

Berlin, den 29. März 2012

Auswertung der Evaluation Frauen-Förderung an Hochschulen

I. HRK-Empfehlung „Frauen fördern“ aus dem Jahre 2006

Die Hochschulrektorenkonferenz hat im November die EntschlieÙung „Frauen fördern“ verabschiedet und sich darin zu einer konsequenten Politik der Förderung von Frauen bekannt.

Gleichstellungspolitik sei eine Leitungsaufgabe in jeder Hochschule. Die systematische Steigerung der Beteiligungswerte sollte in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen aufgenommen und die Ergebnisse regelmäßig überprüft werden. Darüber hinaus sollten die Hochschulen eine systematische Personalentwicklungspolitik betreiben, die die Phasen von der Promotion bis zur Professur umfasse. Als Arbeitgeber müssten sie dafür sorgen, dass Familie und wissenschaftliche Karriere für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser vereinbar würden. Die Länder werden aufgefordert, durch rechtliche Regelungen dafür zu sorgen, dass die Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft, die besonders für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern nachteilig wirkt, reduziert wird.

Die Forderungen lassen sich im Einzelnen wie folgt zusammenfassen:

- Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe der Hochschulen
- Gleichstellungspolitik muss von den einzelnen Fächern mitgetragen werden (Zielvereinbarungen und Mittelvergabe)
- Hochschulinterne Qualitätssicherung muss ein gleichstellungspolitisches Monitoring enthalten
- Die Hochschulen müssen eine aktive Personalentwicklungspolitik betreiben
- Die Berufungsverfahren müssen mit dem Ziel der Objektivierung neu gestaltet werden
- Die Hochschulen müssen die Beschäftigungsbedingungen so gestalten, dass die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie erleichtert wird.

Eine Evaluation der Empfehlungen nach einem Zeitraum von fünf Jahren war Gegenstand der EntschlieÙung.

II: Auswertung der Evaluation der Empfehlung

Die HRK hat im Vorjahr einen Fragebogen an alle Mitgliedshochschulen verschickt, um die Auswirkungen der im November 2006 verabschiedeten Empfehlung „Frauen fördern“ zu evaluieren.

Angeschrieben wurden insgesamt 266 Hochschulen (Zahl aller Mitgliedshochschulen), darunter 83 Universitäten und 6 Pädagogische Hochschulen (einschl. Anlage 6), 119 Fachhochschulen und 54 Sonstige Hochschulen (Kunst- und Musik sowie Theol. –Philosoph. Hochschulen).

Aus dem Bereich der Universitäten und Pädagogische Hochschulen beantworteten 62% der angeschriebenen Hochschulen den Fragebogen, im Bereich der Fachhochschulen lag die Rücklaufquote bei knapp 50 %, bei den Kunst- und Musik- sowie bei den sonstigen Hochschulen bei 20 %. Die Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

Gleichstellung als Thema von Leitbild, Strukturplan und Grundordnung

Gleichstellungspolitik wird heute weitgehend als Leitungsaufgabe der Hochschule verstanden.

An 75 der antwortenden Universitäten und PHs ist das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen Gegenstand des **Leitbildes** der Hochschule, bei 21 % ist es nicht Gegenstand des Leitbildes, 4 % der antwortenden Hochschulen verfügen nicht über ein eigenes Leitbild. Bei den Fachhochschulen ist das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in 76 % der Fälle Gegenstand des Leitbildes, bei 17 ist dies nicht der Fall, 7 % verfügen nicht über ein Leitbild.

Beispiel

Universität Freiburg

Die Universität Freiburg sieht „ihre gesellschaftliche Verantwortung im Spannungsfeld von Fortschritt, Freiheit und Verantwortung. Deshalb berücksichtigt sie die Lebenssituation von Frauen und Männern in allen Bereichen und fördert nach innen und außen Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter und zur Steigerung des Frauenanteils beitragen. Dies ist nicht allein Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern dient auch der Steigerung von Exzellenz in Forschung und Lehre in allen Wissenschaftsbereichen.“

76 % der Universitäten treffen entsprechende Aussagen im **Hochschulstrukturplan**, 12 % verfügen nicht über einen

Hochschulstrukturplan. 11 % machen hierzu keine Angaben. Bei den Fachhochschulen treffen 63 % entsprechende Aussagen im Hochschulstrukturplan, 15 verfügen über keinen entsprechenden Plan und 21 % machen keine Angaben.

Eine entsprechende Regelung in der Grundordnung haben 89 % der Universitäten und 58 % der Fachhochschulen.

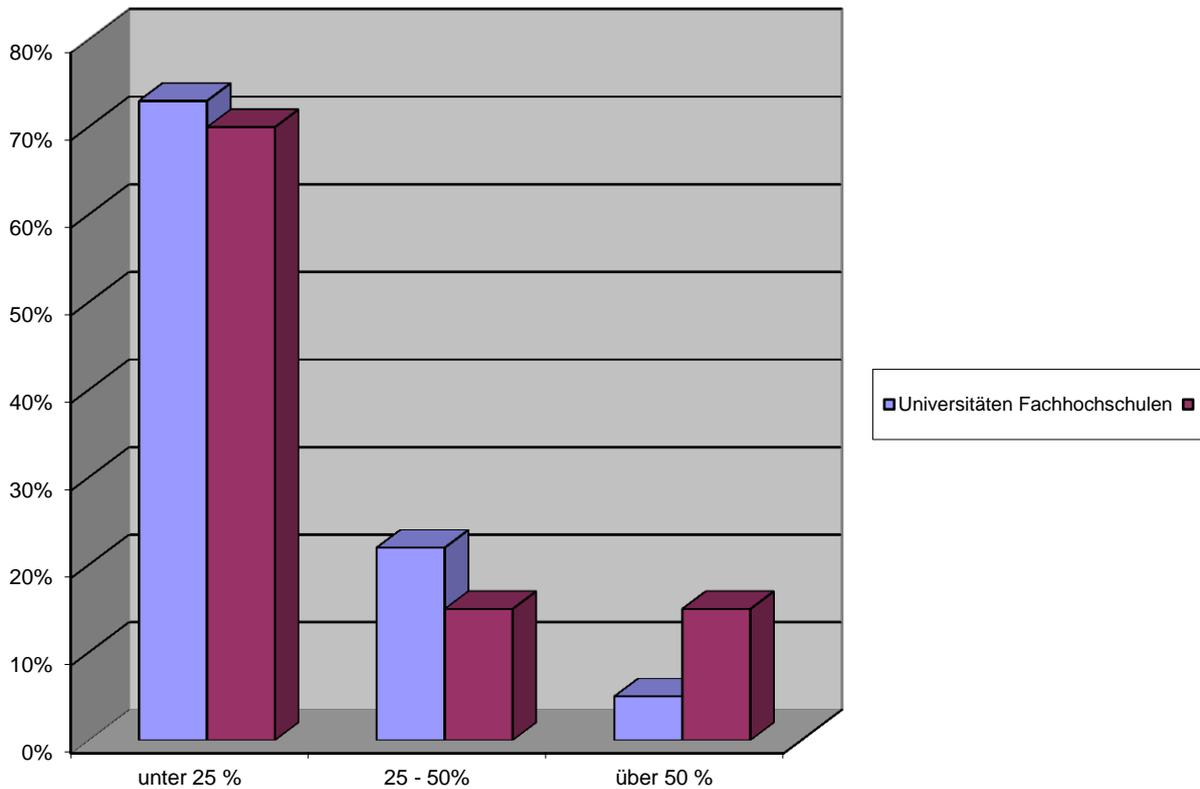
Bezüglich der **Öffentlichkeitsarbeit** geben 93% der Universitäten an, dass sie das Thema zum Gegenstand machen, bei den Fachhochschulen sind es 98 %.

Wie sind Frauen in Leitungsgremien der Hochschule vertreten?

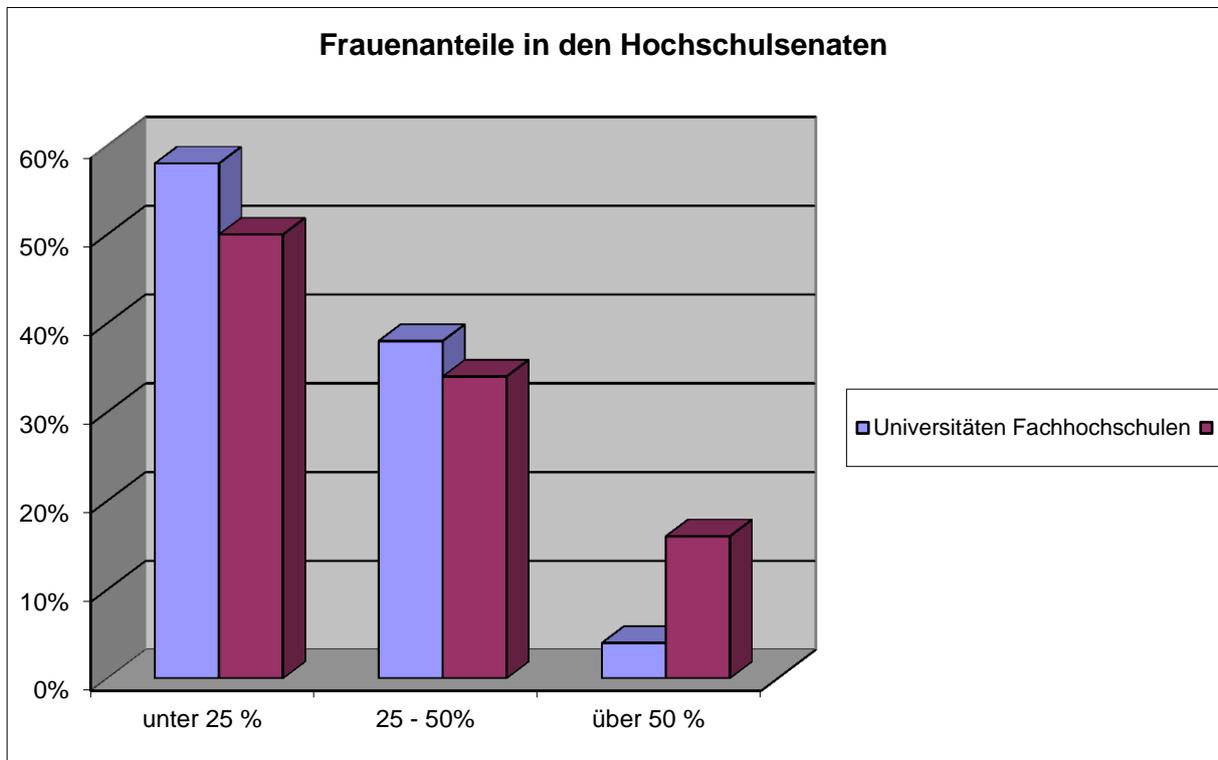
Die bekannte Tatsache, dass der Anteil beteiligter Frauen umso geringer wird, je höher die Qualifikations- oder Entscheidungsebene ist, schlägt sich in der Statistik der Beteiligungen von Frauen in den verschiedenen Hochschulgremien nach wie vor nieder. Der Anteil von Frauen in der **Hochschulleitung** beträgt bei 73 % der Hochschulen, die auf den Fragebogen geantwortet haben, weniger als ein Viertel. Nur an 5% der Hochschulen sind mehr Frauen in der Hochschulleitung vertreten als Männer. Bei 22 % der Hochschulen liegt der Frauenanteil zwischen einem Viertel und der Hälfte.

Bei den Fachhochschulen stellen sich die Zahlenverhältnisse wie folgt dar: An 70 % der Fachhochschulen liegt der Anteil unter einem Viertel, bei 15 % bei über 50 % und bei 30 % zwischen 25 und 50 %.

Frauenanteil an Hochschulleitungen



In den **Hochschulsenaten** sind Frauen stärker vertreten als in den Hochschulleitungen, bei 58 % der Universitäten liegt der Anteil von Frauen bei unter einem Viertel der Sitze, bei 38 % zwischen einem Viertel und der Hälfte der Sitze. Bei den Fachhochschulen stellt sich die Beteiligung wie folgt dar: Bei 50 % beträgt der Frauenanteil unter 25 %, bei 34 % beträgt der Frauenanteil zwischen 25 und 50 % und bei 16 % über 50 %.



Ähnlich verhält es sich bei den **Hochschulräten**: Bei 45 % der Hochschulen liegt der Frauenanteil bei unter einem Viertel, und bei ebenfalls 45 % zwischen ein Viertel und der Hälfte 24 Hochschulen (43 %). Nur bei 10 % der Universitäten liegt der Frauenanteil in den Hochschulräten über 50 %. Ähnliche Werte ergeben sich bei den Fachhochschulen: der Frauenanteil beträgt an 48 % der Hochschulen unter einem Viertel, bei 44 % zwischen 25 und 50% und bei 8 % liegt der Frauenanteil über 50 %.

Verfügt die Hochschule über ein Beratungsgremium, das die Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung überprüft und Anregungen zur weiteren Entwicklung gibt?

Der Regelfall ist, dass die Hochschule über eine Gleichstellungskommission des Senats verfügt, die von der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird. An einigen Hochschulen wurde zwischenzeitlich eine entsprechende Kommission unter dem Vorsitz des (Pro-)Rektors, der (Pro-)Rektorin bzw. des (Vize-)Präsidenten oder der (Vize-)Präsidentin eingerichtet. Dies gilt zum Beispiel für die Universität Gießen, für die FU Berlin, die U Paderborn, die U Kassel, U Konstanz, U Bayreuth, U Göttingen, FU Hagen, U Magdeburg und die U Jena.

Im Folgenden seien einige weitere Lösungen dargestellt:

Beispiele:

U Konstanz

Ein vom Senat eingerichteter Gleichstellungsrat berät die Universität und wirkt auf die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile an der Universität hin. Dem Gleichstellungsrat gehören an: zwei Professorinnen, in der Regel die Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin, zwei akademische MitarbeiterInnen, zwei StudentInnen bzw. eingeschriebene DoktorandInnen. Zusätzlich gibt es temporär das Steuerungsinstrument der Gender AG, eine vom Rektorat eingesetzte AG unter Vorsitz der Prorektorin für Internationales und Gleichstellung für die Koordination der Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung in der Exzellenzinitiative (mit Exzellenzcluster, Graduiertenschule, Zukunftskolleg, Qualitätsmanagement und Controlling sowie Verwaltungsabteilungen).

U Göttingen

Die Präsidentin versieht im Präsidium das Ressort Gleichstellung. Senatskommission für Gleichstellung (alle Statusgruppen 7:2:2:2; insgesamt : 14 Frauen, 4 Männer). Darüber hinaus gibt es einen Gleichstellungsrat (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, insgesamt 55 Frauen, 5 Männer) sowie eine AG Gender und Diversity in der Exzellenzinitiative (14 Frauen, 2 Männer).

Frauenförderung als Gegenstand der hochschulinternen Mittelverteilung

An 62 % der antwortenden Universitäten und Pädagogischen Hochschulen ist die Gleichstellungspolitik Gegenstand der **hochschulinternen Mittelverteilung**.

Ebenfalls an 62 % der antwortenden Hochschulen dieses Typs werden **finanzielle Anreize** für die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziel gesetzt. An etwa der Hälfte der Fachhochschulen ist die Gleichstellungspolitik Gegenstand der LOM, an 60 % der Fachhochschulen werden Anreize für das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele gesetzt.

Beispiele:

FU Berlin

Seit dem Haushaltsjahr 2006 ist Gleichstellung mit 5 % (neben Studium und Lehre: 50 % und Forschung: 45 %) fest in die interne leistungsorientierte Mittelvergabe integriert. Indikatoren sind: Neuberufungen von Professorinnen, die Besetzung von Juniorprofessuren und W2-Professuren auf

Zeit mit Wissenschaftlerinnen, das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren pro Bereich (tatsächliche Besetzung), die Zahl der Promotionen. Die Berechnung der Höhe der Mittel orientiert sich an einem Dreikreismodell, das die Fachbereiche anhand ihres Professorinnenanteils im Verhältnis zum Professorinnenanteil der Freien Universität insgesamt drei Gruppen zuordnet und so fachspezifische Ausgangssituationen und Besonderheiten berücksichtigt. Die Fachbereiche und Zentralinstitute stehen bei der Berechnung der Mittel im Wettbewerb untereinander. Die über Leistungen im Gleichstellungsbereich erworbenen Mittel sind zweckgebunden und müssen der Frauenförderung und Gleichstellung zugute kommen. 2010 wurden auf diese Weise insgesamt 1.025.000 € für Leistungen in der Gleichstellung ausgeschüttet.

TU Darmstadt

Gleichstellung ist seit dem Haushaltsjahr 2009 im Indikator Promotionen (8,5 % des Modell-Budgets) als Leistungsfaktor berücksichtigt. Promotionen von Frauen haben ungefähr das 1,5fache Gewicht der Promotionen von Männern Zur Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung werden jährlich zentral 100.000 Euro Frauenfördermittel an die Fachbereiche verteilt, wobei neben den vorhandenen Frauenanteilen die Steigerungsraten der Frauenanteile im Verteilungsschlüssel besonders berücksichtigt werden und somit ein Anreiz zu aktiver Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung besteht.

U Freiburg

Im Rahmen der aktuellen Neustrukturierung der gesamten LOM wurde vom Rektorat am 9.2.2011 beschlossen, die Kategorie Gleichstellung von bislang 10 % auf 15 % zu erhöhen und innerhalb der Gleichstellungsindikatoren den Schwerpunkt bei den Habilitationen zu setzen.

U Gießen

Mittelverteilung: Seit 2001 verteilt die JLU die Sachmittel für die Fachbereiche über ein indikatorgestütztes Modell. Bei der Zahl der Habilitationen sowie der Promotionen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt und zwar in Form einer Gewichtung beider Indikatoren. Dies ist bei der Zahl der Promotionen abhängig von der Relation des Frauenanteils bei den Promotionen zum Frauenanteil bei den AbsolventInnen, bei der Zahl der Habilitationen von der Relation des Frauenanteils an den Habilitationen zum Frauenanteil bei den Promotionen: Je höher die Frauenquote im Vergleich zur nächstgeringeren Qualifikationsstufe ausfällt, desto höher die Gewichtung. Im Landesfinanzierungsmodell (LOMZ) werden die Habilitationen von Frauen und die Berufung von Frauen auf Juniorprofessuren, die Berufung von Frauen auf W3/W2-Professuren mit höheren Punktwerten gewichtet. Fachspezifisch werden die Absolventinnen und die Promotionen von Frauen in den MINT-

Fächern sowie die männlichen Absolventen im Grundschullehramt und im Sozialwesen mit höheren Punktzahlen honoriert.

U Regensburg

Um die Chancengleichheit an der Universität Regensburg zu fördern, stellt die Universitätsleitung der Frauenbeauftragten der Universität seit 1999 im Rahmen des „Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung“ jährlich finanzielle Mittel zur Verfügung. Damit sollen zum einen die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität gefördert und andererseits die Fortschritte der Fakultäten in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags honoriert werden. Diese Gelder werden an die elf Fakultäten der Universität weitergegeben. Die Vergabe richtet sich nach einem bestimmten Verteilerschlüssel, welcher die Leistungen der Fakultäten hinsichtlich ihrer Förderung von Frauen berücksichtigt.

Zudem verleiht die U Regensburg seit 2004 einen sog. Gleichstellungspreis, um den sich die Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen bewerben können. Prämiiert wird das überzeugendste fakultäts- oder einrichtungsspezifische Konzept zur Förderung der Chancengleichheit.

Gleichstellungspolitik als Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen

An 58 % der antwortenden Universitäten und Pädagogischen Hochschulen ist die Gleichstellungspolitik Gegenstand von Zielvereinbarungen mit Fachbereichen, an 36 % der Universitäten und PHs nicht. Der Rest gab an, keine Ziel und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen zu schließen. An der Hälfte der Fachhochschulen sind Gleichstellungsziele Gegenstand von Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Beispiele

RWTH Aachen

Auszug aus den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Fakultäten und Rektorat:

„Die Fakultät verpflichtet sich, anknüpfend an die inhaltliche Schwerpunktsetzung des Gleichstellungskonzeptes der RWTH Aachen sowie auf Grundlage des Frauenförderplans der Fakultät die Chancengleichheit in den Bereichen weiter voranzutreiben, in denen diese bislang noch nicht gewährleistet ist... Die Fakultät unterstützt insbesondere das Ziel der RWTH Aachen, den Professorinnenanteil an der Hochschule für das Jahr 2012 auf ca. 15 % und bis 2020 auf ca. 20 % anzuheben. Dementsprechend unterstützt sie die proaktive Rektoratsstrategie der RWTH Aachen und

verpflichtet sich, Gender- und Diversity-Aspekte in Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

U Bochum

Für die Fakultäten sind die gebündelten Freigabeanträge das wichtigste Instrument, ihre strategische Entwicklung auch unter Gleichstellungsaspekten zu planen und zu steuern. Die Freigabeanträge werden innerhalb der Fakultäten entwickelt und beinhalten Personal- und Sachmittelausgaben der anstehenden Berufungen für die nächsten vier bis fünf Jahre.

Voraussetzungen für die Freigabe der Anträge durch das Rektorat sind intensive Beratungs- und Abstimmungsgespräche, in denen wichtige Handlungslinien des Gender Mainstreaming integriert werden durch das Planungsdezernat wird der Professorinnenanteil der erfolgten Besetzungen der letzten fünf Jahre innerhalb der Fakultäten insgesamt betrachtet und in den Kontext der Situation hochschulweit gestellt. Auf dieser Grundlage legt das Rektorat fest, wie viele der zukünftig freigegebenen Professuren mit Frauen besetzt werden sollen, wobei die Besetzungschancen in den unterschiedlichen Teildisziplinen berücksichtigt werden. Die Fakultäten müssen eindeutig nachweisen, in welcher Weise sie sich aktiv für die Gewinnung von Professorinnen eingesetzt haben.

Als flankierendes Instrument hat das Rektorat ein finanzielles Anreizsystem für die Fakultäten implementiert: Fakultäten, die eine Professur mit einer Professorin besetzen, bekommen ein Viertel der Personalkosten für vier Jahre ohne Zweckbindung zur Verfügung gestellt. Weiterhin erhalten die Fakultäten in einem wettbewerblichen Verfahren Mittel zur Erreichung von Gleichstellungszielen.

U Freiburg

Seit Beginn 2009 finden in regelmäßigen Abständen Strategiegespräche zwischen dem Rektorat und den einzelnen Fakultäten statt. Im Zentrum der Gespräche stehen die geplante strategische Entwicklung der jeweiligen Fakultät, worunter zentrale Bereiche zählen wie Lehre, Forschung, Berufungs- und Personalplanung, Infrastruktur sowie Entwicklung der Frauenanteile wie sie u.a. im Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät beschrieben wurden. Zudem werden von der Stabsstelle Gender and Diversity zusammen mit der Abteilung Informationsmanagement und Statistik Datenblätter erstellt, welche neben einer tabellarischen Gesamtübersicht zur Entwicklung der Frauenanteile seit 1999, grafisch aufbereitete Karriereverläufe seit 2004, sowie Entwicklungen der Frauenanteile im Bereich Habilitation und Professuren seit 1999 enthalten. Den einzelnen Handlungsfeldern werden jeweils fakultätsspezifische Empfehlungen zugeordnet und Maßnahmen angeregt, die dann zwischen Rektorat und Fakultät besprochen werden.

Gleichstellungspolitisches Monitoring

Die meisten Universitäten und Pädagogischen Hochschulen haben ihre hochschulinternen Statistiken geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt und können auf dieser Basis ein gleichstellungspolitisches Monitoring durchführen. Dabei zeigt sich das die Informationen zur Nachfrage nach Studienprogrammen und –fächern, nach Abschlussarten, zur Promotion, zu Promotionsstellen, zur Habilitation und zu den Professuren durchweg geschlechtsspezifisch aufbereitet werden. Noch keine hinreichende Transparenz ist bezüglich der Abbruchquoten (werden nur von 47 % geschlechtsspezifisch erhoben) und des Verbleibs von Juniorprofessoren und -professorinnen (nur von 40 % erhoben) gegeben. Ein Nachholbedarf besteht ebenfalls bezüglich der geschlechtsspezifischen Aufbereitung von Daten zur internen Forschungsförderung.

Ein gut entwickeltes Monitoring haben auch die Fachhochschulen, wobei hier die Frage der wissenschaftlichen Qualifikation und Nachwuchsausbildung keine zentrale Rolle spielt, Entsprechendes gilt für die Musik- und Kunsthochschulen.

Nicht immer wird anhand der Ausführungen deutlich, inwieweit die vorhandenen Daten für eine systematische Analyse und Weiterentwicklung von Frauenanteilen eingesetzt werden. An einer Reihe von Hochschulen ist dies aber der Fall wie die folgenden Beispiele zeigen.

Beispiele

Universität Bayreuth

Die Statistiken werden für eine gezielte Ist-Analyse, die Entwicklung von Maßnahmen zur Frauenförderung und die Evaluation der Wirksamkeit der Maßnahmen eingesetzt.

FU Berlin

Den Statistiken kommt als wichtigen Indikatoren für die Entwicklung von (Gleichstellungs-)Prozessen eine zentrale Funktion bei der Analyse von Stärken und Schwächen sowie bei der Festlegung von wegweisenden hochschulpolitischen Zukunftsentscheidungen zu.

U Potsdam

Die Daten sind Grundlage für die Fortschreibung der Gleichstellungspläne (dezentral) und des Gleichstellungskonzepts (zentral), für DFG-Angelegenheiten und für das Mittelverteilungsmodell.

Stiftung Universität Hildesheim

Auf Grundlage der geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Statistiken wird der Gleichstellungsplan erstellt und die darin formulierten Zielvorgaben zur

Erhöhung des Frauenanteils...festgelegt. Die Statistiken fließen außerdem in die Zielvereinbarungen ...ein.

Aktive Personalentwicklungspolitik

Die Auswahl für Qualifizierungsstellen erfolgt an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen in der überwiegenden Zahl der Fälle nicht mehr freihändig sondern auf der Basis von Ausschreibungen. Diese Praxis bestätigten 89 % der Hochschulen.

Die Ausschreibung für Qualifizierungsstellen erfolgt an der weit überwiegenden Zahl von Hochschulen hochschulübergreifend (90 %). Die Zahl der gleichzeitig international ausgerichteten Ausschreibungen ist etwas geringer. Hier gaben 37 Hochschulen (67 %) an, dass ihre Ausschreibungen international ausgerichtet seien. Der internationale Aspekt ist deutlich schwächer bei den Fachhochschulen ausgeprägt.

Eine hohe Zahl von Universitäten und Fachhochschulen geht davon aus, dass ihre Auswahlverfahren transparent gestaltet sind (87 %).

Die meisten Universitäten und Fachhochschulen bestätigen ebenfalls, dass sie bei der Besetzung von Professuren aktiv nach geeigneten Frauen Ausschau halten (81 %). Ein Teil der Hochschulen beschränkt die aktive Suche aber auf einfache Datenbankrecherchen.

Beispiele

FU Berlin

Die aktive Gewinnung von Frauen bei der Besetzung von w2- bzw. W3-Professuren ist seit 2004 im „Talent Scouting“ verankert. Hierbei werden auf nationale Ebene geeignete Kandidaten/innen für die zu besetzende Stelle identifiziert, wobei jeweils ein Frauenanteil von 50 % angestrebt wird.

U Bochum

Zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen über alle Fächergruppen wurden u.a.

folgende Maßnahmen eingeleitet:

- *detaillierte Analyse aller Berufungsverfahren der letzten beiden Jahre*
- *Diskussion der Ergebnisse innerhalb der Dekanekonferenz unter Gleichstellungsaspekten*
- *Besondere Berücksichtigung des Gender Mainstreaming in den Planungsgesprächen zwischen Rektorat und Fakultäten*
- *Neu gestaltetes Freigabe- und Berufungsverfahren*
- *Finanzielles Anreizsystem zur Einwerbung von Professorinnen;*
- *Weiterentwicklung und möglichst verstärkte Nutzung der Möglichkeiten des „Dual Career“-Instruments*

U Bielefeld

*Aufnahme von drei Stellschrauben zur Erhöhung des Professorinnenanteils in Fakultätsgleichstellungsplänen (für Frauen vorteilhafte Denomination, Netzwerkkontaktierung, vermehrte Einladung von Frauen zum Vortrag)
Bei Ausschreibung einer Professur Prüfung, ob geschlechtsspezifische Aspekte und Fragestellungen, die häufig von Frauen bearbeitet werden, in die Ausschreibung aufgenommen werden können
Pflicht zur Dokumentation von Bemühungen zur Rekrutierung von Frauen*

TU Darmstadt

Geeignete Kandidatinnen müssen bereits im Freigabeantrag benannt werden und im Verfahren ist die gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen zu dokumentieren.

Universität Freiburg

Die Universität Freiburg hat 2008 entschieden, eine systematische Personalentwicklung einzuführen und mit einer Pilotphase in der zentralen Verwaltung zu beginnen. Ein Arbeitskreis wurde beauftragt, ein ganzheitliches gender- und diversitysensibles Personalentwicklungskonzept unter Berücksichtigung der Schwerpunkte: Mitarbeiter/innen-Gespräche, Führungskräfteentwicklung, Fortbildung und Qualifizierung, Beförderungsplanung sowie angemessene Berücksichtigung des sozialen Umfelds, insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.

U Gießen

Als Maßnahme zur Erhöhung des Professorinnenanteils intensiviert die JLU die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren. Die gezielte Recherche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen (z.B. über einschlägige Datenbanken) wurde als Element der Markterkundung in die Freigabeanträge für alle neu zu besetzenden Professuren integriert. Wenn die Marktanalyse erwarten lässt, dass es nicht genügend Bewerberinnen gibt, greift ein aufschiebendes Veto des Präsidenten, um zu prüfen, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Bewerberinnenlage ergriffen werden können.

U Greifswald

Zu 4.3.: In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sprechen die Fakultäten nicht nur in Berufungsverfahren, sondern in sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren (auf allen Qualifikationsstufen) potentiell geeignete Wissenschaftlerinnen im Vorfeld oder während des Verfahrens gezielt an.

HAW Hamburg

Die Stabstelle Gleichstellung stellt die Ausschreibungen in bestimmte Datenbanken ein, in denen sich Interessentinnen an einer FH-Professur registrieren lassen können, die dann diese Ausschreibungen erhalten und zur Bewerbung aufgefordert werden. In Einzelfällen werden Netzwerke und Unternehmen gezielt angeschrieben, mit der Bitte, die Ausschreibung gezielt an Kandidatinnen weiterzusenden. Bei den Neuberufungen erreicht die HAW in den letzten Jahren eine Frauenquote zwischen 30 und 52%.

Spezielle Mentoring- und Coaching-Programme für Frauen

Spezielle Mentoring- und Coaching-Programme für Frauen werden an einer sehr großen Zahl von Hochschulen verfolgt (92 %), hier liegt der Anteil im Fachhochschulbereich etwas geringer. Ein Teil der Programme bezieht sich zwar auf bestimmte Fächer (z.B. MINT-Fächer oder bestimmte Gegebenheiten: Migrationshintergrund, Behinderung etc.), in vielen Fällen ist aber der gesamte weibliche wissenschaftliche Nachwuchs angesprochen.

Beispiele

U Freiburg

Advance! Und Lead! – Training und Coaching: Bei der Etablierung des neuen Trainings- und Coaching-Programms handelt es sich nicht um ein frauenspezifisches Sonderprogramm, sondern um eine notwendige Maßnahme der Organisationsentwicklung, um das vorhandene weibliche Potenzial gezielt auf dem Weg in wissenschaftliche Spitzenpositionen zu unterstützen.

Ziel der Maßnahme ist es, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs für die Wissenschaft zu gewinnen. Das Trainings- und Coaching-Programm wird in reguläre Strukturen der universitären Fort- und Weiterbildung integriert..

STAY! Brückenstipendium:

Über das Brückenstipendium STAY! Werden seit 2010 Brückenstipendien mit einer finanziellen Unterstützung von bis zu 12 Monaten vergeben, in denen sich die Stipendiatin voll auf die Beantragung weiterer Forschungsprojekte bzw. einer Habilitationsschrift und der dafür nötigen Finanzierung konzentrieren kann. Das gemeinsam von der Neuen Universitätsstiftung, der Universität und Alumni Freiburg e.V. getragene STAY!-Programm richtet sich speziell an Post-Doktorandinnen und verfolgt das Ziel, den Anteil habilitierender Frauen an der Universität Freiburg zu erhöhen.

Brigitte Schlieben-Lange-Programm:

Gemeinsam mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wird das Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind ausgeschrieben.

Bertha-Ottenstein-Professuren:

Es werden pro Jahr zwei hoch dotierte Forschernachwuchsgruppen in der Post-Doc Phase ausgeschrieben.

U Bielefeld

- 1. Mentoring-Programm movement für alle Qualifikationsstufen: Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen/Professorinnen mit Berufsperspektive Wissenschaft*
- 2. Mentoring-Programm „MentScience“ für Doktorandinnen der Graduiertenschulen CITEC, CorLab und BGHS*
- 3. Einkauf des Führungskräfteentwicklungsprogramms Think Leadership & Act für 8 Professorinnen, 2 Juniorprofessorinnen und 2 weibliche Führungskräfte*
- 4. Vermittlung weiterer weiblicher Führungskräfte in externe Programme*
- 5. Gendersensibles Konzept zur Führungskräfteentwicklung*
- 6. SFP – Strukturiertes Führungskräfteprogramm (Zielgruppe Wissenschaftlerinnen; Statusgruppen: Post-Docs/Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktionen und Professorinnen) am Exzellenzcluster CITEC*
- 7. Fortbildungsprogramm für wissenschaftlich Beschäftigte mit speziellen Angeboten nur für Frauen*
- 8. fortlaufende Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen*
- 9. jährlicher Workshop „Führung in der Wissenschaft“*

Münster

Mentoringprogramm „Erstklassig“ für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion

Coaching-Programm für Professorinnen

Hochschule München

Spezielles Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“

U Oldenburg

Berufungsmentoring zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur (neben Mentoringbeziehung fünf Module zu Themen Karrierestrategien, Kommunikation und Gesprächsführung, Forschungsförderung, Networking und Projektmanagement)

U Leipzig

MENTOSA (Mentoring-Netzwerk Sachsen) bietet Studierenden und Promovierenden eine individuelle, bedarfsorientierte und gendersensible

Unterstützung beim Start in die wissenschaftliche Karriere, Medizin-Mentorings Med-Mentol und MenCo

U Paderborn

Peer-Mentoring-Programm für Studentinnen

Mentoring Programm für Promovendinnen

Kompetenzteams für Habilitandinnen

Coaching für Neuberufene

Mentoring-Programm „perspektive“ für Studentinnen der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik

U Bamberg

Mentoring-Programm feRNet für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachgruppen

KIT Karlsruhe

„TOP Time and Options for Professors“: Programm für Professorinnen und Frauen in Führungspositionen: Unterstützung beim Erwerb von Selbstmanagement-Fähigkeiten, Führungskompetenzen und wirksamer Kommunikation

Aus dem Bereich der Kunst- und Musikhochschulen wird darauf hingewiesen, dass der Einzelunterricht bereits in gewissem Umfang die Funktion des Mentoring miterfülle.

Berufungsverfahren

Im Zusammenhang mit Berufungsverfahren werden mittlerweile eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, die zu einer stärkeren Objektivierung führen. So wird darauf geachtet, dass Gutachter und Gutachterinnen ausgewählt werden, die nicht in Verbindung zu einzelnen Kandidaten und Kandidatinnen stehen. Nur eine der antwortenden Hochschulen gab an, dass sie hier keine Vorgaben macht, eine weitere machte zu dieser Frage keine Angabe. Bis auf eine einzige Hochschule gaben alle an, dass im Berufungsprozess auf die strenge Trennung zwischen wissenschaftlicher Begutachtung durch den Fachbereich und Verhandlung mit der Hochschulleitung geachtet wird. Noch nicht alle Universitäten haben ihre Berufungsverfahren daraufhin überprüft, ob sie dem Ziel der Objektivierung der Auswahl und der Vermeidung von Verzerrungseffekten Rechnung tragen. Doch auch hier ist eine positive Tendenz zu erkennen: 70 % der Universitäten haben zwischenzeitlich eine entsprechende Überprüfung gemacht und 38 % der Fachhochschulen. Allerdings ist den Antworten nicht immer zu entnehmen, in welcher Weise sie die Objektivierung von Berufungsverfahren

vorangetrieben haben und ob sie die Wirksamkeit bestimmter Maßnahmen überprüft haben. In manchen Fällen wird die Objektivierung bejaht und auf die Beteiligung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten hingewiesen.

Beispiele

Hochschule Bochum

Pilotprojekt mit einer externen Berufungsbeauftragten für drei Berufungsverfahren mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl

U Gießen

Im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurde ein Leitfaden zu gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren erstellt. Der im Rahmen einer Arbeitsgruppe der Gleichstellungs-kommission konzipierte Leitfaden enthält Verfahrensregeln für aktive Rekrutierung von hoch qualifizierten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren, Leitlinien zur Berücksichtigung struktureller Bedingungen und individueller Lebensumstände bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen, differenzierte Informationen zum Problem des „gender bias“ bei der Zuschreibung fachlicher Qualifikation sowie eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen, die auf eine hohe Verfahrenstransparenz und – formalisierung sowie eine konsequente Orientierung an Qualitätskriterien zielen.

Zudem bekennt sich die Justus-Liebig-Universität zu den „Hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ vom 31.01.2011, einer Empfehlung der Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten. Darin erklären die hessischen Hochschulen, in den Berufungsverfahren in Orientierung an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG konkrete Kriterien zur Qualitätssicherung und Gleichstellung zu beachten.

U Osnabrück

Die Universität Osnabrück verfügt über eine anspruchsvolle Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren in den Fachbereichen, die möglichen Verzerrungseffekten entgegenwirkt. Darin ist geregelt: „Es muss sich in allen Fällen um Gutachten von auswärtigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern handeln, die nicht als Prüferinnen oder Prüfer oder als betreuende Personen in Qualifizierungsprozessen der Bewerberin oder des Bewerbers tätig waren“. Darüber hinaus hat der Präsident der Universität in einem Schreiben vom 22. Juni 2009 dazu aufgerufen sich an die „Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2005, S. 60f.) zu halten. Hiernach sollen „Wissenschaftler, die an Promotions- oder Habilitationsverfahren eines Bewerbers beteiligt waren oder mit diesem gemeinsam publiziert haben, ... keine vergleichenden Gutachten oder Einzelgutachten über ihnen nahe stehende Bewerber erstellen dürfen“. Diese Einschränkung soll dem

Wissenschaftsrat und dem MWK zufolge auch für die Zusammensetzung der Berufungskommission und die Auswahl auswärtiger Kommissionsmitglieder gelten.

FU Berlin

Die Qualität der Berufungsverfahren der Freien Universität wird regelmäßig überprüft und optimiert. Grundlage für diese Qualitätssicherung ist insbesondere der Leitfaden für Berufungsverfahren, welcher die im Berufungsverfahren zu beachtenden formalen und materiellen Vorgaben zusammenfassend darstellt. Er wurde 2008 erarbeitet und wird seit der ersten Veröffentlichung unter Beachtung aktueller Fragestellungen (z.B. auch der Gleichstellung) kontinuierlich weiterentwickelt.

Ziel des Berufungsleitfadens ist es, für alle an den Berufungsverfahren Beteiligten Transparenz und damit Verfahrenssicherheit bezüglich der Verfahrensregeln (insbesondere hinsichtlich der Regelungen des Berliner Hochschulgesetzes [BerlHG], der Teilgrundordnung [TGO] und der Frauenförderrichtlinien [FFR] der Freien Universität) zu schaffen, sowie Kenntnisse über Recht und Möglichkeiten im Verfahren zu vermitteln. Damit ist ein Instrument entstanden, welches die einheitliche Durchführung der Berufungsverfahren unterstützt.

Darüber hinaus dient der Berufungsleitfaden der konsequenten und systematischen Integration von Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter im Berufungsprozess, indem die entsprechenden Grundsätze dargestellt und die am Verfahren Beteiligten hinsichtlich der zu beachtenden Regelungen und Maßnahmen sensibilisiert werden. Die Objektivierung der Bewerber/innenauswahl wird so entlang des gesamten Berufungsverfahrens gewährleistet.

U Konstanz

In der bei Prof. Dr. Thomas Hinz in Auftrag gegebenen Studie „Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren der Universität Konstanz“ wurden Auswahlprozesse und Verzerrungseffekte von Berufungsverfahren von 2000 bis 2006 geprüft. Daraufhin wurde der Fragebogen für die Berichterstatte(r)innen optimiert und ein zweites Mal 2010 erweitert. Zu den Berufungsverfahren wurde ein umfassendes Monitoring etabliert und es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung.

U Bochum

Spezielle Gender-Trainings für Berufungskommissionen

Einige Hochschulen räumen ein, dass entsprechende Regeln zwar vorhanden sind, die Anwendung in der Praxis aber noch nicht konsequent erfolgt:

U Kiel

Die aktive Suche nach Frauen ...ist eine Maßnahme des Berufungsleitfadens zur Gleichstellung an der CAU, der seit 2009 in Kraft ist. Die Maßnahme wird in einigen Bereichen angewandt, in anderen nicht. Da wo sie angewandt wird, haben wir positive Erfahrungen gemacht.

U Ulm

In der Praxis ist die Handhabung nicht immer eindeutig. Die konkrete Umsetzung unterscheidet sich allerdings noch zwischen den Fachbereichen

Weiterbildungsangebote zur Gendersensibilisierung

Die Hochschulen, die Weiterbildungsangebote zur geschlechtsspezifischen Wahrnehmung und Zuschreibung von Leistungen anbieten, sind dagegen nach wie vor in der Minderzahl. 45 % gaben an, entsprechende Angebote zu unterbreiten, 50 % verneinten dies. Hochschulen, die entsprechende Angebote machten, berichteten, dass diese eher zurückhaltend von der Zielgruppe angenommen würden. Einige Hochschulen denken deshalb über ein verpflichtendes Angebot nach.

Arbeitgeber Hochschule

Maßnahmen zur Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten bieten fast alle antwortenden Hochschulen an. 96 % der Universitäten verwiesen auf Angebote unterschiedlicher Art zur Kinderbetreuung, 94 % auf flexible Arbeitszeiten. 69 % der Hochschulen bieten ein Service-Büro für Nachwuchswissenschaftlerinnen an und 76 % Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere. Eine systematische Schulung von Professorinnen und Professoren bzw. von Dekaninnen und Dekanen in Fragen der Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere wird von 31 % der Universitäten angeboten. 54 % der antwortenden Hochschulen bieten Fortbildungsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen im Elternurlaub an, viele Hochschulen verweisen aber darauf, dass Wissenschaftlerinnen im Elternurlaub grundsätzlich an Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschulen teilnehmen können. Eine sehr große Zahl von Hochschulen hat sich dem Audit „familiengerechte Hochschule“ unterzogen und ist entsprechend zertifiziert. Vor diesem Hintergrund verweisen viele nur summarisch auf ihre entsprechenden Aktivitäten.

83 % der antwortenden Fachhochschulen berichten über Maßnahmen zur Kinderbetreuung, 40 % haben Service – Büros für Wissenschaftlerinnen eingerichtet. Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere bzw. entsprechende Schulungsmaßnahmen werden an einer kleineren Zahl von Fachhochschulen angeboten.

Im Folgenden ist das Angebot einiger Hochschulen in diesem Bereich beispielhaft dargestellt.

Beispiele

U Frankfurt

- *Teilzeitstudium, dessen Verbesserung derzeit in zwei Pilotprojekten in drei unterschiedlichen Fachkulturen erforscht wird.*
- *Fachstudienberater/innen, die Studierende mit Familienaufgaben bei der Berücksichtigung der individuellen Familiensituation in der Studienverlaufsplanung unterstützen*
- *Umfassende E-Learning-Angebote, die die notwendige Präsenzzeit an der Hochschule stark verkürzen*
- *die Anwendung eines Leitfadens für Gespräche zu Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit und Wiedereinstiegsoptionen im Rahmen der Mitarbeitendenentwicklungsgespräche sowie Kontakthalteangebote während der Erziehungs-Freistellung (Zusendung der Mitarbeiterzeitung, privaten Zugang zu Teilen des Intranet, Einladung zu betrieblichen Veranstaltungen, Teilnahme an Weiterqualifikationen etc.)*
- *die Familienpolitische Komponente des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes wird unbürokratisch umgesetzt*
- *Eltern-Kind-Zimmer sowie Still- und Wickelräume*
- *Abstimmung von Gremien-, Vorlesungs und Weiterqualifizierungszeiten mit den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen*
- *Weiterqualifizierungsangebote und Beratung zur Pflege von Familienangehörigen*
- *Weiterqualifizierungsangebote zur Work-Life-Balance für alle Statusgruppen*

U Freiburg

Für Beschäftigte und Studierende bietet die Universität Freiburg 90 eigene Plätze für Kinder bis 6 Jahre in der Kinderkrippe Uni-Zwerge, der Kindertagesstätte Uni-Kita und der Tagesstätte Biolino an. Für Studierende stehen zudem noch 120 Plätze in den Betreuungseinrichtungen des Studentenwerks Freiburg zur Verfügung.

Die Universität bietet Betreuungsangebote in den Ferien für Kinder von Universitätsangehörigen zwischen 3 und 15 Jahren.

Betreuung bei Tagungen und Kongressen

Babysitterpool und Vermittlung von Notfallbetreuung

Ein Familienservice übernimmt die Trägeraufgaben für die universitätseigenen Kindertagesstätten und ist für die Umsetzung der Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie die Konzeption neuer Projekte, insbesondere den Ausbau der Kinderbetreuung, zuständig. Der Familienservice berät zusätzlich Beschäftigte

zu Kinderbetreuungsangeboten, familienunterstützenden Rahmenbedingungen und finanziellen Hilfen und steht bei der Suche nach individuellen Lösungen von Vereinbarkeitsproblemen beratend zur Seite. Neue (insbesondere internationale) Beschäftigte der Universität finden hier Hilfe bei der Suche nach Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen und bei der Auswahl einer geeigneten Schule für ihre schulpflichtigen Kinder. den Übergang von der Promotion zur Habilitation bzw. Post-doc-Phase zu erleichtern, hat sich die Fakultät für Wirtschaft- und Verhaltenswissenschaften im Rahmen ihres Fakultätsgleichstellungsplans verpflichtet, für Frauen und Männer mit Kind(ern) die Möglichkeit von Forschungssemestern ohne Lehrverpflichtungen zu schaffen. Diese Möglichkeit gilt sowohl für Frauen und Männer, die schon ein Kind haben, als auch für solche, die in dieser Phase ein Kind bekommen und erziehen. Es ist anvisiert, für das erste Kind zwei Forschungssemester zu gewähren und für jedes weitere Kind ein weiteres Forschungssemester. Die Fakultät verpflichtet sich, Mittel zur Vertretung in der Lehre bereitzustellen. Dies kann pro Fall pro Semester bis zu 10.000 Euro betragen. Die Fakultät für Mathematik und Physik wie auch die Technische Fakultät haben entschieden, den Fokus auf alleinerziehende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu legen und entsprechend auf Antrag ein Forschungsfreisemester zu gewähren. Familienfreundliche Sitzungszeiten

Vertragsdauer und Familienplanung: Die Universität wirkt seit der Verabschiedung des Familienkonzeptes für die Jahre 2009-2011 verstärkt darauf hin, dass Verträge immer so lang wie möglich geschlossen und damit Perspektiven für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben eröffnet werden.

Familiengerechte Ausgestaltung von Gebäuden

Wickel- und Stillmöglichkeiten

Elternzimmer

MitarbeiterInnen-Kinder-Tag

Mobilität durch Job- und Semestertickets

U Osnabrück

- Servicebüro für studierende Eltern „UniBambinoS“

- Internetportal „Studieren mit Kind“ in Kooperation mit dem Studentenwerk Osnabrück, der Hochschule Osnabrück und dem Familienbündnis der Stadt Osnabrück

- Spendenprojekt „Madame Courage“ für alleinerziehende Studierende

Ein breites Angebot unterschiedlicher Maßnahmen im Bereich

Kinderbetreuung im Rahmen des audit familiengerechte Hochschule: z.B.

Kinderferienbetreuung, umfangreiches Angebot an Still- und

Wickelmöglichkeiten sowie Familien-Arbeitszimmer an zentralen Punkten der Universität

-Gezielte Unterstützung einer aktiven Vaterschaft

regelmäßiger Informationsaustausch zwischen Auditprojektkoordination und der Dekaninnen- und Dekanerunde über den Stand der Umsetzung des audit familienfreundliche Hochschule

U Konstanz

- Kinderhaus mit 60 Plätzen für 0-3 Jährige und ab September 2011 40 Plätze für 3-6 Jährige
- Flexible-, Notfall- und Ferienbetreuung
- Beratung und Coaching für Wissenschaftlerinnen mit Kinder(n) oder –wunsch
- Programm „Wissenschaft mit Kind“
- Flexible Arbeitsbedingungen für wissenschaftlich tätige Eltern mit Unterstützung in administrativen Belangen, für Labortätigkeit und während der Elternzeit
- „Vereinbarungen zur Vereinbarkeit für WissenschaftlerInnen und Vorgesetzten
- Führungskräfte-Training zur Familienorientierung (in Vorbereitung, ab 2012)
- Möglichkeit für Wissenschaftlerinnen in Elternzeit, sich auf Ausschreibungen zu bewerben
- Zuschuss zu Reisekosten für Tagungen, wenn Kinder/Partner mitreisen
- Angebote für Eltern (Information, Kompetenz, Broschüren)

U Regensburg

Neben fünf Kinderkrippen und drei Kindergärten an bzw. in der Nähe der Universität, in denen bis zu 346 Kinder von Studierenden und Angestellten der UR betreut werden können, hält der im Sommer 2007 gegründete Familienservice der UR weitere Kinderbetreuungsangebote bereit. Dazu gehören Kinderfreizeitaktionen in den Schulferien, Kinderbetreuung bei Tagungen, flexible Kleinkinderbetreuung am Campus, Babysitterschulungen für Studierende und deren Vermittlung und die Paten-Großeltern-Vermittlung. Mit regelmäßigen Informationsveranstaltungen zum Thema „studieren mit Kind“ und weiteren Vortragsreihen für Eltern sowie Familienfesten unterstützt der Familien-Service die Familienfreundlichkeit an der UR. Außerdem setzt er sich für familienfreundliche Strukturen und Studienbedingungen ein. So wurde z.B. im Juni 2010 in der Mensa eine Kinderspielecke eröffnet und die Kinder (bis 6 Jahre) von studierenden Eltern können kostenfrei in der Mensa essen. Seit dem letzten Jahr gibt es auch eine neue Sonderregelung in der Bibliothek für studierende Eltern. Diese können nun bereits ab 15.00 Uhr Bücher im Rahmen der Nachtausleihe bis 12 Uhr am nächsten Tag ausleihen.

Die Universität Regensburg ist zudem bemüht, eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu gewährleisten. Dies äußert sich in Gleitzeitmodellen, der Möglichkeit zur Telearbeit oder Teilzeit sowohl für das wissenschaftliche als auch für das nicht-wissenschaftliche Personal. Für das

wissenschaftsstützende Personal existiert seit dem 1. Januar 2010 eine Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat über "Alternierende Wohnraum- und Telearbeit".

7. Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Land

In allen 16 Ländern ist die Gleichstellung Gegenstand von Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule. Die Ausgestaltung ist unterschiedlich detailliert. In den Ländern liegt der Schwerpunkt allerdings fast ausschließlich auf der Herstellung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen.

Beispiele:

U Bayreuth

Die Universität Bayreuth hat 2007 ihren Frauenförderplan weiterentwickelt sowie 2009 ein Gleichstellungskonzept im Rahmen des Bund-Länder-Professorinnen-Programm erarbeitet. Um ihrem gesetzlichen Auftrag nachzukommen, plant die Universität Bayreuth den Anteil von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen deutlich anzuheben. Die Universität Bayreuth strebt bis zum akademischen Jahr 2010/2011 folgende prozentuale Anteile an: Studentinnen: 50 %, Promotionen von Frauen: 35 %, Habilitationen von Frauen: 30 %, akademischer Mittelbau: 35 %, Juniorprofessorinnen: 40 %, Professorinnen: ein Drittel der Neuberufungen.

FU Berlin

Hochschulvertrag 2010-2013

§ 7 Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen

(1) die Freie Universität Berlin wird mit den Fakultäten/Fachbereiche unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abschließen. Bis das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, sind weiterhin die Erhöhung des Anteils der Professorinnen und Juniorprofessorinnen und die Besetzung von Qualifikationsstellen mindestens im Verhältnis zur jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe vorrangig.

TU Darmstadt

Gleichstellung ist in der zentralen Strategie verankert, wird vom Präsidium proaktiv betrieben und in die Universität getragen. Die Universität ist bestrebt, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Auf qualitativer Ebene wird das Ziel verfolgt, eine Kultur der Aufmerksamkeit und Akzeptanz für Vielfalt zu schaffen. Zahlreiche Maßnahmen und Instrumente stützen diese Strategie der Geschlechtergleichstellung.

U Gießen

Die JLU unterstützt die Initiative der Philips-Universität Marburg für ein gemeinsames Angebot der mittelhessischen Hochschulen im Bereich der Beratung und Förderung von Doppelkarriere-Paaren (Dual Career Couples) und wird sich an der geplanten Kooperation im Rahmen eines mittelhessischen Netzwerks beteiligen. In diesem Zusammenhang sollen bereits praktizierte ‚informelle‘ Formen der Zusammenarbeit bei der Vermittlung von Stellenangeboten für diese Zielgruppe in eine Kooperationsvereinbarung mit der Philips-Universität Marburg und der Technischen Hochschule Mittelhessen aufgenommen und damit auf eine verbindliche Grundlage gestellt werden. Darüber hinaus plant die JLU den Aufbau eines eigenen Dienstleistungsangebots in diesem Bereich.

TU Clausthal

Auszug aus den Zielvereinbarungen 2010-2012 mit dem Land Niedersachsen: Förderung akademischer Karrieren:

... Die TU Clausthal setzt sich zum Ziel, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen des Qualifikationssystems zu steigern und sich hierbei so weit wie möglich an den Anteilen auf der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe zu orientieren (Kaskadenmodell). Aufgrund der naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der TU Clausthal ist jedoch das Rekrutierungsangebot in den einzelnen Qualifikationsstufen häufig so gering, dass die Universität nur wenig Spielraum zur Steigerung des Frauenanteils hat.

Folgende Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils sollen erreicht werden:

- Studienanfänger: von derzeit 26 % auf 30 %*
- Absolventen: von derzeit 29 % auf 30 %*
- Promovierende: von derzeit 21 % auf 30 %*
- Habilitierende: von derzeit 24 % auf 25 % (einschließlich Juniorprofessuren)*

U Hildesheim

Auszug aus den Zielvereinbarungen 20-2012

„Die Universität strebt die Beseitigung von Unterrepräsentanz an.

Sie erhöht den Frauenanteil bei der Besetzung von Professuren. Das Ziel ist erreicht, wenn der Frauenanteil an Professuren von derzeit einem Drittel auf 36 % im Jahr 2012 gesteigert worden ist. Sie erhöht den Anteil männlicher Studierender in den Lehramtsfächern. Das Ziel ist erreicht, wenn mit 5 Gymnasien in der Region nachhaltige Kooperationsstrukturen aufgebaut worden sind, die den Anteil männlicher Studierender in den Lehramtsfächern mittel- bis langfristig erhöhen.“

„Die Hochschule strebt entsprechend ihres Gleichstellungsplans eine weitere Steigerung des Anteils der Frauen bei den Promotionen an. Bezogen auf den

Zeitraum dieser Vereinbarung ist das Ziel erreicht, wenn der Anteil von Frauen bei den Promotionen von derzeit 52 % auf 56 % gestiegen ist.“

III. Schlussfolgerungen und weitere Perspektiven

Die Evaluation zeigt, dass die gleichstellungspolitische Steuerung an den Hochschulen an Bedeutung gewonnen hat. Die Hochschulen äußern ein Selbstverständnis von gut integrierter Gleichstellungspolitik, das sich allerdings in den quantitativen Daten nicht ausdrücklich niederschlägt. Mitunter fehlt es auch an der systematischen Verzahnung verschiedener Maßnahmen und an der Überprüfung der Wirksamkeit ergriffener Instrumente. Die zunehmende Selbstverständlichkeit von Gleichstellungsambitionen in Hochschulen – insbesondere in der Leitungsebene – ist ein guter Ausgangspunkt für den nach wie vor bestehenden Handlungsbedarf auf der Strukturveränderungs- sowie auf der Maßnahmen- und Umsetzungsebene.

Ein von HRK und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) im März 2012 ausgerichteteter Workshop „Chancengleichheit“ mit Expertinnen und Experten mit Vertreterinnen und Vertreter der DFG, des BMBF und aus verschiedenen Ländern, des Wissenschaftsrats, des HoF, des INCHER-Kassel, des CEWS, der GWK, der Leibniz-Gemeinschaft, bestätigte die positive Entwicklung der Gleichstellung an Hochschulen und den noch immer bestehenden Handlungsbedarf.

Vor allem in den Bereichen Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Leitungsebene, Gleichstellung als strategische Aufgabe, Planbarkeit von Karrierewegen, Rekrutierungsprozesse, Geschlechterforschung, Vereinbarkeit, Studienfachwahl und gleichstellungspolitisches Datenmonitoring sollten weiterhin Strukturveränderungen in den Hochschulen vorgenommen werden. Dabei ist eine Differenzierung der Maßnahmen und Anreize notwendig, um die Fakultäten und Fachbereiche deutlicher in die Strukturveränderungen einzubeziehen. Qualitativen Aspekten in Bezug auf die Umsetzung von Gleichstellung jenseits der vorhandenen Daten sollte eine größere Bedeutung beigemessen werden. Zudem ist es wichtig, dass die Hochschulen strukturelle

Veränderungen vornehmen und nicht allein Einzelmaßnahmen und –projekte durchführen.

Gleichstellungs- und Steuerungsinstrumente, die an Universitäten hilfreich sind, greifen nicht zwangsläufig an Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen, da die Rahmenbedingungen und Karrierewege unterschiedlich sind. Die besonderen Bedingungen dieser Hochschultypen sind bei der Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Instrumente zu berücksichtigen.

Sie wird bei der Weiterentwicklung ihrer eigenen Empfehlungen Austausch und Zusammenarbeit mit den Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Bereichen suchen. Langfristig wäre es vorteilhaft, wenn die gleichstellungsorientierten Steuerungsinstrumente an Hochschulen zunehmend synchronisiert und eine Abstimmung aller wesentlichen politischen und wissenschaftspolitischen Institutionen erfolgen würde.