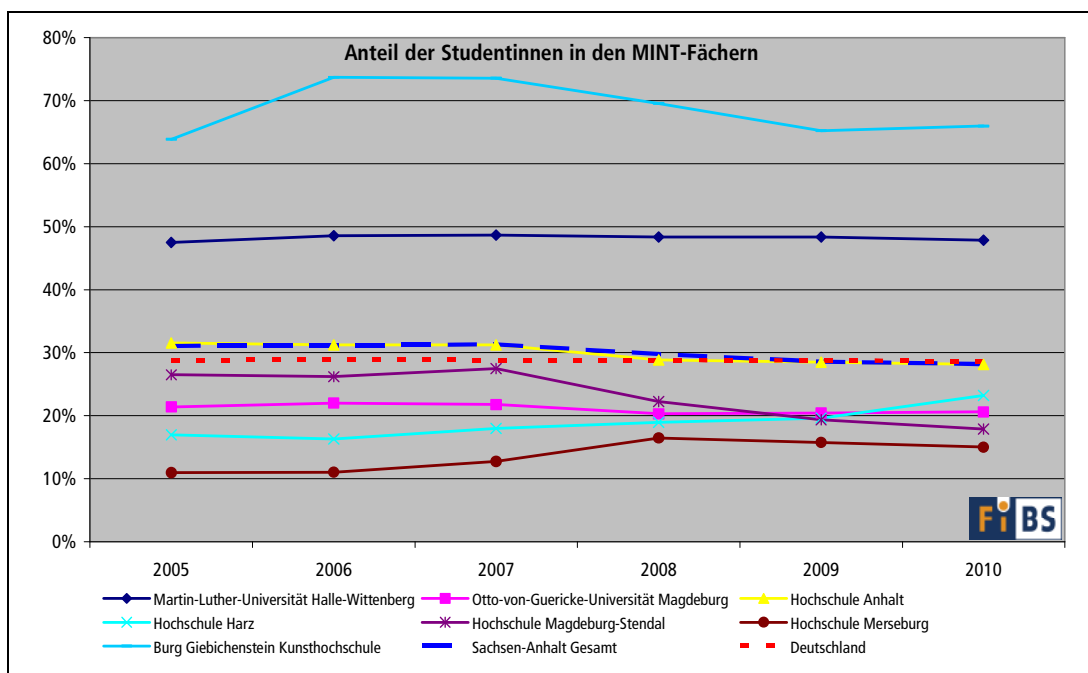


Abbildung 8: Frauenanteile an MINT-Studierenden an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Interessant ist die deutliche Annäherung der Anteilswerte unter den verbleibenden Hochschulen. Differierten die Werte 2005 noch zwischen 11 und 27 %, so waren es 2010 nur noch 15 bis 23 %. Ursächlich ist der doch recht starke Rückgang an der Hochschule Magdeburg-Stendal von 27 auf 18 % einerseits sowie ein Anstieg an der Hochschule Merseburg von 11 auf 15 % (teilweise auch 16 %) andererseits. Während der Wert an der Universität Magdeburg sich nur geringfügig verringert hat, ist der Frauenanteil an der Hochschule Harz von 17 auf 23 % angestiegen.

Vergleicht man die Frauenanteile bei den Studienanfänger/innen und Studierenden insgesamt, dann fällt grundlegend auf, dass der Frauenanteil bezogen auf alle Studierenden häufig unterhalb des Anteils an den Studienanfänger/innen liegt. Dies kann einerseits auf die überdurchschnittlich hohen Erfolgsquoten oder andererseits auf ein etwas überproportionales Abbruch- bzw. Wechselverhalten von MINT-studierenden Frauen hindeuten. Ein entsprechender Unterschied zeigt sich sowohl beim Bundes- und (allerdings nur teilweise) beim Landesdurchschnitt, der im Übrigen anders als bei den Studienanfänger/innen leicht über dem bundesweiten Wert liegt, als auch bezogen auf die meisten Hochschulen im Land. Besonders groß ist dabei die Differenz an der Hochschule Harz geworden, wo sie im Zeitablauf tendenziell zunimmt (Ausnahme 2009) und mittlerweile 8 Prozentpunkte beträgt. Auch an den beiden Universitäten zeigen sich entsprechende Unterschiede, die an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg recht kontinuierlich bei bis zu 2 Prozentpunkten liegen, während sie an der Universität Magdeburg recht stark schwanken und in einzelnen Jahren bei minus 4 Prozentpunkten liegen. Demgegenüber fällt die Hochschule Merseburg etwas heraus, da sie den Unterschied sukzessive verringert und mittlerweile einen leicht höheren Frauenanteil unter den Studierenden im Vergleich zu den Studienanfänger/innen hat.

Frauenanteile nach Fächergruppen

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Frauenanteile nach Fächergruppen und basiert auf den Angaben des CEWS (2011), die beiden nachfolgenden Abbildungen bereiten die Unterschiede und Entwicklungen zudem für die Zeitpunkte 2005 und 2009 grafisch auf und enthalten darüber hinaus auch Durchschnittswerte nach Hochschulart und übergreifend für die Hochschulen des Landes sowie den Bundesdurchschnitt. Abbildung 11 fasst die Veränderungen zwischen den beiden Zeitpunkten zusammen und verdeutlicht zwar einerseits, dass sich die Veränderungen in den meisten Fächergruppen in engen Grenzen halten. Andererseits gibt es aber auch Fächergruppen, in denen sich die Frauenanteile beträchtlich, um nicht zu sagen dramatisch verändert haben.

Vergleicht man die beiden Universitäten, dann fällt zunächst auf, dass die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in fast allen Fächergruppen höhere Frauenanteilswerte hat als die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Dies gilt auch – und insbesondere – für die beiden MINT-Bereiche, und zwar vor allem für Mathematik und Naturwissenschaften. Verstärkt wird der „Rückstand“ an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zudem dadurch, dass dort die Ingenieurwissenschaften ausgebaut wurden. Hierbei ist zwar einerseits der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg gestiegen und an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg leicht zurückgegangen, was aber durch

gegenläufige Entwicklungen bei Mathematik und Naturwissenschaften kompensiert wird (siehe Abbildung 11). Im Rahmen der vorliegenden Studie kann dabei ressourcenbedingt nicht untersucht werden, worauf diese beträchtlichen Unterschiede zurückzuführen sind. Hierfür können Standortaspekte ebenso relevant sein wie die jeweils konkret angebotenen Fächer oder deren Ausrichtung.

	Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften	Humanmedizin	Ingenieurwissenschaften	Kunst, Kunstwissenschaft	Mathematik, Naturwissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Sport	Sprach- und Kulturwissenschaften	Alle Fächergruppen
MLU Halle	66,5	65,8	29,1	74,6	49,0	51,8	32,4	70,1	58,9
OvG-U Magdeburg		69,1	20,0	51,0	21,5	54,5	26,9	71,5	43,0
HS Anhalt	54,4		24,4	59,4	41,0	48,2		75,0	41,7
HS Harz			4,1		23,6	64,7			56,3
HS Magdeburg-Stendal		7,7	18,8	42,9	39,7	67,7		80,0	50,6
HS Merseburg			17,1		10,3	54,6		71,5	41,4
Sachsen-Anhalt insg.	58,8	68,4	21,0	60,2	38,6	56,2	29,6	71,2	50,2

Quelle: CEWS 2011

Tabelle 5: Fächerstruktur der Hochschulen in Sachsen-Anhalt 2009

In vergleichbaren Größenordnungen bewegen sich die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen, von denen jeweils zwei recht nahe beieinander liegen. Die Hochschule Harz und Magdeburg-Stendal liegen bei 51 bis 56 % und die beiden anderen (Anhalt und Merseburg) bei knapp 42 %. Der für eine Fachhochschule überproportionale Wert der Hochschule Harz ist durch das besondere, sozialwissenschaftliche Profil geprägt, während die beiden MINT-Fächergruppen deutlich abfallen. In den Ingenieurwissenschaften stellen die Frauen eine fast schon marginale Randgruppe dar. Auch für den Frauenanteil an der Hochschule Magdeburg-Stendal sind die Sozialwissenschaften, hier allerdings im Zusammenspiel mit den Geisteswissenschaften maßgeblich. Die wachsende Bedeutung der Ingenieurwissenschaften (siehe oben) geht zudem einher mit einem Rückgang des Frauenanteils, der zwischen 2005 und 2009 um 7 Prozentpunkte von 26 auf 19 % gesunken ist. Noch drastischer ist der Rückgang (-15 %) bei Mathematik und Naturwissenschaften, die allerdings nur einen kleinen Anteil am Fächerprofil der Hochschule haben (siehe Abbildung 11). Deutlich gestiegen sind hingegen die Anteilswerte bei den Sozial- und Gesundheitswissenschaften. Das Absinken des Frauenanteils ist – wie bereits erwähnt – somit zu einem auf die Profilveränderung und zum anderen aber auch durch verstärkte Rückgänge beim Frauenanteil an den MINT-Fächern zurückzuführen, der offenbar durch den Anstieg in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nicht kompensiert werden kann. Ein Teil der Verschiebungen zwischen den Fächergruppen könnte ferner dadurch bedingt sein, wenn Frauen sich nunmehr zugunsten der Sozialwissenschaften und gegen MINT-Fächer entscheiden. In welchem Umfang dies jedoch möglicherweise der Fall ist, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

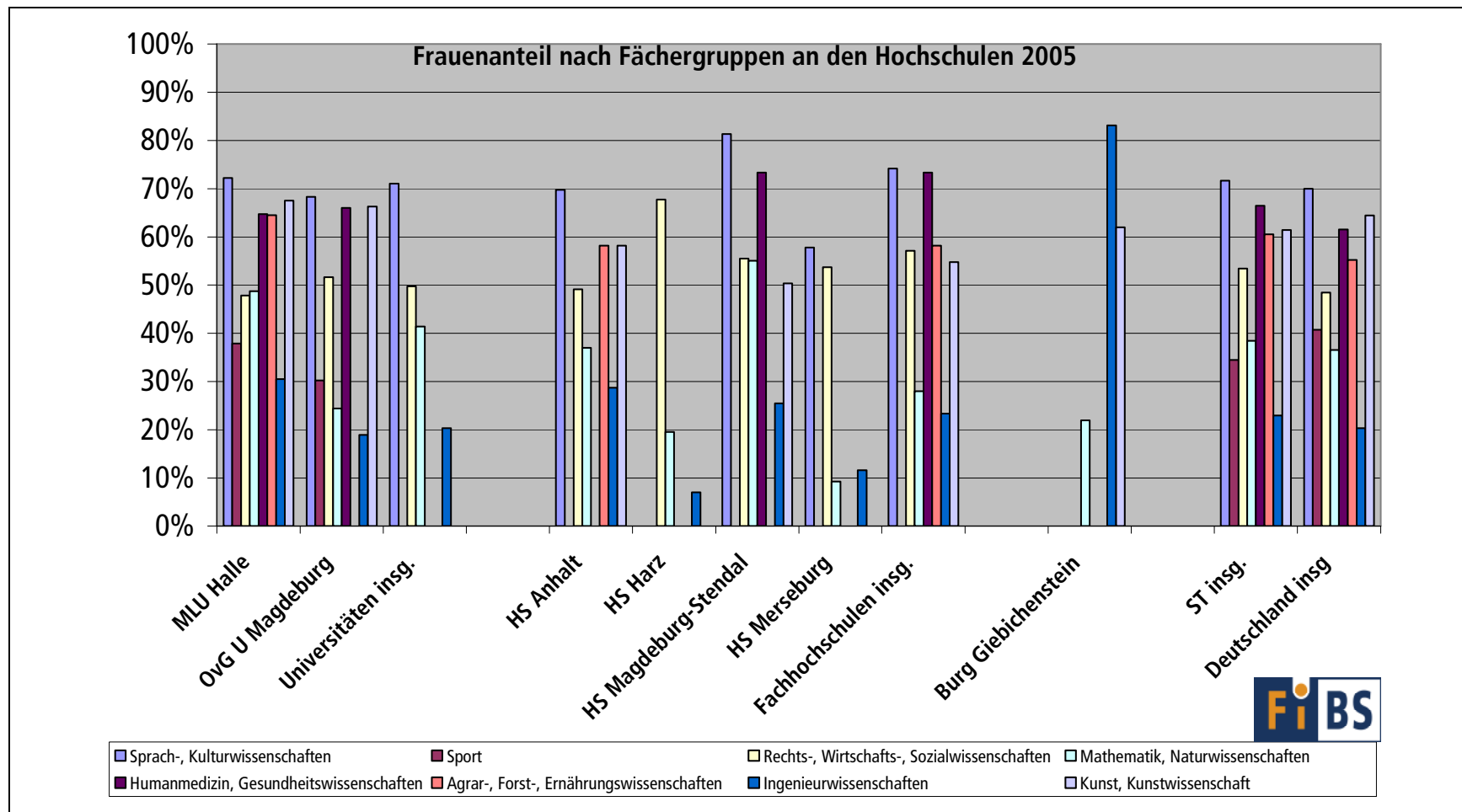


Abbildung 9: Frauenanteil nach Hochschulen und Fächergruppen 2005

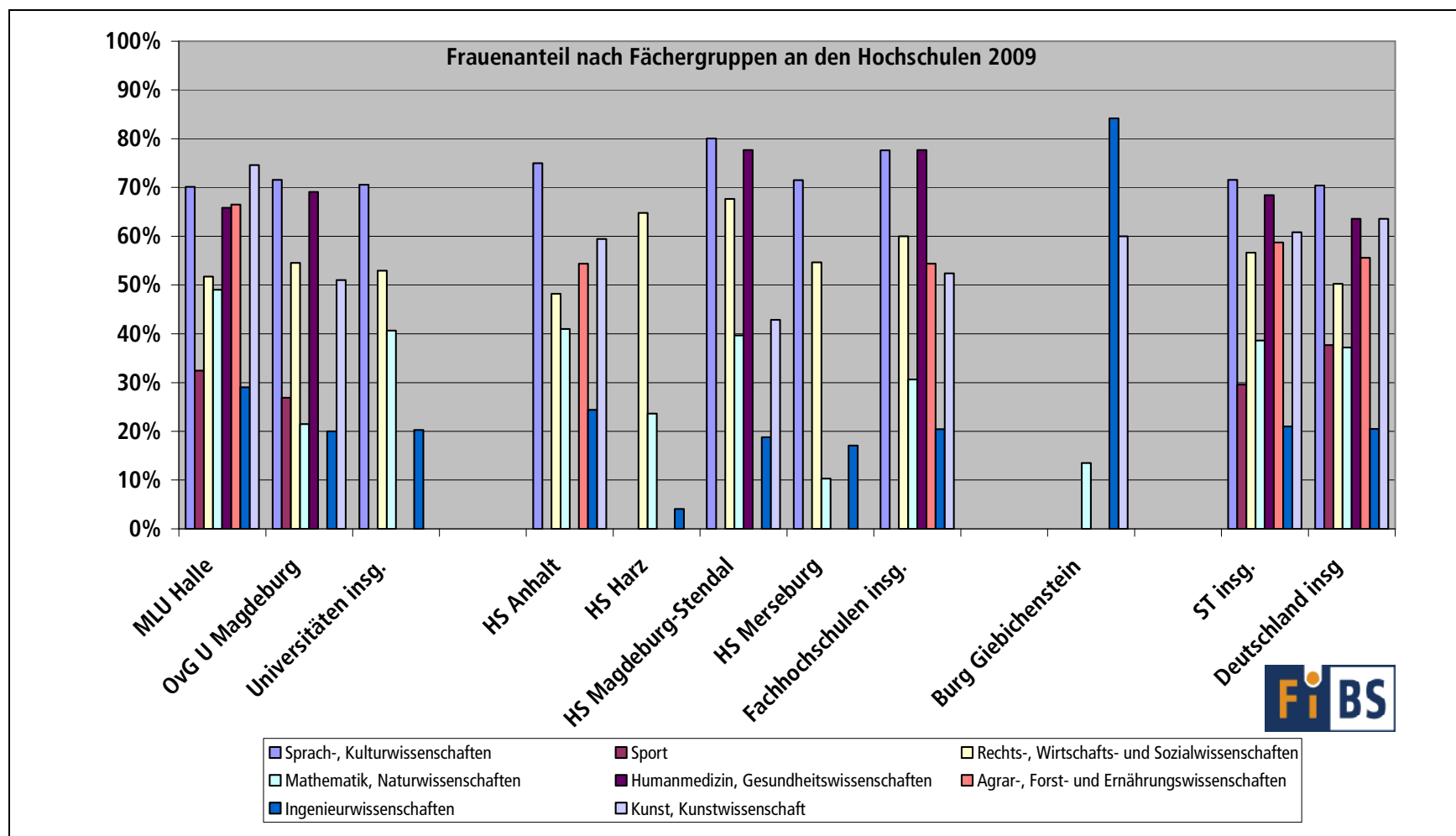


Abbildung 10: Frauenanteil nach Hochschulen und Fächergruppen 2009

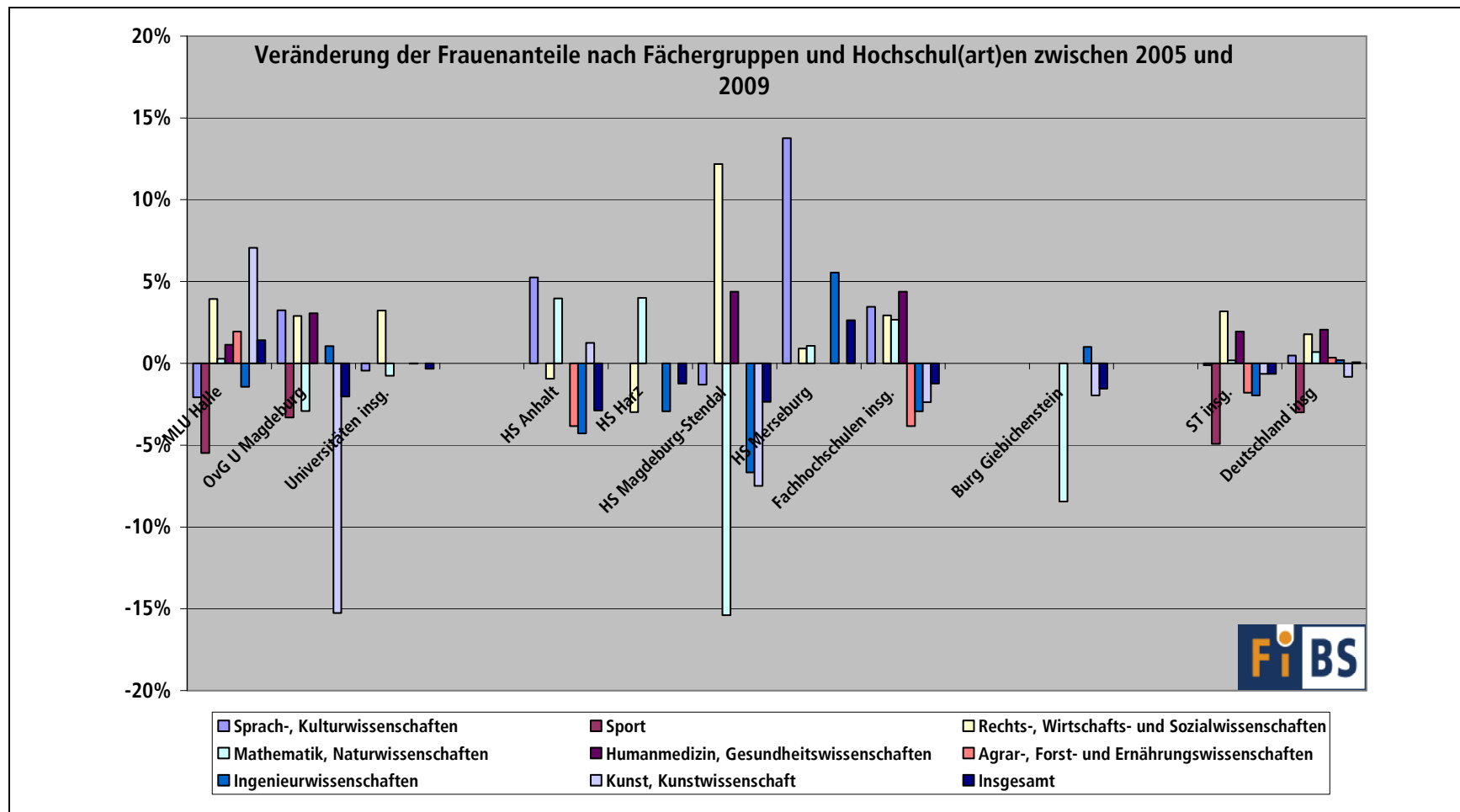


Abbildung 11: Veränderung der Frauenanteile nach Fächergruppen und Hochschul(art)en zwischen 2005 und 2009

Die deutlich geringeren Frauenanteile der beiden verbleibenden Hochschule (Anhalt und Merseburg) sind vor allem im Vergleich zur Hochschule Magdeburg-Stendal (zumindest noch) weniger auf den Anteil der MINT-Fächer zurückzuführen, die vergleichbar sind, sondern offenbar eher darauf, dass es ihnen in beiden Fächergruppen (Ingenieurwissenschaften und Mathematik und Naturwissenschaften) weniger gelingt Frauen anzusprechen. Dies gilt insbesondere für die Hochschule Merseburg (siehe Abbildung 9 und Abbildung 10). Ob dies an unterschiedlichen Ausrichtungen innerhalb der Fächergruppe liegt, kann hier nicht beantwortet werden.

Die Kunsthochschule wird durch die Kunst und Kunstwissenschaften dominiert, wobei das Fach Architektur als einzige – jedoch sehr kleine – Ingenieurwissenschaft, einen besonders hohen Frauenanteil hat. In den Mathematik und Naturwissenschaften ist der Frauenanteil deutlich zurückgegangen, von 21 auf 13 %. Wie erwähnt stellt sich u.E. hier die Frage der Geschlechtergerechtigkeit etwas anders als bei den anderen Hochschulen. Hier sollte eher ein höherer Männeranteil angestrebt werden. Dies zeigt zugleich, dass eine reine Fokussierung des Gender Mainstreamings auf Frauen den Unterschieden der einzelnen Hochschulen bzw. Hochschularten nicht gerecht wird. Dies wird daher zurecht mit Blick etwa auf Pädagogik, frühkindliche Erziehung anders diskutiert. Die Zielvereinbarung zwischen dem Land und der Hochschule könnte daher mit Blick auf die Gruppe der Studierenden zu gegebener Zeit angepasst werden.

3.1.2.3 Hochschulabsolvent/innen

Wie bei den vorhergehenden Quoten ist auch der Anteil der Hochschulabsolventinnen an allen Absolventen in Sachsen-Anhalt höher als im Bundesdurchschnitt, wobei der Abstand – von einer Ausnahme abgesehen – mindestens 3,5 Punkte beträgt, und somit in der Regel noch etwas größer ist als bei den vorhergehenden Indikatoren. Im Schnitt liegt der Frauenanteil an den Absolventen im Zeitraum 2005 bis 2009 bei rund 55 % gegenüber rund 51 % deutschlandweit (siehe Abbildung 12).⁹

Entsprechend ist auch der Absolventinnen-Anteil an den einzelnen Hochschulen höher als bei den vorhergehenden Indikatoren; allerdings ist in der Regel auch die Volatilität etwas höher, offenkundig zumindest zu einem erheblichen Teil beeinflusst durch die Umstellung auf das neue gestufte Studiensystem, das zu einem schnelleren Erstabschluss, dem Bachelor führt. Daher sollte zumindest ein Teil der nachfolgend beschriebenen Unterschiede, insbesondere in einzelnen Jahren, nicht überbewertet werden.

⁹ Amtliche Statistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Absolventen, 2009, eigene Berechnung.

Die Umstellung auf das neue, gestufte Studiensystem führt dazu, dass zeitweise zwei Studienanfängerjahrgänge gleichzeitig ihr Studium abschließen, wodurch die Quote temporär überproportional beeinflusst wird. So dürfte z. B. der Frauenanteil von über 70 % an den Absolvent/innen der Kunsthochschule Burg Giebichenstein im Jahr 2007 hierdurch beeinflusst sein, der erheblich über dem der vorhergehenden und nachfolgenden Jahre liegt; allerdings ist die Quote in den späteren Jahren etwas höher als im Jahr 2005.

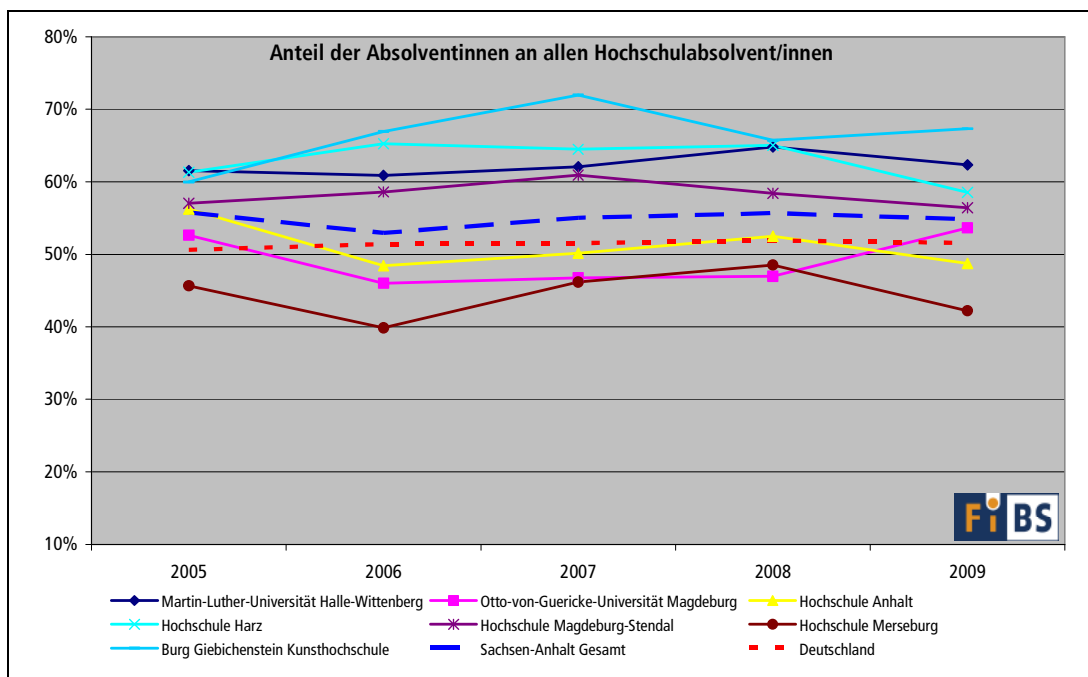


Abbildung 12: Frauenanteile an Absolvent/innen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Deutlich überproportional ist der Frauenanteil an den Hochschulschulabsolventen auch an der Hochschule Harz mit zeitweise rund 65 %, der um rund 10 Prozentpunkte über dem Frauenanteil an den Studierenden liegt; allerdings dürfte auch hier die Umstellung auf die gestuften Studiengänge ein wichtiger Einflussfaktor sein. Demgegenüber ist der Unterschied gegenüber dem Frauenanteil unter den Studierenden an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, der im Schnitt bei etwas über 60 % liegt, vergleichsweise gering; nur 2008 war er mit 65 % überdurchschnittlich.

Der Frauenanteil an den Absolventen liegt an der Hochschule Magdeburg-Stendal etwa fünf Prozentpunkte über dem bezogen auf alle Studierenden. An den verbleibenden drei staatlichen Hochschulen gelten zwar grundsätzlich ähnliche Unterschiede im Vergleich zum Frauenanteil unter allen Studierenden; auffallend ist dabei einerseits der unterproportionale Wert im Jahr 2006 an der Hochschule Merseburg, der die Vermutung nahelegt, dass in diesem Jahr im Jahr 2003 neu eingeführte Bachelor-Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften und/oder in

Mathematik/Naturwissenschaften mit einem hohen Männeranteil das Studium abgeschlossen haben. Auffallend sind andererseits auch die unterproportionalen Werte in den Jahren 2006 bis 2008 an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, die auf eine vergleichbare Entwicklung zurückzuführen sein könnten.

Frauenanteil an den Hochschulabsolvent/innen in MINT-Fächern

In den MINT-Fächern oszillieren Landes- und Bundesdurchschnitt umeinander, im Jahr 2009 lag letzterer mit 31,4 % vergleichsweise deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 33,9 % (siehe Abbildung 13).¹⁰ Die entscheidende Botschaft ergibt sich jedoch weniger durch den großen Unterschied zu den Männern, sondern durch den Vergleich mit den Anfänger- und Studierendenanteilen. Der Frauenanteil unter den Absolvent/innen ist in aller Regel (deutlich) höher als der an den Studienanfänger/innen bzw. Studierenden insgesamt, was darauf verweist, dass Frauen überproportional häufig ihr MINT-Studium – wie auch generell ein Studium – erfolgreich abschließen.

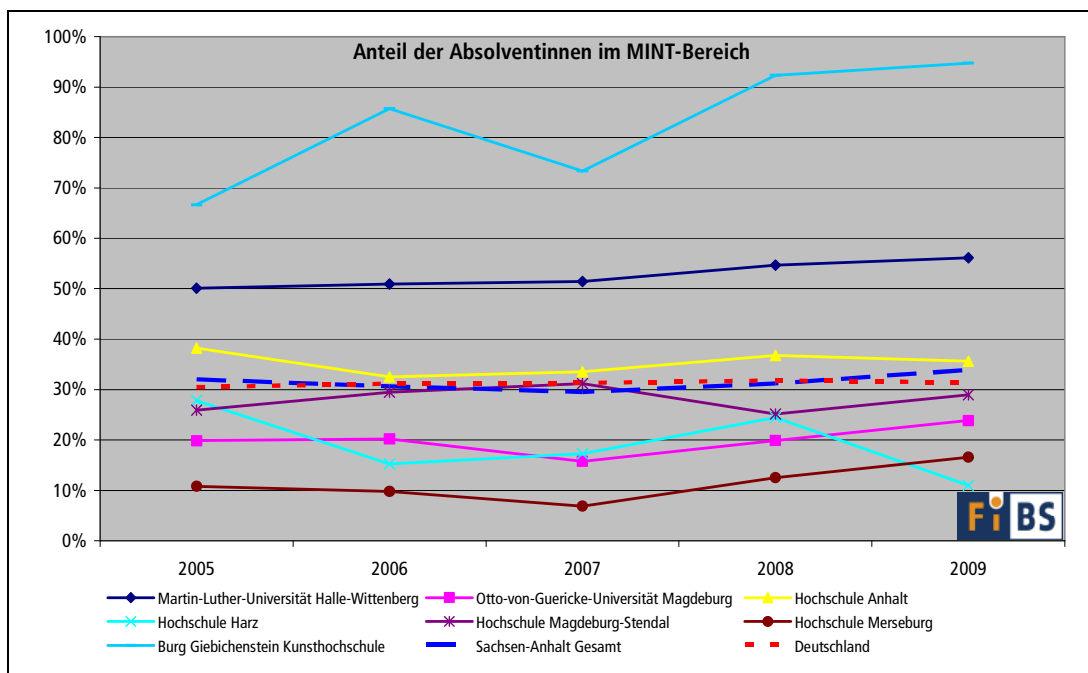


Abbildung 13: Frauenanteile an den MINT-Absolvent/innen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Wie bereits bei den vorhergehenden Indikatoren hat die Burg Giebichenstein Kunsthochschule eine Sonderstellung, die jedoch zugleich bedeutet, dass nicht nur wenige Männer dort ein MINT-Studium (Architektur) überhaupt aufnehmen, sondern offenbar auch ein beträchtli-

¹⁰ Amtliche Statistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Absolventen, 2009, eigene Berechnung.

cher Anteil die Hochschule vor dem Abschluss verlässt. Den zweiten Platz hat wie vordem die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, deren Frauenanteil an den Absolvent/innen von 50 auf 56 % ansteigt und sich damit zugleich immer stärker gegenüber dem Studentinnen- und Studienanfängerinnenanteil entfernt. Durchgängig über dem Landesdurchschnitt liegt auch die Hochschule Anhalt, deren Frauenanteil unter den Absolvent/innen zwischen 32 und 38 % schwankt. Auch hier zeigt sich ein doch recht beträchtlicher Unterschied zu den vorhergehenden Indikatoren.

Leicht unter dem Landes- wie Bundesdurchschnitt liegen in der Regel die Werte der Hochschule MAGDEBURG-STENDAL. Mit einem gewissen Abstand liegen die Anteilswerte der Universität Magdeburg, die um die Marke von 20 % herum variieren, sowie die der Hochschule Merseburg, die lange Zeit bei um die 10 Prozent lagen, sich 2009 allerdings deutlich auf 17 % erhöht haben. An beiden Hochschulen liegen die Anteile der Absolventinnen in den meisten Jahren unterhalb der Vergleichswerte, wobei zu berücksichtigen ist, dass dies auch eine Folge geringerer Frauenanteile an den Studienanfänger/innen in früheren Jahren sein kann oder aber des Zeitpunkts der Einführung von Bachelorstudiengängen.

Deutlich von den anderen staatlichen Hochschulen des Landes weicht die Entwicklung an der Hochschule Harz ab, deren Werte in den Folgejahren (abgesehen von 2008) deutlich unter dem Ausgangswert in 2005 von knapp 30 % liegen. 2009 lag der Frauenanteil an den MINT-Absolvent/innen bei nur noch leicht über 10 % und damit deutlich unter den Vergleichswerten bei Studienanfängerinnen (in früheren Jahren) und Studierenden. Allerdings scheint der Ausgangswert auch unverhältnismäßig hoch, wenn man dies mit den Werten bei Studienanfängern und Studierenden vergleicht. Auffallend sind hierbei allerdings auch die gegenläufigen Entwicklungen zwischen dem Absolventen- und Erstsemesteranteil, die eventuell einer näheren Untersuchung wert sind.

3.1.2.4 Promotionen

Mit den bisher beschriebenen Indikatoren verlassen wir auch die Bereiche, in denen die Frauen zumindest im Landesdurchschnitt bzw. an den vier darüber liegenden Hochschulen die Mehrheit stellten. Allerdings zeigt sich an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg eine Entwicklung, die – wenn sie sich auch in Zukunft fortsetzt – zu einer weiblichen Mehrheit unter den Promovend/innen führen könnte. Grundsätzlich gilt, dass die Frauenanteile an den Promotionen bundesweit deutlich, um bis zu knapp zehn Prozentpunkte unter denen der Hochschulabsolvent/innen liegen und im Betrachtungszeitraum leicht angestiegen sind. Dieser Anstieg des Frauenanteils ist durch eine leicht gegenläufige Tendenz bei Männern und Frauen

bedingt; während die Zahl der promovierenden Männer latent abnimmt, steigt die Anzahl bei den Frauen. Abzuwarten bleibt, wie sich das Verhältnis zwischen dem Landes- und dem Bundesdurchschnitt, die letztlich immer wieder umeinander herum schwankten (siehe Abbildung 14), sich zukünftig entwickelt und ob der Landesdurchschnitt wieder über den Bundesschnitt ansteigen kann oder nicht.

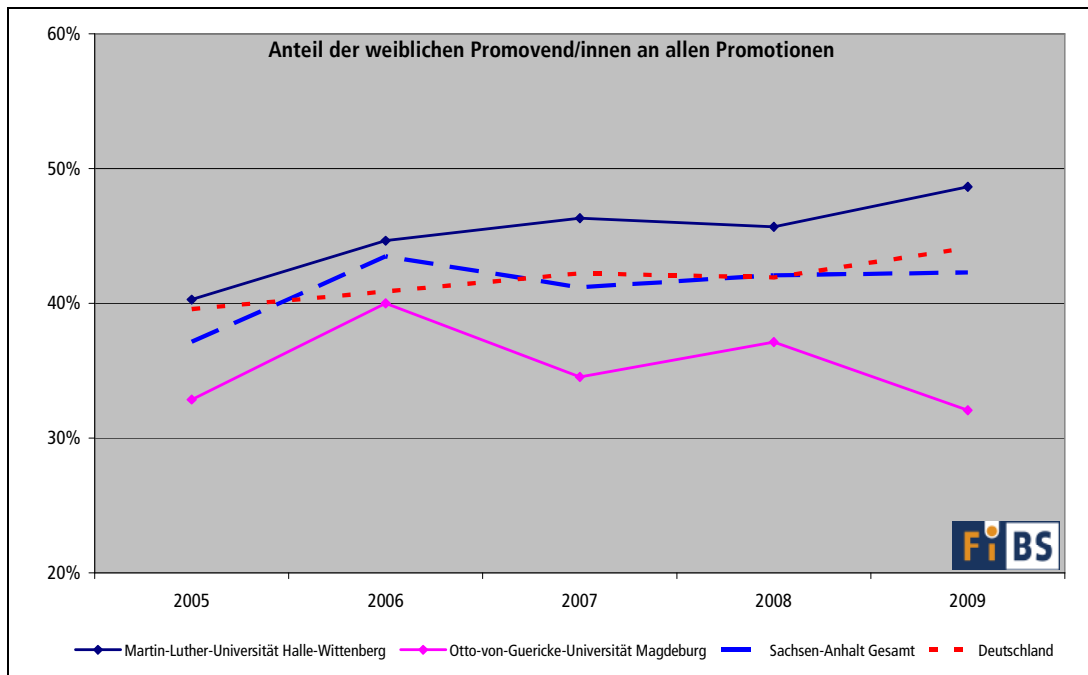


Abbildung 14: Frauenanteile an Promotionen an Universitäten in Sachsen-Anhalt

Betrachtet man die Entwicklung der beiden Universitäten im Land, dann entfernen sich die Anteilswerte sukzessive voneinander, vor allem bedingt durch den (nahezu) kontinuierlichen Anstieg, auf der Basis sich vergleichsweise gering verändernder Fallzahlen insgesamt auf deutlich höherem Niveau als in Magdeburg, an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Demgegenüber zeigen sich an der Universität Magdeburg zeitweilig beträchtliche Schwankungen (insbesondere 2006 mit einem Einbruch auf insgesamt 90 Promotionen gegenüber ansonsten zwischen 184 und 220).

Grundsätzlich gilt, wie auch bereits bei den vorherigen Indikatoren und Abbildungen, dass der Frauenanteil der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg oberhalb und der der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg unterhalb des Landesdurchschnitts liegt.

Frauenanteil an Promotionen in MINT-Fächern

Etwas dynamischer als die Absolventinnenanteile ist bundesweit wie in Sachsen-Anhalt die Entwicklung bei den Frauenanteilen an den MINT-Promotionen, allerdings verbunden in Sach-

sen-Anhalt mit einer beträchtlichen Schwankungsbreite. Während der Anteil im Bundesdurchschnitt kontinuierlich von 28 auf 34 % angestiegen ist (siehe Abbildung 15),¹¹ und sich vergleichbare Eckwerte auch in Sachsen-Anhalt zeigen, sind hier die Ausschläge auch beträchtlich zwischen 40 % (2006) und 29 % (2007). Vergleichbare Entwicklungen zeigen sich auch den beiden Universitäten, wobei die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit meist über 40 % deutlich oberhalb und die Universität Magdeburg mit üblicherweise rund 20 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegen. Eine gewisse Parallelität in der Entwicklung im Zeitablauf fällt dabei auf.

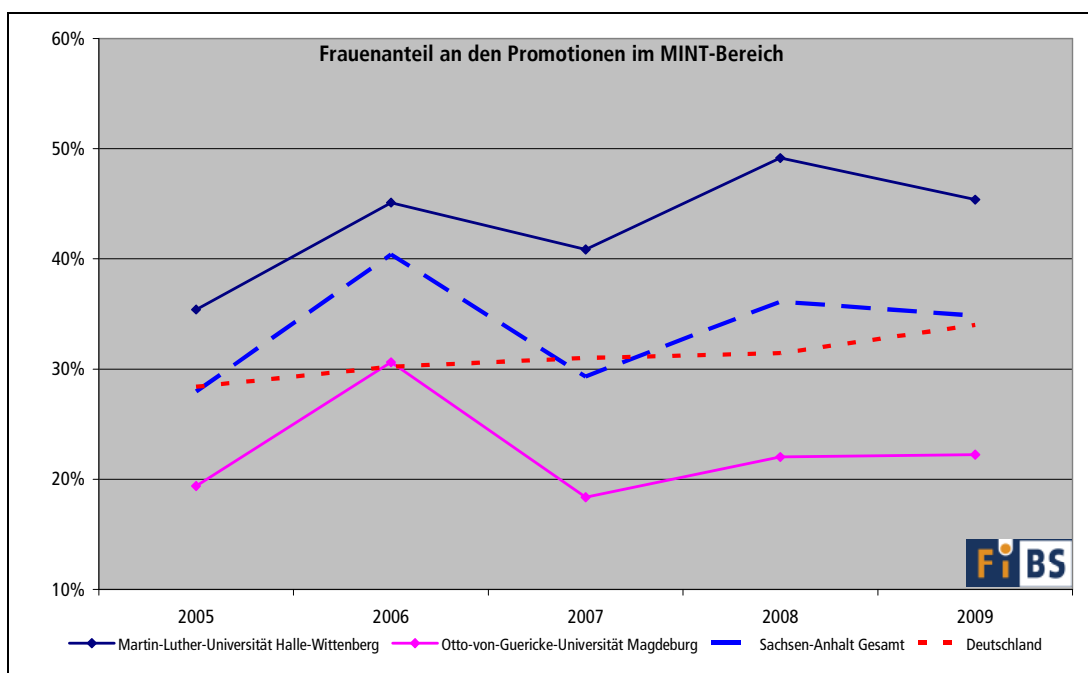


Abbildung 15: Frauenanteile an Promotionen MINT an Universitäten in Sachsen-Anhalt

3.1.2.5 Habilitationen

Im Jahr 2009 lag der Frauenanteil an den Habilitationen deutschlandweit deutlich unter denen vorheriger akademischer Stufen. Statt mindestens rund 40 % wird im Durchschnitt sowohl auf der Landes- als auch im Bundesgebiet insgesamt nicht einmal jede vierte Habilitation von einer Frau abgeschlossen. Der Wert Sachsens-Anhalts schwankt dabei um den Bundesdurchschnitt, der vergleichsweise weniger volatil ist und um den Wert von 23 % ($\pm 1,5$ %) variiert, und liegt mal über, mal unter ihm. Sachsens-Anhalts Wert schwankt zwischen 19,5 % und 28,3 % (siehe Abbildung 16).

¹¹ Amtliche Statistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Promotionen, 2009, eigene Berechnung.

In absoluten Zahlen werden an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg – Tendenz abnehmend – zwischen 26 und 14 und an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg – Tendenz eher steigend – 23 bis 32 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen. Diese relativ geringen Fallzahlen bedeuten implizit zugleich auch, dass vergleichsweise geringfügig Veränderungen bei den absoluten Zahlen zu vergleichsweise beträchtlichen Verschiebungen beim Frauenanteil führen können. So ist etwa der deutliche Anstieg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Jahr 2008 auf einen (relativ gesehen) deutlichen Anstieg (von 5 auf 12) weiblicher Habilitationen bei annähernder Konstanz der männlichen Habilitationen zurückzuführen. Es bleibt abzuwarten, auf die Niveauverschiebung, die zumindest noch im Jahr 2009 sichtbar ist, auch in den kommenden Jahren bestehen bleibt. Demgegenüber ist die Zahl der habilitierenden Frauen an der Universität Magdeburg rückläufig und lag in den beiden letzten Jahren des Betrachtungszeitraums bei nur einer Habilitandin. Dennoch fällt auf, dass auch in dieser akademischen Stufe die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg höhere Frauenanteile aufweist als die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.¹²

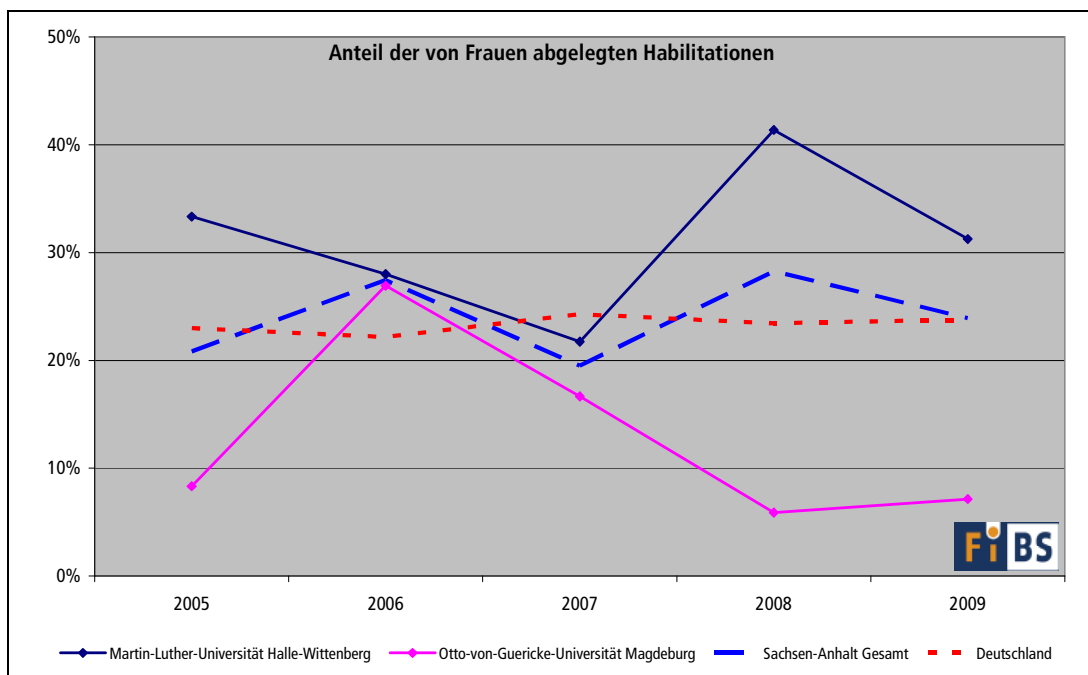


Abbildung 16: Frauenanteile an Habilitationen an Universitäten in Sachsen-Anhalt

Frauenanteil bei Habilitationen in MINT-Fächern

Beträchtliche Schwankungen sowie teilweise auffallende Parallelitäten zeigen sich an den beiden Universitäten bei den Habilitationsanteilen im MINT-Bereich von Frauen. So sinkt der

¹² Amtliche Statistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Habilitationen, 2009, eigene Berechnung.

Anteilswert an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg von 25 % (2005) bzw. 28 % (2006) auf Null in 2008 und 2009 ab (siehe Abbildung 17).¹³ Auffallend ist dabei zudem die auch in absoluten Zahlen insgesamt rückläufige Zahl der Habilitationen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; wurden 2005 noch 12 Verfahren abgeschlossen, waren es 2009 nach den vorliegenden Zahlen null. Deutlich geringer sind die absoluten Zahlen an der Universität Magdeburg, die von 7 bzw. 8 (2006) auf 5 (2009) absinken, bei recht sprunghaftem Frauenanteil, was aber bei derart geringen Absolutwerten nicht verwunderlich ist, da eine Frau bzw. ein Mann mehr oder weniger mit Anstiegen bzw. Rückgängen von bis zu 20 % verbunden ist. Dass derart starke Veränderungen an den einzelnen Hochschulen zu vergleichsweise starken Ausschlägen auch beim Landesdurchschnitt führen, der zwischen 20 % und Null springt, ist nicht weiter verwunderlich, während der Bundestrend deutlich unspektakulärer verläuft, sich jedoch sukzessive verringert.

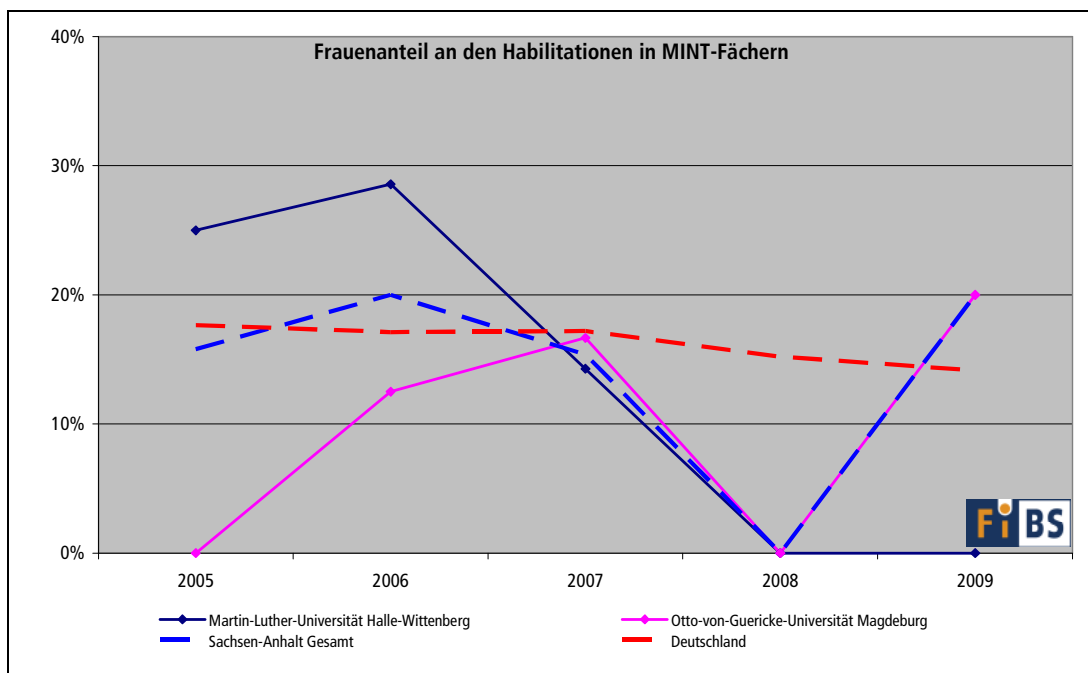


Abbildung 17: Frauenanteile an Habilitationen MINT an Universitäten in Sachsen-Anhalt

¹³ Amtliche Statistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Habilitationen, 2009, eigene Berechnung.

3.1.3 Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal

3.1.3.1 Sonstiges wissenschaftliches Personal

Wird das sonstige wissenschaftliche Personal, das wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen, Dozent/innen und Assistent/innen umfasst, untersucht, so zeigt sich zumindest gegenüber den Habilitationen wieder ein Anstieg und somit eine Annäherung an die Werte in den Abschnitten zuvor. Allerdings bleibt der Befund der letzten beiden Abschnitte unverändert, d. h. Frauen sind im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung wie insbesondere aber auch im Verhältnis zum Anteil an den Hochschulabsolvent/innen deutlich unterrepräsentiert. Im Bundesdurchschnitt beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal knapp 40 %; allein im Betrachtungszeitraum zeigt sich ein Anstieg von 35 % auf knapp 40 %. Demgegenüber ist der Anteilswert in Sachsen-Anhalt vergleichsweise konstant bei etwas über 40 %, bei einem leichten Anstieg gegenüber den Vorjahren insbesondere im letzten Betrachtungsjahr (siehe Abbildung 18).

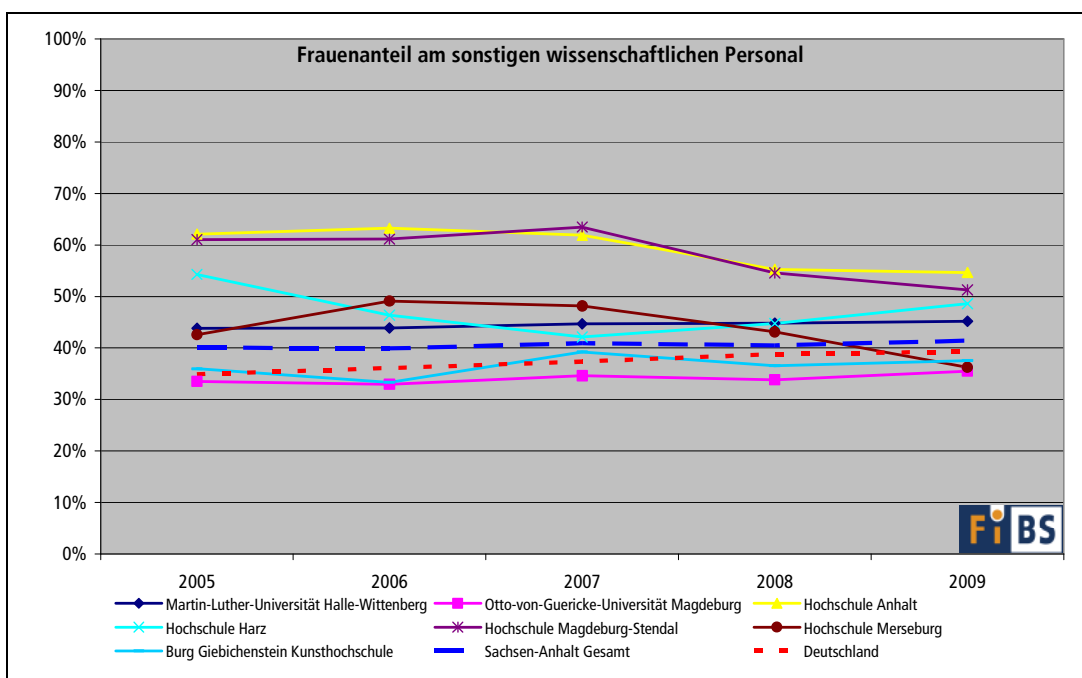


Abbildung 18: Frauenanteil am sonstigen wissenschaftlichen Personal an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Die Unterschiede innerhalb der Hochschulen des Landes sind beträchtlich und schwanken zwischen annähernd zwei und einem Drittel. Mit deutlichem Abstand die höchsten Anteile zeigen sich an den Hochschulen Anhalt und Magdeburg-Stendal, deren Werte bis einschließlich 2007 bei über 60 % lagen, anschließend aber recht stark auf 55 % (Anhalt) bzw. 51 % (Mag-

deburg-Stendal) abgesunken sind. Auch hier könnten sich somit die Profiländerungen bei der Fächerstruktur zugunsten der MINT-Fächer bemerkbar machen, was sich durch die nachfolgenden Betrachtungen bestätigt. Recht volatil – und mit unterschiedlichen Richtungen im Zeitablauf – ist der Frauenanteil an der Hochschule Harz. Zunächst sank er von 54 % (2005) auf 42 % (2007) ab, um dann wieder auf 49 % anzusteigen. Umgekehrt verhält es sich bei der Hochschule Merseburg; nach einem Anstieg von 42 % (2005) auf 49 % (2006), sank der Wert bis 2009 auf 36,2 % ab.

An den verbleibenden Hochschulen sind die Veränderungen im Zeitablauf deutlich geringer. Hinzuweisen ist darauf, dass Frauen an der Universität Magdeburg nur rund ein Drittel des wissenschaftlichen Personals stellen – Tendenz leicht steigend; und der Anteil der Kunsthochschule in Giebichenstein nur leicht höher liegt.

Frauenanteil am sonstigen wissenschaftlichen MINT-Personal

Im MINT-Bereich ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten beim sonstigen wissenschaftlichen Personal in aller Regel (deutlich) niedriger als bei dieser Beschäftigungsgruppe insgesamt, was den vorhergehenden Ergebnissen entspricht. Dabei ist der Landesdurchschnittswert für Sachsen-Anhalt zwischen 2005 und 2009 leicht rückläufig und sinkt von 27,0 auf 25,9 %. Deutschlandweit stiegen die Anteilswerte demgegenüber von 23 auf 26,1 %, sodass dieser nunmehr leicht über dem Landesdurchschnitt liegt. Die Entwicklung des Landesschnitts maßgeblich beeinflusst haben die Rückgänge an den drei Hochschulen Anhalt (von rund 55 % auf 41 %), Magdeburg-Stendal (50 % auf 28 %) und Harz von 33 auf 20 %. Erstaunlich ist die Entwicklung an der Hochschule Merseburg, wo der Frauenanteil zunächst sprunghaft von 17 auf 36 % angestiegen ist, um anschließend wieder sukzessive auf 21 % abzusinken. Hinzuweisen ist dabei darauf, dass die Gesamtzahl des sonstigen wissenschaftlichen Personals an den vier Fachhochschulen zusammen genommen nicht einmal zehn Prozent der beiden Universitäten beträgt; d. h. die deutlichen Rückgänge an den einzelnen Hochschulen werden durch den deutlich größeren Personalbestand weitgehend kompensiert, sodass der Rückgang des Landesdurchschnitts deutlich schwächer ausfällt. An den beiden Universitäten sind die Anteilswerte vergleichsweise konstant; in Halle bei rund 35 % und in Magdeburg bei 15 bis 19 %.

Der Anteilswert der Universität Magdeburg liegt dabei am unteren Rand, leicht unter dem Wert der Kunsthochschule, die allerdings auf sehr geringen absoluten Werten von rund 5 Personen insgesamt beruht.

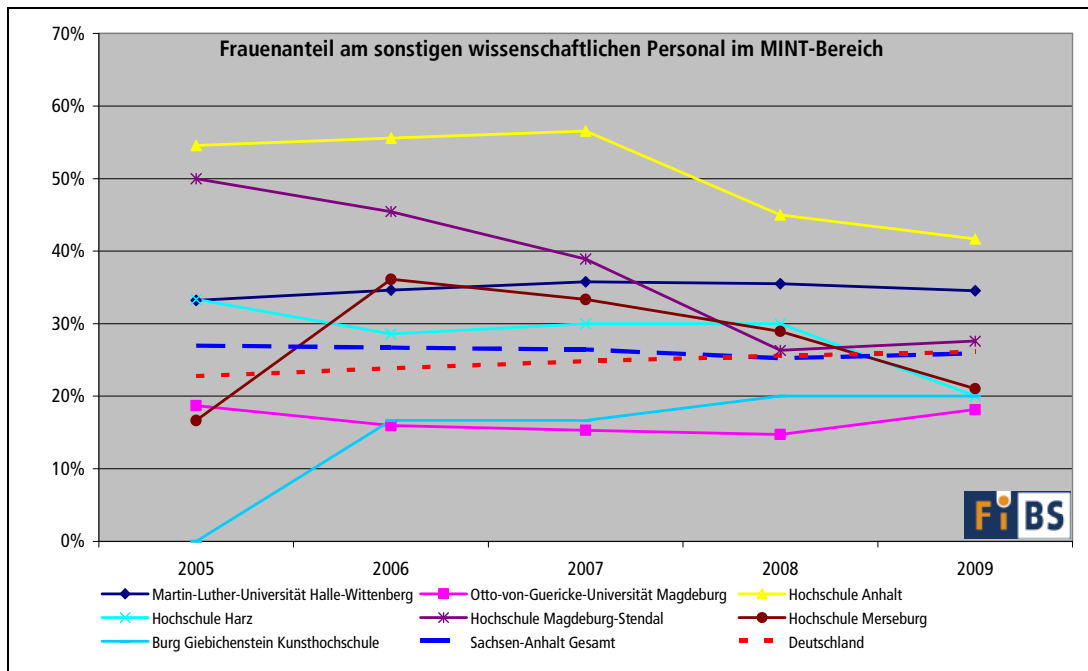


Abbildung 19: Frauenanteile am sonstigen wissenschaftlichen Personal in MINT-Fächern an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

3.1.3.2 Professorinnen

Betrachtet man in einem weiteren Schritt den Frauenanteil an den Professuren, dann zeigen sich wiederum beträchtliche – und teilweise durchaus überraschende – Unterschiede zwischen den Hochschulen des Landes sowie insgesamt deutlich geringere Werte als bei allen vorhergehenden Indikatoren. Stellten die Frauen noch rund ein Viertel der Habilitationen, so ist es im Bundesdurchschnitt nur rund jede sechste Professur (siehe Abbildung 20). Lag der Landesdurchschnitt bis 2007 leicht über dem Bundesdurchschnitt, so liegt er mittlerweile etwas darunter. Deutlich überdurchschnittlich ist der Frauenanteil an der Kunsthochschule Burg Giebichenstein, allerdings wohl auch fachrichtungsbedingt. Hier stieg der Anteilswert von gut einem Viertel auf ein knappes Drittel, wobei der Spitzenwert 2008 von 34,0 % anschließend wieder unterboten wurde. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass größere Schwankungen bei den vergleichsweise geringen Fallzahlen an der Kunsthochschule fast schon zwangsläufig sind. So ist der beträchtliche Anstieg im Jahr 2008 vor allem darauf zurückzuführen, dass sich die Zahl der männlichen Professoren vorübergehend von 34 auf 31 verringert hatte.

An den anderen Hochschulen, die alle deutlich größer sind, sind die Veränderungen im Zeitablauf vergleichsweise gering, sieht man einem von dem vorübergehenden überproportionalen Anstieg an der Hochschule Harz im Jahr 2007 ab. Insgesamt gesehen hat die Hochschule Magdeburg-Stendal den zweithöchsten Frauenanteil an den Professuren mit 21 bis 23 %, ge-

folgt von – abwechselnd – der Hochschule Anhalt bzw. Merseburg, die knapp unter 20 % haben, wobei der Anteilswert in Merseburg bis 2009 auf unter 17 % abgesunken ist. Den mit Abstand niedrigsten Anteil an weiblichen Professoren hat die Universität Magdeburg mit einem Wert von 11 % (2009), d. h. nur jede neunte Professur ist mit einer Frau besetzt, während es an den anderen Hochschulen mindestens jede siebte bzw. sechste ist. Unter dem Landesdurchschnitt liegt der Frauenanteil unter den Professuren auch an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, d. h. anders als bei allen vorhergehenden Indikatoren sind diesmal beide Universitäten unterdurchschnittlich, wobei die Universität Halle nur leicht unter dem Landesdurchschnitt liegt.

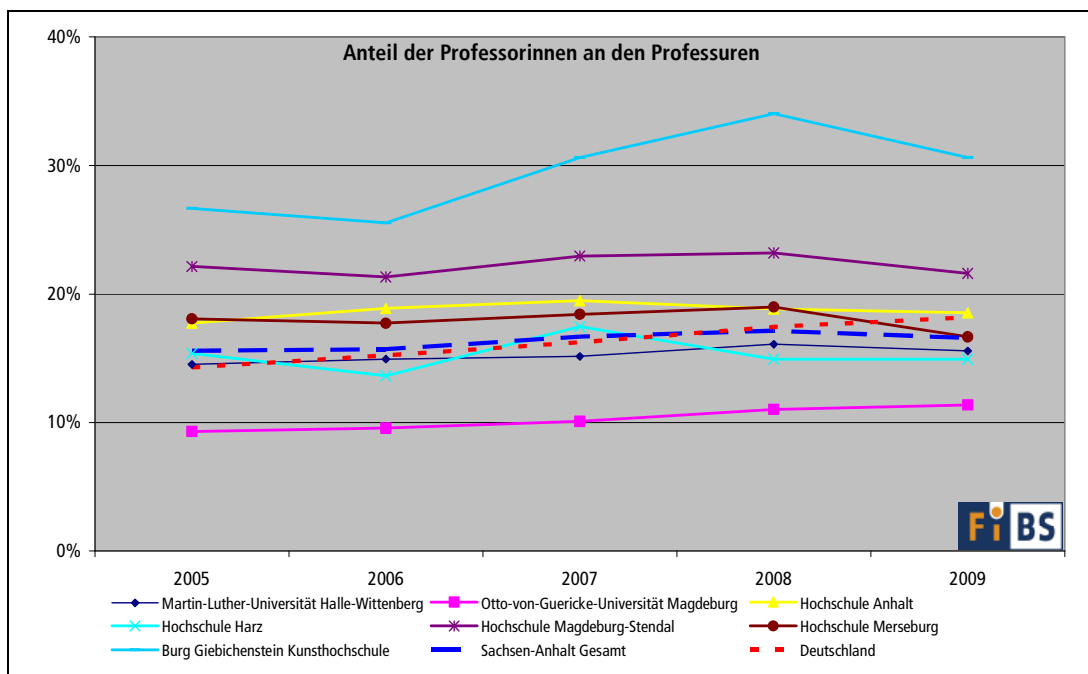


Abbildung 20: Frauenanteile an Professor/innen an Universitäten und sonstigen Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Professuren-Durchschnittswerte beträchtliche Unterschiede aufweisen, wenn die Vergütungsgruppe genauer betrachtet wird. Die nachfolgenden Ausführungen werden dabei – wenig überraschend – zeigen, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Professuren vergütet werden. Für die Juniorprofessuren gilt dies jedoch mit einer gewissen Einschränkung. Hinzuweisen ist dabei insbesondere auch auf die geringen Fallzahlen, wodurch – wie auch schon bei früheren Indikatoren – vergleichsweise geringfügige Veränderungen der absoluten Zahlen zu großen Veränderungen bei den Anteilswerten führen können.

MINT-Professorinnen

Deutlich geringer sind durchweg die Anteilswerte bezüglich der MINT-Professorinnen, die im Landesdurchschnitt zwischen 10 und 11 % liegen; im letzten Jahr 2009 nach einem vorhergehenden leichten Anstieg wieder etwas rückläufig. Der bundesweite Durchschnittswert hat sich sukzessive von 8 auf 10,5 % erhöht und liegt somit nunmehr gleichauf mit dem Landesdurchschnitt (siehe Abbildung 21).

Den mit Abstand höchsten Frauenanteil hat in den letzten Jahren die Hochschule Harz, bei der ein gutes Fünftel der MINT-Professuren an Frauen vergeben ist. Den zweithöchsten Anteil hatte lange Zeit die Hochschule Merseburg mit bis zu 17 %, der allerdings in 2009 deutlich auf 12,5 % abgesunken ist, was in absoluten Zahlen durch einen Rückgang von 7 auf 5 Professorinnen, bei unveränderter Zahl an männlichen Professoren bedingt ist. D.h. auch bei den Professuren können vergleichsweise geringe Veränderungen in absoluten Zahlen zu größeren Ausschlägen bei den relativen Werten führen.

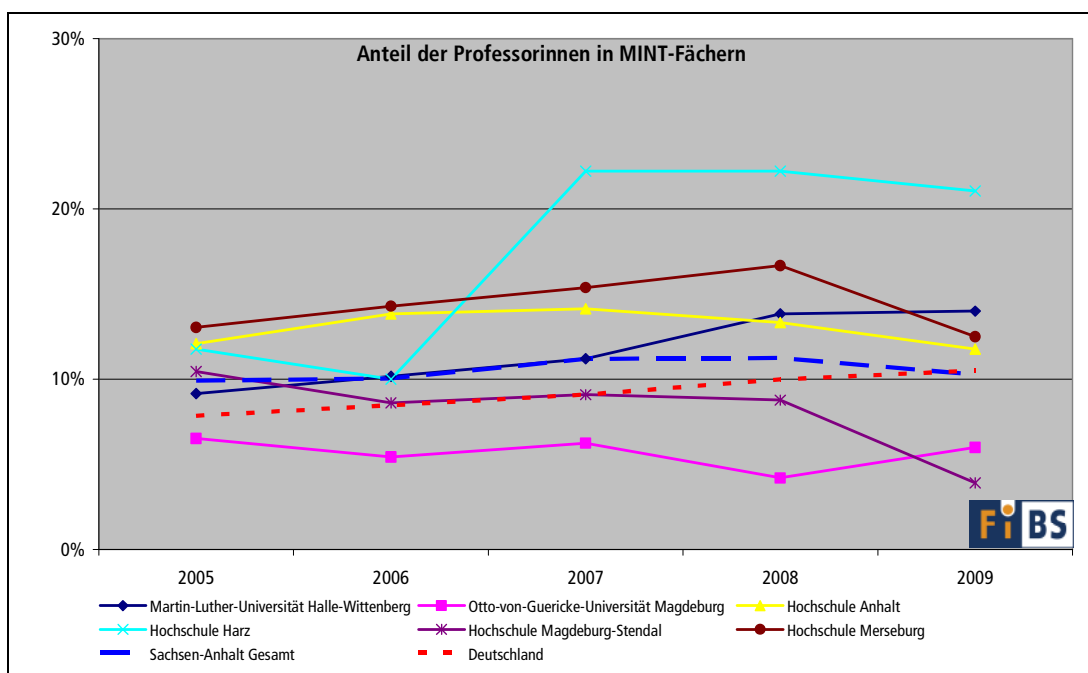


Abbildung 21: Frauenanteile an den Professuren in den MINT-Fächern an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Sukzessive den Anteil an Professorinnen von 9 auf 14 % erhöht hat die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, wodurch sie die Hochschule Merseburg nunmehr überholt hat. Gleichwohl hat sich die Zahl der männlichen Professoren im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr um fünf erhöht, während nur eine Professorin neu eingestellt wurde. Durchgängig niedrig ist der Anteil an der Universität Magdeburg, wo zeitweise nur jede zwanzigste MINT-Professur

mit einer Frau besetzt war; 2009 ist der Anteil wieder leicht auf den Wert vorhergehender Jahre angestiegen.

An den meisten verbleibenden Hochschulen bewegen sich die Frauenanteile in vergleichsweise engen Korridoren von 12 bis 14 % an der Hochschule Harz bzw. 4 bis 6,5 % an der Universität Magdeburg, die damit meist die „rote Laterne“ hatte. Allerdings hat sie diese im Jahr 2009 an die Hochschule Magdeburg-Stendal abgegeben, deren Anteil an Professorinnen sich von 10 auf 4 % verringert hat. Waren es 2005 noch 7 Professorinnen, waren es 2009 nur noch 2, d. h. nicht einmal ein Drittel, während sich die Zahl der männlichen Professoren im gleichen Zeitraum von 60 auf 49, d. h. um gut 20 % reduziert hat.

3.1.3.3 Juniorprofessorinnen

Während der Frauenanteil an den Juniorprofessuren im bundesweiten Trend kontinuierlich auf mittlerweile fast 40 % angestiegen ist, zeigt sich in Sachsen-Anhalt ein massiver Einbruch von knapp einem Drittel (2007) auf unter 10 % in 2009. Dies liegt daran, dass an beiden Universitäten mittlerweile nur noch je eine Juniorprofessorin beschäftigt ist, während es 2007 noch 3 (Halle bis einschließlich 2008) bzw. 4 in Magdeburg waren. Während sich die Zahl der männlichen Juniorprofessoren in Halle nur geringfügig verringert hat, ist deren Zahl in Magdeburg im gleichen Zeitraum von 10 auf 16 angestiegen; d. h. offenbar sind alle Neubesetzungen durch Männer abgedeckt worden (siehe Abbildung 22).

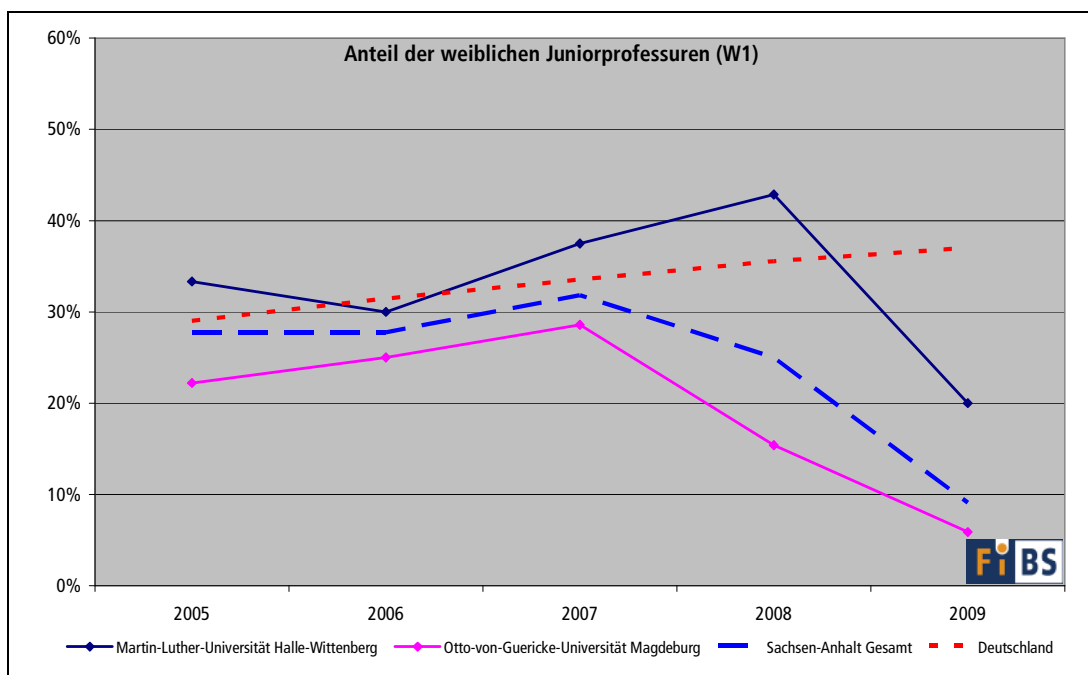


Abbildung 22: Frauenanteile an Juniorprofessor/innen an Universitäten in Sachsen-Anhalt

Anteil der Juniorprofessorinnen in MINT-Fächern

Bei der Analyse des Frauenanteils an den Juniorprofessuren im MINT-Bereich ist auf die vergleichsweise geringe Zahl hinzuweisen, was insbesondere für die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg gilt, die insgesamt maximal drei Junior-Professuren hat, von denen im Jahr 2009 eine durch eine Frau besetzt war. Der scheinbar hohe Anteilswert von einem Drittel relativiert sich somit.

An der Universität Magdeburg ist die absolute Zahl zwar mit bis zu 14 im Jahr 2009 deutlich höher, allerdings zeigt sich hier eine Verdopplung der Gesamtzahl zwischen 2008 und 2009. Da jedoch keine dieser Stelle in den Jahren 2008 bzw. 2009 durch eine Frau besetzt war, liegt der Anteilswert bei null Prozent. Der vorhergehende Wert von knapp 15 % bedeutete, dass zeitweilig eine Juniorprofessur weiblich besetzt war.

In der Folge schwankt der Durchschnittswert in Sachsen-Anhalt auf recht niedrigem Niveau von höchstens 10 %, allerdings in 2008 auch null Prozent, und liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, der in der fünf Jahren des Betrachtungszeitraums von knapp 20 % auf knapp 30 % angestiegen ist. D.h. die Entwicklungen in Sachsen-Anhalt und dem Bundesgebiet laufen deutlich auseinander.

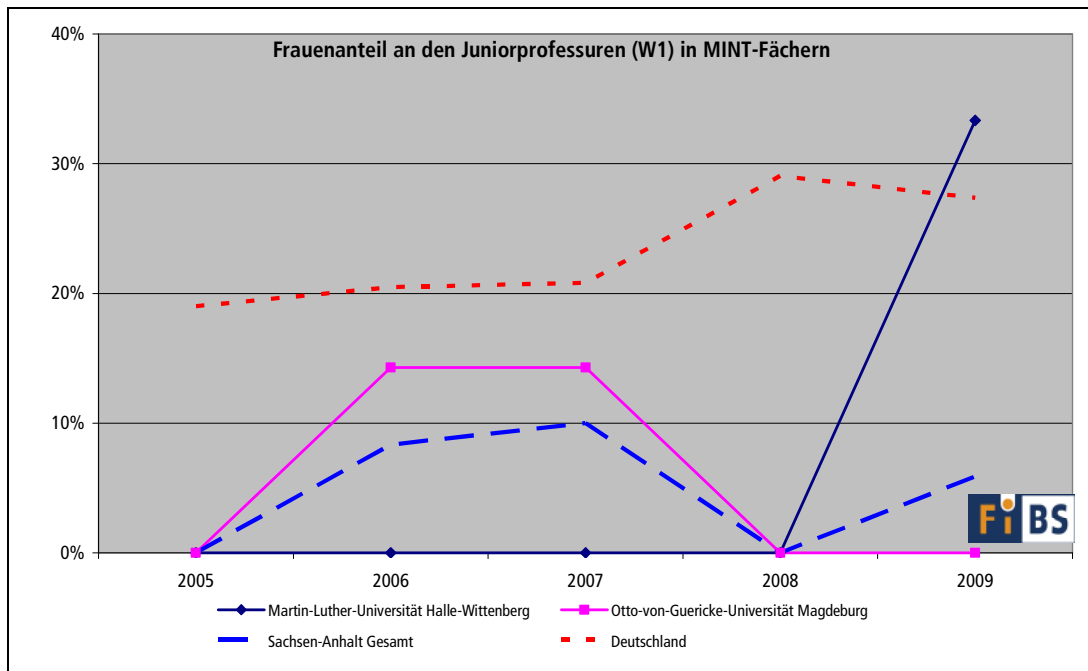


Abbildung 23: Frauenanteile an Juniorprofessor/innen in MINT-Fächern an Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Auffallend ist zudem die Parallelität in den Anteilswerten der Frauen zwischen den MINT-Habilitationen und den Juniorprofessuren.

3.1.3.4 C3/W2-Professorinnen

Bei den C3/W2-Professuren liegen alle Hochschulen – mit Ausnahme der Kunsthochschule Burg Giebichenstein – in allen Jahren sehr eng in einem Korridor von rund fünf Prozentpunkten beieinander (siehe Abbildung 24). Auffallend ist die Dichotomie in der Entwicklung nach Hochschularten. Während die Anteilswerte an den beiden Universitäten in unterschiedlichem Umfang – an der Universität Magdeburg etwas stärker und von einem niedrigeren Ausgangswert ausgehend – angestiegen sind, sind die Werte an allen Fachhochschulen nach einem vorübergehenden und teilweise beträchtlichen Anstieg wieder rückläufig. Während die Werte an den Hochschulen Anhalt und Merseburg im letzten Jahr des Hochschulen über dem Ausgangswert im Jahr 2005 liegen, liegt der Frauenanteil an den beiden anderen Fachhochschulen jeweils darunter. Im Ergebnis haben die beiden Universitäten nunmehr – nach der Kunsthochschule – die landesweit höchsten Werte aufzuweisen, gefolgt von den Hochschulen Magdeburg-Stendal, Merseburg, Anhalt und Harz.

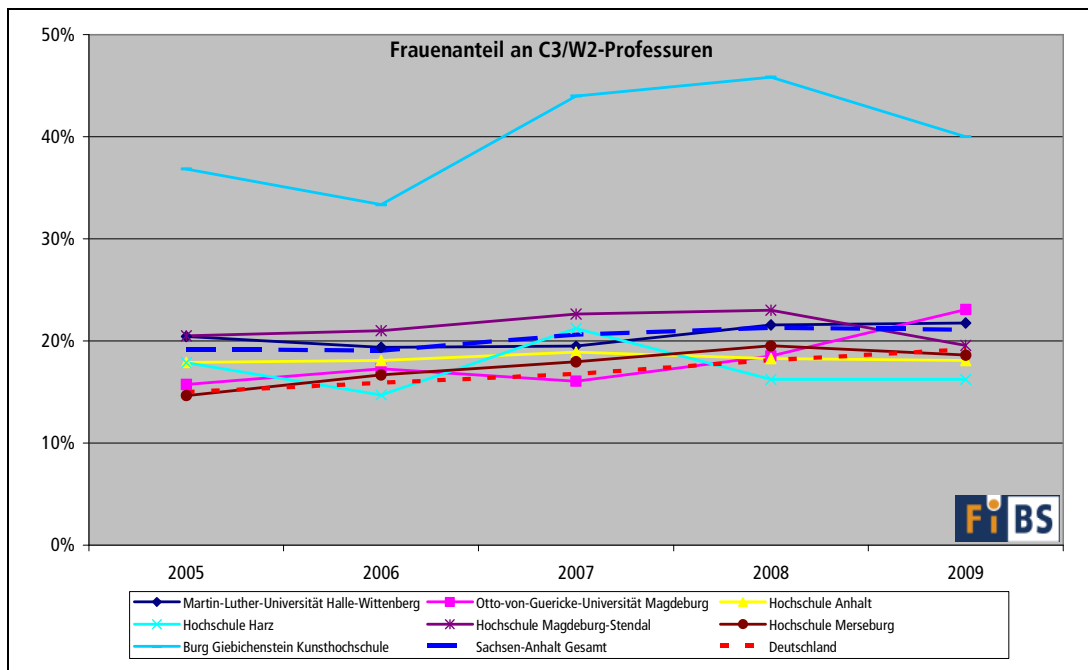


Abbildung 24: Frauenanteile an C3/W2 Professor/innen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

C3/W2-Professuren in MINT-Fächern

Deutlich besser schneidet Sachsen-Anhalt hingegen beim Frauenanteil an den C3/W2-Professuren in den MINT-Fächern ab, wo der Landesdurchschnitt mit 11,6 bis 13,5 % meist recht deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 7,9 bis 10,6 % liegt (siehe Abbildung 25). Allerdings weist der Bundestrend durchgängig nach oben, während der Wert Sachsen-Anhalts

2009 wieder leicht nach unten wies, was durch einen Rückgang der Zahl der Professorinnen von 15 auf 11 bei leichtem Anstieg der Zahl an männlichen Professoren (um 2 von 103 auf 105) bedingt ist.

Den höchsten Anteilswert hat die Hochschule Harz, an der ein Drittel der insgesamt 9 MINT-Professuren durch Frauen besetzt ist. Deutlich größer ist die absolute Zahl der C3/W2-Professuren an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, an der rund jede fünfte MINT-Professur durch Frauen besetzt ist; bedingt durch einen deutlichen Rückgang der Zahl an männlichen Professoren bei weitgehender Konstanz der Zahl weiblicher. Da dieser hohe Frauenanteil unter den C3/W2-Professuren an beiden Hochschulen (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Harz) mit hohen und an der Hochschule Harz sogar deutlich steigenden Frauenanteil unter den MINT-Studienanfängern einhergeht, könnte sich die These ableiten lassen, ob es hier einen Zusammenhang gibt bzw. – unabhängig davon – welche Gleichstellungsmaßnahmen hier positive Wirkungen entfalten.

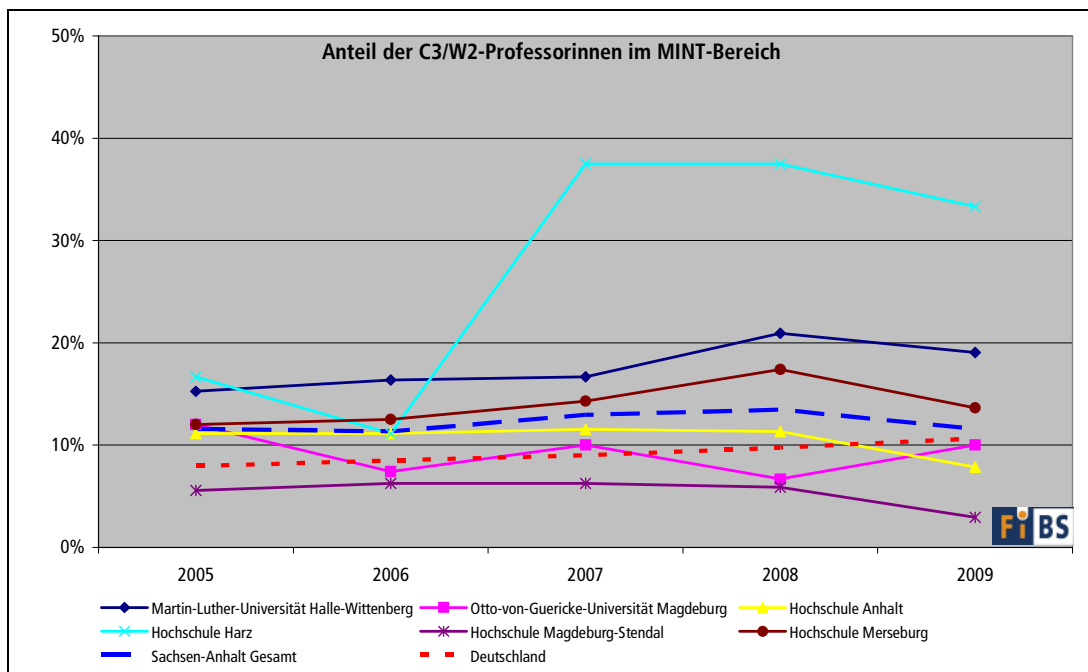


Abbildung 25: Frauenanteile an C3/W2-Professuren in MINT-Fächern an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

An den meisten Hochschulen sind die Schwankungen in den Anteilswerten, wie auch in den absoluten Zahlen, recht begrenzt und verändern sich mal mehr mal weniger durch einzelne Zu- oder Abgänge. Den niedrigsten Anteilswert hat durchgängig die Hochschule Magdeburg-Stendal, die knapp jede zwanzigste Professur, und 2009 nur eine von insgesamt 34 Professuren durch eine Frau besetzt hatte, bedingt durch Weggang einer Frau und die Neubesetzung

einer Professur mit einem Mann. Auch hier zeigt sich eine gewisse Parallelität zwischen dem Anteil von Frauen unter den Professuren und dem der Studienanfänger/innen, die allerdings nicht überinterpretiert werden sollte.

Hinzuweisen ist noch darauf, dass an der Kunsthochschule keine der beiden C3/W2-Professuren im MINT-Bereich (Architektur) mit einer Frau besetzt ist; sie wird daher in der Abbildung nicht ausgewiesen. Hierbei fällt allerdings der „Widerspruch“ zwischen den ganz überwiegend weiblichen Studierenden und den ausschließlich männlichen Professoren auf, da dies auch für die C4/W3-Professur gibt.

3.1.3.5 C4/W3-Professorinnen

Deutlich ausgeprägter sind die Unterschiede zwischen den Hochschulen beim Anteil der C4/W3-Professorinnen. Grundlegend ist darauf zu verweisen, dass Frauen bundesweit gerade einmal jede siebte Professur und im Land Sachsen-Anhalt nicht einmal jede zehnte stellen. Von den Universitäten des Landes liegt die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg leicht über dem Landesdurchschnitt und die Universität Magdeburg deutlich darunter (siehe Abbildung 26). Während in Halle-Wittenberg jede neunte C4/W3-Stelle durch eine Frau besetzt ist, ist es an der Universität Magdeburg nur etwa jede Zwanzigste. Diese geringe Quote stellt bereits eine recht deutliche Verbesserung gegenüber dem Ausgangswert 2005 dar, als nur jede dreißigste Professur durch eine Frau besetzt war.

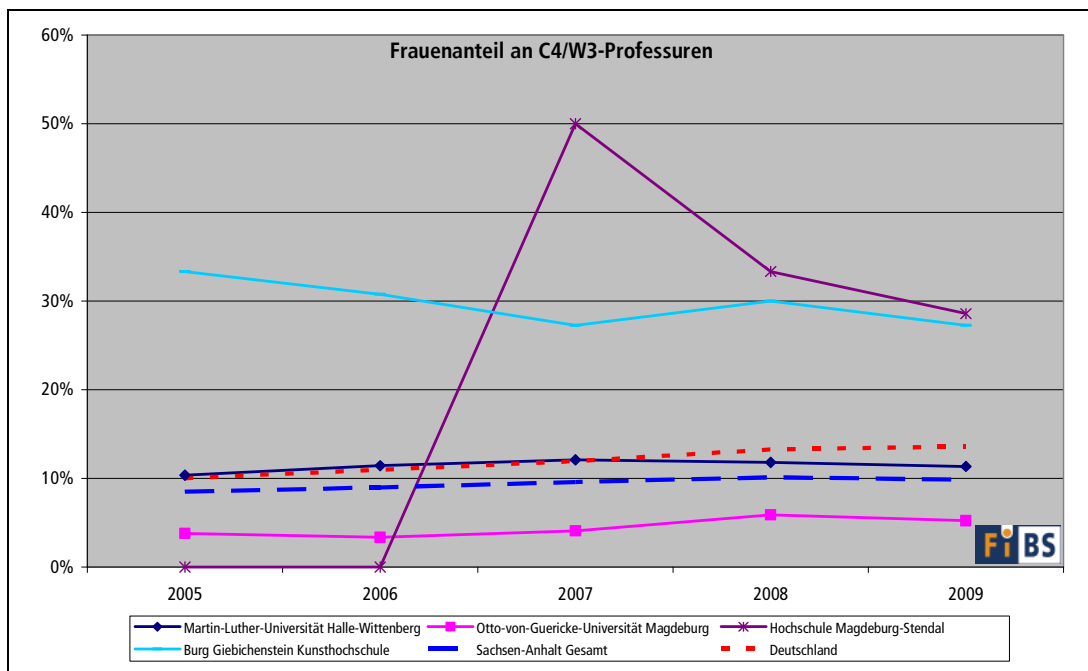


Abbildung 26: Frauenanteile an C4/W3-Professor/innen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

An den Fachhochschulen ist die Zahl der C4/W3-Professuren – abgesehen von der Hochschule Magdeburg-Stendal – minimal, d. h. es gibt höchstens zwei, und ausnahmslos durch Männer besetzt. Die einzige Ausnahme ist die Hochschule Magdeburg-Stendal, deren Anzahl an C4/W3-Professuren zwischenzeitlich auf 7 angestiegen ist, von denen 2 durch Frauen besetzt sind, wodurch sich der Anteil von einem guten Viertel erklärt. Der Spitzenwert 2007 erklärt sich dadurch, dass die beiden Professoren dieser Vergütungsgruppe durch einen Mann und eine Frau besetzt waren.

Die Kunsthochschule Burg Giebichenstein fällt mit einem – im Zeitablauf allerdings sinkenden – Anteilswert von knapp 30 % etwas heraus, ist allerdings auch aufgrund der Ausrichtung nicht mit den anderen Hochschulen vergleichbar.

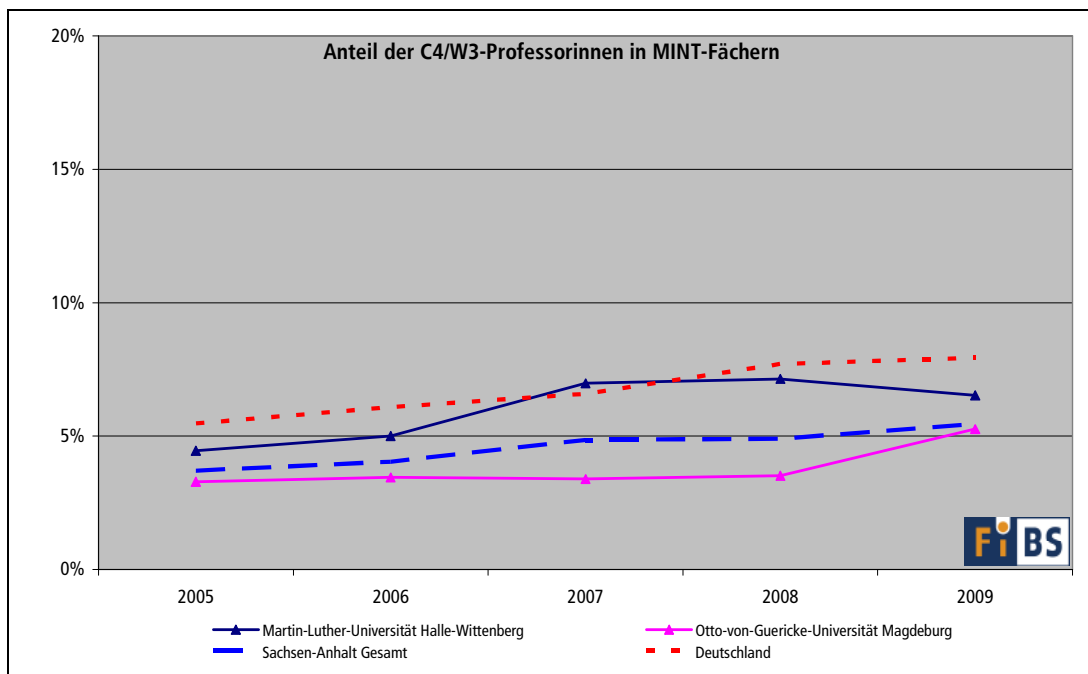


Abbildung 27: Frauenanteile an C4/W3-Professor/innen MINT an Universitäten in Sachsen-Anhalt

C4/W3-Professuren in MINT-Fächern

Selbst nach einem kontinuierlichen Anstieg in den letzten Jahren ist im Landesdurchschnitt nur jede zwanzigste C4/W3-Professur im MINT-Bereich mit einer Frau besetzt, gegenüber „immerhin“ jeder zwölften bundesweit. Von den beiden Universitäten erreicht die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (annähernd) den Bundesdurchschnitt, da drei der insgesamt bis zu 46 C4/W3-Professuren im MINT-Bereich durch Frauen besetzt sind. Absolut gesehen hat die Universität Magdeburg genauso viele C4/W3-Professuren besetzt, wie die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, allerdings bei deutlich höherer Anzahl an Männern, so-

dass auch der Durchschnittswert entsprechend niedriger liegt und 2009 den Wert von 10 % erreicht hat.

An den Fachhochschulen des Landes gibt es keine einzige C4/W3-Professorin in den MINT-Fächern, allerdings ist die Zahl der Professoren insgesamt auch sehr gering und beträgt an allen Fachhochschulen zusammen gerade eine gute Handvoll, d. h. sechs. Die Hochschule Magdeburg-Stendal hat 2009 drei C4/W3-Professuren mit Männern besetzt.

3.1.4 Frauenanteile in den Leitungspositionen der Hochschule

Die Leitungspositionen in den Hochschulen können in die drei Kategorien Rektor/innen bzw. Präsident/innen¹⁴, Prorektor/innen bzw. Vizepräsident/innen sowie Kanzler/innen eingeteilt werden.

Im Jahr 2009 waren insgesamt 1.387 Leitungspositionen an deutschen Hochschulen weiblich besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 19,3 %. In der Kategorie Rektor/innen, Präsident/innen und Gründungsrektor/innen lag der Frauenanteil bei 11,6 % gegenüber 22,1 % bei Prorektor/innen und Vizepräsident/innen und 21,9 % bei den Kanzler/innen (CEWS 2010).

In Sachsen-Anhalt ist keine Präsidentin und lediglich an der Fachhochschule der Polizei eine Rektorin und Kanzlerin beschäftigt. Ein ausgeglicheneres Bild gibt es bei den Prorektor/innen und Vizepräsident/innen, da sieben der 20 Prorektor/innen und Vizepräsident/innen (33,3 %) weiblich sind. Insgesamt sind somit sieben der 33 Leitungspositionen (21,2 %).¹⁵

Im Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt ergibt sich somit ein differenziertes Bild. Zwar ist der Frauenanteil an den gesamten Leitungspositionen in Sachsen-Anhalt leicht überdurchschnittlich, diese verteilen sich ausschließlich auf eine einzige der drei Gruppen.

Den höchsten weiblichen Anteil an den Leitungspositionen hat die Burg Giebichenstein Kunsthochschule in der alle drei Prorektoren weiblich sind. An der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg sind zwei Prorektorinnen, an den Hochschulen Anhalt und Magdeburg-Stendal gibt es jeweils eine Prorektorin bzw. Vizepräsidentin.

An drei der staatlichen Hochschulen des Landes, der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sowie den Hochschulen Harz und Merseburg sind keine Frauen in Leitungspositionen. Zusammengefasst gibt es somit jeweils genau an der Hälfte der Universitäten bzw. Fachhochschulen (keine) weibliche(n) Leitungskräfte. Nur die Kunsthochschule sticht hinsichtlich des

¹⁴ Einschließlich Gründungsrektor/innen.

¹⁵ Stand 03.2011.

Anteilswerts an allen Leitungskräften deutlich hervor; auch die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg hebt sich von den anderen Hochschulen etwas ab.

3.1.5 Zusammenfassung

Bevor die Hochschulen einzeln noch einmal kurz zusammengefasst werden, sei auf eine Auffälligkeit hingewiesen: Vergleicht man die Rangfolge bei den Leitungskräften mit denen der Studierenden-Indikatoren, dann fallen ein paar Parallelen auf: Die Kunsthochschule Burg Giebichenstein hat in beiden Fällen jeweils die höchsten Frauenanteil, gefolgt von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, während die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg keine weiblichen Leitungskräfte hat und deutlich unter dem Landesdurchschnitt bei den Studierenden-Indikatoren liegt.

Bei den Fachhochschulen ist der Sachverhalt nicht ganz so klar. Während die Hochschule Magdeburg-Stendal eine weibliche Leitungskraft und überdurchschnittliche Frauenanteile unter den Studierenden hat, gilt dies nicht für die Hochschule Anhalt, die eine weibliche Leitungskraft aber in der Regel die geringsten Frauenanteile hat. Umgekehrt ist die Situation an der Hochschule Harz, hier sind die Frauenanteile unter den Studierenden hoch, „obwohl“ es keine weibliche Leitungskraft gibt, während die Hochschule Merseburg keine weibliche Leitungskraft und meist am unteren Ende der Rangskala bei den studentischen Frauenanteilen liegt.

Im Folgenden wird zunächst Sachsen-Anhalt mit dem Bundesdurchschnitt verglichen, wobei anders als bisher nicht einzelne Indikatoren gesondet betrachtet werden, sondern vielmehr die Entwicklung der Frauenanteile über die verschiedenen „akademischen“ Ebenen hinweg betrachtet werden. Wir folgen damit der Deutschen Forschungsgemeinschaft, nach der „differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn erhoben und ... veröffentlicht werden sollen“ (DFG Gleichstellungsstandards)

Die beiden nachstehenden Abbildungen zeigen deutlich, dass der Anteil von Frauen lediglich zwischen Studienanfang und Studienabschluss ansteigt und ansonsten kontinuierlich abnimmt. Bei den Studienanfänger/innen wie Studierenden liegen die Anteilswerte von Frauen rund bei der Hälfte, wobei jedoch nicht übersehen werden soll, dass ihr Anteil an den Studienberechtigten noch höher ist; sowohl in Deutschland als auch in Sachsen-Anhalt. Eine vergleichbare Größenordnung wie bei den Studienberechtigten wird noch einmal bei den Absolvent/innen erreicht, wo der Frauenanteil wieder recht deutlich über 50 % liegt. Bei den beiden nachfolgenden akademischen Abschlüssen, den Promotionen und Habilitationen sinken die

Werte kontinuierlich, bundesweit wie auch in Sachsen-Anhalt, bei leicht ansteigenden Werten im Zeitablauf, d. h. 2009 (siehe Abbildung 28) sind die Anteilswerte der Frauen etwas höher als 2005 (siehe Abbildung 29). Während Frauen noch 44,1 % aller Promotionen abschließen, machen sie nur knapp ein Viertel bei den Habilitationen aus (23,8 %).

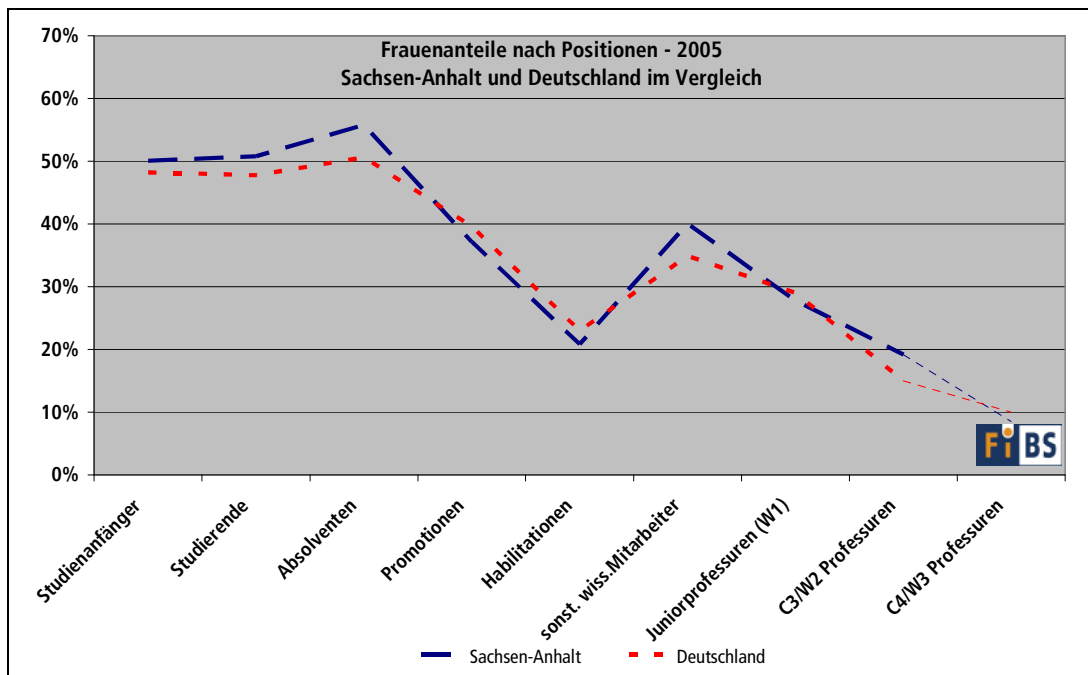


Abbildung 28: Frauenanteile in der akademischen Karriere 2005

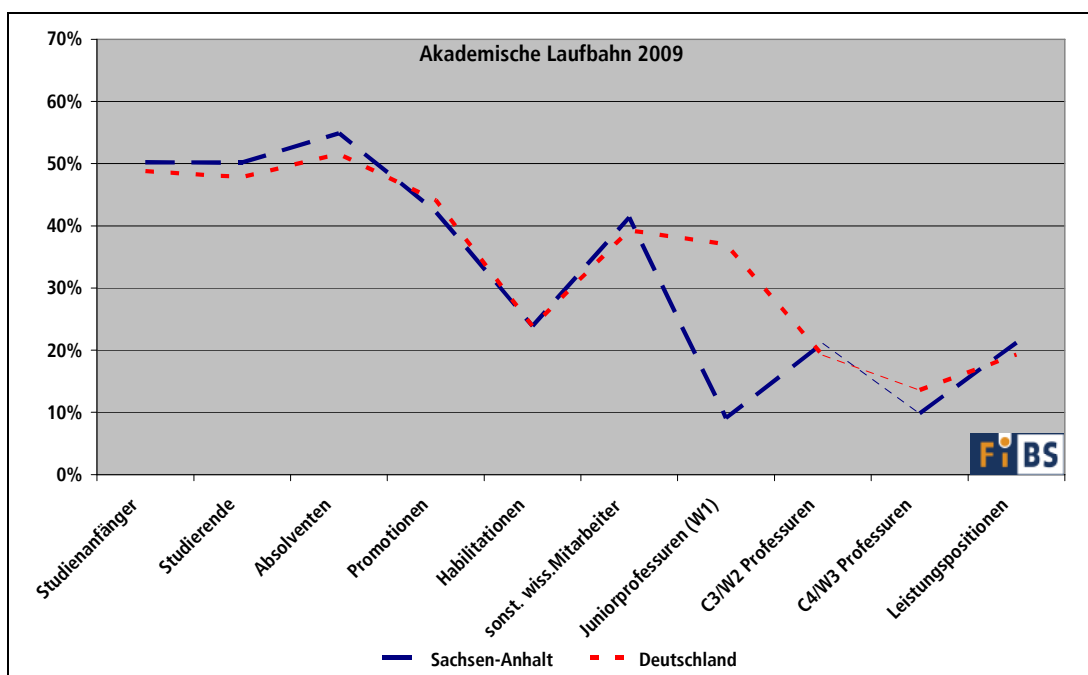


Abbildung 29: Frauenanteile in der akademischen Karriere 2009

Werden die wissenschaftlichen Positionen betrachtet, so beträgt der Frauenanteil beim sonstigen wissenschaftlichen Personal noch 40 % und nimmt zumindest 2005 mit jeder weiteren Stufe weiter ab (siehe Abbildung 28), mit vergleichsweise geringfügigen Unterschieden zwischen Sachsen-Anhalt und dem Bundesgebiet. 2009 gibt es eine Abweichung in Sachsen-Anhalt, die durch einen massiven Einbruch bei den weiblichen Juniorprofessuren im Land bedingt ist (2009: 28 %; 2009: 9 %). Dies führt dazu, dass es einen höheren Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren gibt und der ansonsten kontinuierliche Rückgang des Frauenanteils scheinbar durchbrochen wird.

Leicht höher als der durchschnittliche Frauenanteil an den Professuren (18 %) ist der Anteil an den Leitungspositionen. In Schnitt ist sowohl bundes- als auch landesweit jede fünfte Leitungsposition mit einer Frau besetzt. Während bundesweit Frauen 21,9 % aller Kanzler/innen und 22,1 % der Prorektor/innen und Vizepräsident/innen stellen, sind nur 11,6 % der Rektor/innen und Präsident/innen weiblich. In Sachsen-Anhalt gibt es nur eine Rektorin/Präsidentin – an der Polizei-Fachhochschule – und keine Kanzlerin, dafür aber 7 Prorektorinnen bzw. Vizepräsidentinnen (35 %).

In den nachfolgenden Abschnitten werden kurz die Ergebnisse für jede einzelne Hochschule zusammengefasst, wobei sich die Daten jeweils auf das Jahr 2009 beziehen; aktuellere Daten liegen nur für die Studienanfänger/innen, die Studierenden sowie die Leitungsfunktionen vor.

Die **Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg** weist in 2009 sehr hohe und überdurchschnittliche Frauenanteile an Studienanfänger/innen, Studierenden an Absolvent/innen auf. Dieser Trend setzt sich sowohl bei den Promotionen und Habilitationen als auch bei den personalbezogenen Indikatoren fort, auch wenn die Frauenanteile mit steigenden „Hierarchieebenen“ jeweils meist deutlich kleiner werden. Hinzuweisen ist dabei auf den höheren Anteil an C3/W2-Professorinnen im Vergleich zu den Junior-Professuren sowie auf den hohen Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen. Die Ausgaben zur den überdurchschnittlichen Anteilswerten gelten uneingeschränkt nur für die Landesebene, im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sind die Frauenanteile an den Juniorprofessuren unterdurchschnittlich.

Auch die Werte im MINT-Bereich fast ausnahmslos niedriger sind, so sind fallen sie insofern aus dem gängigen Muster, als die Anteile bei den Studierendenindikatoren sehr hoch und deutlich überdurchschnittlich sind. Insbesondere der Wert von 56 % bei den Absolvent/innen sticht hervor. Hervorzuheben ist auch der Anteilswerte von 33 % bei den Juniorprofessuren, der fast nahtlos an den Anteil unter den sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeitern anschließt, sowie von 19 % bei den C3/W2-Professuren. Auf der anderen Seite sticht die Zahl von 0 Habilitationen hervor, auch der Anteil an den C4/W3-Professuren ist eher gering.

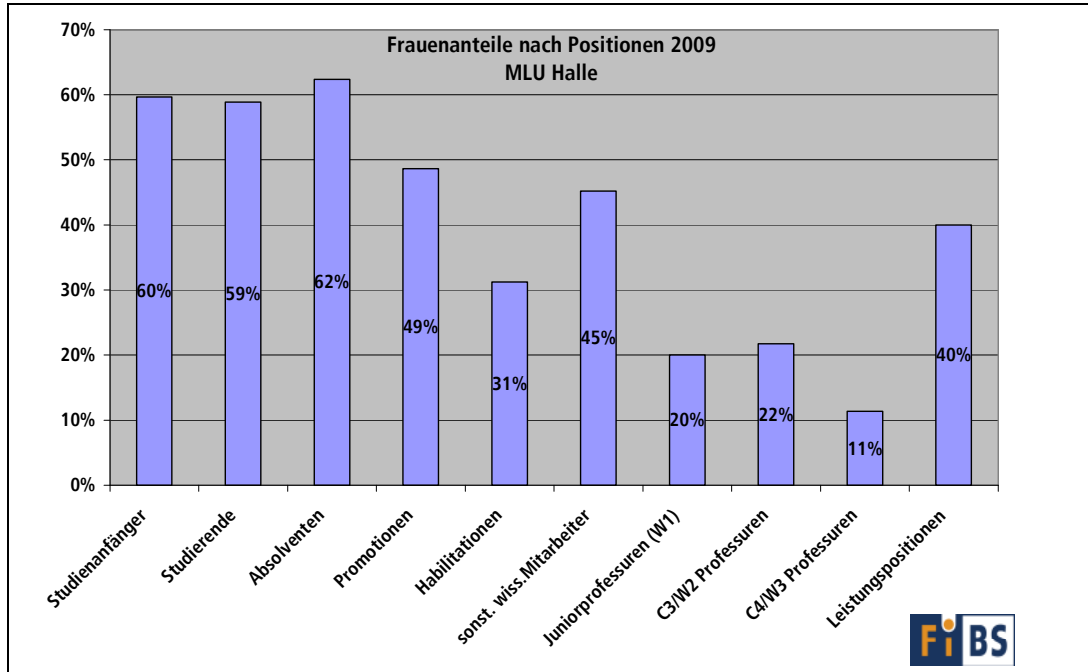


Abbildung 30: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

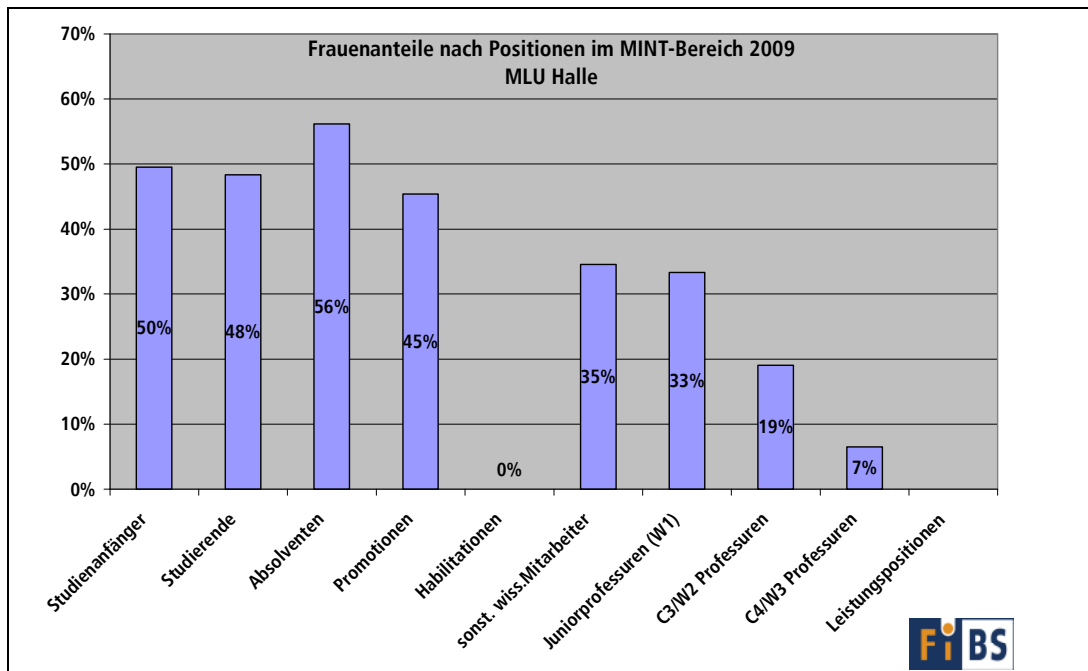


Abbildung 31: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Ein in vielen Bereichen deutlich anderes Bild liefert die **Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg**. Frauen sind hier auf allen Ebenen mit Ausnahme der Absolvent/innen mehr oder minder deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt nicht nur bezogen auf die eigene Hochschule, sondern auch für den Landes- wie Bundesvergleich. Lediglich bei den Hochschulabsolvent/innen stellen sie die Mehrheit und liegen mit 54 % deutlich über den Werten bei Studienanfänger/innen und Studierenden, was erstaunlich ist. Da auch die Anteile in der Mitte des Jahrzehnts deutlich geringer waren, deutet dies darauf hin, dass ein hoher Teil der Männer offenkundig das Studium (in den Ingenieurwissenschaften?) nicht erfolgreich abschließt oder die Hochschule zwischenzeitlich verlässt. Hinzuweisen ist einerseits auf die niedrigen Quoten bei den Habilitationen, Juniorprofessuren sowie C4/W3-Professuren und Leitungspositionen. Demgegenüber ist der Anteil von 23 % bei den C3/W2-Professuren positiv hervorzuheben, der zudem leicht über dem Wert der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg liegt. Es stellt sich die Frage, inwieweit diese Unterrepräsentanz neben „objektiven“ Faktoren, die sich aus dem Standort und/oder dem im Vergleich zu Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg stärker technisch ausgerichteten Hochschulprofil ergeben, auch durch hochschulinterne Konstellationen beeinflusst wird.

Im MINT-Bereich sind die Quoten erwartungsgemäß deutlich niedriger als an der Hochschule insgesamt, dafür bewegen sich die Werte in einem vergleichsweise engen Korridor, der von 24 % bei den Hochschulabsolvent/innen auf 18 % beim sonstigen wissenschaftlichen Personal absinkt. Es gibt keine Juniorprofessorin und auch bei den anderen Professuren ist der Anteil mit 10 bzw. 5 sehr niedrig.

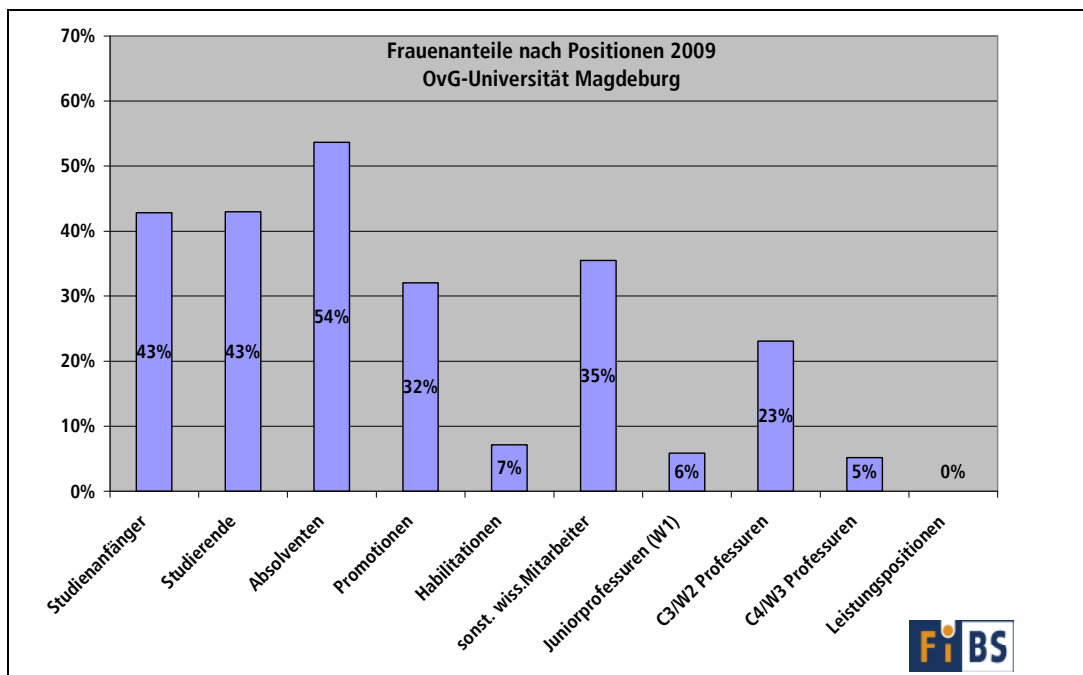


Abbildung 32: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

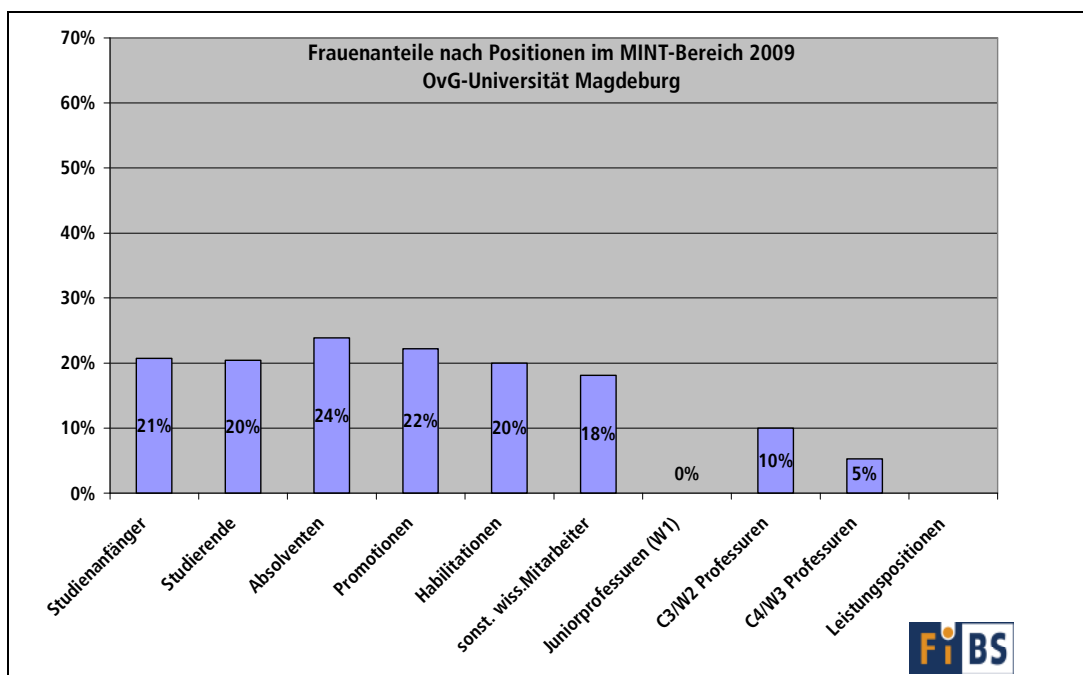


Abbildung 33: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Die insgesamt recht stark MINT-geprägte **Hochschule Anhalt** hat zwar unterdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Studierenden und zwar sowohl im Landes- als auch im Bundesvergleich. Allerdings schneidet sich bezogen auf die Fachhochschulen auch bundesweit nicht so schlecht ab, wie es hier den Anschein haben könnte, da der Frauenanteil an Fachhochschulen mit 42 % deutlich geringer ist als an Universitäten bzw. im Bundesdurchschnitt. D.h. die Hochschule Anhalt liegt faktisch leicht über dem Bundesdurchschnitt. Auffallend ist der doch recht beträchtliche Abstand des Absolventinnenanteils im Vergleich zu den beiden anderen Studierendenindikatoren. Hervorzuheben ist auch der hohe und deutlich überdurchschnittliche Anteil an Frauen beim sonstigen wissenschaftlichen Personal, wodurch sie sich von allen Hochschulen, die im Rahmen dieser Studie betrachtet wurden, unterscheidet.¹⁶ Allerdings setzt sich dies die sich jedoch weder bei den Professuren noch bei den Leitungspositionen fortsetzt, wobei der Frauenanteil in Leitungsfunktionen dem Landesdurchschnitt entspricht.

Im MINT-Bereich fällt der relativ hohe Anteil an Frauen unter den sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten auf, der – wie auch an der Hochschule insgesamt – höher ist als der Anteil unter den Absolvent/innen. Auch im Vergleich deutlich unterrepräsentiert sind die Frauen unter den Professuren, lediglich 8 % der C3/W2-Professuren sind weiblich besetzt.

¹⁶ An der Hochschule Merseburg zeigt sich ein vergleichbares Bild bezogen auf die MINT-Fächer.

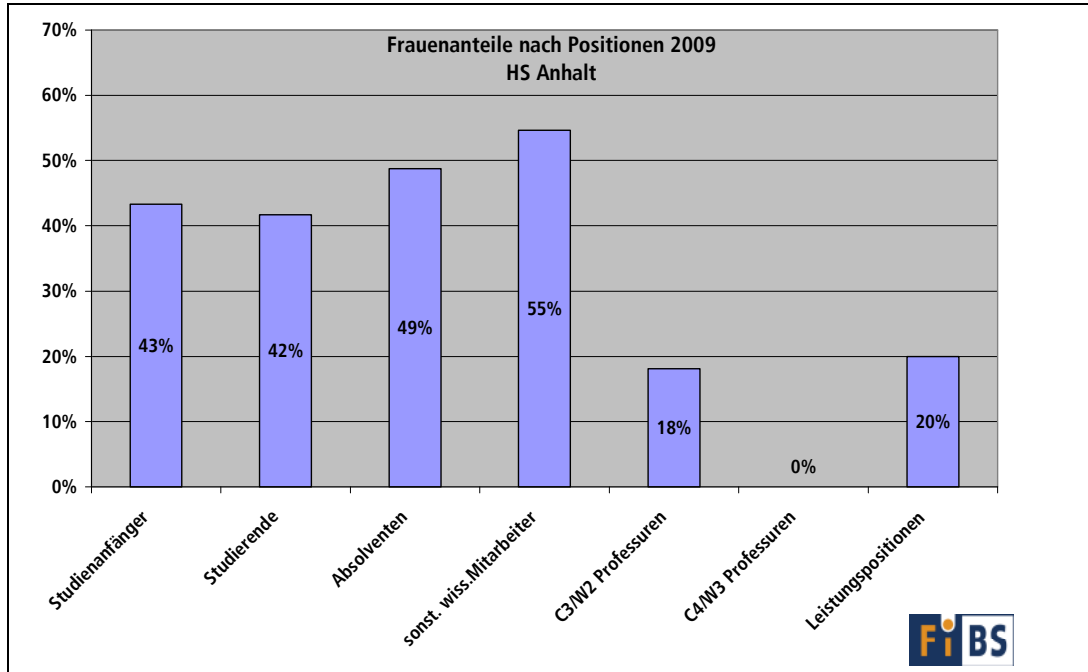


Abbildung 34: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Anhalt

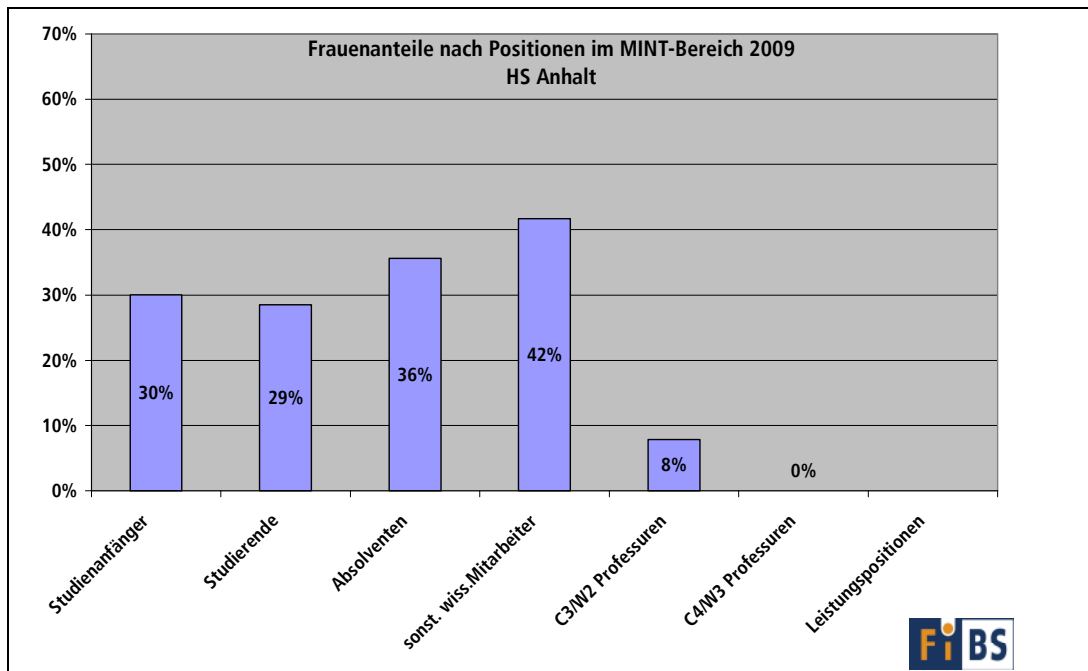


Abbildung 35: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Anhalt

Die überdurchschnittlichen Frauenanteile bei den studierendenbezogenen Indikatoren der **Hochschule Harz** sollten angesichts des insbesondere für eine Fachhochschule ausgeprägt sozialwissenschaftlichen Profils nicht überbewertet werden. Vielmehr ist auffallend, dass sich diese Anteilswerte beim Personal – abgesehen von einem nahezu ausgeglichen Verhältnis beim sonstigen wissenschaftlichen Personal nicht fortsetzen, sondern in deutlich unterdurchschnittliche Anteilswerte kippen. Weder bei den C4/W3- noch auf den Leitungspositionen sind Frauen vertreten, und der Wert von 16 % unter den C3/W2-Professuren ist ebenfalls vergleichsweise niedrig.

Bezogen auf den MINT-Bereich fällt jedoch einerseits auf, dass der Anteil der Absolventinnen mit 11 % deutlich unter den Werten liegen, die sie bei den Studienanfänger/innen und Studierenden haben; da diese Werte auch bezogen auf die Frauenanteile in der Mitte des vergangenen Jahrzehnts sehr niedrig sind, deutet dies darauf hin, dass ein beträchtlicher Anteil der Studentinnen das Studium nicht erfolgreich abschließt, sondern sie vor dem Abschluss verlässt bzw. in andere Fachrichtungen wechseln. Vor diesem Hintergrund ist der Anteil von 20 % Frauen unter den sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten fast schon positiv zu werten; allerdings gehört er zu den niedrigsten Werten, die im Land erreicht werden. Uneingeschränkt positiv zu werten ist, dass ein Drittel der C3/W2-Professuren weiblich besetzt sind.

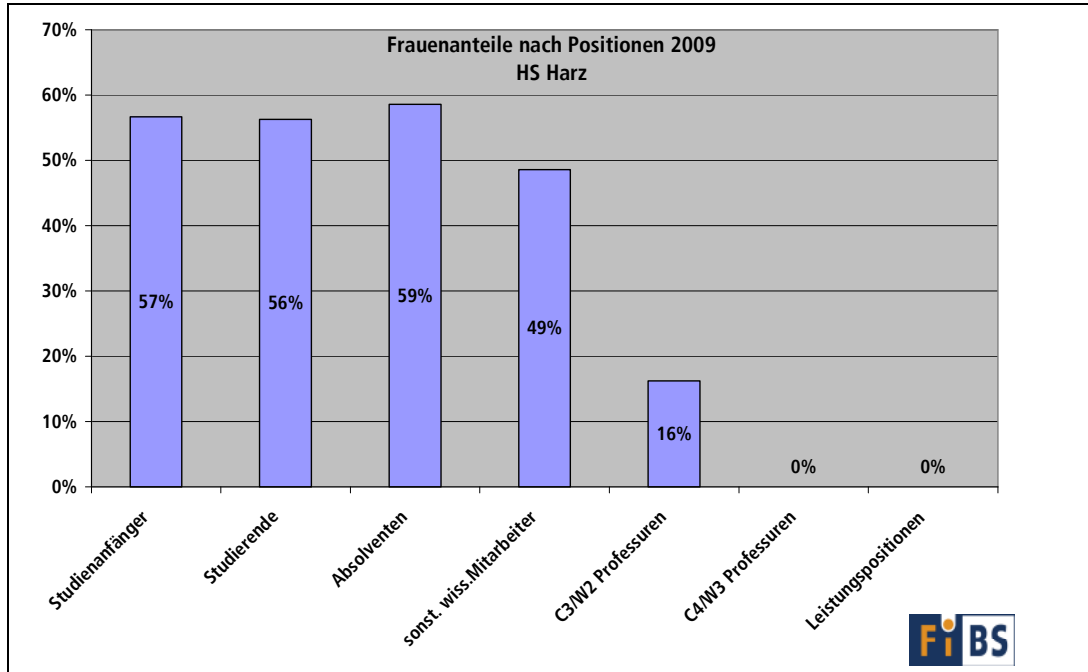


Abbildung 36: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Harz

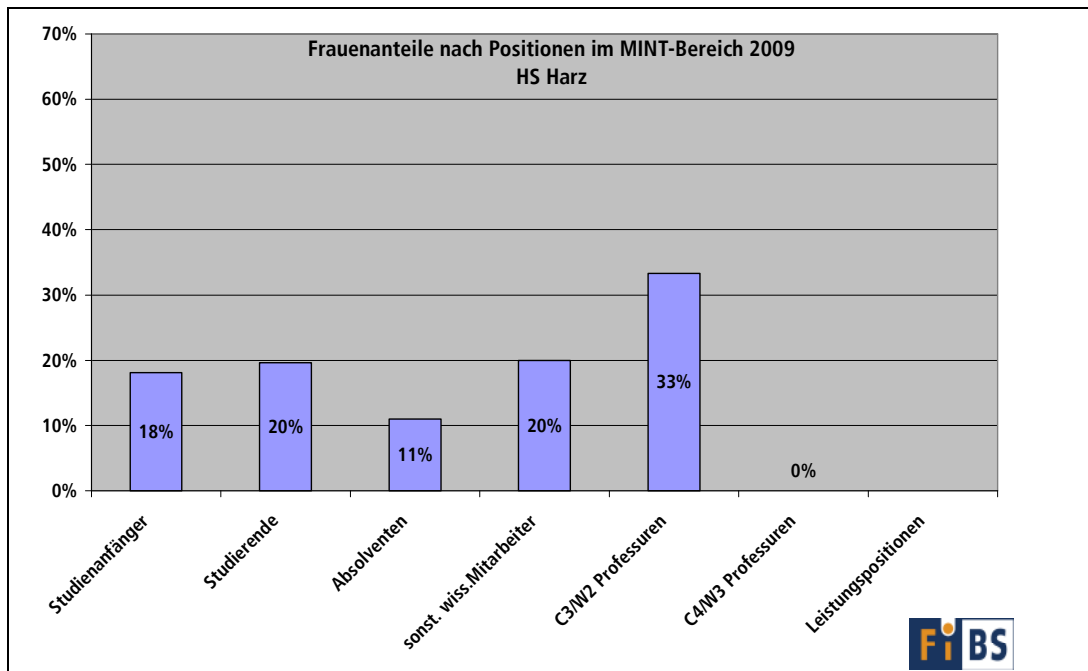


Abbildung 37: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Harz

Insgesamt liegen die Frauenanteile in der akademischen Karriere an der **Hochschule Magdeburg-Stendal** in den meisten Kategorien leicht über dem Durchschnitt Sachsen-Anhalts und auch Deutschlands. Zudem stellen sie von den Studienanfänger/innen bis zum sonstigen wissenschaftlichen Personal die Mehrheit; auch bei den C4/W3-Professuren sind sie überdurchschnittlich vertreten; der Anteil von 20 % bei den C3/W2-Professuren entspricht in etwa dem Durchschnitt. Der hohe und überdurchschnittliche Frauenanteil beim sonstigen wissenschaftlichen Personal wie auch bei den C3/W2-Professuren, der dazu führt, dass es – anders als bei den anderen Hochschulen – keinen kontinuierlichen Rückgang bei den Anteilswerten von Frauen je höher die Positionen werden, gibt. Es bleibt abzuwarten, wie sich Profilverschiebung diesbezüglich auswirken wird.

Der recht groß erscheinende Unterschied zwischen den Studienanfängeranteilen und den Werten bei den Absolvent/innen dürfe teilweise noch auf das frühere Fächerprofil und die damit verbundenen höheren Frauenanteile an den Studienanfängern zurückzuführen sein.

Demgegenüber sind die Werte bei den MINT-Fächern deutlich unterdurchschnittlich. Der auf den ersten Blick im Vergleich zu den Studienanfängern und Studierenden hohe Wert erklärt sich durch frühere deutlich höhere Anteile an den Studienanfängern (siehe oben). Insofern stellt sich die Frage nach den Hintergründen für den beträchtlichen Rückgang des Frauenanteils in den MINT-Fächern an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Spiegelbildlich dazu verhält sich der Frauenanteil unter den Professoren, der sehr niedrig ist und in den letzten Jahren noch deutlich zurückgegangen ist.

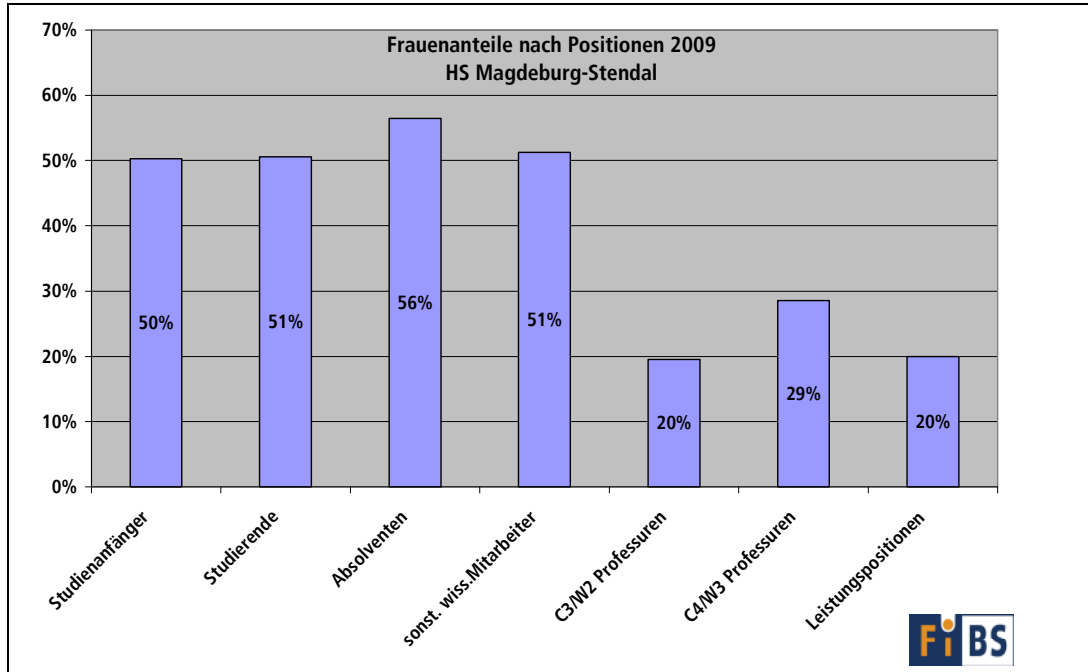


Abbildung 38: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Magdeburg-Stendal

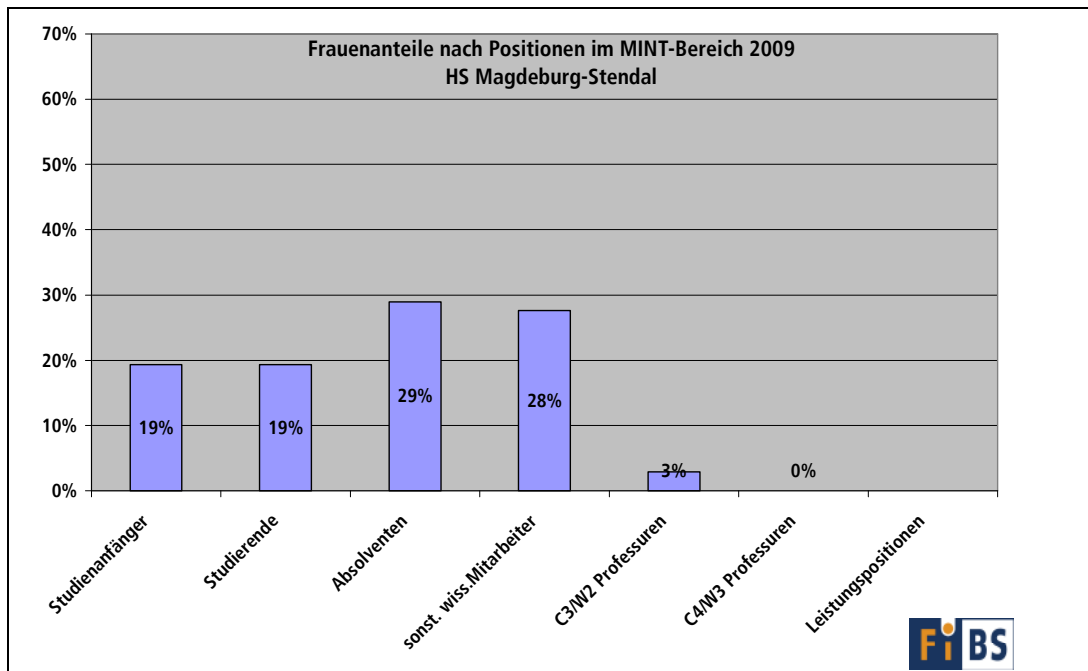


Abbildung 39: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Magdeburg-Stendal

Zwar liegen die Werte der **Hochschule Merseburg** hinsichtlich des Anteils von Frauen unter den Studienanfänger/innen, Studierende und Absolvent/innen unter den landes- und bundesweiten Durchschnittswerten, es ist aber darauf hinzuweisen, dass sie dem bundesweiten Durchschnitt der Fachhochschulen durchaus entsprechen. Dies sollte jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass die Anteilswerte beim Personal durchgängig – und gerade bei den höheren und Leitungspositionen deutlich – unter den Vergleichswerten liegen. Weder sind Frauen unter den C4/W3-Professuren noch in der Leitung vertreten, der Wert von 19 % C3/W2-Professuren ist insgesamt gesehen leicht unterdurchschnittlich.

Die Werte zu den Frauen unter den MINT-Studierenden sind durchgängig sehr niedrig und unterdurchschnittlich, insofern ist der an sich geringe Anteil von 21 % unter den sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten positiv zu erwähnen.

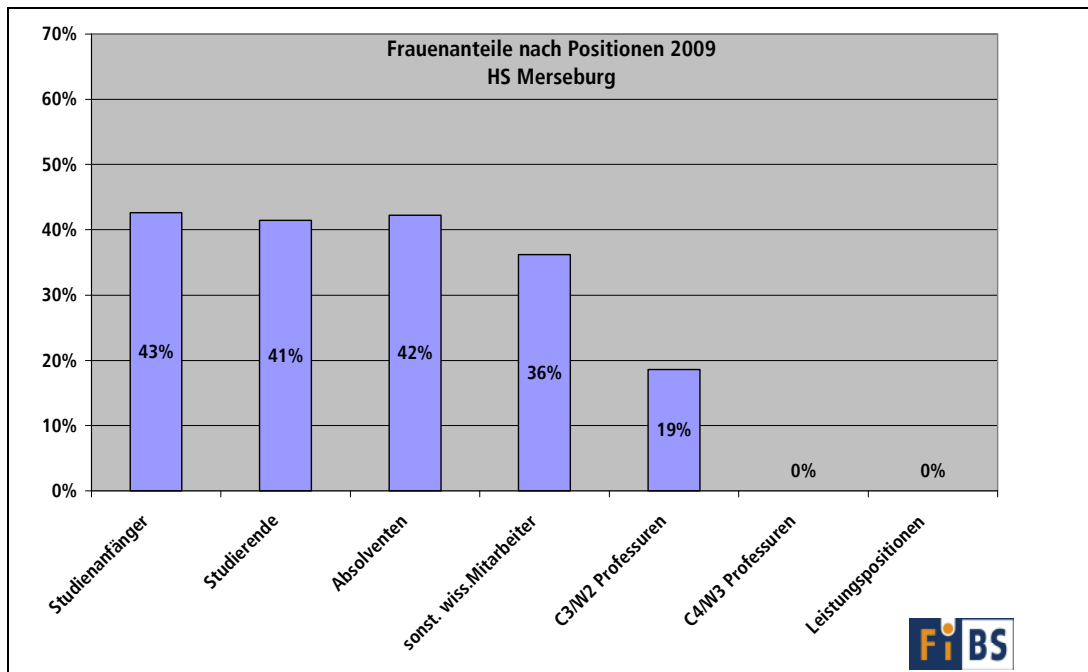


Abbildung 40: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Merseburg

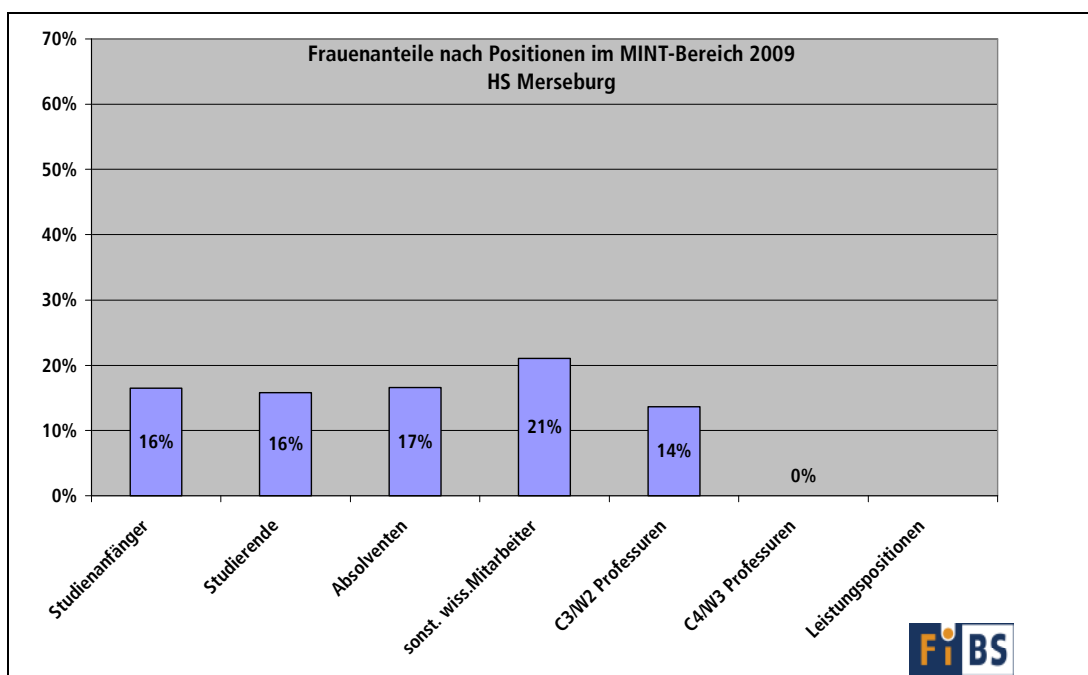


Abbildung 41: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Hochschule Merseburg

An der **Burg Giebichenstein Kunsthochschule** liegen die Anteilswerte in allen Bereichen, die die Studierenden betreffen, deutlich über den Durchschnittswerten, was allerdings auch durch das spezielle Profil beeinflusst wird. Anders als bei den meisten anderen Hochschulen könnte man hier das Gleichstellungsthema anders herum, d. h. in Hinblick auf eine Erhöhung des Männeranteils diskutieren. Überdurchschnittlich sind auch die Werte bei den Promotionen und Habilitationen; vergleichsweise hoch auch der Anteil von Frauen beim sonstigen wissenschaftlichen Personal; allerdings erscheint das mit Blick auf das Profil nicht besonders hoch. Insofern kann man u.E. durchaus von recht hohen Stufen (Hürden) zwischen den Positionen sprechen. Dies gilt insbesondere, da sich die Situation anschließend beträchtlich verändert. Bei den Professuren liegen die Werte zwar in der Regel am oder auch leicht über dem Landesdurchschnitt, allerdings meist nicht über dem Bundesdurchschnitt. Ausgenommen hiervon ist die Leitungsebene, in der 2 Frauen als Vizepräsidentinnen vertreten sind.

Diese etwas kritische Bewertung gilt zwar auf den ersten Blick nicht für die MINT-Fächer. Das ändert sich jedoch, wenn berücksichtigt wird, dass Architektur einen Fach mit generell hohem Frauenanteil ist. Auch mit Blick auf die teilweise hohen Anteilswerte von Frauen unter den Studienanfängern sollten die hälftigen oder leicht darüber hinausgehenden Werte nicht überbewertet werden. Positiv zu erwähnen ist der recht hohe Frauenanteil unter den Junior-Professuren.

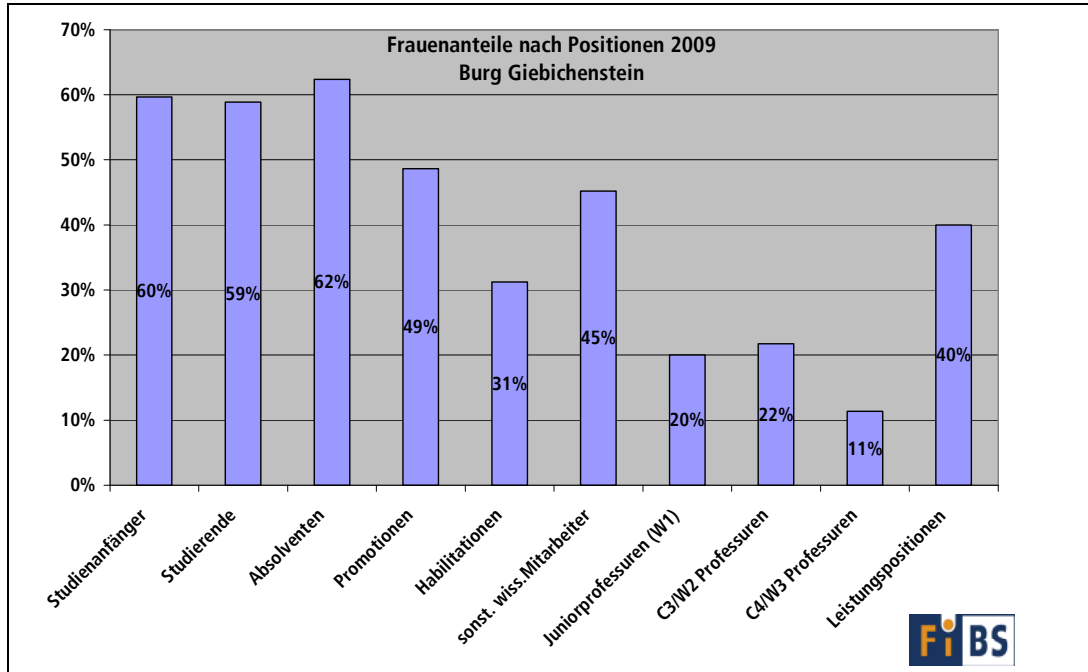


Abbildung 42: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Burg Giebichenstein

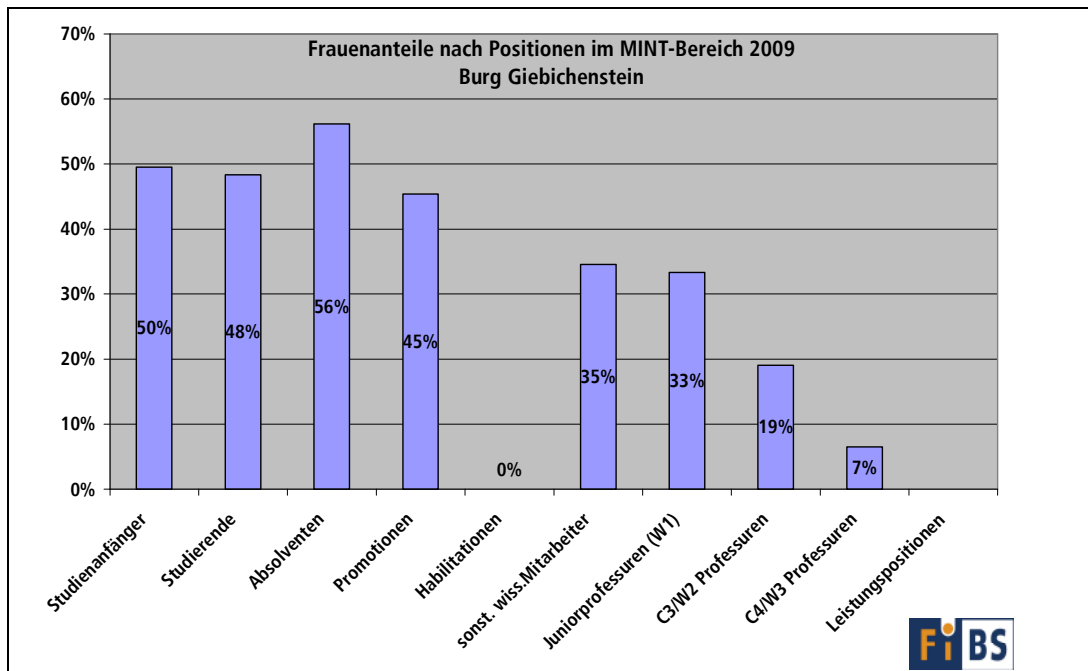


Abbildung 43: Frauenanteile nach Positionen 2009 – Burg Giebichenstein

3.2 Gleichstellung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Im Folgenden werden kurz die Frauenanteile auf verschiedenen Ebenen der vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL). Da die Institutionen selbst nur wenig Auskunft über Eckdaten der Gleichstellung der einzelnen Einrichtungen geben, sondern diese ausschließlich über die Muttergesellschaften bzw. die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) bereitgestellt werden, können hier nur die bundesweiten Daten bereitgestellt werden.

Durchschnittlich beträgt der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal in 2010 deutschlandweit 32,7 %, wobei dieser in den höheren Positionen deutlich abnimmt. Während noch 44,1 % aller Doktorand/innen weiblich sind, sinkt der Anteil bei den Postdoktorand/innen auf 37,8 %. Bei den nach E12 und E13 TvöD eingruppierten Wissenschaftler/innen liegt der Frauenanteil durchschnittlich bei 34,8 %, nach E14 20,9 % und nach E15 Eingruppierten bei lediglich 11,7 %. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen¹⁷ liegt im Durchschnitt bei 11,3 % (GWK 2011, S. 80 ff.).

Konzentriert man sich auf die großen Forschungsgemeinschaften, dann stellt sich die Situation sehr unterschiedlich dar. Bei den nicht-wissenschaftlichen Führungskräften hat die Max-Planck-Gesellschaft (MPG), wo 2010 gut ein Drittel dieser Positionen (35,1 %) weiblich besetzt ist (siehe Tabelle 6), gefolgt von der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) mit gut einem Viertel (27,6 %). Nur jede siebte bzw. zehnte nicht-wissenschaftliche Leitungsstelle ist in der Helmholtz-Gesellschaft (HGF) bzw. in der Fraunhofer-Gesellschaft mit einer Frau besetzt.

Ausnahmslos deutlich geringer sind die Anteile bei den wissenschaftlichen Leitungsstellen, ohne dass sie die Reihenfolge verändert. In der MPG sind es mit 18,6 % nur gut halb so viele wie bei den nicht-wissenschaftlichen. Auch hier folgen die WGL mit 10,0 % und die HGF mit 8,4 %. In der FhG wird nur knapp jede 25. wissenschaftliche Leitungsstelle mit einer Frau wahrgenommen.

¹⁷ Vergütungsgruppe E15 Ü, außertariflich Beschäftigte oberhalb der Vergütungsgruppe E15 und Besoldungsordnung C, W und B.

	MPG		FhG		HGF		WGL	
	Wissenschaftliches Personal	Nicht-wissenschaftliches Personal	Wissenschaftliches Personal	Nicht-wissenschaftliches Personal	Wissenschaftliches Personal	Nicht-wissenschaftliches Personal	Wissenschaftliches Personal	Nicht-wissenschaftliches Personal
S (C4/W3)	7,7%	30,0%	2,8%	0,0%	7,0%	6,7%	9,2%	0,0%
S (C3/W2)	28,3%		11,1%	0,0%	16,8%	0,0%	15,4%	0,0%
E 15 TVöD, ATB, S (B2, B3)	7,4%	38,1%	2,6%	11,1%	6,4%	15,9%	11,0%	28,6%
Insgesamt	18,6%	35,5%	2,8%	10,0%	8,4%	14,6%	10,0%	27,6%
E15 TVöD	9,2%	42,1%	8,6%	29,1%	12,0%	24,5%	19,2%	25,8%
E14 TVöD	22,2%	40,8%	14,5%	51,7%	20,5%	37,3%	28,9%	38,0%
E12/13 TVöD	36,3%	29,9%	20,6%	29,0%	28,8%	31,7%	47,1%	51,4%
Postdoktoranden	31,8%				38,5%	50,0%	42,4%	55,6%
Doktoranden	40,8%		42,7%	40,0%	44,6%	66,7%	48,9%	0,0%
Studentische Hilfskräfte	52,8%		23,3%	33,9%	31,9%	39,3%	57,4%	58,9%
Insgesamt	35,5%	36,2%	18,5%	34,0%	28,9%	32,8%	43,7%	47,3%
Funktion								
Institutsleitung	7,7%	35,5%	3,9%		6,5%	14,3%	6,7%	29,4%
stv. Institutsleitung			0,0%		8,4%	12,5%	18,8%	58,3%
Abteilungsleitung	19,1%		6,9%		16,3%	28,1%	21,0%	40,4%
stv. Abteilungsleitung			31,8%		18,2%	32,3%	23,9%	60,6%
Insgesamt	15,6%	35,5%	6,7%	51,3%	14,3%	27,7%	19,6%	42,7%

Quelle: GWK 2011

Tabelle 6: Frauenanteile in den großen außer-universitären Forschungseinrichtungen

Meist deutlich höher liegen die Frauenanteile bei den Funktionsstellen, allerdings wiederum mit deutlichen Unterschieden zwischen wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereichen. So sind im nicht-wissenschaftlichen Bereich bei der FhG über die Hälfte (51,3 %) der Funktionsstellen mit Frauen besetzt, bei der WGL 42,7 % und bei der MPG 35,5 %. Den geringsten Anteil hat hier die HGF mit 27,7 %. Betrachtet man stattdessen die wissenschaftlichen Funktionsstellen, dann hat die WGL mit knapp 20 % den höchsten Anteil, gefolgt von der MPG mit 15,6 % und der HGF mit 14,3 %. Die FhG liegt wiederum mit nur knapp 7 % deutlich hinter den drei anderen.

Interessant sind die teilweise überraschend geringen Werte beim „normalen“ wissenschaftlichen Personal. Lediglich die WGL kommt mit knapp 44 % halbwegs in die Reichweite einer hälftigen Verteilung, gefolgt von der MPG mit einem Anteil von gut einem Drittel (35,5 %) und der HGF von 29 %. An der FhG ist nicht einmal jede fünfte wissenschaftliche Stelle mit einer Frau besetzt. Deutlich höher sind hier wiederum die Frauenanteile beim nicht-wissenschaftlichen Personal mit 34 %, während die Unterschiede bei den anderen Einrichtungen relativ gering sind.

Trotz dieser teilweise deutlich unterproportionalen Anteilswerte kann bei allen Forschungsgemeinschaften ein positiver Trend zu höheren Frauenanteilen konstatiert werden. Allgemein lässt sich somit feststellen, dass der Anteil von Frauen in unterschiedlichen Positionen des Wissenschaftsbetriebs noch nicht von Gleichstellung bestimmt ist. Je höher die Position, desto geringer ist in der Regel der Frauenanteil, was – wie oben gezeigt – auch für die Hochschulen gilt. Allerdings zeigt der Vergleich mit den Hochschulen, dass der Anteil von Frauen in außer-universitären Forschungseinrichtungen noch – teilweise deutlich – geringer ist als in den Hochschulen, was insbesondere für die wissenschaftlichen Stellen gilt.

Eine Erklärung für den geringen Anteil in der MPG hat dabei in einer größeren Studie Jutta Allmendinger gefunden.¹⁸ Bei der von Fluktuation geprägten MPG werden jedes Jahr ca. 1/3 des wissenschaftlichen Personals ausgetauscht. Eine Betrachtung der Institute über die Zeit kommt dann zu der Feststellung, dass nur wenige Institute den angestrebten Frauenanteil von 30 % erreichen können. Aus der hohen Fluktuation folgt, dass ausscheidende Frauen zumeist mit neu eintretenden ersetzt werden, ohne dass sich der Frauenanteil insgesamt erhöht.

¹⁸ Allmendinger, Jutta/Julia Schorlemmer (2010): Karrierewege in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung: Das Geschlecht macht einen Unterschied. In: Margret Wintermantel (Hrsg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktoranden-ausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Körber-Stiftung, S. 124-136.

In Sachsen-Anhalt unterhalten alle vier bereits genannten großen Forschungsgemeinschaften Institute. Insgesamt werden fünf durch die WGL, vier durch die MPG und jeweils zwei durch die FhG und HGF betrieben. Neben diesen ist weiterhin eine Vielzahl an mittleren und kleineren Forschungsinstituten in Sachsen-Anhalt beheimatet. Nach dem Forschungsportal Sachsen-Anhalt sind dies neben den Hochschulen und den oben bereits genannten 32 Forschungsinstitute bzw. Unternehmen und forschende Einrichtungen.¹⁹ Hervorgehoben werden soll an dieser Stelle das Gender-Institut Sachsen-Anhalt (G/I/S/A), welches im Bereich des Gender-Mainstreaming insbesondere im Land forscht.

Hinsichtlich der Stellenbesetzung liegen nur wenige Informationen zur Besetzung der höchsten Führungspositionen (vor allem Direktor/innen, teilweise Beiräte und Abteilungs- bzw. Forschungsgruppenleiter/innen)²⁰ der jeweiligen Forschungsinstitute in Sachsen-Anhalt vor, bei der sich ein sehr stark männlich geprägtes Bild zeigt.²¹

Die FhG beschäftigt in Sachsen-Anhalt lediglich Direktoren, davon einer im Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -Automatisierung. Hier liegt die Leitung beider Geschäftsstellen und aller Geschäftsfelder in männlicher Hand.²² Zwei Direktoren gibt es im Fraunhofer-Institut für Werkstoffmechanik. Letzteres hat in der Institutsleitung (an beiden Standorten) keine Frau und auch die Leitung der acht Geschäftsfelder in Halle und der darunter liegenden Gruppen liegt nur bei Männern.²³

Die beiden Forschungsinstitute der HGF beschäftigen in der höchsten Leistungsebene ebenfalls nur Männer. Die beiden Geschäftsführer des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung sind ebenso Männer wie die Vorsitzenden von Aufsichtsrat – nur drei der zehn Mitglieder sind Frauen –, wissenschaftlich-technischem Rat, wissenschaftlichen Beirat – neun der zehn Mitglieder sind Männer – oder auch des Gesamtbetriebsrats, die Leitung der Stäbe des wissenschaftlichen Geschäftsführers, des Stabs für Zentrumsentwicklung und wissenschaftliches Controlling und des Stabs Sicherheit und Umweltschutz / EMAS. Nur die Gesellschafterversammlung, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und der Stab Innenrevision sind neben der Position der Gleichstellungsbeauftragten in weiblicher Hand. Auch an der Spitze von sechs der

¹⁹ Forschungsportal Sachsen-Anhalt (o. J.).

²⁰ Die hier und nachfolgende Übersicht kann nur einen Eindruck von der Gleichstellungssituation in der Leitungsebene vermitteln, da die Online-Darstellung nicht immer transparent und vollständig ist, die Institutsstrukturen zum Teil sehr unterschiedlich sind und fraglich ist, wie aktuell die Angaben sind.

²¹ Stand 26.07.2011.

²² <http://www.iff.fraunhofer.de/de/geschaeftsfelder.htm>.

²³ <http://www.iwm.fraunhofer.de/profil/organisation/>

sieben Fachbereiche stehen Männer.²⁴ Der Standortsprecher des Deutschen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen und sein Vertreter sind Männer. Die Standortkoordination leitet eine Frau. Die Leitung der Forschungsgruppen und zentralen Abteilungen ist noch weitgehend unklar; erst zwei Männer sind laut Homepage bereits eingestellt, für die anderen Positionen läuft der Berufungsprozess.²⁵ Die übergreifende Leitung des Zentrums ist männerdominiert: Der Wissenschaftliche Vorstand, der Gesamtvorstand sowie der Senat und seine Gäste umfasst nur vier Frauen gegenüber dreizehn Männern.²⁶

An den vier Instituten der MPG in Sachsen-Anhalt ist auch keine Direktorin beschäftigt. Die Max-Planck-Forschungsstelle für Enzymologie der Proteinfaltung und das Max-Planck-Institut für Dynamik komplexer technischer Systeme werden von jeweils einem Direktor geleitet. Unter den weiteren fünf zentralen Führungskräften der Forschungsstelle finden sich nur zwei Frauen. Die beiden Nachwuchsgruppen und fünf der sieben Forschungsgruppen sind hier unter männlicher Leitung.²⁷ Auch im Max-Planck-Institut für Dynamik komplexer technischer Systeme sind alle weiteren Positionen im Direktorium und im wissenschaftlichen Fachbeirat männlich besetzt; alle sieben Fachgruppen und zwei der drei Nachwuchsforschergruppen sowie die sog. kooperierende Gruppe werden von Männern geleitet.²⁸ Am Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung sind zwei Direktoren beschäftigt. Im wissenschaftlichen Fachbeirat sind sechs Männer und zwei Frauen. Soweit ersichtlich, sind die weiteren acht Führungspositionen ausgewogen besetzt, wobei die Frauen eher die Verwaltungs- und serviceorientierten Stellen besetzen, während die Männer die Forschungsbereiche leiten; die Max-Planck Fellow Group steht unter männlicher Leitung.²⁹ Alle Positionen im Direktorium – es gibt drei Direktoren – und im wissenschaftlichen Fachbeirat des Max-Planck-Instituts für Mikrostrukturphysik, Halle/Saale, sind männlich besetzt. Die Mitglieder der zentralen Forschungsbereiche wie der Junior Research Groups sind männerdominiert; die Max-Planck Fellow Group wird allerdings von einer Frau geleitet.³⁰

Einzig in den Instituten der WGL sind zwei der insgesamt 24 höchsten Leitungspositionen weiblich besetzt. Dies ist zum einen eine der insgesamt vier Direktor/innen am Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa und eine der beiden Direktor/innen am Leibniz-

²⁴ <http://www.ufz.de/index.php?de=11397>.

²⁵ <http://www.dzne.de/standorte/magdeburg/struktur.html>.

²⁶ <http://www.dzne.de/ueber-uns/organisation.html>.

²⁷ <http://www.enzyme-halle.mpg.de/>

²⁸ <http://www.mpi-magdeburg.mpg.de/institute/presentation.de.html>.

²⁹ <http://www.eth.mpg.de/cms/de/institute/structure.html>.

³⁰ <http://www.mpi-halle.mpg.de/index.html>.

Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung. Die Geschäftsführung und administrative Leitung des Leibniz-Instituts für Pflanzenbiochemie liegt in männlicher Hand, ebenso die Leitung der vier Forschungsabteilungen. Die Stellvertreterin des administrativen Leiters ist allerdings weiblich und die Leitungsstellen von fünf der acht zentralen Verwaltungsbereiche sind mit Frauen besetzt.³¹ Dem Direktorium des Leibniz-Instituts für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung gehören die administrative Leiterin und Leiterin der Abteilung Verwaltung und Zentrale Dienste ebenso an sowie der geschäftsführende Direktor, der zugleich eine Forschungsabteilung leitet, und drei weitere Leiter von Forschungsabteilungen. Von den acht Mitgliedern des Stiftungsrates findet sich eine Frau, eine Position ist vakant. Nur zwei der wissenschaftlichen Beiräte sind Frauen. Unter den sechs Genbank-Beiräten findet sich eine Frau.³² Im Direktorium des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa sind die Leiter der drei wissenschaftlichen Abteilungen gemeinsam mit der administrativen Leiterin tätig. Im wissenschaftlichen Beirat sind nur zwei der elf Positionen weiblich besetzt. Von den acht Personen im Stiftungsrat ist nur eine Frau.³³ Der wissenschaftliche Direktor Leibniz-Instituts für Neurobiologie leitet auch eine der vier bzw. sechs Abteilungen, von denen nur eine weiblich besetzt ist. Die administrative Leitung und die Leitung von Wissenschaftsorganisation und Öffentlichkeitsarbeit haben Frauen inne. Die Vorsitzenden des Stiftungsrats und des wissenschaftlichen Beirats sind Männer. Von den fünf bzw. sechs unabhängigen Forschergruppen – hier gibt es unterschiedliche Angaben – wird nur eine von einer Frau geleitet. Die sieben Speziallabore stehen alle unter männlicher Leitung.³⁴ Die Positionen des Präsidenten, Geschäftsführers und die Leitung der Forschungsdirektion des Instituts für Wirtschaftsforschung haben Männer inne. Von den drei Forschungsabteilungen wird nur eine von einer Frau geleitet. Auch die Leitung der Abteilungen für Formale Methoden und Datenbanken, EDV, Bibliothek und Öffentlichkeitsarbeit übernehmen Männer.³⁵

Da zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen kein weitergehendes Datenmaterial zu Frauenanteilen an den Beschäftigten speziell für Sachsen-Anhalt vorliegt,³⁶ sei an dieser Stelle auf den Unterabschnitt 0 verwiesen, in welchem eine qualitative Auswertung der Gleichstellungsprogramme der eben genannten Institute erfolgt.

³¹ <http://www.ipb-halle.de/de/>.

³² <http://www.ipk-gatersleben.de/>

³³ <http://www.iamo.de/iamo/institut/struktur/>.

³⁴ Im Organigramm und der Darstellung im Fließtext variieren die Angaben zu Abteilungen und Forschungsgruppen. <http://www.ifn-magdeburg.de/index.jsp>.

³⁵ <http://www.ivh-halle.de/c/ueber/ansprech.asp?lang=d>.

³⁶ Angaben zu Frauenanteilen am Personal in den jeweiligen Instituten sind auch auf Anfrage nicht beschaffbar.

4. Gleichstellungsaktivitäten im Land Sachsen-Anhalt und Einordnung in den DFG-Instrumentenkasten

Als erstes Bundesland hat Sachsen-Anhalt im Mai 2000 den Beschluss gefasst, Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung einzuführen. Grundlage waren Empfehlungen der Europäischen Union und der Bundesregierung. In der Anfangszeit lag der Schwerpunkt auf der Förderung von Genderkompetenz und einem größeren Engagement auf der Leitungsebene. Informationsmaßnahmen, Fortbildungen, die Vermittlung von praktischer Erfahrung bei Anwendungsprojekten und der verpflichtende „Gender-Check“ von Kabinettsvorlagen gehörten hierzu. 2002 wurde von der Landesregierung die weitere Umsetzung von Gender-Mainstreaming beschlossen. Mit der Umgestaltung der Hochschulsteuerung zog das Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit auch stärker in die Hochschulen ein, für die das Land schon 1995 ein Konzept zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft erarbeitet hatte. 2001 gab die Arbeitsgruppe Wissenschaftsstruktur des Kultusministeriums entsprechende Empfehlungen zur Zukunftsfähigkeit der Hochschulen des Landes und ihre weitere Entwicklung ab und das Gender Institut Sachsen-Anhalt G/I/S/A wurde als Erstes seiner Art eingerichtet.³⁷

Wie sich die Realisierung von Gleichstellung heute darstellt, untersucht das folgende Kapitel. Die aktuellen Rahmenbedingungen sowie konkreten Programme und Projekte, die in Sachsen-Anhalt durchgeführt werden, stehen im Mittelpunkt. Neben den Modellbeispielen, die im DFG-Instrumentenkasten aufgeführt werden, werden auch weitere Maßnahmen und Instrumente der verschiedenen Organisationen dargestellt.

Im Anschluss daran werden die Projekte im DFG-Instrumentenkasten untersucht und die Modellbeispiele des Landes Sachsen-Anhalt mit den Projekten anderer Länder bzw. Einrichtungen abgeglichen, um die Position des Landes und seiner Wissenschaftsorganisationen einschätzen und in den folgenden Kapiteln Good-Practice-Beispiele auswählen und Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

³⁷ Schlegel/Burkhardt 2005, S. 42ff.

4.1 Grundlagen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung in Sachsen-Anhalt

Die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit ist ein Auftrag des Grundgesetzes (Artikel 3). Entsprechend findet sich auch in der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt der Hinweis auf die Gleichheit vor dem Gesetz und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 7) sowie auf die Verpflichtung von Land und Kommunen, „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern“ (Artikel 34).³⁸

Darüber hinaus regelt das **Frauenfördergesetz**³⁹ in der Fassung vom 27. Mai 1997 die Ziele und Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf Landesebene und insbesondere in Führungspositionen in detaillierter Form. Sofern der Frauenanteil in den entsprechenden Besoldungsgruppen niedriger ist, sollen Frauen bei allen Stellenausschreibungen in Sachsen-Anhalt besonders zur Bewerbung aufgefordert werden und bei gleicher Qualifikation gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern bevorzugt werden (§3 und 4). Ferner sollen Weiterbildungsmaßnahmen auch für die Beachtung des Gleichstellungsauftrags genutzt werden, sodass die Teilnahme an diesen nicht zur Benachteiligung der Wahrnehmung von familiären Interessen ausfällt (§7). Diese sollen auch mit allen anderen beruflichen Anliegen vereinbar bleiben (§8). In Abschnitt vier des Frauenfördergesetzes wird die Verteilung von Frauen und Männern in den Gremien innerhalb wie auch außerhalb der Landesverwaltung festgelegt. Ziel soll es dabei sein, entsprechende Positionen zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen. Weiterhin ist in allen „obersten Landesbehörden mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich und beim Landesverwaltungsamt [...] eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte einzustellen“ (§14 Abs.1); entsprechend soll in Einrichtungen mit mindestens fünf Frauen ein/e ehrenamtliche/r Gleichstellungsbeauftragte/r gewählt werden.

Der **Frauenförderplan** ist ein zusätzliches Instrument zur Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Land Sachsen-Anhalt. Seine Ziele und Umsetzung sind im Frauenfördergesetz unter Abschnitt 6 festgelegt: „Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts [...], haben für ihren Geschäftsbereich einen

³⁸ Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt, Vom 16. Juli 1992 (GVBl. LSA S. 600), geändert durch Gesetz vom 27. Januar 2005 (GVBl. LSA S.44).

³⁹ Vgl. <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/gleich/frauenfoerderungsgesetz.pdf> (zuletzt eingesehen am 09.03.11)

Frauenförderplan zu erstellen. Er ist alle zwei Jahre fortzusetzen.“⁴⁰ Diese „enthalten für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellung und Beförderung in den einzelnen Funktionen, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen innerhalb der Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.“ (§20).⁴¹

Der 6. Frauenförderplan⁴² des Landes Sachsen-Anhalts unterteilt sich in zwei Teile: Der erste untersucht Fortschritte bezüglich der Gleichstellung in Führungspositionen, der Teilzeitbeschäftigung und hinsichtlich der Elternzeit; der zweite Teil besteht aus einem Maßnahmenkatalog, dessen Umsetzung der entwickelten Ziele und Maßnahmen halbjährlich an das Ministerium für Gesundheit und Soziales⁴³ zu melden ist und von der obersten Landesbehörde ausgewertet wird. Im Anschluss sollen dann jeweils weitere Schritte zur Problemlösung entsprechender Einrichtungen beraten werden, woraus sich die Möglichkeit ergibt, auf landesweite Probleme zu reagieren.⁴⁴

Darüber hinaus wurden in den vergangenen Jahren vom Ministerium für Gesundheit und Soziales einige Richtlinien erlassen und Fördermaßnahmen ergriffen, die der Gleichstellung dienen sollen, u. a. die hier relevanten:

- Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt (gültig ab 30.9.2003, Auslauffinanzierung bis 31.12.2010, Stipendien für Lebensunterhalt und Sachkosten für bis zu zwei Jahren, Unterbrechungen, Verlängerung und Qualifikationserwerb in Teilzeit möglich)⁴⁵

Focus: Nachwuchsförderung für mehr Hochschullehrerinnen an Fachhochschulen.

Dieses 2001 erlassene Programm zur Erhöhung der Chancengleichheit insbesondere an den Fachhochschulen Sachsen-Anhalts wurde als Förderprogramm „Professorin werden“ fortgeführt, finanziert aus dem Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftspro-

⁴⁰ Frauenfördergesetz Abschnitt 6, §20 Abs. 1.

⁴¹ Frauenfördergesetz Abschnitt 6, §20 Abs. 3.

⁴² Vgl. http://www.mk-bereich.sachsen-anhalt.de/sonstige/ahpr/dok/gleistellung/mk_6ffpgrds.pdf (zuletzt eingesehen am 09.03.11)

⁴³ In der 6. Wahlperiode (2011 bis 2016) ist die Umsetzung an das Ministerium für Justiz und Gleichstellung zu melden.

⁴⁴ 6. Frauenförderplan, S. 3.

⁴⁵ Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt, RdErl. des MK vom 11. 1. 2001 – 61.3.

gramm – HWP). Die Förderung wird auf die speziellen Bedürfnisse der einzelnen Stipendiat/innen zugeschnitten und bezieht sich beispielsweise auf den Erwerb einer Promotion, auf den Aufbau pädagogischer Erfahrungen in der Lehre oder auf wissenschaftliche Arbeiten in der Praxis (Hochschule Magdeburg-Stendal 2008). Im Zeitraum 2001 bis 2006 wurden ca. 40 Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Erhalt einer regulären Fachhochschulprofessur unterstützt.

- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Maßnahmen zur Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen (gültig: 8.7.2008-31.12.2015, Anteilfinanzierung: nicht rückzahlbarer Zuschuss)⁴⁶

Focus: Förderung von Seminaren „und Fortbildungsveranstaltungen für Studentinnen und junge Absolventinnen sowie Praktika in Betrieben während und nach dem Studium, die dazu dienen sollen, den erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben zu unterstützen“.⁴⁷

- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung/Förderung von Frauen in Beruf und Bildung (gültig: 21.10.2008-31.12.2015, Anteilfinanzierung: nicht rückzahlbarer, zweckgebundener Zuschuss)⁴⁸

Focus: Förderung von Projekten zur „Chancengleichheit und der Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern“ mit dem Ziel, dass „mehr Frauen dauerhaft erwerbstätig sind, ihnen ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird und sie bereits während des Studiums zu einer unternehmerischen Selbständigkeit angeregt werden“, einschließlich der „Förderung neuer qualifizierter Berufsbilder im Gesundheitssektor“.⁴⁹

- Förderung von frauenspezifischen Projekten (Zuwendungen an Träger, die frauenspezifische Projekte anbieten)

Focus: Bildungsangebote, Partizipationsangebote und Interessenvertretungsmaßnahmen etc. werden gefördert, um die Chancen von Frauen und Mädchen zur gleichberechtigten

⁴⁶ Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Maßnahmen zur Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen, RdErl. des MGS vom 26.6.2008 – S 4246117.

⁴⁷ Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – Förderdatenbank „Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen“, 2. Gegenstand der Förderung.

⁴⁸ Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit/Förderung von Frauen in Beruf und Bildung, 20.8.2008

⁴⁹ Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – Förderdatenbank „Förderung von Frauen in Beruf und Bildung“, 2. Gegenstand der Förderung.

Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu verbessern und Selbsthilfepotenziale“ zu stärken.⁵⁰

Im Rahmen des neuen Systems der **leistungsorientierten Mittelvergabe** werden sowohl an Universitäten als auch Fachhochschulen jeweils 5 % der wettbewerblich vergebenen Mittel auf der Basis von Gleichstellungsindikatoren vergeben und zwar anhand a) der Zahl der Studentinnen – 20 % dieses Anteils und damit insgesamt 1 % –, b) der Zahl der wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterinnen – 40 % – und c) der Zahl der Professorinnen – 40 % – bemessen (siehe hierzu ausführliche Kapitel 2.1 sowie Tabelle 2). Da letztlich weniger als ein Prozent der Gesamtzuweisungen an die Hochschulen an diesen Indikator gekoppelt sind, ist seine Bedeutung vergleichsweise gering, was allerdings mit der Praxis in anderen Bundesländern vergleichbar ist.⁵¹

Soweit ersichtlich scheinen die **Ministerien** in Sachsen-Anhalt in den vergangenen Jahren jedoch eher begrenzt aktiv bei der Frauenförderung/Gleichstellungspolitik zu sein. Die letzte Tagung des seinerzeitigen Ministeriums für Gesundheit und Soziales fand im Jahr 2009⁵² statt, wohingegen als letzte Version nur der Zweite Bericht über die Umsetzung des „Konzepts der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming)“ aus dem Jahr 2004 erhältlich zu sein scheint.⁵³

Durch den Entwurf des neuen Koalitionsvertrages zwischen der CDU und der SPD für den Zeitraum 2011 bis 2016, unter dem Namen „Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“, könnte jedoch ein positiver Impuls für die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen entstehen. Im Gegensatz zum vorherigen Koalitionsvertrag sind konkrete Zielsetzungen zur Geschlechtergerechtigkeit vereinbart worden. So soll der Frauenanteil in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche auf 40 % steigen.⁵⁴ Weiterhin wurde

⁵⁰ Landesverwaltungsamt - Referat Familie und Frauen (Ref. 602) „Förderung von frauenspezifischen Projekten“.

⁵¹ Vergleicht man dies mit den anderen Bundesländern, so gibt es nur in sieben weiteren Ländern einen gleichstellungsrelevanten Indikator, der formal höchst Gewichtete, allerdings mit relativ geringfügiger finanzieller Ausstattung, findet sich in Bayern. Siehe hierzu den derzeit noch unveröffentlichten Bericht des Forschungsprojekts „QualitAS-Lehre – Theorie und Praxis von Anreiz- und Steuerungssystemen im Hinblick auf die Verbesserung der Hochschullehre“ des Verbunds FiBS (Federführung), HTW Berlin, Universität Bielefeld und Universität Bamberg.

⁵² Telefonische Auskunft des G/I/S/A-Instituts am 17.12.2010.

⁵³ Zweiter Bericht über die Umsetzung des „Konzepts der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming)“. Magdeburg 2004 (Fundstelle: http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Files/EndfassungBericht_Stand_30_08_04_02.pdf, zuletzt eingesehen am 18.8.2011).

⁵⁴ Koalitionsvertrag CDU/SPD „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum Gerechtigkeit Nachhaltigkeit“, S. 36.

die Verantwortung aus dem Ministerium für Arbeit und Soziales in das neu geschaffene Ministerium für Justiz und Gleichstellung überführt, durch die Einbeziehung in den Namen soll eine erhöhte Sensibilisierung des Themas erreicht werden.⁵⁵

Ferner ist in Magdeburg das „G/I/S/A“, Gender-Institut Sachsen-Anhalt ansässig, 2001 als Gesellschaft bürgerlichen Rechts gegründet. Laut eigener Auskunft wurde diesem Institut 2004 bis 2006 durch das Ministerium für Gesundheit und Soziales ein Leistungsauftrag zur Durchsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes erteilt.⁵⁶

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Sachsen-Anhalt haben sich in einer Landeskonferenz zusammengeschlossen (LaKoG). Ständige Mitglieder sind (Stand: 06.2011) die Gleichstellungsbeauftragten der beiden Universitäten, der Hochschulen Magdeburg-Stendal, Merseburg, Anhalt und Harz sowie der Burg Giebichenstein Hochschule für Kunst und Design Halle/Saale. Beratende Mitglieder sind die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Frauenpolitik im Kultusministerium Sachsen-Anhalt und die Vertreterin der Koordinierungsstelle für Frauen und Geschlechterforschung. Eingeladen zur Mitarbeit sind die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsklinik in Halle und Magdeburg sowie der Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt. Zudem versucht man, mit den Beauftragten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Landes zusammenzuarbeiten.⁵⁷ Als Vertretung aller Angehörigen der Hochschulen im Land Sachsen-Anhalt gehören die Förderung der Chancengleichheit, die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Unterstützung ihrer Mitglieder sowie Angebot und Koordination von zielgruppenspezifischen Förderprogrammen oder Information zur Nachwuchsförderung von Frauen im akademischen Umfeld zu den zentralen Aufgaben der LaKoG.

Im März 2001 wurde eine Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt (KFFG) im Büro für Gleichstellungsfragen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg eingerichtet mit den Zielen, diesen Forschungsbereich zu fördern sowie Forschungsarbeiten zu erfassen, zu veröffentlichen und dazu zu beraten wie auch die landesweite Vernet-

⁵⁵ Koalitionsvertrag CDU/SPD „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum Gerechtigkeit Nachhaltigkeit“, S. 36.

⁵⁶ Vgl. G/I/S/A 2011 (www.g-i-s-a.de/content/rubrik/254.html/t_dm/pv).

⁵⁷ Vgl. http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/lakog/inhalt/was_ist_das_.html.

zung mit Veranstaltungen, Informationsaustausch etc. voranzutreiben, Gleichstellung zu fördern und gezielt „Frauen bei der wissenschaftlichen Qualifizierung“ zu unterstützen.⁵⁸

Die KFFG bietet speziell für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen Weiterbildungsveranstaltungen an, z. B. Mentoring- und Coaching-Programme für Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer (MeCoSa). Der erste Durchlauf des Programms an den Universitäten in Magdeburg und Halle-Wittenberg 2009 und 2010 (18 Monate) wurde finanziert durch Mittel des Ministeriums für Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt und des Europäischen Sozialfonds. Das Projekt wird in der aktuellen Runde an der Magdeburger Universität sowie an den Hochschulen Magdeburg-Stendal und Harz durchgeführt. Ziel ist die Vorbereitung der Wissenschaftlerinnen auf zukünftige leitende Funktionen in der Wissenschaft und den gezielten Einstieg in Wirtschaft und Wissenschaft (vgl. KFFG 2010, 2011a).

Im Rahmen des Coaching-Programms fanden 2011 in Magdeburg erstmals auch Innovationscamps für Studentinnen der MINT-Fächer statt. Organisiert und begleitet von der KFFG in Kooperation mit der Zephram GbR konnten 30 Studentinnen für ein fiktives Unternehmen innovative Produktideen entwickeln und reale Unternehmensprozesse simulieren (KFFG 2011b).

2009 und 2010 haben die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Sachsen-Anhalt (KFFG) und die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten und Hochschulen (LaKoG) den „Preis für die Förderung der Chancengleichheit“ ausgeschrieben, 2010 mit zwei Preisen in Höhe von € 2.000 (1. Preis) bzw. € 1.000. Einzelpersonen wie strukturelle Einheiten der Landeshochschulen und -universitäten konnten sich mit ihren Projekten zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bewerben, wobei ein Schwerpunkt auf der Gleichstellung von Frauen liegt.⁵⁹

2011 ist von der Koordinierungsstelle zudem erstmals ein Preis zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgeschrieben worden, mit dem hervorragende Studienabschlussarbeiten und Dissertationen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung gewürdigt werden sollen.⁶⁰

⁵⁸ <http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/aufgaben.html>.

⁵⁹ Vgl. <http://www.hs-anhalt.de/fileadmin/Dateien/gleichstellungsbeauftragte/Ausschreibung.pdf>, eingesehen am 07.04.2011.

⁶⁰ Vgl. <http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de>.

4.2 Bundesweite Förderung der Gleichstellung im Wissenschaftsbereich

Im aktuellen **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011** des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, das Angaben zum Jahr 2009 von 306 Hochschulen (67 Universitäten, 128 Fachhochschulen und 42 Künstlerischen Hochschulen berücksichtigt, zeigen sich bezogen auf die genannten bundesweiten Gleichstellungsaktivitäten und die Platzierung von Hochschulen im CEWS-Ranking bemerkenswerte Zusammenhänge (CEWS 2011).

	Hochschulen		Mittelwert der Platzierung im	
	Anzahl	Anteil in Prozent	Hochschulen mit diesem Instrument	Hochschulen ohne dieses Instrument
Professorinnen-Programm, gesamt	123	40,2	59,4*	52,3
Professorinnen-Programm, 1. Runde	78	25,5	61,1*	53,0
Professorinnen-Programm, 2. Runde ¹	45	14,7	55,9	52,3
Total E-Quality	31	10,1	62,4	54,4
audit familiengerechte hochschule	112	36,6	59,9*	52,6
Universitäten, deren Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards 2010 hervorgehoben wurde	12	11,7	67,9	57,0
Hochschulen, die mindestens ein Instrument (Professorinnen-Programm, TEQ, Audit) nutzen	161	52,6	58,4	51,7
staatliche Hochschulen, die mindestens ein Instrument (Professorinnen-Programm, TEQ, Audit) nutzen	156	64,5	58,3	53,0
Universitäten, die mindestens ein Instrument (Professorinnen-Programm, TEQ, Audit) nutzen ²	79	76,7	59,7	53,6
Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen, die mindestens ein Instrument (Professorinnen-Programm, TEQ, Audit) nutzen	82	41,0	57,0	51,2
Hochschulen, die genau ein Instrument (Professorinnen-Programm, TEQ, Audit) nutzen	71	23,2	55,1	51,7
Hochschulen, die genau zwei Instrumente (Professorinnen-Programm, TEQ, Audit) nutzen	75	24,5	59,2	51,7
Hochschulen, die Professorinnen-Programm, TEQ und Audit nutzen	15	4,9	69,5*	51,7
Universitäten die Professorinnen-Programm, TEQ und Audit nutzen und von der DFG besonders hervorgehoben wurden ²	5	4,9	72,9	53,6

¹ verglichen mit Hochschulen, die nicht in der 1. Runde erfolgreich waren
² bezogen nur auf Universitäten
* signifikant auf einem Niveau von 5%

Quelle: CEWS 2011

Tabelle 7: Platzierung von Hochschulen im CEWS-Ranking (Mittelwerte) nach der Partizipation und Erfolgen im Professorinnen-Programm, TEQ, Audit und DFG-Gleichstellungsstandards

Betrachtet man die verschiedenen Vergleichsgruppen, dann zeigt sich, dass die erfolgreiche Teilnahme an den Programmen bzw. Zertifizierungen – teilweise sogar deutlich – in Zusammenhang mit der Platzierung im Ranking steht. Dies gilt insbesondere, wenn alle drei Instrumente genutzt werden, liegt die Platzierung statistisch signifikant (auf dem 5 %-Niveau) über der von Hochschulen ohne dieses Merkmal; dies könnte somit auch als „Qualitätsindikator“

angesehen werden. Noch größer ist der Effekt scheinbar, wenn neben den drei Instrumenten auch die DFG die Universität bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als vorbildlich betrachtet, allerdings ist das Ergebnis – wahrscheinlich aufgrund der geringen Fallzahl – nicht statistisch signifikant.

Zwar sind auch zwei andere Programme, das Professorinnen-Programm und das Audit „Familiengerechte Hochschule“ positiv mit Rankingplatzierungen verbunden, allerdings ist der Abstand bei der Kombination von Programmen bzw. Zertifikationen noch größer.

Vor diesem Hintergrund erscheint ein kurzer Überblick über die verschiedenen bundesweiten Programme und Initiativen sinnvoll.

4.2.1 Überblick über die verschiedenen Aktivitäten

Gemeinsam mit den Ländern hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2007 das sog. **Professorinnen-Programm** initiiert, das den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt steigern soll. Mindestens 200 neue Stellen für Professorinnen sollen innerhalb von fünf Jahren geschaffen werden. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen erhalten nach positiver Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts Fördermittel für bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Insgesamt stehen für das Programm € 150 Mio. zur Verfügung, die je hälftig vom BMBF und den Ländern finanziert werden.

Anfang 2011 hatten etwa die Hälfte aller deutschen Hochschulen ihr Gleichstellungskonzept eingereicht, drei Viertel davon wurden positiv begutachtet, so dass nach Auskunft des BMBF inzwischen 260 Professuren gefördert werden. Das Ergebnis der Programmevaluation liegt 2011 der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vor.

Darüber hinaus hat das BMBF weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergriffen, z. B. ist sie zentrales Ziel der großen BMBF-Initiativen.

- Exzellenzinitiative II (2009): Nach der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern und § 3 Abs. 1 der Förderkriterien erfolgt in allen drei Förderlinien eine antragsbezogene Förderung nicht nur ausschließlich nach wissenschaftlichen Kriterien, sondern es ist auch zu prüfen, inwieweit Maßnahmen geeignet sind, die Chancengleichheit in der Wissenschaft zu fördern.⁶¹

61 http://www.bmbf.de/pubRD/exzellenzvereinbarung_zwei.pdf.

- Hochschulpakt 2020 (2009): in Art. 1 § 1 Abs. 6 der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern zu Ziel und Grundlage der Förderung wird bezüglich der Schaffung zusätzlicher Stellen darauf verwiesen, dass der Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen erhöht werden soll.⁶²
- Pakt für Forschung und Innovation (2005 bzw. 2009): In dem Pakt zwischen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, den Regierungschefs von Bund und Ländern und den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen haben letztere auf der Basis forschungspolitischer Ziele eigene Maßnahmen benannt, zu denen auch die Gleichstellung gehört.⁶³
Weiterhin werden hier derzeit rund 30 Forschungsprojekte zu geschlechterbezogenen Fragestellungen in Bildung und Forschung gefördert.

Das **Total E-Quality-Prädikat (TEQ)** wird seit 2001 von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. in Frankfurt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vergeben, die sich mit personal- und institutionenpolitischen Aktivitäten für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern engagieren. Seit 2002 können sich die Einrichtungen bewerben. Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen. 2011 sind unter den 75 Prädikatsträgern 48 Hochschulen bzw. Hochschulinstitute.

Mit dem **Audit „familiengerechte hochschule“** werden von der berufundfamilie gGmbH, einer Gründung der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, seit 2001 Hochschulen bedacht, die ihre Arbeits- und Studienbedingungen familiengerecht gestalten wollten. Seit 2010 führen 112 Hochschulen diese Auszeichnung.

Im Juni 2008 verabschiedete die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) **forschungsorientierte Gleichstellungsstandards**, „um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern“ (DFG 2008, S. 1). Dabei werden strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards unterschieden.

Bezogen auf die Strukturen der Mitgliedereinrichtungen werden danach durchgängige, transparente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte sowie kompetente Bemühungen um Gleichstellung als „Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung“ betrachtet. Gleichstellung soll z. B. durchgängig auf allen Organisationsebenen umgesetzt werden und zu den Aufgaben der Organisationsleitung gehören. Sie soll auch systematisch bei Entscheidungen zu Personal, Organisationsentwicklung, strategisch-inhaltlichen Aspekten, Kooperationen und

⁶² http://www.bmbf.de/pubRD/verwaltungsvereinbarung_hochschulpakt_zweite_programmphase.pdf.

⁶³ http://www.bmbf.bund.de/_dpsearch/highlight/searchresult.php?URL=http://www.bmbf.de/de/3215.php&QUERY=forschungspolitische+Ziele

Ressourcen aller Art berücksichtigt werden. Differenzierte Datenerhebung und –auswertung zur Gleichstellungssituation soll Transparenz schaffen, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere und Umsetzung individueller Lebensentwürfe soll beiden Geschlechtern ermöglicht und Rollenstereotype sollen korrigiert werden. Es werden klare, nachhaltige Strukturen gefordert; persönliche Abhängigkeiten sollen bekämpft und die Kompetenz zur „vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben“ nachprüfbar gesichert werden (DFG 2008, S. 2).

Um Gleichstellung in der Forschung umzusetzen, sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende ebenso durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie kompetent ausgewählt, gefördert und mit ihren Leistungen wahrgenommen und Stellen wie Ressourcen chancengerecht zugewiesen werden (DFG 2008, S. 3). Bei allen Maßnahmen zur Gewinnung, Auswahl und Entwicklung von Personen sowie ressourcenbezogenen Entscheidungen ist z. B. auf allen Organisationsebenen durchgängig die Gleichstellung zu sichern. Transparenz sollen differenzierte Datenerhebungen und –auswertungen auf allen wissenschaftlichen Stufen schaffen, die Evaluation von Geschlechterverhältnissen soll Diskrepanzen aufzeigen und danach deutlich werden, wie Abhilfe innerhalb von fünf Jahren geschaffen werden soll. Leistung und Potenzial sollen im Vordergrund bei allen personenbezogenen Entscheidungen stehen. Die Gleichstellungsmaßnahmen sollen auch andere Diversitätsmerkmale einbeziehen. Weiterhin soll Gleichstellungskompetenz nachhaltig gefördert und gesichert werden (DFG 2008, S. 3f).

In der Vereinbarung wurde für 2009 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe vorgesehen, die die Mitgliedseinrichtungen bei der Implementierung der Standards begleiten, unterstützen und Empfehlungen aussprechen sollte. Zudem wurde vereinbart, die Stellungnahmen der Mitgliedseinrichtungen zu den Standards und insbesondere die Selbstverpflichtungen zur Steigerung der Frauenanteile zu veröffentlichen und zur Anregung den sog. DFG-Instrumentenkasten im Internet als eine Sammlung von Modellbeispielen aus der Praxis einzurichten, die die erfolgreiche Umsetzung der gesetzten Gleichstellungsstandards veranschaulichen. Für das Frühjahr 2011 wurden Zwischenberichte und für 2013 abschließende Berichte zur Umsetzung der Standards und zur Erreichung der von den Mitgliedseinrichtungen selbst gesetzten Ziele für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen geplant, die evaluiert werden sollen. Erfolgreiche Konzepte sollen dann entsprechend gewürdigt werden. Zuletzt verweist die DFG noch darauf, dass die Beachtung der Standards bei der Entscheidung über Forschungsverbünde der Mitgliedseinrichtungen berücksichtigt wird (DFG 2008, S. 5f).

4.2.2 Gleichstellungsaktivitäten nach dem DFG-Instrumentenkasten

Die Auswahl der Maßnahmen durch G/E/S/I/S basiert dabei auf einem qualitätsgesicherten, mehrstufigen Auswahlprozess mit dem Ziel, das Spektrum von erprobten und neuartigen Praxisbeispielen aufzuzeigen. Als Übersicht und Praxishilfe enthält der Instrumentenkasten vielfältige Informationen zu abgeschlossenen bzw. laufenden Gleichstellungsmaßnahmen in Wissenschaft und Forschung. Damit wird den Nutzer/innen eine passgenaue Suche ermöglicht. Informationen werden hierfür in ein differenziertes Raster nach folgenden Kriterien eingepflegt (siehe Tabelle 8):

- die Schlüssigkeit des Maßnahmenkonzepts,
- die Wirksamkeit bzw. die Ergebnisse der Maßnahmenumsetzung,
- der Innovationscharakter oder die langfristige Erprobung der Maßnahme,
- die zugänglichen Nachweise der Qualitätssicherung (Monitoring, Berichte, Evaluationen etc.) sowie
- die strukturellen Rahmenbedingungen (Einbindung in ein Gesamtkonzept, Anbindung innerhalb der Einrichtung, Implementierung etc.).⁶⁴

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Kategorien, nach denen die Modellbeispiele im DFG-Instrumentenkasten eingeordnet werden und die auch der vorliegenden Studie zugrunde liegen.

⁶⁴ Vgl. <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/ueber-den-instrumentenkasten/#c200>, Zugriff am 17.03. 2011, 16:48 Uhr

Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	Fächergruppen	DFG-Gleichstellungsstandards		Maßnahmentyp	Maßnahmestatus
				personell	strukturell		
Gender-Aspekte in der Forschung	Beratung	Studieninteressierte	Geistes- und Sozialwissenschaften	transparent	transparent	Preise	laufend
Gender-Mainstreaming	Bereitstellung von Räumlichkeiten	Studierende	Lebenswissenschaften	durchgängig	durchgängig	Projekte	abgeschlossen
Gender-Sensibilisierung	Coaching	Graduierte/ Promovierende	Naturwissenschaften	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert	Service-Stellen	
Organisationsentwicklung und -steuerung	Finanzielle Leistung und Förderung	Postdocs	Ingenieurwissenschaften	kompetent	kompetent	Standardisierung	
Personal/ Nachwuchsförderung	Flexibilisierung der Arbeitszeit	(Junior) Professoren	keine eindeutige Fachzuordnung			Stipendien/ Stellen	
Qualitätssicherung	Handlungsempfehlung	Leitungspositionen				Verschiedenes	
Rekrutierung von Studierenden	Informationsvermittlung/ Informationstage						
Wissenschaftskultur	Kinderbetreuung						
Work-Life-Balance	Konzeptentwicklung						
	Leistungsorientierte Mittelvergabe						
	Mentoring						
	Networking/ Erfahrungsaustausch						
	Qualitätssicherung						
	Sichtbarmachung/ Vorbilder						
	Berufs-/ Studienwahlorientierung						
	Training/ Workshops						
	Vorträge/ Vorlesungen						

Tabelle 8: Übersicht über die Kategorien des Instrumentenkastens der DFG

Auf der Basis der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden 2009 zwölf Universitäten als vorbildlich bei der Umsetzung dieser Standards eingestuft, darunter keine Universität aus Sachsen-Anhalt. Benannt wurden die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, die Freie Universität Berlin, die Humboldt Universität zu Berlin, die Universitäten Bielefeld, Bremen, Duisburg-Essen, Freiburg, Göttingen, Hamburg, Paderborn, Tübingen und Würzburg.

Die nachfolgenden Übersichten präsentieren die Ergebnisse einer Analyse der insgesamt berücksichtigten Projekte und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellungsmaßnahmen auf der Grundlage der im DFG-Instrumentenkasten eingetragenen Modellbeispiele. Zu diesem Zweck soll zum einen Bezug auf die Anzahl der Gesamtprojekte innerhalb eines Bundeslandes und zum anderen Bezug auf Hochschul- und Studentenzahl der einzelnen Bundesländer in Betracht genommen werden.

Der DFG-Instrumentenkasten enthält insgesamt 275 Modellbeispiele von 55 Universitäten, 7 Fachhochschulen und 5 Forschungseinrichtungen. Die 5 Modellbeispiele von Forschungseinrichtungen sind länderübergreifend und in jedem Bundesland erfasst, wo sie durchgeführt werden, d. h. sie werden mehrfach gezählt. Zudem gibt es ein länderübergreifendes Kooperationsprojekt der Universitäten Oldenburg und Münster. Rechnet man diese Modellbeispiele nur einmal, so reduziert sich die Zahl der Modellbeispiele auf 207, von denen 177 an Universitäten und 10 an Fachhochschulen entwickelt wurden. Bundesweit sind 5 % aller Maßnahmen bereits abgeschlossen, während 95 % noch andauern.

Tabelle 9 zeigt, dass die studentenreichsten Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg mit Abstand die größte Anzahl an Modellbeispielen aufweisen. Darauf folgt Berlin als Bundesland mit verhältnismäßig vielen Modellbeispielen im Verhältnis zur Anzahl der dort ansässigen Hochschuleinrichtungen bzw. Studierenden. In der unteren Hälfte der Tabelle befinden sich die Bundesländer mit weniger als 10 Modellbeispielen, wo Sachsen-Anhalt vor Bremen und Saarland einen der letzten Plätze zumindest hinsichtlich der Gesamtzahl an Projekten einnimmt. Fokussiert man zudem die Hochschulen, dann reduziert sich die Zahl der Projekte auf 3. Dieser Einschätzung versch Dies könnte mit der relativ niedrigen Anzahl an Hochschuleinrichtungen bzw. Studierenden zusammenhängen.

	Gesamt		Hochschuleinrichtungen mit Modellbeispielen						Modellbeispiele			
Bundesland	Anzahl der Student/innen	Staatliche Hochschuleinrichtungen - Gesamt	Davon Universitäten	Davon Universitäten mit Modellbeispielen	Partizipationsrate Universitäten	Davon (Fach-)Hochschulen	Davon Fachhochschulen mit Modellbeispielen	Partizipationsrate Fachhochschulen	Modellbeispiele von Universitäten	Modellbeispiele von (Fach-) Hochschulen	Modellbeispiele von Forschungseinrichtungen	Modellbeispiele - Gesamt
Nordrhein-Westfalen	481.327	37	19	12	63%	18		0%	39		7	49
Baden-Württemberg	275.921	43	17	4	24%	26		0%	28		8	36
Berlin	123.663	11	7	4	57%	4	3	75%	21	4	5	30
Bayern	272.857	33	16	8	50%	17		0%	20		5	28
Niedersachsen	145.670	19	11	7	64%	8	1	13%	18	1	5	26
Rheinland-Pfalz	109.214	12	3	3	100%	9		0%	17		4	22
Thüringen	52.406	9	5	2	40%	4		0%	10		4	14
Hessen	178.480	14	8	5	63%	6		0%	7		5	12
Hamburg	62.759	8	6	1	17%	2	1	50%	2	2	5	9
Schleswig-Holstein	47.175	9	5	2	40%	4		0%	4		5	9
Brandenburg	49.818	9	4	1	25%	5		0%	3		5	8
Mecklenburg-Vorpommern	38.851	6	3	1	33%	3	1	33%	2	1	4	7
Sachsen	104.676	15	10	2	20%	5		0%	2		5	7
Sachsen-Anhalt	53.036	7	3	1	33%	4	1	25%	1	2	4	7
Bremen	29.949	4	2	1	50%	2		0%	2		4	6
Saarland	22.631	4	3	1	33%	1		0%	1		4	5
Gesamt	2.048.433	240	122	55	45%	118	7	6%	177	10	79	275

Tabelle 9: Anzahl der staatliche Hochschuleinrichtungen und Modellbeispiele. (Quelle: DFG-Instrumentenkasten 2011 und Hochschulkompass 2011. Darstellung: FiBS).

Mit Blick auf die relative Verteilung der Modellbeispiele nach Einrichtungsarten ist festzustellen, dass 177 Modellbeispiele von 55 **Universitäten** initiiert und durchgeführt werden⁶⁵, wovon je drei in Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen und eins Thüringen einrichtungsübergreifend sind. **Einrichtungsübergreifend** sind Maßnahmen die in mehreren Institutionen innerhalb eines Bundeslandes durchgeführt werden und/oder an denen z. B. Kinder und Jugendliche teilnehmen dürfen. Dabei kann es sich z. B. um den Zusammenschluss mehrerer Hochschuleinrichtungen und/oder Institutionen (Schulen) handeln. Es werden z. B. (Ferien-) Akademien für Mädchen (und Technik) angeboten, z. B. unten anderen an der TU München, TU Kaiserslautern, Friedrich-Schiller Universität Jena. Diese Maßnahmen sind aber im Vergleich zu den anderen relativ wenig vertreten.

Mit insgesamt 10 Modellbeispielen sind **Fachhochschulen** bundesweit und innerhalb der Bundesländer deutlich unterrepräsentiert vertreten, davon 4 Modellbeispiele in Berlin, 2 von einer FH in Hamburg, 2 in Sachsen-Anhalt (beide Hochschule Magdeburg-Stendal), 1 in Mecklenburg-Vorpommern und 1 in Niedersachsen.

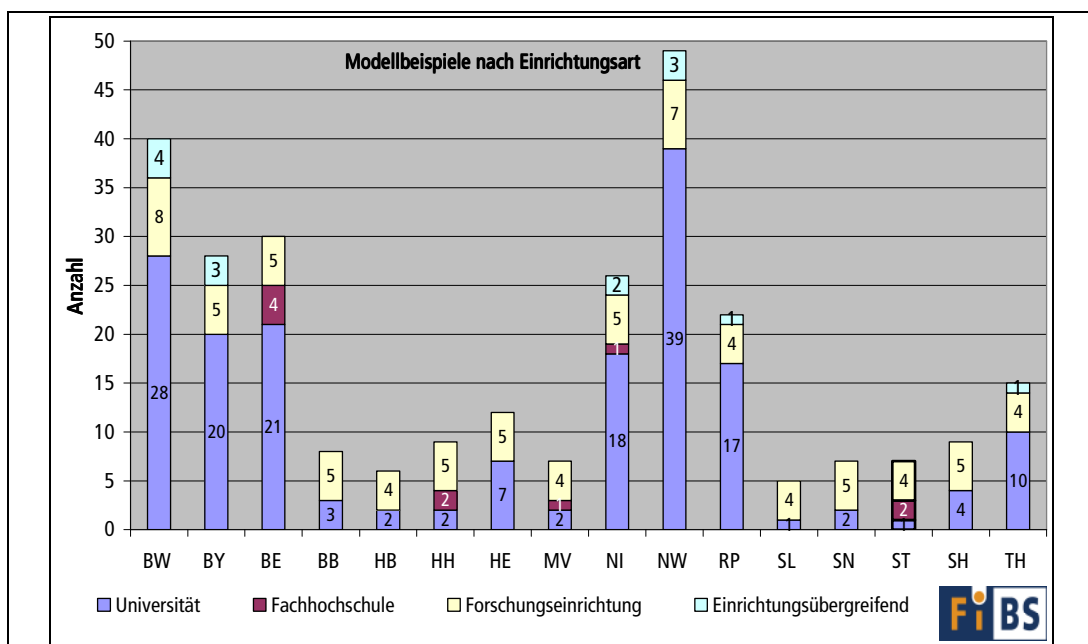


Abbildung 44: Modellbeispiele nach Einrichtungsart

In sieben Bundesländern (Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig Holstein) übersteigt die Zahl der länderübergreifenden Modellbeispiele der **Forschungseinrichtungen** FhG, MPG und HGF die landesweiten Modellbeispiele

⁶⁵ Darunter sind 39 Modellbeispiele von 11 technischen Universitäten aus 8 Bundesländern.

der Hochschuleinrichtungen. Da die hier sog. landesweiten Gleichstellungsmaßnahmen in ihrer Mehrheit von und innerhalb der Hochschuleinrichtungen initiiert werden, kann dies ein Hinweis auf deren geringe Beteiligung bei der Gestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen in diesen Bundesländern sein. Allerdings beinhaltet der DFG-Instrumentenkasten lediglich Modellbeispiele, die nicht direkt vom Bund oder von den Ländern initiiert und finanziert sind (DFG 2011).

Im Gegensatz dazu haben Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Berlin, Bayern, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz eine hohe Anzahl an Modellbeispielen, die von Hochschuleinrichtungen durchgeführt werden. Dabei ist anzumerken, dass im DFG Instrumentenkasten mehrere Projekte einer einzelnen Hochschuleinrichtung eingetragen sein können, die sich z. B. hinsichtlich der Zielgruppe oder Fächergruppe unterscheiden können. Somit entspricht die Anzahl der Modellbeispiele nicht der Anzahl der Hochschuleinrichtungen innerhalb eines Bundeslandes.

4.2.2.1 Modellbeispiele von Hochschuleinrichtungen

Bei der Betrachtung der Verteilung der einzelnen **Maßnahmenkategorien** der Hochschuleinrichtungen ist festzustellen, dass Projekte im Bereich Personal und Nachwuchsförderung am häufigsten vertreten sind. 55 % der Maßnahmen fallen in diese Kategorie. Dieser hohe Wert kann damit begründet werden, dass die Hochschuleinrichtungen daran interessiert sind, Frauen bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen und ihnen Aufstiegschancen innerhalb der Hochschuleinrichtung anzubieten, in dem sie z. B. Stipendien und Preise vergeben.

An zweiter Stelle (24 %) werden Maßnahmen zur Work-Life-Balance angeboten. Dies wird insbesondere über verschiedene Projekte im Spannungsfeld von Familie und Beruf bzw. Studium verfolgt, die u. a. Kinderbetreuungsangebote innerhalb der Hochschuleinrichtungen schaffen oder unterstützen. 13 % der Modellbeispiele fokussieren Organisationsentwicklung und Steuerung, indem sie z. B. Förderpreise vergeben.

Maßnahmen in der Kategorie Gender-Mainstreaming als Strategie (1 %), die durchgängig sicherzustellen könnten, dass Gleichstellung insbesondere von allen Akteurinnen und Akteuren der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird,⁶⁶ werden von den Programmen selten gefördert. Ausschließlich an der Universität Augsburg in Bayern und der Universität Duisburg-Essen in Nordrhein-Westfalen verfolgt jeweils ein Programm dieses Ziel.

⁶⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011).

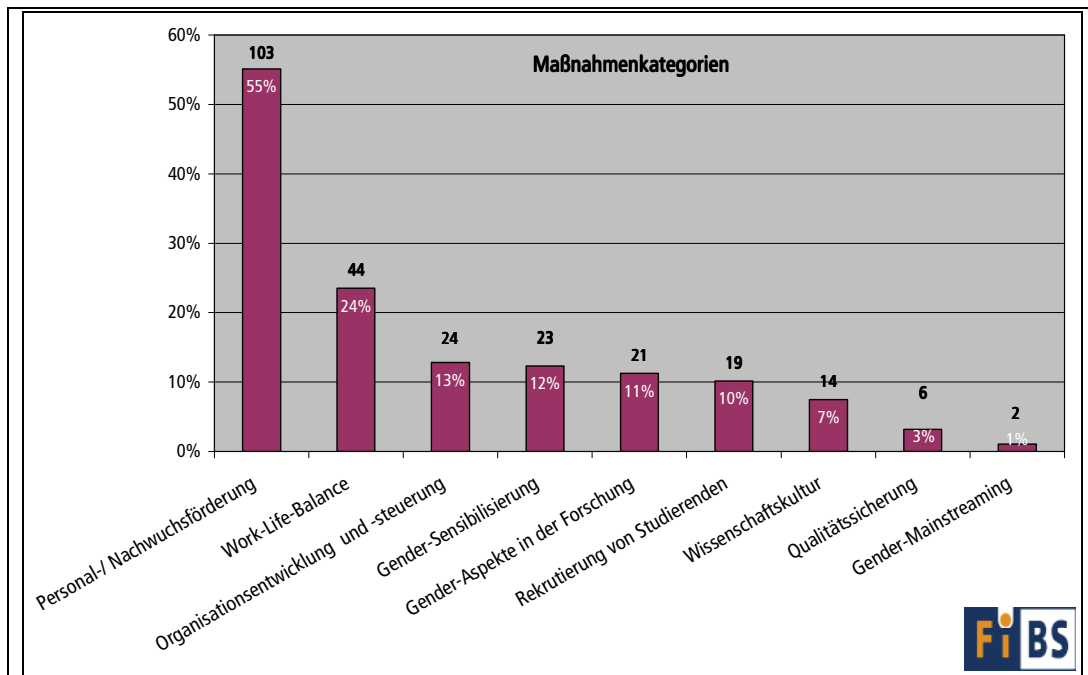


Abbildung 45: Maßnahmenkategorien der Modellbeispiele in absoluten Zahlen und in Prozent⁶⁷

Auch aus der Verteilung der **konkreten Maßnahmen**, die die Modellbeispiele verfolgen, lassen sich verschiedene Rückschlüsse ziehen (siehe Abbildung 46). Hierbei stehen finanzielle Leistung und Förderung, Training und Workshops, Networking und Erfahrungsaustausch und Mentoring im Vordergrund. Dagegen stehen die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Mittelvergabe für Vorträge und Vorlesungen sowie Leistungsorientierte Mittelvergabe selten im Fokus der Programme.

Die anschließende Matrix (siehe Tabelle 10) zeigt in der Kombination von Ziel bzw. Maßnahmenkategorie und konkreter Maßnahme zunächst ein breites und heterogenes Bild. Allerdings wird auch deutlich, dass es bestimmte Schwerpunkte gibt, zu denen insbesondere finanzielle Leistungen (43) sowie Trainings/Workshops (36) im Rahmen der Personal-/Nachwuchsförderung stehen. Anschließend folgen Networking/Erfahrungsaustausch (27) und Mentoring (26) sowie Coaching und Beratung (je 10 Nennungen). Im Bereich Work-Life-Balance stehen vor allem Kinderbetreuung und Beratung (je 15) im Fokus, gefolgt von finanziellen Leistungen.

Studierende werden insgesamt kaum durch die Maßnahmen angesprochen, hier beschränkt sich das Portfolio faktisch auf Informationsveranstaltungen/-tage und Berufs- und Studienwahlentscheidungen (10 bzw. 11 Projekte).

⁶⁷ Mehrfachnennung möglich.

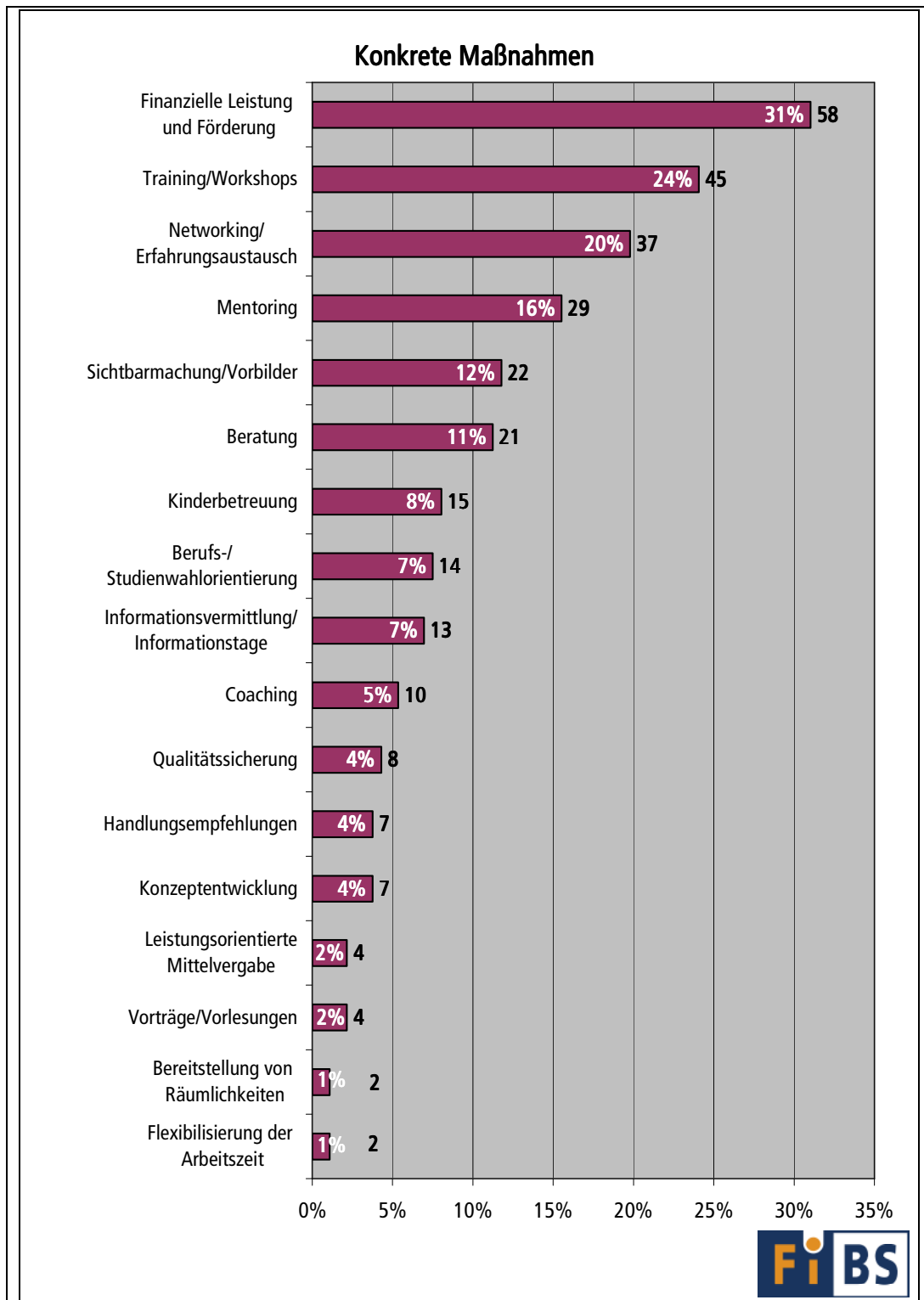


Abbildung 46: Konkrete Maßnahmen der Modellbeispiele in absoluten Zahlen und in Prozent

		Zielsetzung der Maßnahmen									
		Personal-/ Nachwuchsförderung	Work-Life-Balance	Organisationsentwicklung und -steuerung	Rekrutierung von Studierenden	Gender-Aspekte in der Forschung	Wissenschaftskultur	Gender-Sensibilisierung	Qualitätssicherung	Gender-Mainstreaming	Summe
Art der Maßnahme	Finanzielle Leistung und Förderung	43	10	10	1		3	4			71
	Training/Workshops	36	2		3	2	2		1	1	47
	Beratung	10	15	3		11	1	2	2		44
	Networking/ Erfahrungsaustausch	27	5	1	1	1	2		2	1	40
	Mentoring	26	1		2			1			30
	Qualitätssicherung			4	5	3	3	1	5		21
	Informationsvermittlung/-tage	3	2		10			1			16
	Sichtbarmachung/Vorbilder	2	1	2		5	5				15
	Kinderbetreuung		15								15
	Berufs-/ Studienwahlorientierung	2		1	11						14
	Handlungsempfehlungen	2	1	4		2	2	2			13
	Konzeptentwicklung	2		5		1	1	1	2	1	13
	Coaching	10					1				11
	Vorträge/Vorlesungen	1			1	2	1				5
	Leistungsorientierte Mittelvergabe			4							4
	Flexibilisierung der Arbeitszeit		2				1				3
	Bereitstellung von Räumlichkeiten	1	1								2
Summe	165	55	34	34	27	22	12	12	3		

Tabelle 10: Spezifikation von Art und Zielsetzung der Maßnahmen

Bei den 187 Modellbeispielen von Hochschuleinrichtungen steht eindeutig der wissenschaftliche Nachwuchs als **Zielgruppe** im Fokus; unter Berücksichtigung der Mehrfachnennungen und Überschneidungen richten sich 104 Projekte (56 %) an Postdocs; 51 % (96 Modellbeispiele) an Graduierte und Promovierende. Auch die 45 %, die sich an (Junior) Professuren richten, dürften dieser Zielgruppe zuzurechnen sein.. Demgegenüber stehen Studieninteressierte am wenigsten im Fokus (14 % bzw. 27 Projekte). Auch in Sachsen-Anhalt gibt es, wie in Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und dem Saarland keine Projekte, die Studieninteressierten explizit als Zielgruppe ansprechen.

Diese Übersicht zeigt , dass die meisten Programme Frauen für Spitzenpositionen in Forschung und Lehre fördern möchten, da in der akademischen Laufbahn Frauen in höheren Stufen in der Regel deutlich geringer vertreten sind; gleichwohl geht es kaum um strukturelle

Veränderungen innerhalb der Organisation, die etwa eine bessere Vereinbarkeit gewährleisten könnten. Demgegenüber werden Schüler und Schülerinnen möglicherweise noch nicht als hochschulische Zielgruppe betrachtet, was sich in den wenigen Maßnahmen für Studieninteressierte und Studierende ausdrückt, und weil Studierende noch in ausreichender bzw. letztlich zu großer Zahl an die Hochschulen drängen. So sind auch Maßnahmen oder Projekte, die auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den MINT-Fächern ausgerichtet sind, kaum vertreten. Werden Jugendliche aber angesprochen, dann handelt es sich z. B. um Sommerakademien für Mädchen (z. B. an der TU München), Foren (TU Ilmenau), Schnupperstudiumangebote (TU Clausthal in Niedersachsen) oder Beratung für Eltern von herangehenden Student/innen (RWTH Aachen).

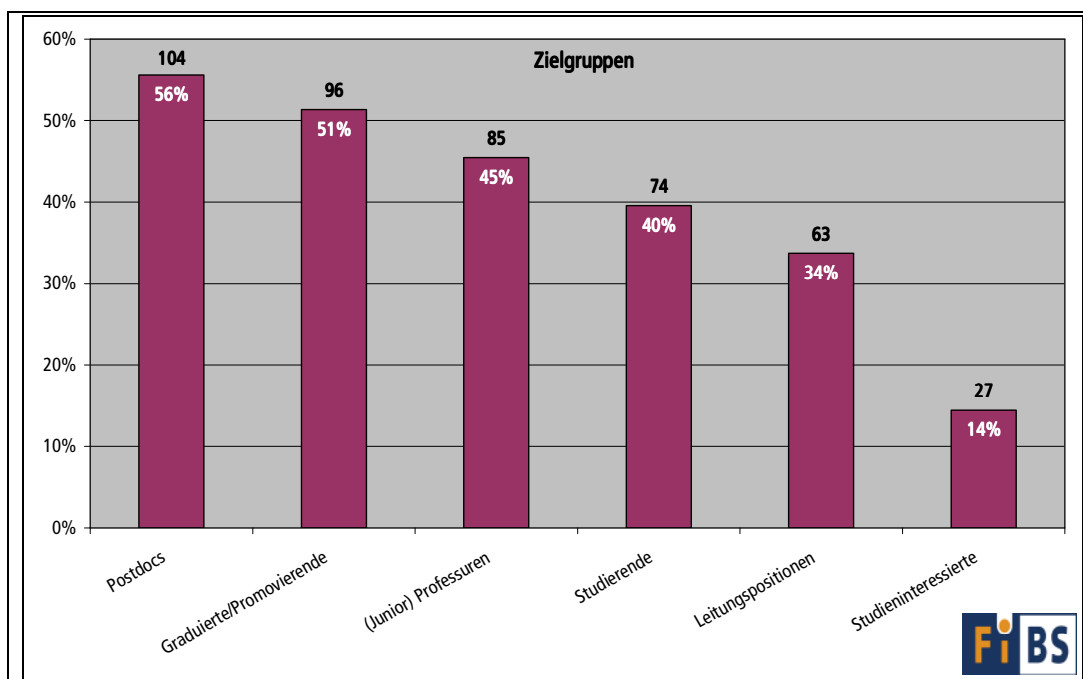


Abbildung 47: Verteilung Zielgruppen Bundesländern in absoluten Zahlen und in Prozent

Insgesamt lassen sich bundesweit sechs verschiedene **Maßnahmentypen** ausmachen, wodurch die verschiedenen Zielgruppen und/oder Hochschuleinrichtungen konkret unterstützt werden. Dazu gehören Projekte (48 %), Stipendien/Stellen (19 %), Preise (11 %), Verschiedenes (11 %), Service-Stellen (10 %) und Standardisierung (7 %).

Bezüglich der Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb verschiedener **Fächergruppen** lässt sich beobachten, dass die meisten Maßnahmen faktisch unspezifisch sind. Nur so ist zu erklären, dass es kaum größere Unterschiede zwischen Ingenieurwissenschaften (90 %), Naturwissenschaften (88 %), Geistes- und Sozialwissenschaften (80 %) und den Lebenswissenschaften (78 %) gibt und „zudem“ bei 72 % der Maßnahmen keine eindeutige Fachzuordnung erfolgt.

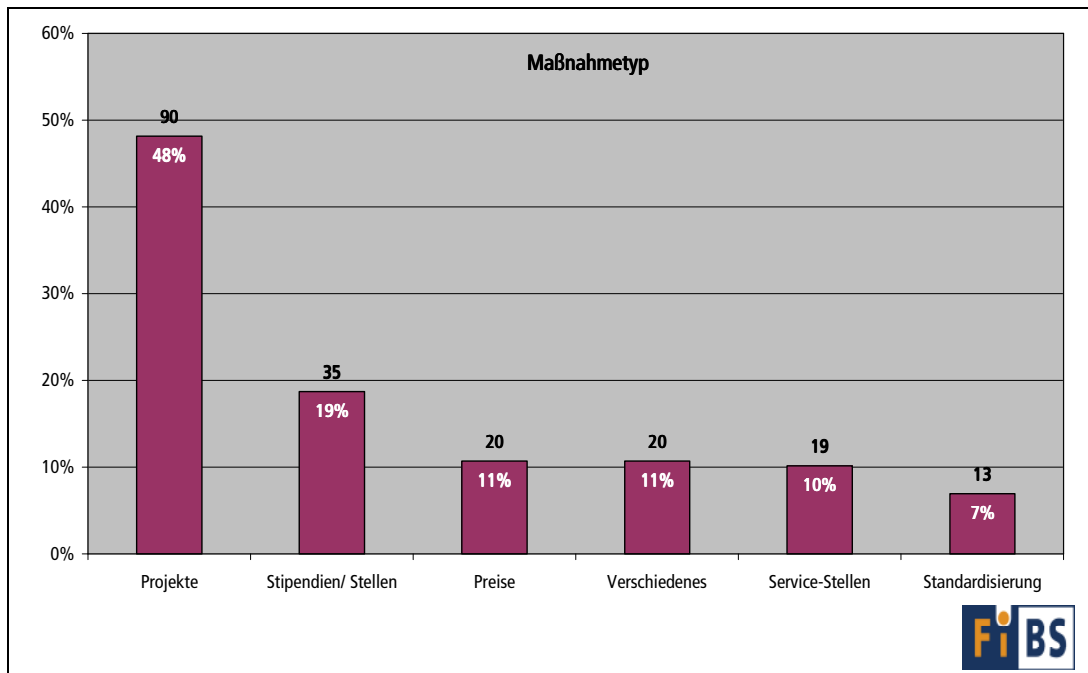


Abbildung 48: Verteilung Maßnahmentyp Bundesländer

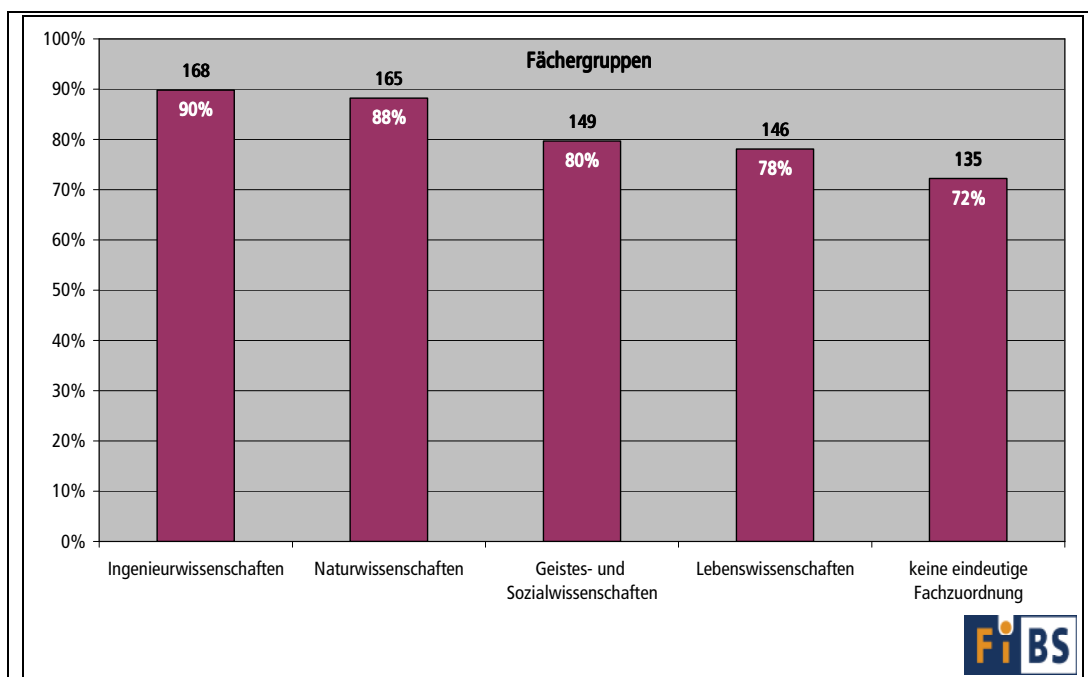


Abbildung 49: Verteilung der Projekte auf die Fächergruppen

Die Erfüllung der DFG-**Gleichstellungsstandards** variiert stark zwischen den einzelnen Standards als auch zwischen den verschiedenen Bundesländern. 43 % der Maßnahmen erfüllen den Standard „Wettbewerbsfähigkeit/Zukunftsorientierung (personell)“. Die zweithöchste Erfüllungsquote weist der Standard „Personelle Durchgängigkeit“ mit 22 % auf, worauf

„Durchgängigkeit (strukturell)“ mit 18 % folgt. Die anderen fünf Standards werden je bei weniger als jeder zehnten Maßnahme erfüllt. (siehe Abbildung 50).

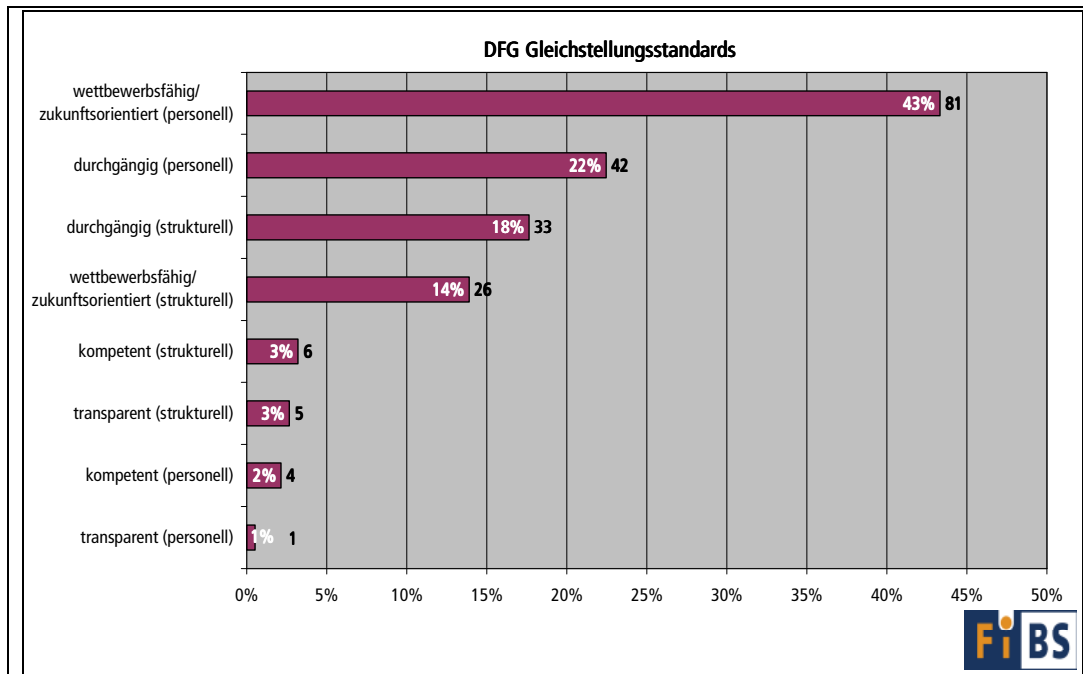


Abbildung 50: Verteilung DFG Gleichstellungsstandards Bundesländer

Eine ausführliche Analyse der bundesweit durchgeführten Modellbeispiele zum Abgleich mit den Aktivitäten in Sachsen-Anhalt findet sich weiter unten in Kapitel 4.3.

4.2.2.2 Länderübergreifende Modellbeispiele von Forschungseinrichtungen

Wie bereits erwähnt, erhält der DFG Instrumentenkasten insgesamt 5 länderübergreifende Modellbeispiele, die von außeruniversitären Forschungsgesellschaften bzw. -gemeinschaften initiiert wurden, und eine länderübergreifende Maßnahme zweier Universitäten:

- Fraunhofer Mentoring-Programm (Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung)
- Doktorandinnenprogramm (Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung)
- Minerva-FemmeNet (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.)
- W 2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.)

- In Führung gehen - Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte (Helmholtz-Gemeinschaft)

Während die Modellbeispiele der Fraunhofer Gesellschaft und der Max Planck Gesellschaft in jedem der 16 Bundesländer durchgeführt werden, kommt das Modellbeispiel von der Helmholtz Gemeinschaft lediglich in 10 Bundesländern vor, d. h. nicht in Sachsen-Anhalt.

Die Forschungseinrichtungen Deutsches Krebsforschungszentrum in Baden Württemberg und Forschungszentrum Jülich GmbH in Nordrhein Westfalen, die zwar Mitglieder der Helmholtz Gemeinschaft sind, führen darüber hinaus ihre Gleichstellungsmaßnahmen – soweit erkennbar – nur innerhalb des jeweiligen Bundesland durch. Bei allen anderen Projekten handelt es sich um Maßnahmen von Universitäten und Hochschulen. Die Modellbeispiele der außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurden – soweit in Sachsen-Anhalt relevant – in Kapitel 0 ausführlich vorgestellt.

Bei der einzigen Gleichstellungsmaßnahme, das sowohl in Niedersachsen als auch in Nordrhein-Westfalen bis zum Wintersemester 2007/08 durchgeführt wurde, handelt es sich um das Projekt „Kompetenz und Erfolg durch Seminare für Studentinnen (Kess)“. Trainings und Workshops in den Themenbereichen Karriereplanung und Profilbildung sollten Studentinnen während der Abschlussphase des Studiums und bei der Entwicklung einer Berufsstrategie unterstützen. Das Projekt Kess wurde eingestellt, da die Teilnahmequote stetig zurückging. Eine Evaluation des Projektes mittels Fragebogens ergab, dass der Großteil der Programmteilnehmerinnen mit den Inhalten zufrieden war und eine Vielzahl von Berufsanfängerinnen wahrscheinlich gut im Übergangsprozess Hochschule-Beruf unterstützt werden konnte.

Da die Gleichstellungsmaßnahmen der MPG, FhG und HGF in jedem Bundesland, in dem sie durchgeführt werden, gleich sind, wurden sie für die nachfolgende Darstellung nicht einbezogen, um Verzerrungen zu meiden. Im Folgenden werden also nur die Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschuleinrichtungen (Universitäten und Fachhochschulen) analysiert.

4.3 Gleichstellungsaktivitäten im Wissenschaftsbereich Sachsen-Anhalts

Im Folgenden werden die Gleichstellungsaktivitäten der einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt untersucht. Nach einer Vorstellung der Gleichstellungsaktivitäten, die im DFG-Instrumentenkasten für das Land ausgewiesen werden, sollen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Einzelnen mit ihren gesamten Bemühungen um Gleichstellung dargestellt werden, denn Literatur- und Online-Recherchen zeigen noch weitere Programme und Maßnahmen.

Laut DFG-Instrumentenkasten kommen derzeit nur sieben Modellbeispiele aus Sachsen-Anhalt; davon sind vier Beispiele, die zu den länderübergreifenden Programmen der beiden großen Forschungsgesellschaften Fraunhofer und Max-Planck (je 2) gehören. D. h. nur drei Beispiele, eines der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und zwei der Hochschule Magdeburg-Stendal, sind den Hochschulen zuzurechnen.⁶⁸ Sie werden nachfolgend im Rahmen der hochschulspezifischen Untersuchung detailliert dargestellt.

Betrachtet man diese überschaubare Zahl an Modellbeispielen⁶⁹ in den Kategorien des DFG-Instrumentenkastens, dem die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zugrunde liegen, zeigt sich, dass nur zwei Hochschulen vertreten sind und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen hier keine eigenen, spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung vorweisen können. Während die Universität Magdeburg nur für eine Gastprofessur, die sich auf Postdocs und (Junior-)Professuren bezieht, finanzielle Leistungen und Förderung aufbringt, hat sich die Hochschule Magdeburg-Stendal auf strukturelle Kinderbetreuungsmaßnahmen zur besseren Work-Life-Balance fokussiert, die sich an alle Angehörigen ihrer Hochschule richtet (siehe Tabelle 11).

Drei der Gleichstellungsmaßnahmen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen dienen der eigenen wettbewerbsfähigen bzw. zukunftsorientierten Personal- und Nachwuchsförderung, eines ist der Maßnahmenkategorie der durchgängigen Organisationsentwicklung und -steuerung zugeordnet. Neben finanziellen Leistungen und Förderung in je einem der Modellbeispiele der Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaft wird mit Coaching, Mentoring, Networking und Erfahrungsaustausch sowie Trainings und Workshops der Schwerpunkt auf individuelle Begleitung und Unterstützung gelegt, insbesondere für Graduierte bzw. Promovierende und Postdocs; das Minerva-FemmeNet der MPG richtet sich auch an Studierende. Eine Förderung auf Leitungsebene ist hier nicht vorgesehen.

⁶⁸ Stand: 18.08.2011.

⁶⁹ Auch der relative Anteil an erfassten Projekten im Verhältnis zur Zahl der Hochschulen ist mit 43 % gering. Nur Sachsen, Brandenburg und das Saarland haben noch niedrigere Werte.

Sachsen-Anhalt: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Uni), Hochschule Magdeburg-Stendal (HS)

Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	DFG-Gleichstellungsstandards	
			personell	strukturell
Gender-Aspekte in der Forschung	Beratung	Studieninteressierte	kompetent	transparent
Gender-Mainstreaming	Bereitstellung von Räumlichkeiten	Studierende: Familienzimmer (FaZi) (HS)/ Projekt Kinderzimmer (KIZI) (HS)	durchgängig: Dorothea Erxleben-Gastprofessur (Uni)	durchgängig
Gender-Sensibilisierung	Coaching	Graduierte/ Promovierende: Familienzimmer (FaZi) (HS)	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert: Familienzimmer (FaZi) (HS)/ Projekt Kinderzimmer (KIZI) (HS)
Organisationsentwicklung und -steuerung	Finanzielle Leistung und Förderung: Dorothea Erxleben-Gastprofessur (Uni)	Postdocs: Dorothea Erxleben-Gastprofessur (Uni)/ Familienzimmer (FaZi) (HS)		
Personal/ Nachwuchsförderung: Dorothea Erxleben-Gastprofessur (Uni)	Flexibilisierung der Arbeitszeit	(Junior) Professuren: Dorothea Erxleben-Gastprofessur (Uni)/ Familienzimmer (FaZi) (HS)		
Qualitätssicherung	Handlungsempfehlung	Leitungspositionen: Familienzimmer (FaZi) (HS)		
Rekrutierung von Studierenden	Informationsvermittlung/ Informationstage			
Wissenschaftskultur	Kinderbetreuung: Familienzimmer (FaZi) (HS)/ Projekt Kinderzimmer (KIZI) (HS)			
Work-Life-Balance: Familienzimmer (FaZi) (HS)/ Projekt Kinderzimmer (KIZI) (HS)	Konzeptentwicklung			
	Leistungsorientierte Mittelvergabe			
	Mentoring			
	Networking/ Erfahrungsaustausch			
	Qualitätssicherung			
	Sichtbarmachung/ Vorbilder			
	Berufs-/ Studienwahlorientierung			
	Training/ Workshops			
	Vorträge/ Vorlesungen			

Tabelle 11: Modellbeispiele der Hochschulen in Sachsen-Anhalt (Quelle: DFG-Instrumentenkasten 2011, Darstellung: FiBS)

Sachsen-Anhalt: Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung (FhG), Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (MPG)

Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	DFG-Gleichstellungsstandards	
			personell	strukturell
Gender-Aspekte in der Forschung	Beratung	Studieninteressierte	transparent	transparent
Gender-Mainstreaming	Bereitstellung von Räumlichkeiten	Studierende: Minerva-FemmeNet (MPG)	kompetent	kompetent
Gender-Sensibilisierung	Coaching: Minerva-FemmeNet (MPG)	Graduierte/ Promovierende: Doktorandinnenprogramm (FhG)/ Fraunhofer Mentoring-Programm (FhG)/ Minerva-FemmeNet (MPG)	durchgängig	durchgängig: W2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen (MPG)
Organisationsentwicklung und - steuerung: W2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen (MPG)	Finanzielle Leistung und Förderung: Doktorandinnenprogramm (FhG)/ W2- Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen (MPG)	Postdocs: Fraunhofer Mentoring- Programm (FhG)/ Minerva-FemmeNet (MPG)/ W2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen (MPG)	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert: Doktorandinnenprogramm (FhG)/ Fraunhofer Mentoring-Programm (FhG)/ Minerva-FemmeNet (MPG)	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert
Personal/ Nachwuchsförderung: Doktorandinnenprogramm (FhG)/ Fraunhofer Mentoring-Programm (FhG)/ Minerva-FemmeNet (MPG)/ W2-Minerva- Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen (MPG)	Flexibilisierung der Arbeitszeit	(Junior) Professuren		
Qualitätssicherung	Handlungsempfehlung	Leitungspositionen		
Rekrutierung von Studierenden	Informationsvermittlung/ Informationstage			
Wissenschaftskultur	Kinderbetreuung			
Work-Life-Balance	Konzeptentwicklung			
	Leistungsorientierte Mittelvergabe			
	Mentoring: Fraunhofer Mentoring- Programm (FhG)/ Minerva-FemmeNet (MPG)			
	Networking/ Erfahrungsaustausch: Fraunhofer Mentoring-Programm (FhG)/ Minerva-FemmeNet (MPG)			
	Qualitätssicherung			
	Sichtbarmachung/ Vorbilder			
	Berufs-/ Studienwahlorientierung			
	Training/ Workshops: Fraunhofer Mentoring-Programm (FhG)/ Minerva- FemmeNet (MPG)			
	Vorträge/ Vorlesungen			

Tabelle 12: Modellbeispiele der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt (Quelle: DFG-Instrumentenkasten 2011, Darstellung: FiBS)

4.3.1 Hochschulen

Blickt man nur auf die Modellbeispiele, die im DFG-Instrumentenkasten für Sachsen-Anhalt benannt werden, dann scheint es bisher nur wenig „herausragende“ Initiativen zur Gleichstellung im Wissenschaftsbereich Sachsen-Anhalts zu geben. Dies würde auch zur begrenzten Beteiligung der Wissenschaftseinrichtungen im Land an den bundesweiten Programmen und Zertifizierungen passen. Wie es an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen tatsächlich aussieht, zeigen die folgenden Ausführungen. Zum Ende der Darstellung einer Organisation werden die Gleichstellungsaktivitäten mit der Gleichstellungssituation an der Einrichtung, wie in Kapitel 3 erläutert, abgeglichen.

4.3.1.1 Universitäten

Zwar sind beide Universitäten mit dem Audit familiengerechte hochschule zertifiziert, doch kann nur die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ein Modellbeispiel zur Personal- bzw. Nachwuchsförderung vorweisen.

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Schon in ihrem Leitbild sieht die Otto-von Guericke-Universität Magdeburg Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als zentrale Themen an.⁷⁰ In ihrem Konzept zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2009, das den Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern aus dem Jahr 2007⁷¹ und das Gleichstellungskonzept von 2008 weiterführt,⁷² betrachtet sie die Einrichtung von entsprechenden Strukturen auf allen Ebenen, als Grundlage für die Umsetzung von Gleichstellung. Auf dieser Basis soll mittelfristig die stärkere Partizipation von Frauen auf allen wissenschaftlichen Ebenen aller Fachbereiche über Nachwuchsförderung vorangetrieben werden. Konkret werden Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, die Schaffung eines Fonds „Chancengleichheit“ oder z. B. Datenerhebungen zur Gleichstellungssituation und Bedarfe, Beteiligungsmonitoring, Kinderbetreuungsangebote, Angebote und Betreuung von an MINT-Studien interessierten Jugendlichen, insbesondere Mädchen, Trainings, Coaching und finanzielle Hilfen für Frauen sowie ein Ausbau von Beratung und Information und Gendersensibilisierung oder

⁷⁰ http://www.ovgu.de/die_universitaet/ueberblick/leitbild.html.

⁷¹ http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/dokumente/Gleichstellungsplan_2007-p-43.pdf.

⁷² http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/dokumente/Gleichstellungskonzept.pdf.

die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Entscheidungsprozessen als Ziele der Umsetzung von Gleichstellung benannt.⁷³

Auf den Internetseiten des Büros für Gleichstellungsfragen finden sich entsprechend breite Informationen und Hinweise. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Bereiche Personal- und Studienangelegenheiten, Öffentlichkeitsarbeit, die Arbeit in Netzwerken, auch auf Landes- und Bundesebene, ebenso wie die Beratung und Unterstützung der hochschulischen Organisationseinheiten und der Leitungsebene sowie von Frauen. Das offizielle Portal der Beauftragten bietet zwar diverse Foren zum Austausch über Chancengleichheit, Nachwuchsförderung etc. an, doch werden diese faktisch nicht besucht.

Im DFG-Instrumentenkasten findet sich ein Projekt der Universität als Modellbeispiel.

DFG-Modellbeispiel: Dorothea-Erxleben-Gastprofessur
Seit 1997 vergibt die Universität Magdeburg als personell durchgängige Maßnahme jährlich diese Gastprofessur, die selbstständiges Forschen und Lehren an der Universität möglich machen soll und nach der ersten promovierten Ärztin Preußens benannt ist. Zielgruppen sind Postdocs und Juniorprofessor/innen aller Fachbereiche bzw. Fächer im Wechsel. Über finanzielle Leistungen und Förderung (Stipendium/Stelle) für die Dauer von zwölf Monaten wird damit Personal- bzw. Nachwuchsförderung betrieben, d. h. es sollen weibliche Karrieren mit Blick auf Professuren unterstützt werden. Bis jetzt wurde die Professur 15 Mal vergeben, zuletzt in den Fächern Neurobiologie, Chemie, Germanistik, Psychologie und – aktuell – Soziologie/Medizin. Die Ausschreibung läuft immer im April bzw. Mai eines Jahres, die Gastprofessur beginnt dann im Oktober bis zum September des Folgejahres. Die Besetzung erfolgt auf Vorschlag der Fakultäten; das Wissenschaftsministerium fördert die Professur. Soweit ersichtlich, liegt keine Evaluation dazu vor.

Die Magdeburger Universität ist zwar keine der von der DFG als vorbildlich eingestuften Universitäten bezogen auf die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und trägt auch nicht das Prädikat Total E-Quality. Sie wurde aber 2006 mit dem Audit familiengerechte Hochschule zertifiziert und engagiert sich stark im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Maßnahmen hinsichtlich mehr Familienfreundlichkeit in der Hochschule konnten kontinuierlich verfolgt werden, sodass 2010 eine Rezertifizierung stattfand.

Das eingerichtete Familienbüro, berät und unterstützt Familien hinsichtlich der Kinderbetreuung während der Vorlesungszeit und in den Semesterferien. Für Universitätsangehörige und Studierende eröffnet sich somit die Möglichkeit, trotz Kind zu arbeiten bzw. zu studieren. Die Kinderbetreuung findet im sogenannten „Campuskinderzimmer“ statt. Neben den ge-

⁷³ http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/dokumente/ForschGleichDFGOvGU.pdf.

wohnten Betreuungszeiten montags bis freitags von 16.00 bis 21.00 Uhr können auch individuelle Termine, z. B. für Prüfungszeiten gebucht werden. Informationen zu Öffnungszeiten und Finanzierung hält die Familienbeauftragte bereit.

Zur Dokumentation des Erfolgs der universitären Aktivitäten für mehr Familienfreundlichkeit wurde im April 2011 die Ausstellung „Kluge Köpfe – Keine Kinder?“ mit einer Podiumsdiskussion eröffnet. Zentrales Thema ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Weiterhin bietet das Familienbüro einmal wöchentlich auch individuelle Beratung an, organisiert Familienfeste und informiert über alle entsprechenden Entwicklungen an der Hochschule, weitere Unterstützungsangebote etc.

In einer größeren Kooperation mit der Stiftung Evangelische Jugendhilfe und in ihrer naheliegenden Kindertagesstätte wird darüber hinaus kostenfreie Kinderbetreuung an Freitagen oder Wochenenden angeboten, wenn Tagungen, Kongresse oder Workshops an der Universität stattfinden. Ein weiterer Ausbau der Betreuung für Universitätsangehörige ist in Planung.⁷⁴

Im Jahr 2010 wurde an der OVGU Magdeburg der Beschluss gefasst, jährlich ein Mentoringprogramm aufzulegen. Der Start erfolgte im April 2011. Angesprochen mit „KVINNA!“ sind Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben und deren Karrierechancen in Forschung und Lehre der Geistes-, Sozial-, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften verbessert werden sollen. Derzeit werden 22 Mentees neun Monate lang begleitet, vernetzt und weiter qualifiziert. Aufgrund einer großen Nachfrage wird bereits der zweite Durchlauf geplant.

Die Doktorandinnen und Doktoranden mit besonderer familiärer Belastung, die an der Fertigstellung ihrer Dissertation arbeiten, können sich um sog. Abschlussstipendien bewerben, um den Abschluss zügig umsetzen zu können.

Im Rahmen des bundesweiten Professorinnen-Programms wird seit 2009 eine Regelprofessur im Fach Internationale und interkulturelle Bildungsforschung gefördert.⁷⁵

Für Schülerinnen der Klassen zehn bis zwölf bietet die Universität Magdeburg Veranstaltungen zur Studienorientierung, -vorbereitung und Karriereplanung an: ein Technik-Camp, ein Probestudium oder ein Praktikum in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und Forschungsprojekten. Die zwischen drei Wochen in den Sommerferien (MINT 1) und acht Wochen nach dem Abitur (MINT 2) laufenden sog. MINT-Praktika richten sich insbesondere an die

⁷⁴ <http://www.ovgundfamilie.ovgu.de>.

⁷⁵ http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137/.

Schülerinnen der letzten beiden Schuljahre; die Abiturientinnen erhalten eine Vergütung. Elftklässlerinnen haben die Möglichkeit, in den Herbstferien ein kostenfreies Studium auf Probe, die sog. Herbst-Uni, zu absolvieren, zu dem auch Gespräche mit Hochschulangehörigen, Exkursionen und konkrete Berufsberatung gehört. Für die Zehntklässlerinnen ist im Sommer 2012 ein Technik-Sommercamp auf dem Universitätsgelände geplant. Die Projekte werden mit € 160.000 aus EU- und Landesmitteln vom Gleichstellungsministerium unterstützt. Alle Aktivitäten zielen auf mehr Studentinnen in den MINT-Fächern und einen guten Start in die akademische Laufbahn. Zudem beteiligt sich die Universität am Girls' Day.

Darüber hinaus finden sich auf den Seiten des Büros für Gleichstellungsfragen weitere Hinweise auf die Förderangebote der KFFG, Stipendien- und Unterstützungsangebote für Frauen, die sich im sozialen Bereich selbstständig machen möchten, Hinweise zur Genderforschung, Literaturhinweise etc. sowie die vorgenannte Gastprofessur.⁷⁶

Vergleicht man das Modellbeispiel und die weiteren Rechercheergebnisse mit der Gleichstellungssituation an der Hochschule, dann lässt sich nicht abschließend einschätzen, inwieweit die hier skizzierten Maßnahmen „erfolgreich“ waren. Einerseits haben sich die Frauenanteile an den Studienanfängern sowie den Studierenden in den vergangenen fünf Jahren nur wenig – und in keine eindeutige Richtung – verändert, sondern waren Schwankungen unterworfen. Es bleibt daher insbesondere abzuwarten, ob die Mädchen-orientierten Maßnahmen in den MINT-Fächern, die erst in den letzten Jahren eingeführt wurden, zur Erhöhung des Anteils von Frauen führen. Die statistischen Indikatoren liefern insofern kein eindeutiges Bild, als sich der Anteil von Frauen in den Ingenieurwissenschaften leicht erhöht und in Mathematik, Naturwissenschaften etwas stärker verringert hat. Anzunehmen ist jedoch, dass sich der Erfolg im Professorinnen-Programm auf den Frauenanteil ausgewirkt hat; ansonsten zeigen sich keine auffälligen Entwicklungen. Dies heißt vermutlich auch, dass die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zum Audit familiengerechte Hochschule keine unmittelbar erkennbaren Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen im wissenschaftlichen Personal der Hochschulen hatten. Auch unter den Professoren sind Frauen mit 10 % deutlich unterrepräsentiert; in der Hochschulleitung sind sie nicht vertreten.

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Im Gegensatz zur Universität Magdeburg ist an der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg kein Modellbeispiel aus dem DFG Instrumentenkasten vorzufinden. Doch findet

⁷⁶ <http://wwwwbfg.ovgu.de/service/inhalt/angebote-p-81.html>.

sich das Thema Gleichstellung in diversen Dokumenten, die nur zum Teil (online) eingesehen werden können. So war das Gleichstellungskonzept von 2008 genauso wenig zugänglich wie der Ziele-Maßnahmen-Katalog des 9. Frauenförderplans der Martin-Luther-Universität.

Schon in der Verfahrensrichtlinie zur Stellenausschreibung und -besetzung von 2007 (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 2007) wird die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung hervorgehoben: Benachteiligungen sollen vermieden und der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie zu gering vertreten sind, erhöht werden. Als Grundlage wird hier auf das Frauenfördergesetz des Landes und das Gleichstellungsprogramm der Universität sowie die Zielvorgaben des Frauenförderplans verwiesen.

Die Förderung der Gleichstellung wird 2011 insbesondere in der Personalentwicklung gesehen. Zentrale Aufgaben sind die Analyse der Ausgangssituation unter Gleichstellungsaspekten und die fachliche Unterstützung der verantwortlichen Stellen im Umsetzungsprozess, z. B. über Anforderungsprofile als Basis der Personalauswahl oder strukturierte Mitarbeitergespräche zur systematischen Personalentwicklung; außerdem steht die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und Kompetenzaufbau sowie die Evaluierung der Maßnahmen unter Gleichstellungsgesichtspunkten auf der Agenda. Als Personalentwicklungsinstrumente sind für die Gleichstellungsbeauftragte ein Qualifizierungsworkshop für die gleichstellungspolitische Arbeit an Hochschulen und ein Seminar zum Umgang mit sexueller Gewalt in der Arbeitswelt vorgesehen, für alle Mitarbeiterinnen Kommunikationstrainings und weitere Workshops und für Führungskräfte Seminarveranstaltungen zum Gender-Mainstreaming-Konzept und der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Darüber hinaus sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen im Speziellen durch individuelles Coaching und Workshops zu Bewerbungsstrategien für eine Professur gefördert werden.⁷⁷ Dies spiegelt sich auch in den Aufgaben der Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wider, die nicht nur Fördermittel für Gleichstellungsfragen verwaltet und eine Gleichstellungsstrategie der Universität vorbereitet, sondern auch bei der Vergabe von Forschungsstipendien zur Förderung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen mitwirkt.⁷⁸ Antragsberechtigt sind einerseits „Stipendiatinnen, die keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung ihres Stipendiums um Zeiten des Mutterschutzes haben“, andererseits Frauen, die promovieren oder habilitieren wollen und damit eine wissenschaftliche Qualifikation verfolgen. Die Förderdauer beträgt 14 Wochen.⁷⁹

⁷⁷ <http://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/personalentwicklung/service/fraufoe/>.

⁷⁸ <http://www.prorektoratfw.uni-halle.de/aufgaben/>.

⁷⁹ http://www.prorektoratfw.uni-halle.de/frauenfoerderung_2011/.

Neben den Gleichstellungsbeauftragten gibt es auch Familienbeauftragte der Hochschule und Fachbereiche. Die Universität ist seit 2009 mit dem Audit familiengerechte Hochschule zertifiziert, nachdem ihr Gleichstellungskonzept erfolgreich beurteilt wurde.

Vom BMBF erhält die Martin-Luther-Universität seit 2009 Zuwendungen für zwei Vorgriffprofessuren in den Fächern Sozialpädagogik und Sozialwissenschaften im Rahmen des Professorinnen-Programms.⁸⁰ Sie trägt aber kein Total E-Quality-Prädikat und gehört auch nicht zu den Universitäten, die von der DFG als vorbildlich bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gewürdigt wurden.

Im Kontext des Auditierungsprozesses und mit Blick auf mehr Familienfreundlichkeit informiert das Familienbüro zu Kinderbetreuung in Sachsen-Anhalt, bietet Literaturhinweise, Informationsmaterialien und Veranstaltungen zum Thema Studieren mit Kind oder auch Sportkurse an, seit 2010 auch Sommerferien-Freizeiten etc.

Zur Kinderbetreuung führt das Studentenwerk eine Kita in Halle; hier sollen insbesondere Kinder Studierender im Alter zwischen 0 und 6 Jahren betreut werden. Für neugeborene Kinder zahlt das Studentenwerk Halle ein Begrüßungsgeld in Höhe von € 100. Zudem ist das Mittagessen für Kinder immatrikulierter Studierender und Promovenden kostenfrei; dafür ist ein Kindertellerausweis zu beantragen.

Der Studierendenrat bietet eine sog. Kinderinsel an, wo studierende Eltern ihre Kinder stillen, wickeln und spielen lassen können. Die Betreuung muss allerdings selbst übernommen oder organisiert werden. Zudem gibt es Hinweise zu Tagesmüttern.

Darüber hinaus wurden die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit im Kontext des Aktionsjahres „We are family“ 2010 aufgegriffen. Soweit ersichtlich, bot die Universität in der ersten Sommerferienwoche 2010 auch eine tägliche Ferienbetreuung (8.00 bis 16.00 Uhr) für schulpflichtige Kinder bis einschließlich der siebten Klasse an; die Kosten betragen € 20 inklusive Verpflegung.

Wie die Ausführungen in Kapitel 3.1.2 gezeigt haben, hat die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg hohe – in den letzten Jahren allerdings leicht rückläufige – Frauenanteile unter den Studienanfängern, was auch für die Studierenden insgesamt gilt, hier allerdings mit leicht steigender Entwicklungsrichtung. Besonders auffällig sind dabei einerseits sehr hohe und zudem gegenüber dem Ausgangsjahr höhere Frauenanteile in den MINT-Fächern, was vor allem auf Mathematik und Naturwissenschaften, 2009 mit einem Frauenanteil von über 50 %, zu-

⁸⁰ DLR 2011.

rückzuführen ist, während die Anteile in den Ingenieurwissenschaften leicht rückläufig sind. Beide Werte sind jedoch deutlich höher als in Magdeburg. Deutlich positiv ist die Entwicklung beim Anteil der Frauen unter den MINT-Absolvent/innen sowie auch bei den Promotionen durch Frauen. Beim Personal zeigen sich keine wesentlichen Veränderungen oder Größenordnung zu besonders hervorzuheben wären, sieht man einmal von den beiden Vizepräsidentinnen ab.

4.3.1.2 Fachhochschulen

Nur die Hochschule Magdeburg-Stendal kann mit ihren beiden Kinderbetreuungsangeboten Modellbeispiele im DFG-Instrumentenkasten präsentieren. Ähnliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf bieten auch einige andere Hochschulen. Vereinzelt finden sich noch Angebote für Schülerinnen bzw. junge Frauen, die an einem MINT-Studium interessiert sind.

Hochschule Anhalt

Die Hochschule Anhalt hat drei Standorte – Bernburg, Dessau und Köthen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, der Fachbereiche und Verwaltung sind für alle frauenrelevanten Themen zuständig, etwa auch die angemessene Beteiligung von Frauen in den Gremien der Hochschule.

An keinem der drei Standorte wird über die Internetpräsenz das Thema Gleichstellung explizit thematisiert. Durch den „Preis für die Förderung von Gleichstellung“ (Hochschule Anhalt o. J.) gibt es allerdings Hinweise auf die Förderung von Gleichstellung, und es findet sich ein Hinweis auf einen Masterlehrgang „Internationale Genderforschung & feministische Politik“, zu dem aber keine weiteren Informationen erhältlich sind. Auf der Homepage wird ein Praktikum für Schülerinnen, die ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium beginnen möchten, an der Hochschule angeboten.⁸¹

Die meisten Werte hinsichtlich des Frauenanteils unter den Studierenden sind recht deutlich unter dem Landes- wie Bundesdurchschnitt und meist auch hinter fast allen anderen Hochschulen des Landes, wobei darauf hinzuweisen ist, dass die bundesweiten Durchschnittswerte der Fachhochschulen erreicht werden. Vergleichsweise gut sind allerdings die MINT-bezogenen Werte, die wesentlich meist auf Höhe des Landesdurchschnitts und bei den Absolventen auch darüber liegen. Allerdings zeigen sich diesbezüglich und vor allem bei den Ingenieurwissen-

⁸¹ <http://www.hs-anhalt.de/hochschule/struktur/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte.html>.

schaften auch rückläufige Tendenzen, die durch Mathematik und Naturwissenschaften sowie die Geistes- und Sozialwissenschaften teilweise (über)kompensiert zu werden scheinen.

(Deutlich) überdurchschnittlich sind die Frauenanteile am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Professuren; allerdings ist der Anteil am sonstigen wissenschaftlichen Personal in den vergangenen fünf Jahren um 10 Prozentpunkte zurückgegangen; noch stärker ist der Rückgang im MINT-Bereich, wo der Frauenanteil ebenfalls überdurchschnittlich war. Bei den Professuren zeigt sich ein leichter Anstieg an der Hochschule insgesamt, im MINT-Bereich im letzten Jahr des Betrachtungszeitraums ein leichter Rückgang nach vorübergehendem Anstieg. Die Hochschule Anhalt zählt zu der Hälfte der Hochschulen des Landes, in denen eine Frau als Vizepräsidentin in der Hochschulleitung vertreten sind.

Hochschule Harz

Bereits im Leitbild der Hochschule, die einen Standort in Wernigerode und einen in Halberstadt hat, wird auf die Verantwortung für die Gleichberechtigung der Geschlechter verwiesen. Es finden sich jedoch nur wenige konkrete Informationen zur Gleichstellung und den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fachbereiche; es wird auf den formalen Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten und den Frauenförderplan der Hochschule verwiesen hingewiesen. Diese Oberziele im Frauenförderplan, die mit konkreten Projektbeispielen und Zielgrößen definiert sind, lauten: Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern, die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen, Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen und eine erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheit.

Das Projekt „:pluseins – Studieren mit Kind“ ist eine Initiative und Hilfestellung von und für Studierende mit Kind, für Schwangere und andere Interessierte. Ziel ist es, die Interessen studierender Eltern zu vertreten, in Gesprächsrunden mit externen Fachleuten Erfahrungen und Informationen auszutauschen und Hilfestellungen anzubieten.⁸² Zu dieser Maßnahme für eine bessere Work-Life-Balance gehören ein Elternforum der Hochschule Harz im Internet, Beratung, Bereitstellung von Räumlichkeiten, Informationsvermittlung sowie Networking und Erfahrungsaustausch (Hochschule Harz 2010).

Mit der jährlichen Sommerschule des Fachbereichs Automatisierung und Informatik für Schülerinnen und Schüler soll auch der Frauenanteil an den Studienanfänger/innen in Ingenieur- und Informatikstudiengängen um fünf Prozentpunkte auf 20 % erhöht werden. Am selben

⁸² Vgl. <http://www4.hs-harz.de/initiativen.html> eingesehen am 08.03.2011.

Fachbereich können Schülerinnen im Zuge der Landesinitiative „FIT – Frauen in Technik“ auch ein Praktikum absolvieren (Hochschule Harz 2009).

Im März und April 2011 wurde am Standort Wernigerode die Wanderausstellung „Frauen in der Wissenschaft – Zwischen Karriere und Familie“ präsentiert. Hier werden 15 Porträts von Potsdamer Wissenschaftlerinnen vorgestellt, die gleichzeitig Karrierefrauen und Mütter sind. Ziel dieser Ausstellung ist es, für das Thema Beruf und Familie zu sensibilisieren und genderspezifische Aspekte zu thematisieren. Gleichzeitig soll durch die Darstellung der Berufsbiografien der Frauen gezeigt werden, dass der Spagat zwischen Berufs- und Familienleben möglich ist.

In der gemeinsamen Betrachtung der quantitativen und qualitativen Ergebnisse zeigt sich ein Anstieg des Anteils von Frauen an den Studienanfängern, der offenbar auch – und möglicherweise insbesondere – von den MINT-Fächern getragen wurde, in denen 2010 31 % Frauen neu immatrikuliert haben. Bei den anderen Studierendenindikatoren zeigen sich stagnierende oder auch rückläufige Werte, was aber bei den Absolventinnen auch durch die (zumindest weitgehend abgeschlossene) Einführungsphase der gestuften Studiengänge bedingt sein kann. Allerdings wirft die rückläufige Entwicklung des Absolventinnenanteils auch Fragen auf; auch die gegenläufige Entwicklung zwischen Anfängerinnen und Absolventinnen war oben bereits hingewiesen worden.

Hochschule Magdeburg-Stendal

Das Thema Gleichstellung scheint an der Hochschule Magdeburg-Stendal insbesondere hinsichtlich einer besseren Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit betrachtet zu werden. Es gibt ein eigenes Gleichstellungskonzept, das 2008 auf der Basis einer ersten Analyse entstand. Neben den Zielen, mehr Studentinnen in Fächer zu integrieren, die von Männern dominiert werden, und den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie deutlich weniger als Männer beschäftigt sind, sowie entsprechenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben gilt Gender Mainstreaming als durchgängige Querschnittsaufgabe. Dies gilt als Handlungsmuster u. a. für Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation von Funktion und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der Projektgruppe „Frauen fördern“ (s. u.), die stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien wie in Entscheidungs- und Führungspositionen oder auch ergebnisoffene Gleichstellungsdiskurse. Die Hochschule hat sich zudem einem Monitoring und Controlling der Entwicklung sowie jährlicher Berichterstattung im Rahmen des Rektoratsberichts sowie Umsetzung der Gleichstellung auf allen Ebenen verpflichtet.

Im DFG-Instrumentenkasten finden sich zwei sehr ähnliche Projekte der Hochschule als Modellbeispiele.

DFG-Modellbeispiel: Familienzimmer (FaZi)

Auf der Basis einer Erhebung im Studienprojekt „Familiengerechte Hochschule“ des Fachbereichs Angewandte Humanwissenschaften (Angewandte Kindheitswissenschaften und Rehabilitationspsychologie) im Wintersemester 2007/08 wurde im Sommer 2008 am Standort Stendal von einer Gruppe Studierender das sog. Familienzimmer initiiert und umgesetzt. Die Befragung sollte den potentiellen Bedarfs einer Kinderbetreuung, die der Hochschule angegliedert ist, und die Hindernisse der bestehenden Hochschulstrukturen, die ein Studium mit Kind erschweren, erfassen. Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Stendal gaben bei der Bedarfsanalyse an, in einer flexiblen Kinderbetreuung während der Vorlesungszeiten eine Unterstützung für das Studieren und Arbeiten mit Kind zu sehen. Es gab direkten Betreuungsbedarf für 14 Kinder im Vor- und Grundschulalter; hinzu kamen schon interessierte schwangere Studentinnen. Durch diese kostenfreie, ergänzende, bedarfsangepasste Kinderbetreuungsmöglichkeit – es ist keine Regelbetreuung – für Kinder in der Regel ab einem Alter von sechs Monaten soll die Work-Life-Balance von allen Angehörigen der Hochschule, d. h. von Studierenden bis zu Professorinnen und Professoren aller Fachbereiche sowie Leitungspersonen gefördert werden. Die Betreuung, die möglichst zu Semesterbeginn mit dem FaZi-Team abgeklärt wird, kann aber nicht garantiert werden. Die strukturelle Maßnahme wird als Förderung von Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung im DFG-Instrumentenkasten eingestuft. In der Nähe befindet sich zudem ein Spielplatz und auch die Mensa bietet eine Spielecke.

Die Studierenden der Angewandten Kindheitswissenschaften unter Anleitung von Frau Prof. Dr. Beatrice Hungerland, auch unterstützt von Studierenden der Studiengänge Rehabilitationspsychologie und Betriebswirtschaftslehre, bieten je Kind bis zu acht Stunden Betreuung wöchentlich in der Zeit von 7.45 bis 20.00 Uhr. Sie konzeptualisieren, pflegen die Kontakte mit den Eltern, versuchen sie zu vernetzen und betreuen die Kinder während Vorlesungen, Seminaren, Bibliotheksrecherchen oder auch während Blockveranstaltungen am Wochenende. Gegenwärtig verfügt das FaZi-Team über neun Mitarbeiter/innen. Um die Kinderbetreuung sicherzustellen, werden zudem Praktikumsstellen für Interessierte angeboten. Die Betreuungsarbeit kann als studienbegleitendes Praktikum oder Projektstudium angerechnet werden. Wenn keine FaZi-BetreuerInnen zur Verfügung stehen, ist es in Abstimmung mit dem FaZi-Team möglich, die Betreuung untereinander selbst zu organisieren, d. h. Eltern oder befreundete Kommilitonen oder Kommilitoninnen in den Räumlichkeiten die Kinder betreuen zu lassen.

Für die Nutzung sind vor der ersten Betreuung eine schriftliche Vorstellung und ein Steckbrief sowie eine Einverständniserklärung erforderlich; eine Schadenshaftung muss unterzeichnet werden. Außerdem sind von den Eltern neben Essen und Getränken auch Dinge des täglichen Bedarfs und bevorzugtes Spielzeug etc. mitzubringen.

Soweit ersichtlich, sind keine Ergebnisse und Wirkungsweisen veröffentlicht.

Im März 2010 wurde das FaZi für seine nachhaltige Arbeit im Bereich der flankierenden Kin-

derbetreuung mit dem „Preis für die Förderung von Chancengleichheit“ von LaKoG und KFFG ausgezeichnet (Hochschule Magdeburg-Stendal 2010b).

DFG-Modellbeispiel: Projekt KInderZImmer (KiZi)

Das Projekt KInderZImmer bietet Kinderbetreuung in Magdeburg an, um Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Fachbereiche mit Kindern ab dem vollendeten vierten Monat, ggf. auch ab acht Wochen, die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu erleichtern. Es wurde als strukturelle Maßnahme zur Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung 1995 als studentisches Projekt gegründet, ist dem Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen angegliedert und steht unter der Leitung von Dr. Frauke Mingerzahn. Die kostenlose ergänzende Betreuung – es ist keine Regelbetreuung – darf zwei Betreuungszeiten pro Tag und dreimal wöchentlich nicht überschreiten und findet normalerweise an Werktagen zwischen 8.00 und 19.00 Uhr statt. Sie ist möglich, wenn die Kindertagesstätten geschlossen haben bzw. die Öffnungszeiten nicht ausreichen, wenn die Eltern noch keinen Platz in Kindergarten oder Krippe haben oder während Blockveranstaltungen am Wochenende. Die Anmeldung erfolgt für die laufende Woche.

Studierende des Fachbereichs im 3. und 4. Semester betreuen unter pädagogischer Anleitung die Kinder. Für die Nutzung sind vor der ersten Betreuung ein schriftlicher Steckbrief sowie eine Einverständniserklärung erforderlich; eine Schadenshaftung muss unterzeichnet werden. Von den Eltern sind neben Essen und Getränken auch Dinge des täglichen Bedarfs und bevorzugtes Spielzeug etc. mitzubringen. (Die Mensa bietet aber auch kostengünstige Kinderportionen an.)

Im Rahmen der Betreuung, für die derzeit sechs Personen zur Verfügung stehen, werden die Eltern durch einen engen Informationsaustausch eingebunden. Jeweils zu Semesterbeginn findet ein Elterngespräch statt. Die Betreuungstätigkeit im KiZi kann im Rahmen eines Praktikums als Leistungspunkte an der Universität angerechnet werden. Um Konflikte mit dem Studium zu vermeiden, werden die Betreuungszeiten an den Semesterplan der Betreuer/innen angepasst.

Soweit ersichtlich, sind keine Ergebnisse und Wirkungsweisen veröffentlicht.

Das KiZi-Projekt wurde 2010, genauso wie das FaZi-Programm, mit dem „Preis für die Förderung von Chancengleichheit“ für die nachhaltige Arbeit im Bereich der flankierenden Kinderbetreuung ausgezeichnet (Hochschule Magdeburg-Stendal 2010c).

Familienfreundliche Maßnahmen und Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sind seit 2005 zentrale Themen der Hochschule. Die Hochschule ist seit 2010 mit dem Audit familiengerechte hochschule zertifiziert (Hochschule Magdeburg-Stendal 2010a). Die Begleitung des Auditierungsprozesses, Wissensmanagement und die Mitwirkung bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit, zu denen auch FaZi und KiZi gehören, gelten als hochschulische Aufgaben für Familie und Gleichstellung. Informationen zu Elternzeit, Urlaubssemestern, Teilzeitstudium oder Auslandsstudium mit Kind für die

Studierenden finden sich ebenso wie andere zu hochschulinternen wie gesetzlichen Arbeitszeitregelungen für an der Hochschule beschäftigte Eltern. Die Flexibilisierung in diesen Bereichen sieht die Hochschule im Gleichstellungskonzept auch als einen Beitrag zum lebenslangen Lernen, veränderten Studien- und Arbeitsstrukturen.

Neben den beiden bereits dargestellten Maßnahmen KiZi und FaZi finden sich an der Hochschule Magdeburg-Stendal eine Reihe weiterer Projekte. In Zusammenarbeit mit dem Nexus-Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung und der Universität Leipzig wird das Forschungsprojekt „Bevölkerungsmagnet Hochschule“ umgesetzt, das vom Bundesministerium für Bau, Verkehr und Stadtentwicklung gefördert wird, um die Hochschule familienfreundlicher zu gestalten. Analysen an den beiden Standorten haben den Betreuungsbedarf ermittelt.

Zusammen mit dem lokalen Bündnis für Familie Stadt Magdeburg soll laut Gleichstellungskonzept eine Vernetzung der Kinderbetreuung verschiedener Anbieter forciert werden. Im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt wurde schon 2006 die Koordination familienorientierter Maßnahmen für alle Hochschulen des Landes übernommen.

Auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und einzelnen Fachbereiche finden sich neben Hinweisen zu Forschung über Gender- und Gleichheitsfragen, Frauenbewegung, Vernetzung, Förderprogrammen für Gleichstellung und Konferenzen, die sich mit Genderfragen beschäftigen, auch Informationen und Links zu den hochschulspezifischen Aktivitäten.⁸³

Mit dem „Girl's Day“ und dem „Tag des technischen Mädchens“ sollen Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge geworben werden (Hochschule Magdeburg-Stendal 2008). Letzterer, auch „Herbstkurs“ genannt, soll seit 1997 bereits die Chancengleichheit für Mädchen unterstützen. Es werden in den Herbstferien drei eintägige Veranstaltungen der Institute Maschinenbau, Elektrotechnik und des Fachbereichs Wasserwirtschaft angeboten, die Technik erlebbar machen sollen und nach Anmeldung alle oder auch nur teilweise besucht werden können. Zu kostenloser Teilnahme und Mensabesuch kommt die Erstattung von An- und Abreisekosten oder sogar Übernachtungskosten. Im Gleichstellungskonzept 2008 wurde darauf hingewiesen, dass „in den letzten Jahren [...] jeweils rund die Hälfte der an den Kursen teilnehmenden Schülerinnen im Anschluss ein ingenieurwissenschaftliches Studium an der Hochschule Magdeburg-Stendal aufgenommen“ ha-

⁸³ <https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/gremien/g-gleichstellung/?searchterm=gleichstellung>.

ben. Hinzu kommt für Studieninteressierte Abiturientinnen der 11. und 12. Klasse die Möglichkeit, ein Praktikum für eine Woche bis zu mehreren Monaten an der Hochschule zu absolvieren.

Für Studentinnen wurde mit der Genderklasse für Automobil- bzw. Transportationsdesign ein Projekt vorbereitet, bei dem speziell weibliche Beteiligte für diesen Kurs gewonnen werden sollen und ein Frauenanteil von mindestens 50 % angestrebt wurde. Weiterhin werden Studentinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge über ein spezielles Mentoring betreut (Hochschule Magdeburg-Stendal 2008). Darüber hinaus gibt es eine kostenfreie Sommerschule für Berufsrückkehrerinnen im ingenieurtechnisch-mathematischen Bereich.

Das landesweite Förderprogramm „Professorin werden“ scheint an der Hochschule stark genutzt zu werden, schreibt sich die Hochschule doch selbst eine „federführende Rolle zu“. 1997 bis 2000 wurden hierdurch fünf Frauen, 2001 bis 2003 zwei Frauen und 2004 bis 2006 elf Frauen unterstützt. Seit 2007 gibt es laut Gleichstellungskonzept sieben Stipendiatinnen (Hochschule Magdeburg-Stendal 2008).

Zudem findet sich ein Hinweis auf der Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten zur Arbeitsgruppe „Frauen fördern“, die auf Anregung der Hochschulleitung seit 2007 aktiv ist. Hier werden strategische Konzepte zur Verbesserung der Chancengleichheit und konkrete Ansätze von Handlungsfeldern entwickelt, um Frauen und Männer ausgewogener in Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Gleicht man diese Konzepte und Maßnahmen mit den Gleichstellungsindikatoren und deren Entwicklung ab, dann scheinen die studien- bzw. mädchenorientierten Maßnahmen (noch?) nicht wirklich von Erfolg gekrönt zu sein. Alle Indikatoren zum Frauenanteil weisen über den Zeitraum 2005 bis 2009 bzw. 2010 in Richtung geringerer Anteilswerte (siehe Kapitel 3.1.2); dies gilt in verstärktem Maße für die MINT-Bereiche. Die Frauenanteile in den Ingenieurwissenschaften sind bis 2009 um rund 7 Prozentpunkte von 26 auf 19 % und die in Mathematik, Naturwissenschaften gar um über 15 Prozentpunkte von 55 % auf 40 % zurückgegangen. Positive Entwicklungen zeigen sich in den Gesundheitswissenschaften und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In die gleiche rückläufige Richtung weisen auch die Anteilswerte beim sonstigen wissenschaftlichen Personal, die von 61 % auf 51 % bzw. in den MINT-Bereichen von 50 % auf 27 % abgesunken sind.

Bei den Professuren zeigen sich gegenläufige Entwicklungen, einerseits hat sich der Frauenanteil in den MINT-Bereichen von 11 auf 4 % mehr als halbiert, was auf noch niedrigerem Niveau auch für die C3/W2-Professuren gilt (Rückgangs von 6 auf 3 %). Gegen den bisher beschriebenen Trend haben sich die Anteilswerte bei den Professuren insgesamt sowie bei den

C3/W2-Professuren zumindest temporär leicht erhöht. Der sich ebenfalls deutliche Anstieg bei den C4/W3-Professuren ist auf die Einstellung einer bzw. 2009 zwei Professorinnen, bei zunächst ebenfalls einem und mittlerweile fünf männlichen Kollegen zurückzuführen. Im Leitungsbereich ist eine Vizepräsidentin vertreten.

Hochschule Merseburg

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule Merseburg zielt insbesondere auf die Unterstützung und Chancengerechtigkeit der Studentinnen. Die angemessene Partizipation von Frauen in den Hochschulorganen und Gremien und die Einbeziehung von Themen der Frauenforschung in die wissenschaftliche Forschung der Hochschule sind weitere Aufgaben.

Im Frauenförderplan der Hochschule liegt der Focus auf der „Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“, der „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen“ und der „Sensibilisierung über strukturelle Benachteiligungen beider Geschlechter“. ⁸⁴ Maßnahmen sind die Frauenförderung bei personalpolitischen Entscheidungen zu Einstellungen und Höhergruppierungen, die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzepts und Unterstützung und Beratung von Hochschulmitarbeiterinnen zum Teilarbeitsgesetz sowie zu internen und externen Weiterbildungen. Auf der Agenda stehen aber auch die Rekrutierung von Studentinnen durch zielgruppenspezifisches Marketing für technische Studiengänge, die Beteiligung der Hochschule an landesweiten Gleichstellungsmaßnahmen, wie z. B. Praktika für Abiturientinnen, die Entwicklung von Tutorien für Studienanfängerinnen, besondere Beratungsangebote für studierende Mütter und frauenspezifische Sportangebote.

Seit dem Jahr 2010 ist neben der Hochschule Magdeburg-Stendal die Hochschule Merseburg die zweite Fachhochschule des Landes, die als „familiengerechte hochschule“ zertifiziert ist (Hochschule Merseburg 2010). Ziele im Rahmen des Auditierungsprozesses für eine bessere Work-Life-Balance sind bis zum Jahr 2013 vor allem flexiblere Arbeitszeit- und Studienzeitgestaltung, die Anpassung der Möglichkeiten der Arbeits- und Studienorganisation sowie des Arbeits- und Studienortes, der Aufbau eines Familienbüros für familienbezogene Dienstleistungen, psychosoziale Beratung und eine Betreuung für alle Kinder auf dem Campus. Bessere Informationsstrukturen und Vernetzung sollen Studium und Arbeit erleichtern. ⁸⁵

⁸⁴ <http://www.hs-merseburg.de/hochschule/interessenvertreter/gleichstellungsbeauftragte/>.

⁸⁵ <http://www.hs-merseburg.de/uploads/media/ZV.pdf>.

Bereits jetzt bietet die Hochschule Merseburg mit dem Projekt „Campus-Kids“ eine studentische Initiative zur kostenfreien Kinderbetreuung für Studierende und Angestellte der Hochschule an, um Ausbildung bzw. Beruf und Familie zu vereinen. Ungefähr 20 Projektstudierende des Studienganges Soziale Arbeit und ca. drei Praktikant/innen bieten – möglichst nach Anmeldung – eine Betreuung werktags zwischen 7.30 und 20.15 Uhr an (Hochschule Merseburg 2007). Im Projekt unter der Leitung von Prof. Dr. Erich Menting aus dem Berufungsgebiet Familien- und Jugendhilfrecht arbeiten eine festangestellte Tagesmutter und dauerhafte studentische Hilfskräfte. Derzeit ist der Umzug aus den bisherigen Spielzimmern samt Schlafräum in zentralere Räume auf dem Campus in Vorbereitung. Auch hier sind Essen und Getränke, Dinge des täglichen Bedarfs etc. von den Eltern mitzubringen.

Außerdem bietet die Hochschule auf ihren Internetseiten auch spezifische Informationen für studierende Eltern an, etwa zum Begrüßungsgeld des Studentenwerks in Höhe von 100 EUR bei der Geburt eines Kindes oder zum kostenfreien Mittagessen für Kinder in der Mensa, das beim Studentenwerks in Form eines „Kindertellerausweises“ für jedes Semester beantragt werden kann, solange das Kind nicht in die Schule geht.

Betrachtet man die Entwicklung der Gleichstellungsindikatoren vor diesem Hintergrund, dann könnten sich bei den Studierenden leichte temporäre Effekte zeigen, die jedoch überwiegend gegen Ende des Betrachtungszeitraums wieder auf das Ausgangsniveau und teilweise auch darunter zurückgefallen sind. Lediglich im MINT-Bereich scheint sich ein nachhaltiger Anstieg bei den Studentinnen und Absolventinnen einzustellen. So ist der Anteil der Studentinnen in Mathematik und Naturwissenschaften leicht und der in den Ingenieurwissenschaften um gute fünf Prozentpunkte angestiegen.

Auch bei den personalbezogenen Indikatoren zeigen sich zumindest temporär höhere Werte, die jedoch ebenfalls teilweise wieder auf Werte um das Ausgangsniveau herum zurückgehen. Besonders deutlich ist dabei der zwischenzeitliche Anstieg beim sonstigen wissenschaftlichen Personal im MINT-Bereich, wo zwischenzeitlich über ein Drittel Frauen beschäftigt waren. Im Jahr 2009 war allerdings das Ausgangsniveau von unter 20 % fast wieder erreicht. Offenbar wurden die Hochschule verlassende Mitarbeiterinnen ganz überwiegend – wenn nicht gar ausschließlich – durch männliche Nachfolge ersetzt. Dies gilt sowohl für die Hochschule insgesamt wie für den MINT-Bereich.

Auch bei den Professuren hat sich der zwischenzeitliche Anstieg in einen im Vergleich zum Ausgangspunkt geringeren Frauenanteil umgekehrt; bei den Professuren im MINT-Bereich wurde der Ausgangswert wieder erreicht, weil Männer neu eingestellt wurden und Frauen die Hochschule verlassen haben. Angestiegen ist allerdings der Anteil von Frauen bei den C3/W2-

Professuren und zwar sowohl bezogen auf die Hochschule insgesamt als auch auf den MINT-Bereich. In der Hochschulleitung sind Frauen nicht vertreten. Im Ergebnis scheinen die genannten Programme und Maßnahmen somit zumindest im MINT-Bereich bzw. bei einem Teil der Professuren zu höheren Anteilswerten geführt zu haben.

4.3.1.3 Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle

Hier findet sich unter dem Stichwort Gleichstellung lediglich ein Hinweis auf die Gleichstellungsbeauftragte von Hochschule, Fachbereichen und Verwaltung.

In puncto Kinderbetreuung wird nicht nur auf das Studentenwerk Halle und seine Einrichtung in freier Trägerschaft mit besonders günstigen Konditionen verwiesen, sondern auch auf Kinderbetreuungsangebote des Studierendenrates. Zwei Studierende stehen studierenden und lehrenden Eltern als individuell zu buchende Betreuer/in flexibel zur Verfügung, wenn es um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf geht. Im Kutscherhaus der Hochschule steht ein Raum mit Spielzeug zur Verfügung. Studierende zahlen für eine Stunde 1 EUR, Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen 2 EUR.

Bei der Gegenüberstellung mit den Gleichstellungsindikatoren, die bei den Studierenden ausnahmslos deutlich überdurchschnittlich und sogar zwischenzeitlich zumindest vorübergehend teilweise noch höhere Werte erreicht haben, ist das spezifische und stark den Interessen von Frauen entgegenkommende fachliche Profil zu berücksichtigen. Generell könnte hier jedoch das Ziel der Gleichstellung in Richtung einer stärkeren Ausrichtung auf männliche Studierende diskutiert werden.

Demgegenüber zeigen sich bei den personalbezogenen Indikatoren teilweise deutlich unterdurchschnittliche und unterproportionale Frauenanteile und zwar insbesondere im MINT-Bereich. Lediglich beim Anteil von Frauen unter den Professuren und hier vor allem bei den C3/W2-, aber auch bei den C4/W3- Professuren sind Frauen im Vergleich zu den anderen Hochschulen des Landes deutlich überproportional vertreten. Dies gilt jedoch nur bezogen auf die Gesamthochschule und ausdrücklich nicht für den MINT-Bereich, wo keine einzige, der allerdings zahlenmäßig sehr geringen Zahl an Professuren mit einer Frau besetzt ist. In der Hochschulleitung sind drei Prorektorinnen vertreten, sodass die Kunsthochschule die einzige Hochschule ist, in der die Mehrheit des Rektorats weiblich ist. Im Mittelbau sowie im MINT-Bereich könnte somit Handlungsbedarf im Hinblick auf eine Erhöhung des Frauenanteils bestehen.

4.3.2 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Die folgenden Ausführungen beschreiben Sachstand und Maßnahmen der Gleichstellung an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Landes Sachsen-Anhalts. Der Schwerpunkt liegt auf den großen Gesellschaften.⁸⁶

4.3.2.1 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.

Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) hat sich auf die Umsetzung der Grundzüge des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes in der MPG (AVGlei) verständigt. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung haben der Gesamtbetriebsrat sowie die Leitung der Max-Planck-Gesellschaft im April 2008 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft“, einschließlich der sog. Gleichstellungsgrundsätze geschlossen.⁸⁷ Nach den Gleichstellungsgrundsätzen sollen Männer und Frauen bei allen Entscheidungen gleichermaßen in ihrer Individualität berücksichtigt werden, Diskriminierung verhindert und insbesondere „eine ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter und deren Chancengleichheit, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gefördert werden.⁸⁸ Die Regelungen betreffen die Nachwuchsgewinnung, Bewerbungsgespräche, Qualifikation und Benachteiligungsverbot, Fortbildung und individuelle Förderung, gleichstellungsfördernde Personalentwicklungsmaßnahmen, familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen, Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung, Bestellung, Rechtstellung und Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten, ihre Informationen und Mitwirkung sowie die Zusammenarbeit in Konfliktfällen.

Teil der Grundsätze ist außerdem eine sog. Selbstverpflichtung von 2005, den Frauenanteil in Leitungsposition (W2 und W3) sowie in Positionen der Entgeltgruppen E13 bis E15Ü des TVöD innerhalb von fünf Jahren um fünf Prozentpunkte zu erhöhen, Dies gelang nach eigenen Angaben: Der Anteil von Wissenschaftlerinnen an W2/W3-Positionen stieg bis 2010 von 11,3 % auf 19,6 %, an Positionen der spezifischen Entgeltgruppen von 23,3 % auf 28,3 %. Zudem konnten 2010 21 % der neu zu besetzenden wissenschaftlichen Leitungspositionen bundesweit mit Frauen besetzt werden.⁸⁹

⁸⁶ Grundlage der folgenden Ausführungen sind die Informationen, die im Zuge von umfassenden Online-Recherchen und über eine persönliche Kontaktaufnahme mit den einzelnen Forschungseinrichtungen zusammengetragen werden konnten.

⁸⁷ Max-Planck-Gesellschaft, Jahresbericht 2010, S. 89.

⁸⁸ <http://www.ipp.mpg.de/ippcms/eng/kontakt/ansprechpartner/cg/gesetze/download/mpgggleich.pdf>.

⁸⁹ Max-Planck-Gesellschaft, Jahresbericht 2010, S. 90; konkrete Angaben zu Sachsen-Anhalt konnten nicht ermittelt werden. Aus dem Bericht der GWK (2011) können wir diese Angaben nicht rekonstruieren. Ferner ist zu beachten, dass der Anteil an Wissenschaftlerinnen deutlich unter dem der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt.

Die Vereinbarungen gelten ebenso für die einzelnen Max-Planck-Institute, d. h. auch für die drei in Sachsen-Anhalt ansässigen Max-Planck Institute (Max-Planck-Institut für Mikrostrukturphysik Halle/Saale, Max-Planck-Institut für Dynamik komplexer technischer Systeme Magdeburg, Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung Halle/Saale) sowie die Max-Planck-Forschungsstelle für Enzymologie der Proteinfaltung.⁹⁰

Die MPG bedient sich in ihrer Gleichstellungspolitik keiner verbindlichen Quoten, sondern konzentriert sich auf Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance Maßnahmen. So beziehen sich konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung etwa auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um so mehr Frauen in Leistungspositionen zu bringen. Ihre familienorientierten Maßnahmen wurden 2006 durch das Grundzertifikat „Audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung ausgezeichnet und 2009 re-auditiert;⁹¹ dieses Siegel können alle Institute der MPG, demnach auch die in Sachsen-Anhalt ansässigen, auf Publikationen, Korrespondenzen und Druckschriften tragen.

Bei der Re-Auditierung wurde wieder eine Selbstverpflichtung verfasst, die weitere Work-Life-Balance-Maßnahmen enthält und auch die internationale Attraktivität der MPG steigern soll. Bis 2012 werden folgende vier Prioritäten fokussiert:

1. Ausbau der Optionen zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsumfeldes (Arbeitszeit und –ort)
2. Etablierung einer Informationsplattform zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie
3. Entwicklung eines „Code of Conduct“ für Führungskräfte
4. Ausbau des Betreuungsangebots für pflegebedürftige Angehörige und Kinder⁹²

In den Instituten der MPG ist eine 3-Ebenen-Struktur der Gleichstellungsbeauftragten implementiert: Es gibt eine Gleichstellungsbeauftragte der gesamten MPG, dann die örtliche Gleichstellungsbeauftragte sowie die jeweilige Stellvertreterin anschließt. Die dritte Ebene bilden die Gleichstellungsbeauftragten der drei Sektionen (Biologisch-Medizinische Sektion, Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion, Geistes-, Human- und Sozialwissenschaftliche Sektion) des wissenschaftlichen Rates. Zur weiteren Vernetzung sind einige Gleichstellungsbeauf-

⁹⁰ Auf den einzelnen Institutsseiten werden keine Informationen zur Gleichstellung gegeben.

⁹¹ Max-Planck-Gesellschaft, Jahresbericht 2010, S. 90

⁹² Max-Planck-Gesellschaft, Jahresbericht 2010, S. 91

tragte in den Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfiz) der Helmholtz-Gemeinschaft eingebunden.⁹³

Die initiierten Förderprogramme und alle diesbezüglichen Informationen werden von der MPG an die verantwortlichen Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Max-Planck-Instituten und von diesen an hausinterne Interessenten weitergeben.

DFG-Modellbeispiel: Minerva-FemmeNet

Das bundesweite Programm Minerva-FemmeNet, 2001 an einem hessischen Institut begonnen, ist ein auf die personelle Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtetes Personal- und Nachwuchsförderungsinstrument, innerhalb dessen sowohl Diplomandinnen als auch Doktorandinnen und Professuranwärterinnen gefördert werden. Ziel ist es, die vielfältigen Erfahrungen im Netzwerk, d. h. meist ehemaliger Absolventinnen der MPG für Nachwuchswissenschaftlerinnen greif- und nutzbar zu machen. Das 2001 initiierte, fachübergreifende und modular aufgebaute Mentoring-Programm umfasst auch Coaching, Networking sowie Trainingsmaßnahmen und Workshops. Je nach Bedarf können Themen gewählt, Module erweitert oder angepasst werden.

Die Kooperation der MPG mit dem Hessischen MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik ermöglicht die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung beruflicher und sozialer Kompetenz; die Kooperation mit dem Mentoring-Netzwerk MuT – Mentoring und Training ist für hoch qualifizierte und an einer Professur interessierte Wissenschaftlerinnen gedacht; die Kooperation mit dem Gruppen-Mentoring-Netzwerk SciMento hessenweit fokussiert Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften der hessischen Universitäten, um sie bei der wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Karriere zu unterstützen. Inwieweit diese Netzwerk auch von den Nachwuchskräften in Sachsen-Anhalt genutzt werden, ist unklar.

Soweit ersichtlich, sind keine Ergebnisse und Wirkungsweisen veröffentlicht.

DFG-Modellbeispiel: W 2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen

1997 wurde das C3- später W2-Sonderprogramm, das seit 2007 zum noch besser ausgestatteten Minerva-Programm wurde, als durchgängige strukturelle Maßnahme für herausragende Wissenschaftlerinnen eingeführt. Es setzt neben der Personal- und Nachwuchsförderung auch auf Ebene der Organisationsentwicklung und -steuerung an und zielt insbesondere auf Postdocs. Ziel des Programms ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen den Einstieg in leitende wissenschaftliche Aufgabenbereiche an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erleichtern.

⁹³ Die Ausführungen basieren auf telefonischen Auskünften. Der Übersichtlichkeit halber wird auf detaillierte Angaben verzichtet.

Wenn einem Max-Planck-Institut (MPI) keine W 2-Stelle zur Verfügung steht, kann es jährlich zu zwei Terminen 5-jährige W 2-Einweisungen für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen beantragen. Die Anträge werden begutachtet und vom fachlich entsprechenden Sektionsvorsitzenden des Wissenschaftlichen Rates der MPG unterstützt werden. Gibt es weniger Förderplätze als geeignete Kandidatinnen wird das Vizepräsidium in die Entscheidung einbezogen. Wenn die Kandidatinnen bereits bei der MPG über den TVöD arbeiten und in eine unbefristete Position kommen könnten, muss das Institut bereits vor der W 2-Vertragsschließung aus rechtlichen Gründen die Verantwortung für die anschließende Stelle und Finanzierung übernehmen.

Seit Beginn wurden durch dieses Programm 70 Wissenschaftlerinnen gefördert (Stand: Ende 2010), von denen derzeit sind 32 inzwischen in einer weiterführenden Position (MPG 2011) sind, davon je eine im MPI für Mikrostrukturphysik und im MPI für ethnologische Forschung. Soweit ersichtlich, sind keine weiteren Ergebnisse und Wirkungsweisen veröffentlicht.

Darüber hinaus werden die Dual-Career-Maßnahmen noch ausgeweitet, für das die MPG mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Ministerien und Unternehmen vernetzt ist; allerdings wird keine Kooperation für Sachsen-Anhalt benannt.⁹⁴

Für die Kinderbetreuung gibt es derzeit 31 Kooperationen der MPG mit unterschiedlichen externen Trägern; zehn MPI planten Ende 2010 entsprechende Vereinbarungen.⁹⁵ Die MPG ist 2006 mit dem Audit beruf & familie zertifiziert worden.

Zur Nachwuchsrekrutierung führte die MPG mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin im Jahr 2010 ein Projekt zu „Careerbuilding“ in Berlin durch.

Max-Planck-Institut für Mikrostrukturphysik, Halle/Saale

Hier gibt es eine Wissenschaftlerin, die über das Programm W 2-Minerva gefördert wurde, in einer weiterführenden Position.

Informationen zu Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Förderung weiblicher Nachwuchskräfte sind nicht erhältlich.⁹⁶

Max-Planck-Institut für Dynamik komplexer technischer Systeme, Magdeburg

Informationen zu Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Förderung weiblicher Nachwuchskräfte sind nicht erhältlich.⁹⁷

⁹⁴ Max-Planck-Gesellschaft, Jahresbericht 2010, S. 94.

⁹⁵ Max-Planck-Gesellschaft, Jahresbericht 2010, S. 94; keine differenzierten Angaben erhältlich.

⁹⁶ <http://www.mpi-halle.mpg.de/index.html>.

⁹⁷ <http://www.mpi-magdeburg.mpg.de/institute/presentation.de.html>.

Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung, Halle/Saale

Hier ist eine Wissenschaftlerin, die über das Programm W 2-Minerva gefördert wurde, in einer weiterführenden Position.

Informationen zu Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Förderung weiblicher Nachwuchskräfte sind nicht erhältlich.⁹⁸

Max-Planck-Forschungsstelle für Enzymologie der Proteinfaltung, Halle

Informationen zu Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Förderung weiblicher Nachwuchskräfte sind nicht erhältlich.⁹⁹

4.3.2.2 Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.

Mitte der 1990er Jahre fand die erste Tagung zum Thema Chancengleichheit in der Fraunhofer-Gesellschaft statt. 1996 entstand ein Strategiepapier dazu. 2005 verständigte sich die Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) auf die Umsetzung der Grundsätze des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes in der MPG (AVGlei). Im Zentrum stand 2006 die Wahl einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie von 59 Beauftragten für Chancengleichheit in den den Fraunhofer-Instituten (FhI) und in der Zentrale im Folgejahr. Neben der jährlichen Budgetplanung in Abstimmung mit allen institutionell Beauftragten ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, bei allen personellen, organisatorischen, sozialen Entscheidungen bezogen auf Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mitzuwirken.¹⁰⁰

Die Fraunhofer Gesellschaft setzt sich – auch um generell ein attraktiver Arbeitgeber zu sein – zum Ziel, mehr Frauen in der angewandten Forschung zu fördern und den Anteil der Frauen in allen Bereichen zu stärken, insbesondere aber in männerdominierten Feldern. Bei sämtlichen Maßnahmen wird angestrebt, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Auf der Grundlage dieses Verständnisses werden verschiedene Maßnahmen zur Verstärkung der Chancengleichheit initiiert. Wie auch im Leitbild der FhG verankert, liegt neben der Chancengleichheit von Frauen und Männer der Schwerpunkt in der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit: Flexible Arbeitszeitmodelle

⁹⁸ <http://www.eth.mpg.de/cms/de/institute/structure.html>.

⁹⁹ <http://www.enzyme-halle.mpg.de/>

¹⁰⁰ FhG 2006, S. 28.

wie Teilzeit- und Telearbeit oder Sabbaticals sollen individuellen Ansprüchen gerecht werden.¹⁰¹

DFG-Modellbeispiel: Doktorandinnenprogramm

Zur Kategorie Personal- und Nachwuchsförderung gehört das 1999 ins Leben gerufene, bundesweite Doktorandinnenprogramm der FhG, das eine Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen in den Instituten und einen Anreiz bzw. Belohnung aktiver Gleichstellungspolitik zum Ziel hat. Graduierte bzw. Promovierende in den Fachbereichen Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften werden bei diesem auf Wettbewerbsfähigkeit ausgerichteten personellen Instrument finanziell unterstützt. Zunächst wählt ein Gremium acht Fraunhofer-Institute (FhI) anhand ihrer Wissenschaftlerinnenquote, der Quote der weiblichen Führungskräfte und den Gleichstellungsaktivitäten, insbesondere auch mit Blick auf männerdominierte Fachbereiche, aus. Die Institute erhalten dann für drei Jahre Finanzmittel für eine oder zwei Doktorandinnen. Letztere nehmen zudem an einem zweitägigen Seminar zu ihrer wissenschaftlichen Entwicklung und Barrieren für Frauen im Wissenschaftssystem teil (FhG 2006).

Um den Frauenanteil in der Forschung zu erhöhen, soll im Rahmen von vakanten Stellen und Stipendien langfristig ein durchgängiges Gleichstellungskonzept etabliert und hinsichtlich konkurrierender Forschungseinrichtungen zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig gehandelt werden.

Bis 2006 haben 50 Doktorandinnen an 30 verschiedenen Instituten teilgenommen. Soweit ersichtlich, sind keine weiteren Ergebnisse und Wirkungsweisen veröffentlicht.

DFG-Modellbeispiel: Fraunhofer Mentoring-Programm

Mit Ausnahme von Brandenburg findet das Fraunhofer Mentoring-Programm, das der Personal- und Nachwuchsförderung dient und Graduierte bzw. Promovierende und Postdocs als Zielgruppe hat, in allen Bundesländern Anwendung. Als personelles Instrument zur besseren Wettbewerbsfähigkeit stehen Mentoring, Networking und Erfahrungsaustausch sowie Training und Workshops im Zentrum. Dadurch soll der Frauenanteil an Führungspositionen in der Fraunhofer-Gesellschaft erhöht werden. Tandems aus einer Führungskraft und einer Nachwuchskraft aus den Bereichen Lebens-, Natur- oder Ingenieurwissenschaften treffen sich über zwölf Monate, um die persönliche und wissenschaftliche Karriere der Mentees zu planen. Den Rahmen gestaltet die Personalentwicklung mit Einführungs- und Abschluss-Workshops, Feedback-Runden, Beratungs- und Fortbildungsangeboten. Zwar können auch Wissenschaftler am Mentoring-Programm teilnehmen, doch ist ein Frauenanteil von 75 % vorgesehen. Ein zusätzlicher Vorteil für die FhG wird im Austausch zwischen den FhI und im Kontakt mit Fraunhofer-Alumni gesehen.

Soweit ersichtlich, sind keine Ergebnisse und Wirkungsweisen veröffentlicht.

¹⁰¹

FhG 2006, S. 5; <http://www.fraunhofer.de/jobs-karriere/chancengleichheit/>; FhG 2003, S. 9.

Seit 2005 ist die FhG auch Firmenmitglied im European Women's Management Development International Network (EWMD), um die internationale Vernetzung und persönliche Weiterentwicklung im Rahmen der Managementausbildung zu fördern.¹⁰²

Über das Projekt „Gender-Aspekte in der Forschung“ sollte – zunächst für zwei Jahre vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert – für den Bereich der anwendungsorientierten Forschung und Wissensgrundlagen und Methodiken gearbeitet werden, die sich aus Gender-Aspekten im Forschungs- und Entwicklungsprozess ergeben. Dadurch sollten auch Ansätze für eine stärkere Berücksichtigung von Gender-Aspekten, Zielgruppen und Entscheidungsprozessen in der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Forschung entwickelt werden.¹⁰³

Nach eigener Aussage der FhG wurde das erste Fraunhofer-Institut (FhI IME) 2000 mit dem Audit Beruf & Familie zertifiziert und 2002 erfolgreich re-auditiert.¹⁰⁴ 2002, 2005, 2008 und 2011 erhielt das FhI IAO das Total E-Quality-Prädikat, das FhI IME 2006, aber keines der in Sachsen-Anhalt gelegenen Institut wurde ausgezeichnet. 2004 wurde die FhG zwar als „Erfolgsmodell für eine frauen- und familiengerechte Arbeitswelt vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ausgezeichnet, bewarb sich 2006 aber vergeblich um das Total E-Quality-Prädikat.

Über das Förderprogramm „Fraunhofer Attract“, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht, innerhalb eines ausgestatteten FhI ihre Ideen marktnah zur Anwendung weiterzuentwickeln und 2010 nach drei Jahren Laufzeit evaluiert wurde, konnte dank eines überdurchschnittlichen Frauenanteils unter den Teilnehmenden auch die Zahl der Frauen in Führungspositionen erhöht werden.¹⁰⁵

Darüber hinaus werden weitere Förderinstrumente angeboten, wie z. B. der Pakt für mehr Frauen in MINT, Unterstützung der aktiven Vaterschaft und Kinderbetreuung.¹⁰⁶ Die Kinderbetreuungsangebote sind sehr unterschiedlich und werden nur an den Standorten der FhI Stuttgart, Birlinghoven, Karlsruhe, Erlangen, München, Freiburg, Kaiserslautern und Aachen organisiert. Ferienbetreuung bieten Stuttgart und München (Stand: Januar 2008).¹⁰⁷

¹⁰² FhG 2006, S. 22.

¹⁰³ FhG 2006, S. 29.

¹⁰⁴ FhG 2006, S.7. Beide Auditierungen sind allerdings nicht in der Liste der Beruf & Familie gGmbH enthalten. Hier ist keine Fraunhofer-Einrichtung benannt.

¹⁰⁵ FhG-Jahresbericht 2010, S. 30; Fundstelle: http://www.fraunhofer.de/Images/Jahresbericht_2010_tcm7-88718.pdf.

¹⁰⁶ <http://www.fraunhofer.de/jobs-karriere/chancengleichheit/>

¹⁰⁷ Sauter 2008.

Die FhG bietet zahlreiche Angebote für Kinder und Jugendliche. Um Schülerinnen ab 10 Jahren für technische Berufe und Studiengänge zu begeistern, wurde z. B. das Roboterprojekt „Roberta“ initiiert. Es sollte Mädchen an Naturwissenschaften, Technik und Informatik heranzuführen und umfasste auch Schulungen für Kursleiterinnen und Lehr-Lern-Materialien. Das vom BMBF geförderte Projekt wurde extern evaluiert und ergab einen Anteil von 81 % Mädchen unter den über 800 Teilnehmenden. Über ein EU-Projekt wurde das Konzept ab Oktober 2005 weiter verbreitet.

Weitere Initiativen sind Praktika für Mädchen der 8. bis 10. Klasse, der Girls' Day und die Fraunhofer Talent-School. 2011 werden Talent-Schools an elf verschiedenen Standorten bundesweit stattfinden, auch in Halle. Die Talent School ist ein Programm für begabte technisch interessierte Schüler und Schülerinnen der 10. bis 13. Klassen, die in Workshops gefördert werden. Hierzu können auch das Internetportal „myTalent“ und das Begabten-Netzwerk „Talent Take Off“ von Fraunhofer und der Deutschen Telekom Stiftung gezählt werden; letzteres gehört auch zum „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“, gefördert vom BMBF. Weiterhin fördert die FhG Begabte mit den Programmen Europäische Talent Akademie Lindau und JuniorAkademie Bayern. Neben den genannten Initiativen entwickeln sich wieder weitere Aktivitäten, wie z. B. der dreitägige Workshop „Schüler experimentieren“ mit Fraunhofer.¹⁰⁸

Fraunhofer Institut für Werkstoffmechanik (IWM), Halle

Es werden verschiedene Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten, u. a. das „Mentoring-Programm für Nachwuchskräfte“ und 2011 die Fraunhofer Umwelt-Talent School.¹⁰⁹ Zudem beteiligt es sich jährlich am bundesweiten „Girls' day – Zukunftstag“. Zudem bietet es mit „CyberMentor“ ein spezielles E-Mentoring-Programm für MINT-interessierte Mädchen und Frauen an. Es ist ein „Komm, mach MINT“-Projekt des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen. Am Standort des IWM gibt es eine Ansprechpartnerin für das Thema Gleichstellung.

Das IWM ist mit vier Botschafter/innen beim Programm „MINT – Zukunft schaffen“ aktiv, das vor allem junge Menschen anregen soll, ihr Talent im MINT-Bereich zu entwickeln.¹¹⁰

¹⁰⁸ <http://www.fraunhofer.de/jobs-karriere/Nachwuchsfoerderung/>.

¹⁰⁹ <http://www.iwm.fraunhofer.de/presse-und-veranstaltungen/pressekontakt/details/id/236/>.

¹¹⁰ <http://www.iwm.fraunhofer.de/karriere/nachwuchsfoerderung/>

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und –Automatisierung (IFF), Magdeburg

Auch hier ist die Beauftragte für Chancengleichheit Ansprechpartnerin für alle Fragen bezüglich geschlechterbezogener Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie dem Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Neben Mitwirkungsrechten der Beauftragten für Chancengleichheit bei Fragen bezüglich der Förderung weiblicher Mitarbeiter, soll im IFF Magdeburg vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden; z. B. sollen auch Männer für einen Erziehungsurlaub gewonnen werden. Nach Beendigung des Erziehungsurlaubes kann ein home-office genehmigt werden, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.¹¹¹

4.3.2.3 Großforschungseinrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft

Die Helmholtz-Gemeinschaft gründete 1996 in Anlehnung an die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen den „Arbeitskreis Frauen in den Forschungszentren“ (akfifz). Hier treffen sich seitdem halbjährlich die Beauftragten für Chancengleichheit mit ausgewählten Gästen, einem Mitglied dieses Präsidiums und einem Mitglied der Helmholtz-Geschäftsstelle; alle zwei Jahre gibt es einen auch für Gäste zugänglichen Workshop zu forschungs- und frauenpolitischen Themen. Es wird eng mit anderen Forschungseinrichtungen, mit Forschungsministerien und Verbänden kooperiert. Akfifz berät und unterstützt die Gremien der Gemeinschaft sowie Vorstände und Direktorien der einzelnen Helmholtz-Zentren zur Gleichstellungspolitik und sorgt für Informations- und Erfahrungsaustausch untereinander.¹¹²

Als zentrenübergreifendes Programm für mehr Chancengleichheit wurde 2004 das sog. 5-Punkte-Programm vorgestellt, das folgende Punkte umfasst:

- „Akademie für Führungskräfte (Vermittlung von Management- und Führungskompetenzen für Frauen und Männer)
- Netzwerk-Mentoring (d. h. Helmholtz-übergreifend) für junge, karriereorientierte Frauen (Start im Mai 2005 mit 25 Tandems)
- Vergabe von Wiedereinstiegsstellen für Frauen und Männer nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit für die Zeit der Kinderbetreuung
- Kinderbetreuung ab dem 1. Lebensjahr und

¹¹¹ Die vorliegenden Informationen sind beim IFF Magdeburg telefonisch erfragt worden. Der Übersichtlichkeit halber wird hier auf die Datierung verzichtet.

¹¹² Helmholtz 2010, S. 6, Fundstelle: http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/publikationen/pdf/Helmholtz_Karrieren_und_Talente_Broschuere_2010.pdf.

- Flexible Arbeitszeiten“¹¹³

Mit der Verbesserung dieser Vorhaben kamen weitere Ziele auf, um die Gleichstellung weiter zu fördern. Vorgesehen sind

- eine Helmholtz-Geschäftsordnung für Berufungsverhandlungen und der Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen
- Umsetzung von Kommunikationsmaßnahmen, die Frauen angemessen präsentieren
- die Einführung einer gendergerechten Sprache in den Zentren
- die Unterstützung des Mittelbaus mit leicht zugänglichen Karriereplanungsseminaren
- Verbesserungen der Eingruppierungen

Übergeordnete Ziele sind die Beteiligung am MINT-Pakt, die Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards, den Erhalt von befristeten Wissenschaftlerinnen in Elternzeit, die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, den Erhalt der Helmholtz-Workshops zur Chancengleichheit und die Umsetzung von weiteren Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.¹¹⁴ Chancengleichheit wird neben Technologietransfer und internationaler Zusammenarbeit als ein zentraler Faktor für Spitzenforschung gesehen.¹¹⁵

Als Grundlagen der Helmholtz-Gemeinschaft werden die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und der „Nationale Pakt für Frauen in mathematischen, ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie technischen (MINT-)Berufen“ betrachtet, unterstützt durch die Erstellung der Ausführungsvereinbarung der Gleichstellungsgesetze durch die Bund-Länder-Kommission und die Zentrumsvorstände. Die Zuständigkeit liegt danach bei den Führungskräften. Unter der Leitstrategie Talentmanagement fördert die Helmholtz-Gemeinschaft Kinder, Jugendliche, Studierende, Nachwuchskräfte und Hochqualifizierte. Der Impuls- und Vernetzungsfonds fördert die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen von morgen auf allen Qualifikationsniveaus. Initiativen wie das „Haus der kleinen Forscher“, die Helmholtz-Schülerlabore, an denen inzwischen 50.000 Jugendliche teilnehmen, die Begleitung von Abschlussarbeiten

¹¹³ <http://www.ufz.de/index.php?de=18299>.

¹¹⁴ Helmholtz 2010, S. 7, Fundstelle: http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/publikationen/pdf/Helmholtz_Karrieren_und_Talente_Broschuere_2010.pdf.

¹¹⁵ http://www.helmholtz.de/pakt_fuer_forschung_und_innovation/impuls_und_vernetzungs fonds/rahmenbedingungen/.

Studierender und die Förderung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zeigen einen Schwerpunkt auf der Unterstützung von Frauen in Natur- und Lebenswissenschaften.¹¹⁶

Die HGF führt in zehn¹¹⁷ Bundesländern, allerdings nicht in Sachsen-Anhalt, das Gleichstellungsprogramm „In Führung gehen - Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte“ durch, das auch als Modellbeispiel im DFG-Instrumentenkasten aufgeführt wird. Auch in diesem Programm liegt der Fokus im Bereich der Nachwuchsförderung. Durch Coaching, Mentoring und Wissensaustausch in verschiedenen Themenfeldern werden insbesondere promovierte Wissenschaftlerinnen etwa zwei bis fünf Jahre nach der Promotion und Frauen aus dem Verwaltungs- und Managementbereich für ein Jahr gefördert und unterstützt. Gemeinsam mit der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte sollen karriereorientierte Frauen durch verschiedene Angebote fit für die Führungsfunktion gemacht werden. Innerhalb der HGF wurde das Programm 2009 zum fünften Mal durchgeführt.¹¹⁸

Dementsprechend engagiert sich die Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) auch bei „Komm, mach MINT“, beim Kooperationsprojekt MINT-Role-Models unter der Federführung des Vereins Deutscher Ingenieure, mit Seminarangeboten für junge Frauen oder mit dem Mädchen-Mentoring-Programm CyberMentor (s.o.). Ein weiteres Projekt gemeinsam mit dem VDE-Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. soll MINT-Studentinnen bzw. – Absolventinnen den Berufseinstieg erleichtern. Abiturientinnen können über das Potential-Assessment-Verfahren tasteMINT in Kooperation mit einigen Hochschulen ihre Kompetenzen für MINT-Fächer prüfen.¹¹⁹

Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH (UFZ), Leipzig-Halle

Im Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ) gibt es einen 1995 gegründeten Arbeitskreis Chancengleichheit, der sich drei- bis viermal jährlich trifft, für alle interessierten Mitarbeiter/innen des UFZ offen steht und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützen soll. Derzeit hat er 15 Mitglieder. Der Arbeitskreis dient als Forum zum Austausch und zur Diskussion von Themen über „Frauen in der Wissenschaft“ und „Frauen im Beruf“ und berät bei Problemen.¹²⁰

¹¹⁶ Helmholtz 2010, S. 4, Fundstelle: http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/publikationen/pdf/Helmholtz_Karrieren_und_Talente_Broschuere_2010.pdf.

¹¹⁷ Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein.

¹¹⁸ <http://www.instrumentenkasten.dfg.de>.

¹¹⁹ Helmholtz 2010, S. 5, Fundstelle: http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/publikationen/pdf/Helmholtz_Karrieren_und_Talente_Broschuere_2010.pdf.

¹²⁰ <http://www.ufz.de/index.php?de=1529>.

Um die Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen, trat 2004 im UFZ die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in Kraft. Sie zielt auf Gleichstellung unter Berücksichtigung von „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.“¹²¹ Schwerpunkt sind Zugangs- und Aufstiegschancen von Frauen, insbesondere in männerdominierten Bereichen, sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dafür sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Verpflichtung aller Beschäftigten zur Förderung der Chancengleichheit
2. Stellenausschreibung- und –besetzungsverfahren
3. Fortbildung
4. Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung
5. Karriereförderung von Frauen
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
7. Besetzung von Gremien
8. Arbeitskreis Chancengleichheit am UFZ
9. Gleichstellungsbeauftragte
10. Berichterstattung/Gleichstellungsplan¹²²

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin stehen im UFZ im direkten Kontakt mit der Verwaltung und der Geschäftsführung. Sie überwacht die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann und steht beratend und fördernd den jeweiligen Verantwortlichen zur Seite. Weiterhin leitet sie den Arbeitskreis Chancengleichheit.¹²³

Darüber hinaus beteiligt sich das UFZ an dem von der HGF 2004 beschlossenen Fünf-Punkte-Programm zur Gleichstellung; allerdings ist nicht ersichtlich, inwieweit sich die Maßnahmen auf beide Standorte, d. h. Leipzig und Halle verteilen. So haben seit 2007 vier Männer und zwei Frauen aus der Wissenschaft sowie drei Frauen aus der Administration an der zweijährigen Helmholtz-Akademie für Führungskräfte teilgenommen.¹²⁴ Für das Mentoring-Programm standen aus dem UFZ zunächst drei Mentorinnen und ein Mentor zur Verfügung; derzeit ist kein/e Beschäftigte/r des UFZ hier eingebunden. Zwei weibliche Mentees kommen

¹²¹ <http://www.ufz.de/index.php?de=1530>.

¹²² <http://www.ufz.de/index.php?de=1530>.

¹²³ <http://www.ufz.de/index.php?de=1527>.

¹²⁴ <http://www.ufz.de/index.php?de=17140>.

aus dem Bereich Administration, elf aus der Wissenschaft; aktuell werden davon drei Wissenschaftlerinnen begleitet.¹²⁵ Das UFZ hat seit 2007 keine Wiedereinstiegsstellen eingerichtet, deren Schaffung und Vergabe in der Verantwortung der einzelnen Zentren liegt.¹²⁶ Zwar hat das UFZ keine eigene Kindertagesstätte, doch gibt es am Standort Leipzig seit 2004 einen Vertrag mit einer Trägerorganisation, so dass die Kinder von Beschäftigten bis zum Alter von sechs Jahren dort betreut werden können. In Leipzig gibt es zudem ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer. Im Notfall kann so das Kind mit zur Arbeitsstelle gebracht werden. Zu den Betreuungsangeboten in Halle gibt es nur Links zu Kindertageseinrichtungen auf der Homepage des Zentrums.¹²⁷ Ferner wird durch die Einrichtung von Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit versucht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am UFZ zu erleichtern.¹²⁸

Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE) - Standort Magdeburg

Am Magdeburger Standort des acht Einrichtungen umfassenden Deutschen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen, der erst vor zwei Jahren gegründet wurde, scheinen bisher noch keine speziellen Gleichstellungsprogramme durchgeführt zu werden. Die Wahl einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist für November 2011 vorgesehen. Weitere Informationen zu Nachwuchsförderung, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc. sind nicht erhältlich.¹²⁹

4.3.2.4 Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz

Die Wissenschaftsgemeinschaft fördert und unterstützt die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der Grundlage der „Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Leibniz-Gemeinschaft“ und hat die Gerechtigkeit der Geschlechter als zentralen Fokus im Strategiepapier „Die Leibniz-Gemeinschaft 2008-2012. Theoria cum praxi: Wissenschaft zum Nutzen und Wohl der Menschen“ festgeschrieben und in ihre Satzung aufgenommen.¹³⁰ Die Mitgliedsinstitute sind aufgefordert, diese Grundsätze umzusetzen und auf der Grundlage der Rahmenempfehlungen Betriebsvereinbarungen zu schließen. Alle zwei Jahre soll die Beschäftigtenstruktur analysiert und der institutseigene Frauenförderplan zu aktualisiert werden. Es sind Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Umsetzung zu entwickeln, das

¹²⁵ <http://www.ufz.de/index.php?de=10107>.

¹²⁶ <http://www.ufz.de/index.php?de=10106>.

¹²⁷ <http://www.ufz.de/index.php?de=10109>.

¹²⁸ <http://www.ufz.de/index.php?de=10108>.

¹²⁹ <http://www.dzne.de/standorte/magdeburg/struktur.html>.

¹³⁰ <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=chg&nidap=&print=0>

Personalgewinnungsverfahren ist transparenter und chancengerechter zu gestalten. Flexiblere Arbeitszeitmodelle, Arbeitsbedingungen sollen möglichst geschaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Zudem umfassen die Rahmenempfehlungen auch gezielte Weiterbildungsangebote und Karriereförderung, die Partizipation in Gremien, die Wahl, Aufgaben und Zusammenarbeit von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in jedem Institut bzw. jeder Serviceeinrichtung wie auch die bei der Institutsleitung liegende Verantwortung für die Umsetzung und zweijährliche, transparente Umsetzungskontrolle in den Einrichtungen, deren Ergebnis auch der Leibniz-Gemeinschaft bereitgestellt werden soll.¹³¹

Die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Leibniz-Einrichtungen handeln auf der Basis von individuellen Vereinbarungen mit den jeweiligen Zuwendungsgebern des Sitzlandes. Damit wird die „Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ (AVGlei) in der Leibniz-Gemeinschaft umgesetzt. Auf die einzelnen Institute findet das jeweilige Landesgleichstellungsgesetz Anwendung.¹³² Die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen bilden den regelmäßig einberufenen Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC). Sein Sprecherinnenrat umfasst zehn gewählte Vertreterinnen der fünf Sektionen. Er bzw. seine Sprecherin dient der Koordination, der Beratung von Stellungnahmen und Strategien, der Vermittlung zwischen Präsidium, Geschäftsstelle und AKC und der Berichterstattung beim Präsidium. Die Sprecherin nimmt an der Mitgliederversammlung teil und ist Mitglied der „Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen“ (AGBaF), der „Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten“ (BuKoF), dem „Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden“ (IMA). Der Kontakt zu den Betriebs- und Personalräten der Leibniz-Gemeinschaft und zum „Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren“ (akfzf) wird gepflegt. Zudem organisiert der AKC gemeinsam mit der Leibniz-Gemeinschaft den jährlichen „Workshop Chancengleichheit“ bzw. seit 2010 „Jahrestagung Chancengleichheit“ und eine entsprechende Fortbildung, die aktuelle Fragen behandeln.¹³³

Der AKC erarbeitete 2005 erstmals einen Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft, der 2010 aktualisiert wurde und die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen zur Gleichstellung darstellt. Entsprechend den Rahmenempfehlungen sind der Gleichstellungsplan, Zertifizierungen – insbesondere das Total E-Quality-Prädikat und das Audit berufundfamilie werden seit 2008 für alle Institute angestrebt – sowie Dienst- und Be-

¹³¹ <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=gsdd5&nidap=&print=1>.

¹³² <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=chg&nidap=&print=0>

¹³³ <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=akrcg>.

triebsvereinbarungen die Steuerungsinstrumente für Gleichstellung. Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und von Frauen in Leitungspositionen sowie ihre Vernetzung.¹³⁴

Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Halle/Saale

Das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB) beschäftigt eine Gleichstellungsbeauftragte und hat 2004 eine „Individualvereinbarung zur Ausführungsvereinbarung der Gleichstellung“ zwischen dem IPB und dem Bundesland Sachsen-Anhalt geschlossen.¹³⁵ Diese definiert die Gleichstellung als eine vorrangige Aufgabe des Management und der Führung, wobei die Kriterien der Gleichstellung auf allen Entscheidungsebenen berücksichtigt werden. Zu einer familienfreundlichen Personalpolitik des IPB gehören unter anderem eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie die Zahlung eines Kinderbetreuungskostenzuschusses für alle Mitarbeiterkinder bis zu sechs Jahren.¹³⁶ Darüber hinaus erreicht das Institut durch den „Tag der Berufe“, dem „Zukunftstag“, der „Initiative Jugend“ forsch viele Schüler/innen der Ober- und Unterstufe.

Die Beiträge für die Gleichstellung von Mann und Frau und die Leistungen für das Erreichen ihrer Chancengleichheit werden seit 2010 durch die Auszeichnung des Total E-Quality Prädikat für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gewürdigt.¹³⁷

Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Gatersleben

Das Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK) hat im März 2010 das Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ erhalten. Im IPK implementiert sind verschiedene Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern sollen, wie z. B. die Gleitzeitregelung und familienbedingte Teilzeitarbeit, die Option der Freistellung für die Betreuung von Angehörigen sowie die Zahlung eines Kinderbetreuungskostenzuschusses. Darüber hinaus sind weitere Maßnahmen geplant, die unter anderem die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf allen Führungsebenen unterstützen und eine familiengerechte Organisation von Institutsveranstaltungen ermöglichen sollen.¹³⁸

¹³⁴ <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=akrcg>.

¹³⁵ http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Jurybegr%C3%BCndungen_2010.pdf

¹³⁶ http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Jurybegr%C3%BCndungen_2010.pdf

¹³⁷ <http://www.ipb-halle.de/de/>; Gesis 2011.

¹³⁸ http://www.ipk-gatersleben.de/Internet/Infrastruktur/Institut/Work_Life_Balance

Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO), Halle/Saale

Nach den Leitlinien des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO) ist vorgesehen, Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen; insbesondere werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen.¹³⁹ Außer einer expliziten Aufforderung an qualifizierte Frauen zur Bewerbung für ihre Doktorand/innen-Plätze konnten jedoch keine weiteren Programme oder Maßnahmen festgestellt werden.

Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), Magdeburg

Die Personalabteilung des Leibniz-Instituts für Neurobiologie in Magdeburg (LIN) widmete sich im aktuellsten Forschungsbericht 2008/09 intensiv der Suche und der Bewertung von Maßnahmen bzgl. familienfreundlicher Gestaltung des Arbeitsortes. Es werden flexible Arbeitszeitmodelle, Beratungsgespräche für junge Eltern und ein Zuschuss zu den Kosten der Kinderbetreuungsstätte angeboten. Des Weiteren soll ein Konzept für die eventuelle Gründung eines Betriebskindergartens erstellt werden.¹⁴⁰ Das Institut trägt seit 2010 das Prädikat Total E-Quality.

Die Internetseite des Instituts wirbt damit, dass das Institut die „Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ aktiv fördert. Spezielle Programme werden jedoch nicht ausgewiesen.¹⁴¹

Institut für Wirtschaftsforschung Halle/ Saale (IWH)

Im Institut für Wirtschaftsforschung Halle/ Saale (IngenieurwissenschaftenH) wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellung beschäftigt. Darüber hinausgehende Angaben konnten zu den Gleichstellungsmaßnahmen nicht ausfindig gemacht werden. Da der Anteil weiblicher Mitarbeiter im Institut bei 46 % und im Wissenschaftsbereich jedoch nur bei 33 % liegt, kann von Geschlechterungerechtigkeiten im Wissenschaftsbereich ausgegangen werden.¹⁴²

4.4 Zusammenfassung

Die Ausführungen der vorangegangenen Kapitel zum Überblick der Gleichstellungsprogramme in Sachsen-Anhalt und zum DFG Instrumentenkasten sollen nachfolgend kurz zusammengefasst werden. Dabei sollen die wichtigsten Aspekte aus dem Bundesländervergleich

¹³⁹ <http://www.iamo.de/iamo/institut/leitbild.html>

¹⁴⁰ Zentrum für Lern- & Gedächtnisforschung, Forschungsbericht 2008/2009, S. 106

¹⁴¹ <http://www.ifn-magdeburg.de/index.jsp>

¹⁴² <http://www.iwh.uni-halle.de/>

noch einmal dargestellt werden und mit den Maßnahmen in Sachsen-Anhalt verglichen werden. Generell bleibt es aufgrund fehlender bzw. nicht zugänglicher Evaluationen schwierig, die tatsächliche Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen einzuschätzen.

Betrachtet man die Hochschulen in Sachsen-Anhalt, dann ist festzustellen, dass an Universitäten wie Fachhochschulen das Engagement für die gezielte Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit auf allen Ebenen begrenzt ist: Die meisten Hochschulen können kein Modellbeispiel vorweisen, nur die Universität in Magdeburg und die Hochschule Magdeburg-Stendal wurden mit insgesamt drei Projekten in den DFG-Instrumentenkasten aufgenommen, von denen die Kinderbetreuungsangebote an den beiden Standorten der Fachhochschule sich ähneln. Die Hochschulen nutzen damit allenfalls sehr begrenzt ihr Innovationspotenzial durch eine konsistente Gleichstellungspolitik und Adressierung aller Zielgruppen mit personellen wie strukturellen Instrumenten, auch wenn jenseits der Modellbeispiele noch vereinzelte Gleichstellungsmaßnahmen laufen und sich die meisten auch gleichstellungspolitische Ziele in offiziellen Dokumenten und Plänen benennen.

Der Blick auf die Maßnahmekategorien zeigt, dass mit der Dorothea Erxleben-Gastprofessur an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg immer maximal eine Postdoktorandin oder (Junior-)Professorin mit einer besonderen Personalmaßnahme gefördert wird; selbst über die Jahre bleibt es bei einer kleinen Gruppe von Geförderten. Unklar ist zudem, was nach der finanziellen Förderzeit mit den ehemaligen Gastprofessorinnen geschieht. Die beiden Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule Magdeburg-Stendal, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf dienen sollen, sind aus studentischen Initiativen heraus entstanden und richten sich laut Unterlagen an unterschiedliche Zielgruppen: Während das FamilienZimmer in Stendal Eltern aller akademischen Stufen Unterstützung bietet, ist das KinderZimmer in Magdeburg laut DFG-Instrumentenkasten nur für Studierende gedacht; Hochschulinformationen benennen aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Fachbereiche der Hochschule als Zielgruppe. Beide Maßnahmen bieten aber keine Regelbetreuung, sind in den Nutzungszeiten begrenzt und erfordern immer wieder Organisationsaufwand von den Eltern – ggf. noch verstärkt, wenn zu den benötigten Betreuungszeiten in Stendal keine Betreuungsperson zur Verfügung steht und selbst eine Betreuung untereinander organisiert werden muss. Positiv ist zu sehen, dass Studierende die Projekte durch Praktika etc. unterstützen können, die ihnen selbst als nachweislich erbrachte Leistungen in Studium oder anschließendem Beruf nützen können.

Interessant im Bundesvergleich ist, dass die stärksten Kategorien der Personal- und Nachwuchsförderung sowie der Work-Life-Balance auch für die Forschungseinrichtungen und Hoch-

schulen gelten, wenn auch in umgekehrter Gewichtung, d. h. die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf steht etwas mehr im Vordergrund als die Förderung von Nachwuchskräften, die bundesweit mehr als die Hälfte aller Modellbeispiele ausmachen.

Während bundesweit ein Drittel der Beispiele finanzielle Leistungen und Förderungen sind und ein Viertel die Durchführung von Trainings und Workshops betrifft, während Kinderbetreuungsangebote nur 8 % der Maßnahmen ausmachen, ist die Situation in Sachsen-Anhalt mit der Gastprofessur in Magdeburg und dem Familien- bzw. KinderZimmer in Magdeburg-Stendal deutlich anders: Die Finanzmittel sind begrenzt, es werden keine Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten, dafür aber studentisch basierte Kinderbetreuung. Dank letzterer ist die Spannweite der Zielgruppen und damit der Projekte relativ groß, doch bei der Stelle der Gastprofessur verengt sich der Fokus auf hochqualifizierte Einzelpersonen. Letztere fokussiert damit ähnlich hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen wie die außeruniversitären Forschungseinrichtungen; die Postdoktorandinnen sind bundesweit die mit den meisten Modellbeispielen geförderte Gruppe.

Hinsichtlich der Fächergruppen sind alle Projekte in Sachsen-Anhalt fachunspezifisch. Die Gastprofessorinnen in Magdeburg werden alternierend aus verschiedenen Fachbereichen vorgeschlagen, die Betreuungsangebote sind ebenso fachunabhängig. Drei Viertel aller Modellbeispiele in Deutschland sind keinem einzelnen Fachbereich zugeordnet, so dass die Angebote Sachsen-Anhalts zur deutlichen Mehrheit gehören.

Auffällig ist jedoch wieder die Zuordnung zu den unterschiedlichen forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Vergleich. Während bundesweit der Schwerpunkt – 43 % der Modellbeispiele – auf personellen Maßnahmen liegt, die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung im Blick haben, gefolgt von 22 % durchgängigen personellen Maßnahmen, liegt der Fokus an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt auf strukturellen Maßnahmen, die durch eine bessere Vereinbarkeit die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung der Eltern unterstützen sollen. Die Magdeburger Gastprofessur wird zu den durchgängig angebotenen Personalmaßnahmen gerechnet.

Jenseits der Modellbeispiele des DFG-Instrumentenkastens finden sich – unterschiedlich in den Hochschulen ausgeprägt – weitere Maßnahmen und Instrumente, die der Förderung von Chancengleichheit zugerechnet werden können. Die Otto-von-Guericke-Universität bemüht sich neben ihrer Gastprofessur sehr um Studieninteressierte, bietet zur Ergänzung der Kinderbetreuung das Campuskinderzimmer an, vergibt begrenzt Abschlussstipendien an Nachwuchswissenschaftlerinnen, um ihre Arbeiten fertigzustellen und fördert mit einem Mentoring-Networking-Training-Programm Studentinnen verschiedener Fachbereiche außer MINT. Die

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg versucht mit Veranstaltungen die Gendersensibilisierung und –kompetenz in der Hochschule zu fördern. Es gibt Bewerbungstrainings für Professuren, begrenzte Forschungsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, ein Kinderbetreuungsangebot in Halle und insbesondere in 2010 diverse Aktivitäten zur Unterstützung und Integration von Familien.

Die Situation in den Hochschulen ist deutlich heterogener. Die Hochschule Anhalt scheint nur ein Schülerinnenpraktikum und einen Master-Studiengang zu Genderforschung und Genderpolitik anzubieten. Die Hochschule Harz führt eine Sommerschule für MINT-interessierte Schüler und Schülerinnen durch, es gibt Beratungsangebote zum Studium mit Kind und in Wernigerode temporär eine Ausstellung zu vorbildlichen Frauen und ihren Karrieren. An der Hochschule Merseburg sind Praktika für Abiturientinnen möglich, es gibt Tutorien für Studienanfängerinnen, Beratung für studierende Mütter und mit den Campus-Kids auch ein Betreuungsangebot. Am umfangreichsten scheinen die Gleichstellungsaktivitäten an der Hochschule Magdeburg-Stendal zu sein, die auch im Landesprogramm „Professorin werden“ wiederholt erfolgreich war und koordinierende Aufgaben zur Steigerung der Familienfreundlichkeit an den Landeshochschulen übernommen hat. Neben ihren beiden Kinderbetreuungsangeboten auf den beiden Standorten wird auch mit der Stadt Magdeburg über eine Kooperation dazu verhandelt. Es gibt Angebote für an MINT-Studiengängen interessierte Jugendliche, Informationen u. a. zu Teilzeitstudium und Auslandsstudium mit Kind und diversen Arbeitszeitmodellen sowie – als einzige Hochschule – eine kostenfreie Sommerschule für Berufsrückkehrerinnen im MINT-Bereich. Die Burg Giebichenstein Kunsthochschule hat nur dank zweier Studierender ein minimales Kinderbetreuungsangebot.

Mit dieser kurzen Übersicht wird deutlich, dass es durchaus mehr Aktivitäten als die im DFG-Instrumentenkasten vorgestellten Beispiele gibt, doch bleibt fast durchgängig unklar, inwieweit die Angebote tatsächlich genutzt werden, wie sie auf die Gleichstellungssituation wirken und wie nachhaltig sie konzipiert sind. Die Gegenüberstellung von Maßnahmen der einzelnen Hochschulen mit verschiedenen Gleichstellungsindikatoren legt die Vermutung nahe, dass die meisten Maßnahmen bestenfalls geringe und oft nur temporäre Wirkungen entfalten. In einigen Fällen könnten sich jedoch erste Erfolge zeigen. Diese vorsichtigen „Fazits“ zeigen aber, dass Evaluationen bzw. Controllings fehlen. Auf der anderen Seite wird auch deutlich, dass sich nicht alle Hochschulen mit der Umsetzung der Gleichstellungsstandards aktiv auseinandersetzen bzw. es hier deutliches Verbesserungspotenzial gibt. Zwar haben die meisten Hochschulen inzwischen unterschiedlich ausgestattete Kinderbetreuungsangebote, doch scheinen Förderungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und hoch qualifizierte Frauen, auch Berufsrückkehrerinnen, gerade auch in den MINT-Fachbereichen eher begrenzt bzw. selten zu

sein. Interessant ist es, dass es an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule nur eine studentische Mini-Kinderbetreuung gibt, aber keinerlei Maßnahmen zur Förderung von Männern auf den Internetseiten zu finden sind, obwohl sie hier unter den Studierenden deutlich unterrepräsentiert sind.

Alle Modellbeispiele der außeruniversitären Forschungsgesellschaften gehören im DFG-Instrumentenkasten der Kategorie der wettbewerbsfähigen bzw. zukunftsorientierten Personal- und Nachwuchsförderung an und richten sich an Graduierte bzw. Promovierende und Postdocs. Lediglich das W2-Minerva-Programm zur fünfjährigen (!) Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen nimmt die Institute in die langfristige Verantwortung, schafft mit diesem auf mehr Nachhaltigkeit ausgerichteten Konzept durchgängige Strukturen und fördert die generelle Entwicklung von Organisationen. Konkret geht es bei je einem Projekt beider Gesellschaften einerseits um Stipendien oder Stellen bzw. finanzielle Leistungen und Förderung, andererseits um Projekte bzw. Mentoring, Networking und Erfahrungsaustausch sowie Trainings und Workshops. Das Minerva-FemmeNet der MPG inkludiert zudem individuelles Coaching.

Bemerkenswert ist beim Doktorandinnenprogramm der FhG, dass die geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen auch gezielt auf Barrieren im Wissenschaftssystem hingewiesen werden, mit denen sie aufgrund fehlender Gleichstellung konfrontiert werden können, so dass sie danach besser mit eventuellen Problemen umgehen können dürften. Die Übertragung bzw. Ausdehnung solcher Programme auf andere Forschungs- wie Hochschuleinrichtungen könnte ein Ansatz zur Nachwuchssicherung und Führungskräfteförderung hilfreich sein, d. h. zur Gleichstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bis hin zu hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen für Leitungspositionen dienen. Die Umsetzung sollte aber regelmäßige Evaluationen, die möglicherweise auch mit Medienwirksamkeit und finanziellen Anreizen verbunden sind, verbunden werden.

Die weitergehende Bestandsaufnahme zeigt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, dass es in Sachsen-Anhalt keine spezifischen Modellbeispiele in den Instituten bzw. Zentren gibt und dass das länderübergreifende Programm der Helmholtz-Gemeinschaft hier nicht einmal greift, wobei die Gründe dafür unklar sind. Dass es in den Instituten durchaus Gestaltungsmöglichkeiten für eigene Angebote gibt, zeigen nicht nur die Aktivitäten z. B. des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung GmbH (UFZ), Leipzig-Halle, des Leibniz-Instituts für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Gatersleben, des Leibniz-Instituts für Neurobiologie (LIN), Magdeburg, des Leibniz-Instituts für Pflanzenbiochemie (IPB), Halle/Saale oder im DFG-Instrumentenkasten die Aktivitäten des Forschungszentrums Jülich und des Deut-

schen Krebsforschungszentrums. Letztlich können auch die Einrichtungen der MPG und FhG die Intensität ihrer Gleichstellungsbemühungen und konkrete Ausgestaltung mit beeinflussen. Hier könnten auch erfolgreiche Beispiele aus dem Hochschulbereich, die die entsprechenden Zielgruppen der Forschungsinstitute betreffen, übernommen werden. In Sachsen-Anhalt wäre es zudem auch an jedem Institutsstandort möglich, Kinderbetreuungsangebote zu arrangieren oder sich in der Kommune für Dual Careers und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vernetzen. Ferner weist das bisherige Engagement darauf hin, dass mitunter die Anreize für die Umsetzung der Programme der Gesellschaft bzw. Gemeinschaft nicht ausreichen bzw. ein entsprechendes Transparenz förderndes Monitoring der Umsetzung und Controlling der Gleichstellungssituation – die Führungspositionen der Institute, Abteilungen und Forschungsgruppen sind immer noch männerdominiert – hilfreich sein könnte. Hier kann die Exzellenzbildung und Nachwuchssicherung zur Argumentation dienen. Kurzum: Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen könnten voneinander lernen in ihren Instrumenten und Maßnahmen wie in ihren Erfahrungen und zur leichteren Umsetzung auch miteinander kooperieren, wie z. B. bei Kinderbetreuungsangeboten.

Betrachtet man die erreichten Zertifizierungen und Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung über alle Wissenschaftseinrichtungen, so fällt der begrenzte Erfolg im Land auf. Zu den Zuwendungsempfängern im Professorinnen-Programm gehören die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit der Förderung zweier Vorgriffsprofessuren und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit der Förderung einer Regelprofessur.¹⁴³ Das Total E-Quality-Prädikat tragen seit 2010 nur zwei außeruniversitäre Forschungseinrichtungen das: das Leibniz-Institut für Neurobiologie (IfN) und das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB).¹⁴⁴ Mit dem Audit familiengerechte hochschule bzw. berufundfamilie sind seit 2006 bzw. 2010 die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zertifiziert, seit 2009 die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und seit 2010 die Hochschule Merseburg, die Hochschule Magdeburg-Stendal sowie das Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Gatersleben. Keine Hochschule des Landes wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft als vorbildlich ausgezeichnet. Damit ist die „Ausbeute“ aus den bundesweiten Programmen eher begrenzt.

Der Blick auf den DFG-Instrumentenkasten, die weiteren Recherchen und die Situation in Sachsen-Anhalt im bundesweiten Vergleich zeigt zusammenfassend, dass in Sachsen-Anhalt nicht nur wenige Modellbeispiele zu finden sind, sondern an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen der großen Verbünde aktive Gleichstellungspolitik sehr unterschiedlich

¹⁴³ http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137/.

¹⁴⁴ Gesis 2011.

und verschieden intensiv betrieben wird. Mehr Familienfreundlichkeit und Ansätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium scheinen bei den Hochschulen an erster Stelle zu stehen, gefolgt von Angeboten für Studieninteressierte. Eher selten sind Instrumente für (zukünftige) Professorinnen oder auch zum Erwerb von Genderkompetenz und zur Gender-sensibilisierung; hier ist mehr Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsstandards auf Leitungsebene gefordert. Hier könnte über Anleitungen bzw. Vorgaben zu Berufungs- und Wahlverfahren ein Ansatz für mehr Gleichstellung gefunden werden. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen fokussieren die Nachwuchsförderung, bieten aber nur zum Teil eigene Gleichstellungsmaßnahmen an; hier scheint die Kinderbetreuung eher ein Problem zu sein. Die vorhandenen Konzepte entsprechen insgesamt dem bundesweiten Trend zur Personal- und Nachwuchsförderung und Work-Life-Balance, doch ist die Zielgruppe, für die die Hochschulen selbst Finanzmittel zur Verfügung stellen, sehr klein bzw. ohne das Engagement von Studierenden sähe die Bilanz noch deutlich schlechter aus.

Dies passt nicht zu der Tatsache, dass Sachsen-Anhalt einmal Vorreiter in der Gleichstellungspolitik war und als einziges Bundesland ein Ministerium hat, dass die Gleichstellung im Namen trägt. Als attraktiver Wissenschaftsstandort sollten innovative und das Gesamtpotenzial der Hochschulen auf allen Organisationsebenen und der Forschungseinrichtungen ausschöpfende Maßnahmen einerseits kurzfristig ergriffen werden, andererseits aber auch gezielt auf eine nachhaltige Strategie geachtet werden, bei der die Hochschulen, insbesondere die Hochschulleitungen selbst in die Verantwortung genommen werden. Wesentliche Begleitinstrumente dürften regelmäßige Evaluationen mit Blick auf die (nicht) erreichte Gleichstellungssituation, Prozessmonitoring und Controlling für mehr Transparenz und Umsetzungskontrolle sein sowie Anreize seitens des Landes, die die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards attraktiver machen. Zudem empfiehlt es sich, die begrenzte Anzahl an Wissenschaftseinrichtungen stärker miteinander zu vernetzen, um voneinander zu lernen, Gendersensibilisierung und –kompetenz, aber auch den Wettbewerb durch transparente Strukturen und Prozesse stärker zu fördern. Mit Blick auf die Zielgruppen sollte zudem auf eher größere Personengruppen ausgerichtete Konzepte geachtet werden, da Frauen gerade in den MINT-Fächern oft noch nicht erreicht haben, sowie auf flexible Förderangebote, die individuelle Lebensentwürfe und Bildungs- wie Berufswege berücksichtigen.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass insbesondere im Bereichen Gender-Mainstreaming etwas getan werden muss. Insgesamt nur 1 % der Maßnahmebeispiele der Hochschuleinrichtungen innerhalb Deutschlands führen Aktivitäten in diesem Bereich durch. Darüber hinaus wird das Thema scheinbar weder in Fachhochschulen noch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen als wichtig empfunden; anders ist der geringe Anteil im DFG-

Instrumentenkasten nicht zu erklären. Vor diesem Hintergrund lohnt es sich ein Good Practice Beispiel aus dieser Maßnahmenkategorie zu wählen bei dessen Auswahl auch darauf geachtet wird, inwieweit die einzelnen Kategorien des DFG Instrumentenkastens bereits in Sachsen-Anhalt abgedeckt sind.

5. Handlungsempfehlungen und Good-practice

Auf der Basis der vorhergehenden Ausführungen und unter besonderer Berücksichtigung der Einrichtungen, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft als vorbildlich in ihrer Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards benannt wurden, werden im Folgenden Handlungsempfehlungen gegeben und mit einigen Good-Practice-Beispiele veranschaulicht. Da sie unterschiedliche Schwerpunkte legen, sollte aus der Reihenfolge der Darstellung nicht auf die Bedeutung geschlossen werden.

5.1 Handlungsempfehlungen

Kurzfristige und nachhaltige langfristige Maßnahmen und Instrumente kombinieren und Hochschulleitungen in die Verantwortung nehmen

Angesichts der Gleichstellungssituation an den meisten Einrichtungen und vor allem der geringeren Partizipation von Frauen in den höheren Stufen der akademischen bzw. wissenschaftlichen Laufbahn, insbesondere in den Leitungspositionen, sind kurzfristig erhebliche Gleichstellungsmaßnahmen notwendig. Hier ist darauf zu achten, dass nicht nur Einzelpersonen für einen eher kurzen Zeitraum mit finanziellen Mitteln für eine Gastprofessur unterstützt werden, sondern die kritische Masse überschritten wird. Auf der anderen Seite sollten die Fördermaßnahmen längere Laufzeiten haben, damit die Frauen sich auf einem Niveau auch tatsächlich etablieren können, und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet werden. Ähnlich dem MPG-Programm W2-Minerva, das nicht nur seine Förderung auf fünf Jahre anlegt, sondern auch die Institutsleitungen in die Eigenverantwortung nimmt, was die Anschlusslösung, d. h. Weiterbeschäftigung betrifft. Auch das Doktorandinnenprogramm der FhG versucht letztlich, die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf längere Sicht zu fördern, indem sie Gendersensibilisierung und –kompetenz bezogen auf ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn vermitteln. Solche Programme sind nicht nur für weitere Forschungseinrichtungen denkbar, sondern können auch an Hochschulen umgesetzt werden.

In die entscheidenden Positionen der Hochschul- und Institutsleitungen überall mindestens eine Frau integrieren und die Zahl der (MINT-)Professorinnen bzw. Forschungsgruppenleiterinnen erhöhen, gezielt Führungskräfte entwickeln, d. h. Management- und Führungskompetenzen ebenso vermitteln wie Frauen weiter fachlich qualifizieren

Es lässt sich zeigen, dass eine stärkere Partizipation von Frauen an Professuren und in Führungspositionen auch das Engagement für Gleichstellung und die Frauenanteile in früheren

akademischen Phasen beeinflussen kann. Gleichzeitig haben nur wenige Hochschulen – wie auch Forschungseinrichtungen – Frauen in ihrer Hochschulleitung bzw. MINT-Professorinnen und nur wenige Maßnahmen zielen exakt auf diese Zielgruppe bzw. Effekte: die MPG-Programme gehören hierzu und das FhG-Mentoring-Programm, die durch den 5-Punkte-Plan von akfifz angestoßene Führungskräfteakademie in der Helmholtz-Gemeinschaft, an der Martin-Luther-Universität die Professuren-Bewerbungstrainings für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen oder die nur Einzelpersonen erreichende Dorothea-Erxleben-Gastprofessur an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Die genannten Programme bzw. Projekte könnten untereinander weitergegeben werden. Sie können aber auch noch verstärkt werden durch Anleitungen bzw. Vorgaben seitens des Landes zur Gleichstellung in Berufungs- und Wahlverfahren, wie an der Universität Freiburg, oder Coaching-Angebote für Professorinnen, wie sie laut DFG-Instrumentenkasten an der Universität Göttingen gemacht werden. Zudem können, wie an der Freien Universität Berlin, eine entsprechende Fokussierung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe – ein anderes Modell gibt es davon an der Universität Bielefeld –, W2-Förderung für Frauen und die Evaluation der W2/W3-Professuren hilfreiche Instrumente sein. Durch Evaluationen der Personalgewinnungsverfahren bzw. Wahlverfahren könnte zudem Transparenz geschaffen, die für eine Optimierung der Strukturen und Prozesse hilfreich wäre.

Vorbilder präsentieren, Vernetzung und langfristige Mentoring-Programme mit ihnen fördern

Sowohl innerhalb der Einrichtungen wie in der Öffentlichkeit sollten landesweit Vorbilder im Sinne erfolgreicher, karriereorientierter Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen und Führungskräfte präsentiert werden, um Frauen zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, die Machbarkeit schon niedrigerer akademischer Stufen – auch in der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf – zu verdeutlichen und so frühzeitiges Aufgeben zu vermeiden.

Idealiter sollten diese Vorbilder auch für Tandems zur Verfügung stehen, d. h. bereits höher qualifizierte Frauen jüngere engagierte Frauen durch ein langfristiges und regelmäßiges Mentoring begleiten. Wenn z. B. Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits Studentinnen über mehrere Jahre als Mentorin begleiten würden, könnte der konkrete Aufstieg auf beiden Seiten miterlebt werden, die Nachwuchswissenschaftlerin könnte zudem ggf. ihre Führungskompetenz stärken; entsprechendes könnte für Promovendinnen oder Postdocs und Professorinnen gelten.

Regelmäßige, differenzierte Evaluationen in allen Einrichtungen und auf allen zentralen Organisationsebenen durchführen mit besonderem Augenmerk auf der jeweiligen Gleichstellungs-

tuation und die Gendersensibilität der Führungskräfte sowie Ergebnisse medienwirksam veröffentlichten

Letztlich ist nur selten klar, wie die Maßnahmen und Instrumente zur Gleichstellung tatsächlich auf die adressierten Zielgruppen wirken und welche Erfolgsfaktoren wichtig sind, um – je nach Gleichstellungssituation an der einzelnen Einrichtung – gezielt vorgehen zu können. Gleichzeitig sorgt diese Intransparenz auch dafür, dass Engagement und gute Projekte weniger sichtbar sind und entsprechend weniger gewürdigt werden, andererseits aber das Thema Gleichstellung leichter vernachlässigt werden kann bzw. Wettbewerb um die besten Konzepte möglicherweise bei der Umsetzung von Chancengleichheit förderlich sein könnte. Oft fehlt es auch an Gendersensibilität bei den Führungskräften der Organisation. Daher empfiehlt es sich, wie etwa bei der Leibniz-Gemeinschaft alle zwei Jahre die Beschäftigtenstruktur zu analysieren, die Umsetzung der gesetzten Ziele zu kontrollieren und den eigenen Frauenförderplan unter Berücksichtigung von Stärken und Schwächen, die sich in der bisherigen Entwicklung zeigten, zu aktualisieren. Solche Evaluationen könnten die Gendersensibilität der Einrichtungsleitungen fördern und zudem auch auf bestimmte Bereiche fokussiert werden, um etwa die Transparenz in Personalgewinnungsverfahren zu erhöhen; hier bietet die Freie Universität Berlin ein Beispiel mit ihrer Evaluation der W2/W3-Professuren.

Durch die Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse, ggf. verbunden mit einer anerkennenden Preisverleihung und Effekten bei der leistungsorientierten Mittelvergabe, würde die Sachlage nicht nur transparenter, sondern es könnten auch die engagierten Einrichtungen ausgezeichnet und die Motivation der schwächer bewerteten Organisationen gestärkt werden. Gerade innovative, besonders erfolgreiche und nachhaltige Konzepte und Maßnahmen könnten zudem anderen Organisationen als Beispiel dienen.

Die erfolgreiche Teilnahme an Girls' Day und „Komm – Mach MINT!“ oder die Entwicklung entsprechender eigener Programme für (insbesondere an MINT-Fächern interessierte) Mädchen und Studentinnen fördern

Zwar gibt es schon einige Maßnahmen für Studieninteressierte und Studierende an den Hochschulen Sachsen-Anhalts, an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind sie aber nur begrenzt vorhanden. Da es – gerade in den MINT-Bereichen – um die eigene Existenzsicherung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, wie auch der Wirtschaft, geht, empfiehlt sich ein stärkeres und längerfristiges Engagement für diese Zielgruppen. Das können längerfristig parallel zur Schule laufende, regelmäßige Schülerinnenpraktika sein, Workshops und Sommerschulen für Abiturientinnen, Beratungsleistungen für Studieninteressierte, beglei-

tete Schnupperstudienangebote oder auch Tutorien und Mentoring für Studienanfängerinnen sein, die bei eventuellen Problemen in der Studieneingangsphase Unterstützung bieten.

Das heißt, dass hier das Engagement optimiert werden kann: bei den Hochschulen, indem sie sich alle auch an den bundesweiten Programmen wie Girls' Day etc. beteiligen, bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit der Entwicklung eigener Projekte.

Prozessmonitoring der Umsetzung mit organisiertem Erfahrungsaustausch der Leitungskräfte von Hochschulen und Forschungseinrichtungen einrichten und als Qualitätssicherungsmaßnahme die Umsetzung von Gleichstellungsstandards mittels Controlling überprüfen

Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen und -konzepten – wie auch bei der Realisierung anderer Strategien und Pläne – gibt es überall. Um die Akteure besser unterstützen zu können bzw. problematische Entwicklungen früher identifizieren und angehen zu können, empfiehlt es sich nach einer Zielsetzung der einzelnen Einrichtung den Umsetzungsprozess extern zu begleiten (Monitoring) und dazu einen Erfahrungsaustausch dazu auf Leitungsebene zu etablieren, der die regelmäßige Auseinandersetzung mit der Umsetzung der Gleichstellungsstandards auf verantwortlicher Ebene fördert.

Ergänzend könnte ein Gleichstellungscontrolling für die Chancengleichheit von Männern und Frauen in die Qualitätssicherung der Einrichtung integriert werden, wie es z. B. an der Universität Göttingen geschieht. Dies könnte auch die Einordnung der Thematik und ihre Wertigkeit in den Organisationen verändern. Auch hier wäre eine Verknüpfung mit der leistungsorientierten Mittelvergabe möglich; hier bieten z. B. die Universität Bielefeld und die Freie Universität Berlin wiederum Beispiele für die Ausgestaltung der LOM nach Gleichstellungsaspekten, die auch die organisationsinterne Weitergabe der Anreize sicherstellen sollten.

Bestellung, Ausstattung, Vernetzung und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Es ist nicht immer ersichtlich, ob an allen untersuchten Einrichtungen eine oder mehrere Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind und wie ihr Bereich personell wie finanziell ausgestattet ist. Zudem ist jenseits der Zusammenarbeit in der KFFG, der LaKoG oder der akfiz etc. unklar, inwieweit sie sich vernetzen, kooperieren, Erfahrungen einrichtungsübergreifend austauschen, überhaupt mit ihrer Ausstattung handlungsfähig sind. All dies sollte gefördert bzw. möglicherweise in einer übergreifenden Organisation institutionalisiert werden, sofern noch nicht geschehen. Im Rahmen dessen könnte es sich auch empfehlen, ein übergreifendes Beratungsangebot für Gleichstellungsbeauftragte einzurichten, damit diese bei Problemen in der Umsetzung von Chancengleichheit Hilfestellung gezielt suchen und bekommen können.

Für die Zielgruppen transparente Strukturen und Prozesse in den Einrichtungen einfordern

Wie sich bei der Recherche zu den unterschiedlichen Einrichtungen zeigte, ist das Förderangebot häufig intransparent. Über die Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten gibt es oft noch Informationen zu Stipendien, Beratungsmöglichkeiten etc., doch ließe sich die Darstellung über alle Organisationen noch optimieren, z. B. auch mit einer zielgruppenspezifischen Systematik. Dadurch könnte der Zugang zu Förderangeboten, Beratungsstellen etc. und damit die Umsetzung von Gleichstellung erleichtert werden.

Gendersensibilisierung und -kompetenz fördern

Gendersensibilisierung und Genderkompetenz sind wichtige Faktoren bei der Umsetzung von Gleichstellungsstandards. Hier bietet z. B. die Martin-Luther-Universität Trainings an oder auch die FhG beim Doktorandinnenprogramm, die letztlich bei jeder Berufung oder auch bei einer Wahl in bestimmte Ämter verpflichtend sein könnten, andererseits auch schon auf den früheren akademischen Stufen, um von Anfang auf die Barrieren im Wissenschaftssystem hinzuweisen und Lösungswege zu vermitteln.

Gendersensibilisierung und –kompetenz sollte auf allen Ebenen der Hochschule gefördert werden. Das kann auch über Ringvorlesungen oder die konkrete Betrachtung von Genderaspekten in einer Disziplin, etwa im Rahmen von Seminaren oder Vorlesungen, wie z. B. an der Universität Göttingen mit der Veranstaltung „Chemiestudium unter Genderaspekten“ erfolgen. Damit dürfte eine breitere Zielgruppe erreicht werden, als es durch Genderforschung an sich möglich ist. Gerade in den MINT-Fächern könnte dies zur Gendersensibilisierung und Gleichstellung beitragen.

Vernetzung der Wissenschaftseinrichtungen mit den Kommunen, regionalen Unternehmen und anderen Organisationen fördern für umfassendere, nachhaltige Maßnahmen wie Kinderbetreuungsangebote oder Double-career-Unterstützung

Die Vernetzung aller Einrichtungen des Wissenschaftssystems wie auch der betroffenen Kommunen, regionalen Unternehmen etc. sollte gefördert werden. So könnte die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf durch gemeinsame Betreuungsangebote erleichtert und kostengünstiger gestaltet werden. Außerdem ließen sich Dual careers leichter unterstützen, d. h. wenn Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gewonnen werden sollen, kann auch die Karriere ihrer Partner bzw. Partnerinnen in Sachsen-Anhalt leichter unterstützt werden. Damit kann die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts gesteigert wie auch die Eingewöhnung des Paares erleichtert werden.

Finanzielle Fördermittel erhöhen bzw. die Fortführung der akademischen Laufbahn fördern

Idealiter sollten die Fördermaßnahmen gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen, d. h. vor allem Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. Postdocs, die häufig auf befristeten (Teilzeit-)Stellen tätig sind, erweitert werden. Hier sind finanzielle Hilfen gerade bei der Fertigstellung der wissenschaftlichen Arbeiten hilfreich; die Ansätze der beiden Universitäten mit ihren Forschungs- bzw. Abschlussstipendien gehen in diese Richtung oder auch das Doktorandinnenprogramm der FhG. Allerdings sollten die Laufzeiten der Stipendien sich stärker an den realen Bedarfen der Wissenschaftlerinnen orientieren statt nur kurzzeitig zu greifen.

Außerdem könnte die Förderung – ähnlich dem MPG-Programm W2-Minerva – die betreuenden Professoren und Professorinnen mit in die Verantwortung nehmen hinsichtlich Anschlusslösungen oder Entfristungen.

Kinderbetreuung an allen Standorten ab dem ersten Lebensjahr mit qualifiziertem Personal, pädagogischem Konzept und geeigneten Räumlichkeiten möglichst nutzerfreundlich anbieten und Eltern in den Campus stärker integrieren

Die Wissenschaftseinrichtungen Sachsen-Anhalts scheinen sich durchaus für Familienfreundlichkeit und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium einzusetzen, allerdings in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung. Die Gruppe der Nutzer und Nutzerinnen könnte hier über alle Studierenden, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bis zur Hochschulleitungsebene erweitert, die Kostenfreiheit insbesondere für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen gesichert, Zugangs- wie Organisationshürden noch verringert werden. Die Notfallbetreuung, die es an vielen Hochschulen gibt, könnte – etwa in Zusammenarbeit mit der Kommune, mit Unternehmen und anderen Organisationen erweitert und ggf. sogar in eine wahlweise Regel- oder Notfallbetreuung überführt werden. Dazu gehört auch die Bereitstellung qualifizierten Personals, die Entwicklung pädagogischer Konzepte, kontinuierliche Elternarbeit und die Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten mit großzügigen Öffnungszeiten, die dem Studien- und Wissenschaftsalltag entsprechen.

Wie bereits jetzt an einigen Standorten, könnten auch weiterhin Studierende unterstützend integriert werden und so praktische Erfahrungen sammeln bzw. Studienleistungen erwerben. Dies würde auch helfen, die wichtige Integration der Eltern in das Campusleben neben gezielten Aktivitäten dafür zu fördern. Ferner sollten direkt hier Beratungsangebote angeknüpft werden, um den Eltern bei Problemen schnell zur Verfügung zu stehen.

Ein weiterer Ausbau könnte in der Erweiterung der Altersgruppen der betreuten Kinder liegen. Hier sollte das Betreuungsangebot nicht nur schon für das erste Lebensjahr gelten, son-

dern auch Möglichkeiten für Grundschulkinder geschaffen werden, um den Eltern von solchen Kindern ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu ermöglichen.

Flexible Studienzeit- und Arbeitszeitmodelle entwickeln und Wiedereinstiegsstellen für Frauen und Männer nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit, d. h. unterschiedliche Bildungs- und Berufswege wie Lebensentwürfe und –phasen berücksichtigen

In unterschiedlichen Lebenslagen variiert die Zeit, die eine Familie für Erziehung und Pflege beansprucht. Auch Bildungs- und Berufswege können verschiedene Anforderungen stellen. Hier sind flexible Studien- und Arbeitszeitmodelle gefragt, damit jede und jeder seine Studien- und Arbeitszeit möglichst individuell bestimmen kann und gleichzeitig alles miteinander vereinbaren kann. Das können Teilzeitstudienmodelle genauso sein wie Gleitzeiten ohne Kernarbeitszeiten.

Weiterhin sollten den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nach einer familienbedingten Unterbrechung Wiedereinstiegsstellen zur Verfügung stehen, die auch mit kostenfreien Fortbildungsangeboten verknüpft werden können, wie sie etwa die Hochschule Magdeburg-Stendal mit ihrer Sommerschule für Berufsrückkehrerinnen im MINT-Bereich anbietet. Auf dieser Basis kann der Wiedereinstieg in Hochschule und Forschungseinrichtung erleichtert werden.

Konsistentes, ganzheitliches Konzept entwickeln, das auf das Profil der Hochschule und der Gleichstellungssituation abgestimmt ist

Wie die vorstehenden Ausführungen deutlich machen, gibt es nicht die eine Maßnahme oder das eine Gleichstellungskonzept, das die Gleichstellung in Wissenschaftseinrichtungen fördert und damit die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umsetzt. Vielmehr zeigt sich, dass ein auf das jeweilige Profil der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und ihre Gleichstellungssituation abgestimmtes Vorgehen notwendig ist, gerade auch, wenn die Maßnahmen nachhaltig wirken sollen. Das heißt, es ist ein ganzheitliches und in sich konsistentes Konzept gefragt, das gemeinsam mit der Organisationsleitung, Führungskräften auf mittlerer Ebene, den Gleichstellungsbeauftragten und ggf. unter externer Moderation erarbeitet werden sollte. Die Verantwortung für den Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen sollte bei den Leitungskräften liegen.

Wie die Auswahl der Handlungsempfehlungen und insbesondere Darstellung der als von der DFG als vorbildlich eingestuften Hochschulen in den Good-Practice-Beispielen zeigt, sollten personelle und strukturelle Maßnahmen kombiniert werden. Gleichmaßen sollte die Exzellenzbildung und nachhaltige Existenzsicherung der Organisation und die Bedarfe der diversen

Zielgruppen Berücksichtigung finden, so dass auch durch die Überschreitung kritischer Massen das intellektuelle Kapital Sachsen-Anhalts besser ausgeschöpft wird. Nicht zuletzt sollte darauf geachtet werden, dass neben der Qualität auch der Umfang der Förderangebote so gewählt wird, wie es die Gleichstellungssituation an der Einrichtung erfordert.

5.2 Good-Practice-Beispiele

Die genannten Handlungsempfehlungen greifen verschiedene Ansätze auf, führen aber auch vor Augen, dass ein umfassenderes Konzept zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erforderlich ist. Im Folgenden werden einige Projekte vorgestellt, die aufgrund ihrer guten Praxis nicht nur Anregung für die Wissenschaftseinrichtungen in Sachsen-Anhalt bieten können, sondern auch an Universitäten durchgeführt werden, die explizit von der DFG als vorbildlich präsentiert wurden. Sie sollen das Vorgenannte veranschaulichen und zeigen, dass konsistente Konzepte machbar sind. Die Darstellung der Beispiele lehnt sich eng an die Angaben des DFG-Instrumentenkastens an.

Es sei zudem vorab auf zwei personelle Maßnahmen hingewiesen, die bereits vorgestellt wurden, aber gerade auch für die Hochschulen in Sachsen-Anhalt bzw. andere Forschungseinrichtungen zur Anregung einer nachhaltigeren Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen können: Das bereits mehrfach erwähnte Doktorandinnenprogramm der Fraunhofer-Gesellschaft und das Programm W 2-Minerva der Max-Planck-Gesellschaft (siehe Kapitel 4.3.2.1 und 4.3.2.2)

An der Georg-August-Universität Göttingen scheinen die Modellbeispiele „Gleichstellungscontrolling – Chancengleichheit von Frauen und Männern“ und „Chemiestudium unter Genderaspekten“ von besonderem Interesse zu sein.

Das zur Qualitätssicherung in allen Fachbereichen eingeführte **„Gleichstellungscontrolling – Chancengleichheit von Frauen und Männern“** gilt als Transparenz fördernde Strukturmaßnahme. Dabei geht es um die „kontinuierliche Fortschreibung und Analyse universitärer Gleichstellungsdaten“, um durch die Bereitstellung von Daten und Statistiken, die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fachbereiche inhaltlich und organisatorisch zu unterstützen und ein eigenes gleichstellungsorientiertes Kennzahlenset zu entwickeln, das die Fakultäten zukünftig erhalten, um die im Rahmenplan Gleichstellung vorgesehene regelmäßige Aktualisierung der Gleichstellungspläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen durchführen zu können. Damit wird auch den zunehmenden Anforderungen an Hochschulen, überall geschlechtsdifferenzierte Grund- und Leistungsdaten für inner- und außeruniversitäre Zwecke bereitzustellen Genüge getan. Neben der Erfassung personeller (Studierende/Beschäftigte) Daten werden

auch wissenschaftliche Karriereverläufe und Altersstrukturen auf Hochschulebene und für die nachgeordneten Ebenen analysiert. Zielgruppen der Maßnahme sind vor allem (Junior-)Professuren und Leitungspositionen.

Das auf durchgängige Strukturen angelegte Projekt „**Chemiestudium unter Genderaspekten**“ dient nicht nur der Gendersensibilisierung, sondern auch der Förderung von Wissenschaftskultur, Organisationsentwicklung und Steuerung.

Studieninteressierten, Studierenden, Graduierten bzw. Promovierenden, Postdocs und (Junior-)Professuren wird damit in den Naturwissenschaften sichtbar gemacht, welche Berufsperspektiven Frauen in der Chemie haben und welche Vorbilder es gibt. Fehlende Informationen zu Studium und Beruf sowie der Mangel an Rollenvorbildern gelten als wichtige Faktoren bei der Studienwahl wie auch beim Abbruchverhalten speziell von Frauen. Hier wird dem entgegengewirkt, um die Attraktivität und Qualität des Faches Chemie sowie des Studienstandortes Göttingen weiter zu verbessern, wie es im DFG-Portal des Instrumentenkastens heißt. Schülerinnen sollen also motiviert werden, naturwissenschaftliche Studiengänge zu studieren, damit soll der Frauenanteil im Studium und bei der Promotion erhöht werden, die Frauen sollen statt abzubrechen im Studium verbleiben, hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen kennenlernen, in Forschungsprojekte integriert werden und Absolventinnen sich für eine Forschungskarriere in Hochschule und Industrie qualifizieren.

Das Projekt umfasst (vgl. DFG-Instrumentenkasten):

- Maßnahmen für Schülerinnen wie etwa Schnupperpraktika, Schulkooperationen, Informationsbesuche in Grund- und Leistungskursen
- Praxiskontakte für Studentinnen wie etwa Praktika in Partnerunternehmen, Integration einer Qualifizierungsphase in die Studienordnung, Praktika in Arbeitskreisen der Fakultät und in renommierten externen Forschungsgruppen
- Zusatzqualifikationen für Doktorandinnen wie etwa die Teilnahme an Weiterbildungskursen bei Partnerunternehmen zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen
- Verbesserung des Arbeitsumfeldes durch die Einrichtung von Gruppenarbeitsplätzen zur Förderung der Teamarbeit
- Vorstellung von und Kontakt zu Rollenvorbildern, etwa durch die Vortragsreihe „Berufsbilder in der Chemie“, Workshops mit berufstätigen Chemikerinnen, Gastaufenthalte von Chemikerinnen aus Industrie und Wissenschaft mit Mitarbeitsmöglichkeit und Beratung für Studentinnen

- Unterstützung von Studentinnen und Doktorandinnen in verschiedenen Lebenslagen, wie etwa durch die Bereitstellung von Kindergartenplätzen, Unterstützung von Schwangeren und Mütter während der Abschlussarbeit bzw. Promotion, Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Mütter, die den beruflichen Wiedereinstieg planen

Das Projekt lief 2002 bis 2005 und war an den Diplom-Studiengang Chemie gekoppelt, kann aber auf Bachelor- und Masterstudiengänge wie Promotionen in einer Hochschule angewendet werden oder auch in Forschungseinrichtungen umgesetzt werden; es wurde wissenschaftlich begleitet durch „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“. Der Gleichstellungsbericht 2009 spricht von einer Neugestaltung des Projekts.¹⁴⁵

Aber auch jenseits der vorgestellten Projekte zeigt sich in Abbildung 51, dass die Universität allein schon mit ihren Modellbeispielen im DFG-Instrumentenkasten personelle und strukturelle Maßnahmen kombiniert, letztlich alle Zielgruppen anspricht und neben den vorgestellten Beispielen auch Coaching für Professorinnen und Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen anbietet.

¹⁴⁵ Universität Göttingen 2009, S. 4.

Niedersachsen: Georg-August-Universität Göttingen

Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	DFG-Gleichstellungsstandards	
			personell	strukturell
Gender-Aspekte in der Forschung	Beratung	Studieninteressierte: Chemiestudium unter Genderaspekten	transparent	transparent: Gleichstellungscontrolling - Chancengleichheit von Frauen und Männern
Gender-Mainstreaming	Bereitstellung von Räumlichkeiten	Studierende: Chemiestudium unter Genderaspekten	kompetent	kompetent
Gender-Sensibilisierung: Chemiestudium unter Genderaspekten	Coaching: Coaching für Professorinnen	Graduierte/ Promovierende: Chemiestudium unter Genderaspekten	durchgängig: Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen	durchgängig: Chemiestudium unter Genderaspekten
Organisationsentwicklung und -steuerung: Chemiestudium unter Genderaspekten/ Gleichstellungscontrolling - Chancengleichheit von Frauen und Männern	Finanzielle Leistung und Förderung: Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen	Postdocs: Chemiestudium unter Genderaspekten/ Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert: Coaching für Professorinnen	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert
Personal/ Nachwuchsförderung: Coaching für Professorinnen/ Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen	Flexibilisierung der Arbeitszeit	(Junior) Professuren: Chemiestudium unter Genderaspekten/ Coaching für Professorinnen/ Gleichstellungscontrolling - Chancengleichheit von Frauen und Männern		
Qualitätssicherung: Gleichstellungscontrolling - Chancengleichheit von Frauen und Männern	Handlungsempfehlung	Leitungspositionen: Gleichstellungscontrolling - Chancengleichheit von Frauen und Männern		
Rekrutierung von Studierenden	Informationsvermittlung/ Informationstage			
Wissenschaftskultur: Chemiestudium unter Genderaspekten/ Coaching für Professorinnen	Kinderbetreuung			
Work-Life-Balance	Konzeptentwicklung			
	Leistungsorientierte Mittelvergabe			
	Mentoring			
	Networking/ Erfahrungsaustausch			
	Qualitätssicherung: Gleichstellungscontrolling - Chancengleichheit von Frauen und Männern			
	Sichtbarmachung/ Vorbilder: Chemiestudium unter Genderaspekten			
	Berufs-/ Studienwahlorientierung			
	Training/ Workshops			
	Vorträge/ Vorlesungen			

Quelle: DFG-Instrumentkasten, Darstellung: FiBS

Abbildung 51: Good-Practice-Beispiele Georg-August-Universität Göttingen: Gleichstellungscontrolling – Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Chemiestudium unter Genderaspekten

Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	DFG-Gleichstellungsstandards	
			personell	strukturell
Gender-Aspekte in der Forschung: Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Marie-Schlei-Preis/ Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive	Beratung	Studieninteressierte	transparent	transparent: Evaluation der Förderung von Wissenschaftlerinnen (C1/C2-Programm)
Gender-Mainstreaming	Bereitstellung von Räumlichkeiten	Studierende: Eva-Wolzendorf-Stipendium für Studentinnen und Studenten der Mathematik/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Marie-Schlei-Preis/ Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive	kompetent	kompetent
Gender-Sensibilisierung: Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Marie-Schlei-Preis/ Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive	Coaching	Graduierte/ Promovierende: Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis/ Kinderbetreuung im Notfall/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Marie-Schlei-Preis/ Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft/ Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive	durchgängig: Eva-Wolzendorf-Stipendium für Studierende der Mathematik/ Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Marie-Schlei-Preis/ W2-Programm	durchgängig: Mittelvergabe nach Leistungskriterien/ Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive
Organisationsentwicklung und -steuerung: Mittelvergabe nach Leistungskriterien	Finanzielle Leistung und Förderung: Eva-Wolzendorf-Stipendium für Studierende der Mathematik/ Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Marie-Schlei-Preis/ W2-Programm	Postdocs: Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis/ Kinderbetreuung im Notfall/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Marie-Schlei-Preis/ Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre/ Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft/ Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert: Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre/ Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft/ Weiterbildung für Frauenbeauftragte	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert: Kinderbetreuung im Notfall
Personal/ Nachwuchsförderung: Eva-Wolzendorf-Stipendium für Studierende der Mathematik/ Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre/ Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft/ W2-Programm/ Weiterbildung für Frauenbeauftragte	Flexibilisierung der Arbeitszeit	(Junior) Professuren: Kinderbetreuung im Notfall/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre/ W2-Programm		

Quelle: DFG-Instrumentkasten, Darstellung: FiBS

Abbildung 52: Good-Practice-Beispiel Freie Universität Berlin in BE: Mittelvergabe nach Leistungskriterien (Teil 1)

Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	DFG-Gleichstellungsstandards	
			personell	strukturell
Qualitätssicherung: Evaluation der Förderung von Wissenschaftlerinnen (C1/C2-Programm)	Handlungsempfehlung	Leitungspositionen: Evaluation der Förderung von Wissenschaftlerinnen (C1/C2-Programm)/ Kinderbetreuung im Notfall/ Margherita-von-Brentano-Preis/ Mittelvergabe nach Leistungskriterien/ Vorlesungsreihen in den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive/ W2-Programm/ Weiterbildung für Frauenbeauftragte		
Rekrutierung von Studierenden	Informationsvermittlung/ Informationstage			
Wissenschaftskultur	Kinderbetreuung: Kinderbetreuung im Notfall			
Work-Life-Balance: Kinderbetreuung im Notfall	Konzeptentwicklung			
	Leistungsorientierte Mittelvergabe: Mittelvergabe nach Leistungskriterien			
	Mentoring: Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre			
	Networking/ Erfahrungsaustausch: Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre/ Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft			
	Qualitätssicherung: Evaluation der Förderung von Wissenschaftlerinnen (C1/C2-Programm)			
	Sichtbarmachung/ Vorbilder: Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis/ Marie-Schleier-Preis			
	Berufs-/ Studienwahlorientierung			
	Training/ Workshops: ProFIL - Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre/ Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft/ Weiterbildung für Frauenbeauftragte			
	Vorträge/ Vorlesungen: Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive			

Quelle: DFG-Instrumentkasten, Darstellung: FiBS

Abbildung 53: Good-Practice-Beispiel Freie Universität Berlin in BE: Mittelvergabe nach Leistungskriterien (Fortsetzung)

Die an der Freien Universität Berlin standardisierte „**Mittelvergabe nach Leistungskriterien**“ im Bereich Gleichstellung soll der Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen, Qualifizierungsstellen und Professuren dienen. Als zentrales Instrument für Organisationsentwicklung und –steuerung richtet sich die durchgängige Strukturmaßnahme an die Leitungspersonen aller Fachbereiche der Hochschule.

Seit 2002 ist die Mittelvergabe nach Leistungskriterien im Hochschulvertrag geplant. Das Modell wurde von der zentralen Frauenbeauftragten und ihren Mitarbeiterinnen in Kooperation mit der Abteilung Controlling entwickelt und auf die spezifische Situation an der Freien Universität Berlin zugeschnitten. Es wurde 2006 erstmals umgesetzt und zielt auf die Belohnung von vorangegangenen Leistungen eines Fachbereichs oder zentralen Instituts. 30 % der Personal- und Sachmittel werden für Leistungen in Forschung (47,5 %), Lehre (47,5 %) und Gleichstellung (5 %) vergeben, die anhand von Indikatoren erfasst werden. Im Jahr 2010 wurden € 1,025 Mio. den Fachbereichen zugewiesen, die sie nur für Frauenförderung und in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten verwenden durften. Mit den FU-spezifischen Indikatoren und der Erhöhung der Frauenanteile wird zugleich dem Verteilungsmodell auf Landesebene Rechnung getragen bzw. für ein positives Ergebnis gesorgt.

Der Fokus liegt auf der Neuberufungs- und Besetzungsquote von Professuren und Qualifizierungsstellen (Juniorprofessuren oder befristete W2-Stellen) sowie der Promotionsquote in den verschiedenen Fachbereichen und Zentralinstituten, die durch die Förderung von Frauen ökonomische Vorteile ziehen (vgl. DFG-Instrumentenkasten).

Darüber hinaus zeigen auch hier allein schon die Modellbeispiele wieder das personell wie strukturell weit gefasste Spektrum der Aktivitäten, das alle Zielgruppen der Hochschule adressiert: eine Vorlesungsreihe an den Fachbereichen und Zentralinstituten zu speziellen Fragen der Einzeldisziplinen aus der Geschlechterperspektive findet sich neben Preisen und Stipendien für verschiedene Zielgruppen, Qualifizierungsangebote wie „ProFiL - Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre“ oder das „Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft“ stehen neben der Weiterbildung für Frauenbeauftragte oder einer Kinderbetreuung für den Notfall. Interessant ist zudem die Qualitätssicherungsmaßnahme in Form einer Evaluation der Förderung von Wissenschaftlerinnen (C1/C2-Programm), aus der Lehren für die weitere Förderung im neuen Besoldungssystem für die Nachwuchsförderung gezogen werden können.

Standardisierung ermöglicht die „**Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management**“ an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen. Seit 2007 dient die Einrichtung als durchgängige Strukturmaßnahme der Organisationsent-

wicklung und –steuerung, der Wissenschaftskultur, Qualitätssicherung und Gendersensibilisierung in der Hochschule. Hier laufen Beratung, Konzeptentwicklung, Networking und Erfahrungsaustausch, Qualitätssicherung, Sichtbarmachung bzw. der Umgang mit Vorbildern zusammen. Die Aktivitäten richten sich an alle, die an der Hochschule tätig sind, von den Studierenden bis zur Leitungsebene sowie an alle Fachbereiche.

Ziele der direkt am Rektorat angesiedelten Stabsstelle mit einer zentralen Ansprechpartnerin sind die Integration von Gender und Diversity Management in alle Universitätsbereiche, eine bessere Koordination von Aktivitäten, die Identifikation von Lücken und deren Beseitigung, die Qualitätssicherung von Forschung und Lehre und die Internationalisierung. Insbesondere wird die Hochschulleitung darin unterstützt, Gender und Diversity Management zum Steuerungsprinzip in allen Verwaltungsprozessen sowie auf allen Handlungs- und Entscheidungsebenen und in alle Perspektiven von Hochschulentwicklung nachhaltig einzuführen. Konzeptionelle wie strategische Arbeit wird in den zentralen Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Work-Life-Balance, Forschung und Lehre.

Bereits im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde die zugrunde liegende „People Policy“ verfasst. So werden stringent Maßnahmen z. B. für Chancengerechtigkeit in der Personalentwicklung oder zur Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen akademischen Stufen erarbeitet und initiiert; die Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekte in Lehre und Forschung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf werden vorangetrieben; Hochschulakteure und –akteurinnen werden für Gender- und Diversity-Aspekte sensibilisiert und entsprechende Kompetenzen gestärkt.

Zugleich ist die Stabsstelle für Evaluationen und Analysen zuständig, etwa zu Gender- und Diversity-Bewusstsein, Kompetenzen und Projekten in Forschung, Lehre und Verwaltung etc. (vgl. DFG-Instrumentenkasten).

Jenseits der vorgestellten Stabsstelle zeigen schon die anderen Modellbeispiele im DFG-Instrumentenkasten das weit gespannte Konzept. Wieder werden strukturelle und personelle Maßnahmen kombiniert, alle möglichen Zielgruppen adressiert und das Spektrum reicht vom Eltern-Service-Büro über Stipendien und Preise bis zu spezifischen Networking-, Mentoring- und Coaching-Angeboten oder auch Trainings oder auch der Förderung von Genderforschung.

Nordrhein-Westfalen: Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen				
Maßnahmenkategorien	Konkrete Maßnahmen	Zielgruppen	DFG-Gleichstellungsstandards	
			personell	strukturell
Gender-Aspekte in der Forschung: Gender Promotionsstipendien	Beratung: Eltern-Service Büro/ Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management	Studieninteressierte: Brigitte-Gilles-Preis/ Henry-Ford-Stipendienprogramm/ TANDEMschool	transparent	transparent
Gender-Mainstreaming	Bereitstellung von Räumlichkeiten	Studierende: Brigitte-Gilles-Preis/ Eltern-Service Büro/ Henry-Ford-Stipendienprogramm/ Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management/ TANDEMmed	kompetent	kompetent
Gender-Sensibilisierung: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management	Coaching: TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin	Graduierte/ Promovierende: Eltern-Service Büro/ Gender Promotionsstipendien/ Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management	durchgängig: Brigitte-Gilles-Preis/ Gender Promotionsstipendien/ Henry-Ford-Stipendienprogramm	durchgängig: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management
Organisationsentwicklung und -steuerung: Stabsstelle Integration Team Human Resources, Gender and Diversity Management	Finanzielle Leistung und Förderung: Brigitte-Gilles-Preis/ Eltern-Service Büro/ Gender Promotionsstipendien/ Henry-Ford-Stipendienprogramm	Postdocs: Eltern-Service Büro/ Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management/ TANDEMplusIDEA/ TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert: TANDEMmed/ TANDEMplusIDEA/ TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin/ TANDEMschool	wettbewerbsfähig/ zukunftsorientiert: Eltern-Service Büro
Personal/ Nachwuchsförderung: Brigitte-Gilles-Preis/ Gender Promotionsstipendien/ Henry-Ford-Stipendienprogramm/ TANDEMmed/ TANDEMplusIDEA/ TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin	Flexibilisierung der Arbeitszeit	(Junior) Professuren: Eltern-Service Büro/ Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management		
Qualitätssicherung: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management	Handlungsempfehlung	Leitungspositionen: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management		
Rekrutierung von Studierenden: Brigitte-Gilles-Preis/ TANDEMschool	Informationsvermittlung/ Informationstage			
Wissenschaftskultur: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management	Kinderbetreuung: Eltern-Service Büro			
Work-Life-Balance: Eltern-Service Büro	Konzeptentwicklung: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management			
	Leistungsorientierte Mittelvergabe			
	Mentoring: TANDEMmed/ TANDEMplusIDEA/ TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin/ TANDEMschool			
	Networking/ Erfahrungsaustausch: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management/ TANDEMmed/ TANDEMplusIDEA/ TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin/ TANDEMschool			
	Qualitätssicherung: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management			
	Sichtbarmachung/ Vorbilder: Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management			
	Berufs- / Studienwahlorientierung			
	Training/ Workshops: TANDEMmed/ TANDEMplusIDEA/ TANDEMplusMED für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin/ TANDEMschool			
	Vorträge/ Vorlesungen			

Quelle: DFG-Instrumentkasten, Darstellung: FiBS

Abbildung 54: Good-Practice-Beispiel Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen in NRW: Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management

Literatur

6. Frauenförderplan für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt. Fundstelle: http://www.mk-bereich.sachsen-anhalt.de/sonstige/ahpr/dok/gleistellung/mk_6ffpgrds.pdf (eingesehen am 6.3.2011).
- Allmendinger, Jutta (2007), Die Notwendigkeit des Gender-Mainstreaming in der Wissenschaft, Vortrag auf dem Symposium „Wohin mit uns? Science Fiction – oder zwischen Bricolage und Struktur: die WissenschaftlerInnen der Zukunft“, 25.9.2007, Berlin.
- Allmendinger, Jutta, Julia Schorlemmer (2010), Karrierewege in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung: Das Geschlecht macht einen Unterschied. In: Margret Wintermantel (Hrsg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Körber-Stiftung, S. 124-136.
- Belitz, Heike. Tanja Kirn, Axel Werwatz (2006), Zu wenig Frauen in Forschung und Innovation. In: Wochenbericht des DIW Berlin 45/2006, S. 643-648.
- Bildungsfinanzbericht (2009), Ausgaben für Bildung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009a), Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes über den Hochschulpakt 2020 (zweite Programmphase), Fundstelle: http://www.bmbf.de/pub/verwaltungsvereinbarung_hochschulpakt_zweite_programmphase.pdf (eingesehen am 18.03.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011), Gender Mainstreaming, Fundstelle: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/was-ist-gm,did=13986.html> (eingesehen am 21.08.2011).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – Förderdatenbank „Förderung von Frauen in Beruf und Bildung“, Fundstelle: <http://www.foerderdatenbank.de/FoerderDB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=4aa561e46fff16fb87d819d09c769842;views;document&doc=10251&typ=RL> (eingesehen am 10.03.2011).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – Förderdatenbank „Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen“, Fundstelle: <http://www.foerderdatenbank.de/FoerderDB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=4aa561e46fff16fb87d819d09c769842;views;document&doc=10182&typ=RL> (eingesehen am 09.03.2011).
- CEWS (2010), Frauenanteile an der Hochschulleitung 1996 – 2009, Bonn (<http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>)
- CEWS-Ranking (2011), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, Fundstelle: <http://www.gesis.org/download/download.php?url=/fileadmin/cews/www/download/cews-publik16.pdf>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2010), Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Fundstelle: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/startseite/> (eingesehen: 16.12.2010).
- DFG-Infobrief (2007), Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Einschätzungen und Fakten zum Förderhandeln der DFG, Fundstelle:

- http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/ib01_2007.pdf
- Dohmen, Dieter/ Klemens Himpele (2007), Struktur- und Exzellenzbildung der Hochschulen in den Neuen Ländern zur Stärkung ihrer Position im Wettbewerb der deutschen und europäischen Hochschulen um Exzellenz in Forschung und Lehre, Abschlussbericht eines Projekts im Auftrag des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung für das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, FiBS-Forum Nr. 39 (www.fibs.eu), Berlin.
- Dohmen, Dieter/ Kathrin Fuchs/ Klemens Himpele (2006), Bildung, externe Effekte, Wirtschaftswachstum und technologische Leistungsfähigkeit, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 13-2006, Köln und Berlin.
- Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt, RdErl. des MK vom 11. 1. 2001 – 61.3, Fundstelle: MBL LSA 2001, S. 201; Zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 11.09.2003 (MBL LSA 2003, S. 773), Fundstelle: <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/portal/t/2atx/page/bssahprod.psm1?doc.hl=1&doc.id=VVST-VVST000000864%3Ajuris-v00&documentnumber=52&numberofresults=75&showdoccase=1&doc.part=F¶mfromHL=true#focuspoint> (eingesehen am: 11.03.2011)
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2008), Fundstelle: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf, 1-6 (eingesehen am 14.12.2010).
- Forschungsportal Sachsen-Anhalt: Innovations- und Transfernetzwerk Wissenschaft-Wirtschaft (o. J.), Fundstelle: http://www.forschung-sachsen-anhalt.de/index.php3?option=einrichtungen&letter=Alle&menu_link_active=683 (eingesehen am 18.05.2011).
- Franz, Anja, Doreen Trümpler (2011), Landeshochschulgesetze und Lehrverpflichtungsverordnungen der Bundesländer. Informationen zu gesetzlichen Grundlagen, Lehrdeputaten der Angehörigen der verschiedenen Statusgruppen und Rahmenbedingungen, Bundesweite Übersicht, Institut für Hochschulforschung Wittenberg 2010, Fundstelle: <http://www.hof.uni-halle.de/dokumentation/lehrverpflichtungen.htm>
- Frauenfördergesetz (FrFG) des Landes Sachsen-Anhalt. FrFG in der Fassung der Bekanntmachung vom 27.5.1997, Stand 2004, Fundstelle: http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Files/FrFG_Stand_2004.pdf (eingesehen am 5.3.2011).
- Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) (Hrsg.) (2006), Mehr Frauen in die angewandte Forschung, München. Fundstelle: http://www.fraunhofer.de/Images/Mehr_Frauen_in_die_Forschung_03_2006_tcm5-62434_tcm7-1276.pdf (eingesehen: 16.12.2010).
- Gleichstellungsbericht (2009), Fakultät für Chemie der Georg-August-Universität Göttingen. Stand: 09.12.2009
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Fundstelle: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf>

- GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2011), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 22 der GWK, Bonn.
- Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) (2008), Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung, Magdeburg und Stendal.
- Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) (2010a), Audit familiengerechte Hochschule, Fundstelle: <http://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/familieundgleichstellung/auditfamiliengerechtehochschule/index.html> (eingesehen am 08.04.2011).
- Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) (2010b), Projekt Familienzimmer, Fundstelle: <http://www.hs-magdeburg.de/campus/c-standortsdl/c-sdlfazi/> (eingesehen am 16.12.2010).
- Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) (2010c), Projekt Kinderzimmer, Fundstelle: <http://www.hs-magdeburg.de/fachbereiche/f-sgw/projekte/KiZi/> (eingesehen am 16.12.2010).
- Hochschulkompass (2011), Hochschulkompass Hochschulen, Fundstelle: <http://www.hochschulkompass.de/hochschulen/hochschule-suchen.html> (eingesehen am 19.08.2011).
- Hochschulpakt 2020, Stand 14.12, Fundstelle: <http://www.hochschulkampagne.de/hochschulpakt.htm>, (eingesehen am 14.12.2010).
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (Hg.) 2010: Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010
- HRK (2010), Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2010/2011, Bonn.
- HRK-Hochschulkompass (2010), <http://www.hochschulkompass.de/hochschulen/hochschule-suchen.html>
- KFFG (2010), Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt. Dezember 2010, Fundstelle: http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/kffg_media/rundbriefe/Rundbrief_Dezember2010.pdf
- KFFG (2011a), Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt. Januar 2011, Fundstelle: http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/kffg_media/Rundbrief_Januar2011.pdf
- KFFG (2011b), Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt. April 2011, Fundstelle: http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/kffg_media/Rundbrief_April2011.pdf
- Koalitionsvertrag CDU/SPD 2011-2016, Sachsen-Anhalt geht seinen Weg, Wachstum Gerechtigkeit Nachhaltigkeit, Vereinbarung zwischen der Christlich Demokratischen Union Deutschlands Landesverband Sachsen-Anhalt und der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands Landesverband Sachsen-Anhalt über die Bildung einer Koalition in der sechsten Legislaturperiode des Landtags von Sachsen-Anhalt 2011 bis 2016, Fundstelle: http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek_Politik_und_Verwaltung/Politik%2BVerwaltung/Dokumente/11-04-13_koalitionsvertrag_neu.pdf (eingesehen am: 07.5.2011).

- Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2004b), Ergänzungsvereinbarungen zu den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen (Juli 2004), Fundstelle: <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=pgtv8lyzn1t3> (eingesehen am 05.11.2009).
- Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2007), Landesexzellenzinitiative Rahmenvertrag Forschung und Innovation zwischen der Landesregierung und den Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt 2007 - 2010- Exzellenzoffensive des Landes Sachsen-Anhalt, Fundstelle: http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek_Bildung_und_Wissenschaft/Zielvereinbarungen/071119-Vertragstext-RV_Fo_Inno.pdf (eingesehen am 05.11.2009).
- Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2009a), Zielvereinbarungen 2006-2010, Fundstelle: <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=15277> (eingesehen am 05.11.2009).
- Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2009b), Referenzdokumente zu den Zielvereinbarungen 2006 – 2010, Fundstelle: <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=15312>, eingesehen am 05.11.2009.
- Landeshaushaltsordnung des Landes Sachsen-Anhalt (LHO) (1991), zuletzt geändert am 28. April 2004, Fundstelle: http://st.juris.de/st/HO_ST_rahmen.htm (eingesehen am 18.03.2010).
- Landesverwaltungsamt - Referat Familie und Frauen (Ref. 602), Förderung von frauenspezifischen Projekten, Fundstelle: <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=20177> (eingesehen am 8.5.2011).
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (2010), Jahresbericht 2009, Fundstelle: http://www.mpg.de/180981/Jahresbericht_2009.pdf.
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (2011), Jahresbericht 2010, Fundstelle: http://www.mpg.de/4332666/Jahresbericht_2010.pdf
- MINT (2010), Zukunft schaffen, Fundstelle: <http://www.mintzukunftschaffen.de/die-initiative.html> (eingesehen am 29.12.2010).
- Rahmenvereinbarung Forschung und Innovation 2011-2015, Fundstelle: http://www.wzw-lsa.de/uploads/media/101221-Rahmenvertrag_2011_01.pdf
- Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit - Förderung von Frauen in Beruf und Bildung; RdErl. des MS vom 20. 8. 2008 – 542 46117, Fundstelle: <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/portal/t/2je8/page/bssahprod.psml?doc.hl=1&doc.id=VVST-VVST000003131%3Ajuris-v00&documentnumber=119&numberofresults=505&showdoccase=1&doc.part=F¶mfromHL=true#focuspoint> (eingesehen am 08.01.2011).
- Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011), Neue Wege – Gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf; Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Schlegel, Uta, Anke Burkhardt, Peggy Trautwein (2005b): Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Merseburg (Fachhochschule). Arbeitsberichte 1 a`05. / HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Hrsg.), Wittenberg.

- Statistisches Bundesamt (2011a), Schnellmeldeergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen – vorläufige Ergebnisse, Wintersemester 2010/2011, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011b), Schnellmeldeergebnisse der Schulstatistik zu Studienberechtigten der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen – vorläufige Ergebnisse, Schuljahr 2009/10, Wiesbaden.
- Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt, vom 16. Juli 1992 (GVBl. LSA S. 600), geändert durch Gesetz vom 27. Januar 2005 (GVBl. LSA S.44).
- Verwaltungsvereinbarung im Bundesanzeiger (2007), Nr. 171, 2007, 7480.
- Wissenschaftsrat (2007), Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drs. 8036-07. Berlin.
- Zentrum für Lern- & Gedächtnisforschung, Leibniz – Institut für Neurobiologie Magdeburg, Forschungsbericht 2008/2009, Fundstelle: http://www.ifn-magdeburg.de/assets/files/organization/IfN_report_08_09_GESAMT.pdf (eingesehen am 6.4.2011).
- Zweiter Bericht über die Umsetzung des „Konzepts der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming)“. Magdeburg 2004, Fundstelle: http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Files/EndfassungBericht_Stand_30_08_04_02.pdf (zuletzt eingesehen am 18.8.2011).

Internetquellen

- G/I/S/A 2011 (www.g-i-s-a.de/content/rubrik/254.html/t_dm/pv).
- http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/lakog/inhalt/was_ist_das_.html.
- <http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/aufgaben.html>.
- <http://www.hs-anhalt.de/fileadmin/Dateien/gleichstellungsbeauftragte/Ausschreibung.pdf>
(Exzellenzvereinbarung II, http://www.bmbf.de/pubRD/exzellenzvereinbarung_zwei.pdf)
- http://www.bmbf.de/pubRD/verwaltungsvereinbarung_hochschulpakt_zweite_programmphase.pdf
- http://www.bmbf.bund.de/_dpsearch/highlight/searchresult.php?URL=http://www.bmbf.de/de/3215.php&QUERY=forschungspolitische+Ziele
(http://www.bmbf.bund.de/_dpsearch/highlight/searchresult.php?URL=http://www.bmbf.de/de/3215.php&QUERY=forschungspolitische+Ziele)
- http://www.ovgu.de/die_universitaet/ueberblick/leitbild.html.
- http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/dokumente/Gleichstellungsplan_2007-p-43.pdf.
- http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/dokumente/Gleichstellungskonzept.pdf.
- http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/dokumente/ForschGleichDFGOvGU.pdf.
- <http://www.ovgundfamilie.ovgu.de>
- <http://www.bfg.ovgu.de/service/inhalt/angebote-p-81.html>.
- <http://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/personalentwicklung/service/fraufoe/>.
- <http://www.prorektoratfw.uni-halle.de/aufgaben/>.
- http://www.prorektoratfw.uni-halle.de/frauenfoerderung_2011/.
- <https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/gremien/g-gleichstellung/?searchterm=gleichstellung>.
- <http://www.hs-merseburg.de/hochschule/interessenvertreter/gleichstellungsbeauftragte/>.

<http://www.hs-merseburg.de/uploads/media/ZV.pdf>.
<http://www.ipp.mpg.de/ippcms/eng/kontakt/ansprechpartner/cg/gesetze/download/mpggleich.pdf>.
<http://www.mpi-halle.mpg.de/index.html>.
<http://www.mpi-magdeburg.mpg.de/institute/presentation.de.html>.
<http://www.enzyme-halle.mpg.de/>
<http://www.fraunhofer.de/jobs-karriere/Nachwuchsfoerderung/>.
<http://www.iwm.fraunhofer.de/presse-und-veranstaltungen/pressekontakt/details/id/236/>.
<http://www.iwm.fraunhofer.de/karriere/nachwuchsfoerderung/>
<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=chg&nidap=&print=0>
<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=gsdd5&nidap=&print=1>.
<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=chg&nidap=&print=0>
<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=akrcg>.
<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=akrcg>.
[http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Jurybegr %C3 %BCndungen_2010.pdf](http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Jurybegr%C3%BCndungen_2010.pdf)
[http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Jurybegr %C3 %BCndungen_2010.pdf](http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/Jurybegr%C3%BCndungen_2010.pdf)
<http://www.ipb-halle.de/de/>; Gesis 2011.
http://www.ipk-gatersleben.de/Internet/Infrastruktur/Institut/Work_Life_Balance
<http://www.iamo.de/iamo/institut/leitbild.html>
Zentrum für Lern- & Gedächtnisforschung, Forschungsbericht 2008/2009, S. 106
<http://www.ifn-magdeburg.de/index.jsp>
<http://www.iwh.uni-halle.de/>