

Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und

Forschung Initiativen zur Gleichstellungssituation an Hochschulen & universitären Forschungseinrichtungen in Sachsen-

Das Hochschulranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und
CEWS) ist ein etablierter Bestandteil der Qualitätssicherung für
an Hochschulen. Zielstellung des Rankings ist es, die Leistungen
Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe
Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen. Das aktuelle Ranking von
auf der Datenerhebung aus dem Jahr 2015. Die Einordnung erfolgt
Verteilung der Hochschulen in drei Gruppen: Spitzengruppe,
und Schlussgruppe.

Sachsen-Anhalt rangiert im Mittelfeld

Das Ranking der Bundesländer befindet sich Sachsen-Anhalt im aktuellen
schon in der letzten Erhebung [\(CEWS Ranking von 2015\)](#)
ssoar.info/ssoar/handle/document/45004) im mittleren Mittelfeld. Dabei ist der
Indikator, der ausschließlich Fächer mit einer deutlichen
Anwesenheit von Frauen berücksichtigt, von 2013 zu 2015 gesunken (von
100), wodurch das Land in die Schlussgruppe zurückfällt. Der
Anteil an den Promotionen zeigt sich unverändert (43,5 %). Der
Anteil an den Habilitationen ist mit 20,7% gegenüber 22% in 2013
gesunken, hier befindet sich Sachsen-Anhalt nun in der Schlussgruppe. An
dieser Stelle ist somit nach wie vor großer Handlungsbedarf gegeben.

Der Anteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen
Personal ist dagegen von 37,6% (Mittelgruppe) auf 43,6% (Spitzengruppe)
gestiegen. Verbessert hat sich ebenso die Steigerung des Frauenanteils
beruflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. In diesem
Bereich kann also eine positive kontinuierliche Entwicklung konstatiert werden.

An allen Hochschulen herrscht Handlungsbedarf

Hochschulen in Sachsen-Anhalt sind in den meisten der erhobenen
Indikatoren im Mittelfeld zu finden. Abweichungen davon tendieren häufiger zur
Schlussgruppe, seltener zur Spitzengruppe. So finden sich die beiden
Universitäten hinsichtlich des Frauenanteils bei den PostDocs und Professuren
jeweils in der Schlussgruppe wieder, die Martin-Luther-Universität Halle-
Wittenberg kann sich bezüglich der Steigerung des Frauenanteils am
beruflichen und künstlerischen Personal gegenüber 2008 jedoch in der
Spitzengruppe behaupten. Die wissenschaftliche Qualifikation nach der
Habilitation kristallisiert sich, wie schon das Länderranking zeigt, als
Schwächepunkt heraus.

Die Fachhochschulen zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Hochschulen Stendal und Merseburg zählen bei der Steigerung des Frauenanteils an wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2008 zur Spitze. Deutlich abfällt dagegen die Hochschule Anhalt, die in den Bereichen wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2008 die geringste Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2008 in der Gruppe rangiert. Der Studierendenindikator, der nicht in das Ranking einfließt, verweist die Hochschule Magdeburg-Stendal in die Spitze.

Es lässt sich feststellen, dass noch immer gravierende Geschlechterunterschiede bei der Studienfachwahl bestehen. Weiterhin sinkt der Frauenanteil, der bei den Studienabschlüssen noch die Mehrheit stellt, im Berufsqualifikationsverlauf, besonders in der Postdocphase bis zur Professur immer weiter ab. Hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse in der Vor- und Postdocphase sind die angestellten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an Sachsen-Anhalts Hochschulen - anders als an deutschen Hochschulen insgesamt - in höherem Maße von Befristung betroffen, als ihre männlichen Kollegen.

Gleichstellungsarbeit braucht gute Gleichstellungsstrukturen

Effektive Gleichstellungsarbeit ist vor allem mit den Ressourcen ausgestattet, die für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt werden. Bei der Umsetzung der Gleichstellung in den Bundesländern lässt sich ein Zusammenhang mit der Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten feststellen. Bei den Bundesländern, die wie Sachsen-Anhalt eine absteigende Tendenz aufweisen, handelt es sich vorwiegend um Länder, die wenig bis keine Gleichstellungsbeauftragten haben, sondern nebenberufliche bzw. ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte haben.

Das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt besagt, dass die Gleichstellungsbeauftragten „ehrenamtlich tätig“ und „auf ihren Antrag teilweise, aber nicht ganz von ihren Hauptberufen freizustellen“ (HGS LSA 2004 § 72 Abs. 2) sind. Eine im Zeitraum von circa drei Jahren seit 2010 erhobene Bestandsaufnahme (Erhebungsjahr 2013) lässt Potenziale, aber auch Defizite in der Gleichstellungsgleichheitspolitik an den Hochschulen Sachsen-Anhalts deutlich erkennen. Es geht hervor, dass die volle Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an keiner der Hochschulen gegeben ist. Weiterhin sind die Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten über einen Ausschuss (Gleichstellungsbüro) und auch nur sie erhalten Unterstützung bei Koordinationsaufgaben. Studentische Hilfskräfte waren aber selbst hier kaum

ausgestattet mit personellen und materiellen Ressourcen gilt dies insbesondere für die Situation an den Fachhochschulen. Unter diesen Umständen kann die ehrenamtliche Tätigkeit nur aufgrund zusätzlich zu den Hauptberufenarbeit der als Gleichstellungsbeauftragte Tätigen aufrecht erhalten werden. Die knappen zeitlichen Ressourcen verstärken das Problem weiter. Die ehrenamtliche Arbeit reicht bei weitem nicht aus, da die Teilnahme an Hochschulgremien- und die Vor- und Nachbereitungszeit viel Zeit bindet oder auch die Teilnahme an vielen wichtigen Veranstaltungen aus Zeitgründen nicht möglich

Die Strukturen und die Zeitverwendung zeigen sich an den Universitäten und

hulen unterschiedlich gewichtig, wodurch ein hochschulspezifisch zu den Entwicklungsbedarf angezeigt ist. So brauchen die Forschungsbeauftragten an den Fachhochschulen beispielsweise mehr Zeit für die Weiterbildung in Form der Teilnahme an Veranstaltungen und zur Vermittlung von Genderkompetenz als Voraussetzung für die ihrer Tätigkeit auf ehrenamtlicher Basis. Die Universitäten sehen z.B. für die Forcierung der Drittmittelinwerbung zum Zweck der Förderung von Gleichstellungsprojekten. Das Fazit lautet also: Die Forschungsbeauftragten der Hochschulen benötigen mehr personelle, finanzielle und zeitliche Ressourcen, um gute Gleichstellungsarbeit machen zu können.

Die gleichstellungspolitischen Vorgaben für die Hochschulen in Deutschland gelten für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen nicht. Dies führt zur unterschiedlichen Gleichstellungsentwicklung an den verschiedenen Hochschulen unterschiedlich aus. Allgemein ist jedoch zu sagen (und zu betonen), dass auch hier der Frauenanteil mit steigendem Vergütungsniveau sinkt.

Der Abschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) veröffentlicht im Juni 2017 den Bericht [zur „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“](#) ([www.gwk.de/veroeffentlichungen/2017/06/20170601_gwk_heft_55_chancengleichheit_in_wissenschaft_und_forschung.pdf](#)). Neben den Gleichstellungsleistungen der Hochschulen werden auch jene der außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfasst. Hierzu gehören die Einrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) sowie der Leibniz-Gemeinschaft (WGL). Die Daten werden in der Publikation erfasst. In der aktuellen Publikation von 2017 bewegt sich der Frauenanteil bei den Promovierenden zwischen 22,8% (FhG) und 47,7% (WGL). Bei den Einrichtungen mit Postdocs (HGF, MPG, WGL) liegt der geringste Frauenanteil bei 31,5% (MPG) und der höchste bei 43,9% (WGL).

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen stieg von 15,9% im Jahr 1997 auf 17,8% im Jahr 2016; dies entspricht 0,75 Prozentpunkten pro Jahr. Es ist dabei jedoch zu beachten, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei der Max-Planck-Gesellschaft auf 24,9% liegt, während er bei der Fraunhofer-Gesellschaft mit lediglich 4,5% (!) klein ist.

Der Frauenanteil am Personal in Führungspositionen im wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Bereich beträgt insgesamt 17,8%, beim wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen (Verwaltungs-, Lehr-, sonstiges Personal) liegt er bei 22,7%.

Im Durchschnitt ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal bei der WGL mit 42,2% und der MPG mit 32,4%. Bei der HGF beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 30,9% und bei der FhG 20,1%.

ung Magdeburg 2013: Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt.
6/2104 vom 27.05.2013. Beschlussrealisierung zum Beschluss des Landtages, Drs. 6/567
1, Karin.; Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) (2013): Für einen
etent gestalteten Kulturwandel – Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit an den
1 Sachsen-Anhalts. Lutherstadt Wittenberg
3 Wissenschaftskonferenz (GWK)(2017): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung
reibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und
hulischen
inrichtungen.

Links
zu
Gleichstellung
in
Wissenschaft
und
Forschung

> EU-
Büro
des
BMBF
> Europ
äische
s
Parlam
ent
> UNE
SCO
> BMB
F
> Konta
ktstelle

—
Frauen
in die
EU-
Forsch
ung
> Wiss
enscha
ftsrat
> Gem
einsam
e

—
Wissen
schafts
konfer
enz
> Hoch
schulre
ktorInn
enkonf
erenz
> Bund
eskonf

erenz
der

Gleich
stellun
gsbeau
fragte
n an

Hochs
chulen
(BuKof
)
> Komp
etenzz

Gefördert
von:



LaKoG

> Infor
mation
en zur

Landes
konfer
enz
der

Gleich
stellun
gsbeau
fragte
n
der
Hochs
chulen
und
Klinika

Sachs
en-
Anhalt
s

CEWS
Ranking

nach
Gleichstel
2017

> Gesa
mtranki
ng

> Ranki
ng
Sachs
en-
Anhalt