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

onen zur Gleichstellungssituation an Hochschulen & versitären Forschungseinrichtungen in Sachsen-

hulranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und CEWS) ist ein etablierter Bestandteil der Qualitätssicherung für g an Hochschulen. Zielstellung des Rankings ist es, die Leistungen ulen 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 terteilung der Hochschulen in drei Gruppen: Spitzengruppe, und Schlussgruppe.

Sachsen-Anhalt rangiert im Mittelfeld

anking der Bundesländer befindet sich Sachsen-Anhalt im aktuellen schon in der letzten Erhebung (CEWS Ranking von 2015) soar.info/ssoar/handle/document/45004) im mittleren Mittelfeld. Dabei ist der nindikator, der ausschließlich Fächer mit einer deutlichen entanz von Frauen berücksichtigt, von 2013 zu 2015 gesunken (von 00), wodurch das Land in die Schlussgruppe zurückfällt. Der l an den Promotionen zeigt sich unverändert (43,5 %). Der l an den Habilitationen ist mit 20,7% gegenüber 22% in 2013 , hier befindet sich Sachsen-Anhalt nun in der Schlussgruppe. An ist somit nach wie vor großer Handlungsbedarf gegeben.

nteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen nnte dagegen von 37,6% (Mittelgruppe) auf 43,6% (Spitzengruppe) erden. Verbessert hat sich ebenso die Steigerung des Frauenanteils eruflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. In diesem n also eine positive kontinuierliche Entwicklung konstatiert werden.

An allen Hochschulen herrscht Handlungsbedarf

ulen in Sachsen-Anhalt sind in den meisten der erhobenen m Mittelfeld zu finden. Abweichungen davon tendieren häufiger zur pe, seltener zur Spitzengruppe. So finden sich die beiden n hinsichtlich des Frauenanteils bei den PostDocs und Professuren r Schlussgruppe wieder, die Martin-Luther-Universität Halle- kann sich bezüglich der Steigerung des Frauenanteils am tlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2008 jedoch in der pe behaupten. Die wissenschaftliche Qualifikation nach der ristallisiert sich, wie schon das Länderranking zeigt, als nkt heraus.

hhochschulen zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Hochschulen Stendal und Merseburg zählen bei der Steigerung des Frauenanteils chaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2008 zur pe. Deutlich ab fällt dagegen die Hochschule Anhalt, die in den ssenschaftliches und künstlerisches Personal, Steigerung des ls am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber eigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2008 in gruppe rangiert. Der Studierendenindikator, der nicht in das ing einfließt, verweist die Hochschule Magdeburg-Stendal in die pe.

ässt sich feststellen, dass noch immer gravierende erunterschiede bei der Studienfachwahl bestehen. Weiterhin sinkt der l, der bei den Studienabschlüssen noch die Mehrheit stellt, im alifikationsverlauf, besonders in der Postdocphase bis zur immer weiter ab. Hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse in der und Postdocphase sind die angestellten Wissenschaftlichen nen an Sachsen-Anhalts Hochschulen - anders als an deutschen n insgesamt - in höherem Maße von Befristung betroffen, als ihre Kollegen.

leichstellungsarbeit braucht gute Gleichstellungsstrukturen

eiche Gleichstellungsarbeit ist vor allem mit den Ressourcen die für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt werden. Bei ung der Gleichstellung in den Bundesländern lässt sich ein ang mit der Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten Bei den Bundesländern, die wie Sachsen-Anhalt eine absteigende fweisen, handelt es sich vorwiegend um Länder, die wenig bis keine chen, sondern nebenberufliche bzw. ehrenamtlich tätige ngsbeauftragte haben.

hulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt besagt, dass die ngsbeauftragten „ehrenamtlich tätig“ und „auf ihren Antrag teilweise, ulen mit mehr als 1.500 Personalstellen ganz von ihren ben freizustellen“ (HGS LSA 2004 § 72 Abs. 2) sind. Eine im traum von circa drei Jahren seit 2010 erhobene Bestandsaufnahme n 3013) lässt Potenziale, aber auch Defizite in der Gleichstellungs- engleichheitspolitik an den Hochschulen Sachsen-Anhalts deutlich aus geht hervor, dass die volle Freistellung der zentralen ngsbeauftragten an keiner der Hochschulen gegeben ist. Weiter die Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten über einen um (Gleichstellungsbüro) und auch nur sie erhalten Unterstützung bei riatsaufgaben. Studentische Hilfskräfte waren aber selbst hier kaum

sstattung mit personellen und materiellen Ressourcen gilt e für die Situation an den Fachhochschulen. Unter diesen n kann die ehrenamtliche Tätigkeit nur aufgrund zusätzlich zu rbeit der als Gleichstellungsbeauftragte Tätigen aufrecht erhalten knappe zeitliche Ressourcen verstärken das das Problem weiter. Die reicht bei weitem nicht aus, da die Teilnahme an Hochschulgremien- nd die Vor- und Nachbereitungszeit viel Zeit bindet oder auch die n vielen wichtigen Veranstaltungen aus Zeitgründen nicht möglich

n und die Zeitverwendung zeigen sich an den Universitäten und

hulen unterschiedlich gewichtig, wodurch ein hochschulspezifisch zu en Entwicklungsbedarf angezeigt ist. So brauchen die ngsbeauftragten an den Fachhochschulen beispielsweise mehr Zeit e Weiterbildung in Form der Teilnahme an Veranstaltungen und zur Vermittlung von Genderkompetenz als Voraussetzung für die rer Tätigkeit auf ehrenamtlicher Basis. Die Universitäten sehen .a. für die Forcierung der Drittmitteleinwerbung zum Zweck der rung von Gleichstellungsprojekten. Das Fazit lautet also: Die ngsbeauftragten der Hochschulen benötigen mehr personelle, nd zeitliche Ressourcen, um gute Gleichstellungsarbeit machen zu

chen gleichstellungspolitischen Vorgaben für die Hochschulen in l gelten für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen nicht. nd fällt die Gleichstellungsentwicklung an den verschiedenen n unterschiedlich aus. Allgemein ist jedoch zu sagen (und zu lass auch hier der Frauenanteil mit steigendem Vergütungsniveau h sinkt.

uss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) veröffentlicht n zur › „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ ver- er_lsa_media/Dokumente/GLEICHSTELLUNGSPOLITIK/GWK_Heft_55_Chanceng 20.pdf) . Neben den Gleichstellungsleistungen der Hochschulen auch jene der außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfasst. gt werden die Einrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der emeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der Max-Planck- (MPG) sowie der Leibniz-Gemeinschaft (WGL). Die Daten werden erfasst. In der aktuellen Publikation von 2017 bewegt sich der l bei den Promovierenden zwischen 22,8% (FhG) und 47,7% (WGL). ichtungen mit Postdocs (HGF, MPG, WGL) liegt der geringste l bei 31,5% (MPG) und der höchste bei 43,9% (WGL).

nteil am wissenschaftlichen Personal in Führungspositionen stieg mt 2,9% im Jahr 1997 auf 17,8% im Jahr 2016; dies entspricht 0,75 kten pro Jahr. Es ist dabei jedoch zu beachten, dass der Anteil der ührungspositionen bei der Max-Planck-Gesellschaft auf 24,9% rend er bei der Fraunhofer-Gesellschaft mit lediglich 4,5% (!) klein t.

nteil am Personal in Führungspositionen im wissenschaftlichen und schaftlichen Bereich beträgt insgesamt 17,8%, beim schaftlichen Personal in Führungspositionen (Verwaltungs-, -, sonstiges Personal) liegt er bei 22,7%

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

---

ea. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in t und Forschung (CEWS) (Ed.)(2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten cews.publik 21).

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

Links zu Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

- EU-Büro des BMBF
- Europäisches Parlament
- UNESCO
- BMBF
- Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung
- Wissenschaftsrat
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
- HochschulrektorInnenkonferenz
- Bundeskonf

erenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

› Kompetenzz

Gefördert von:

LaKoG

› Informationen zur Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Klinika Sachsen-Anhalts

CEWS Ranking

nach Gleichstel
2017

› Gesamtranking

› Ranking Sachsen-Anhalt