



# **Gender Controlling an der FH Kiel**

Bericht zum  
Pilotprojekt zur Erprobung eines Instruments  
für die Anwendung in der FH Kiel  
und  
zur Eröffnung der Gender Diskussion  
an der Hochschule

## **Anhang**

**Institut für Frauenforschung und  
Gender-Studien der FH Kiel**

Sokratesplatz 2

24149 Kiel

Tel.: 0431/ 210 1782

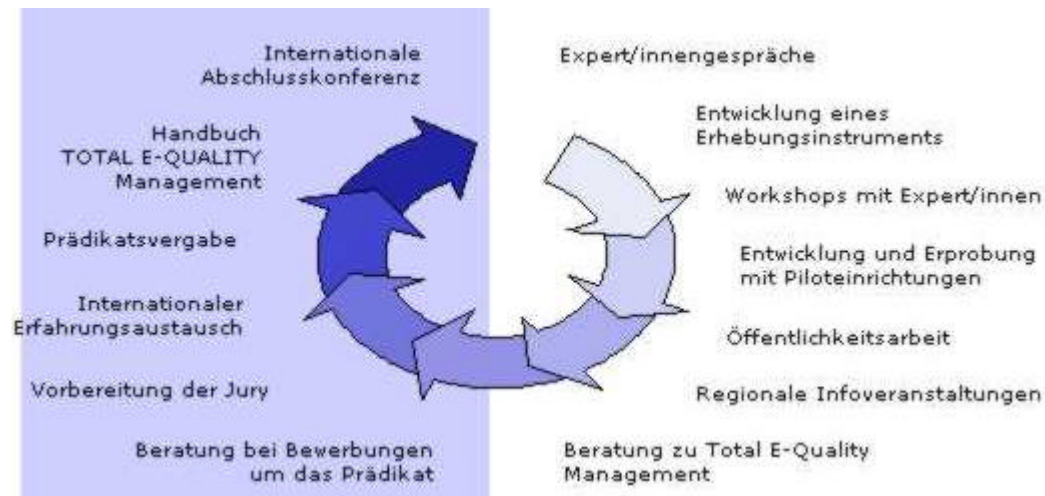
Fax: 0431/ 210 1799

[frauenforschung@fh-kiel.de](mailto:frauenforschung@fh-kiel.de)

[www.frauenforschung.fh-kiel.de](http://www.frauenforschung.fh-kiel.de)

# ANHANG 1

## Aktivitäten



## Projekt

Im Projekt TOTAL E-QUALITY Science Award wurden ein Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen entwickelt und erprobt.

### Entwicklung des Selbstbewertungsinstruments

Das Instrument wurde auf der Basis der Checkliste von TOTAL E-QUALITY entwickelt und in Expert/innengesprächen und Workshops auf die Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zugeschnitten.

### Erprobung mit Piloteinrichtungen

In einer Pilotphase wurde der Kriterienkatalog an einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen erprobt. Projektbegleitend wurden gezielt Öffentlichkeitsarbeit betrieben und Informationen über das Projekt verbreitet.

Auf der Basis der Erfahrungen der Piloteinrichtungen wurde die endgültige Fassung des Kriterienkatalogs erarbeitet.

### Allgemeine Bewerbungsphase für Hochschulen und Forschungseinrichtungen

In einer Auftaktveranstaltung wurde das Prädikat der Fachöffentlichkeit präsentiert und der Startschuss für die allgemeine Bewerbungsphase gegeben.

Informationsveranstaltungen wurden in mehreren Regionen durchgeführt sowie Einzelberatungen für Prädikatsanwärter angeboten.

Zum Projektabschluss wurde eine Internationale Konferenz durchgeführt. Auf dieser Veranstaltung fand eine Prädikatsvergabe, insbesondere für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, statt.

Die Projektergebnisse werden in einem Handbuch zum TOTAL E-QUALITY Management für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen veröffentlicht.

## Arbeits- und Zeitplan

17.10.00: konstituierende Sitzung des Projektbeirats im Bundesministerium für Bildung und Forschung in Bonn.

Juli – Dezember 2000: Pilotphase zur Erprobung des Erhebungsinstrumentariums TOTAL E-QUALITY Science Award bundesweit an 8 Piloteinrichtungen.

13. - 14.12.00: Auswertungsworkshop der Erprobungsphase im Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft in Frankfurt.

1. 2. 2001: 2. Beiratssitzung TOTAL E-QUALITY Science Award im Bundesministerium für Bildung und Forschung in Bonn.

Ab Frühjahr 2001: Informationsveranstaltungen und Beratungen zur Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

28.5.2001: Auf dem Kongress „Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung - überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?“ im Plenarsaal des Bundeshauses in Bonn wird der Startschuss für die allgemeine Bewerbungsphase zum TOTAL E-QUALITY-Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gegeben. Zu dieser Veranstaltung werden alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie namhafte Wissenschaftler/innen und Vertreter aus der Wirtschaft eingeladen.

Ab 1.6. 2001: können Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihre Bewerbungen um das Prädikat einreichen. Bewerbungsfristen sind der 30. Juni und der 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

25.6.2001: 3. Beiratssitzung TOTAL E-QUALITY Science Award im Bundesministerium für Bildung und Forschung in Bonn.

Sommer 2001: Erstellung des Handbuchs zum TOTAL E-QUALITY-Management an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

30.11.2001: Ende der Einsendefrist für die Bewerbungen.

Frühjahr 2002: Erste Prädikatsvergabe für Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Rahmen eines Kongresses am 6.5.2002 im Wissenschaftszentrum in Bonn.

### **Abschlusskongress und Prädikatsvergabe 2002**

Unter den am 6.5.2002 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichneten 31 Unternehmen und Institutionen waren erstmals 13 wissenschaftliche Einrichtungen, die sich nach dem im Projekt TOTAL E-QUALITY Science Award erarbeiteten Erhebungsverfahren beworben haben.

Von den insgesamt 19 Bewerbungen aus dem wissenschaftlichen Bereich erlitten die Auszeichnung:

Fachhochschule Dortmund  
Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin  
Fachhochschule für Wirtschaft Berlin  
Fachhochschule Neubrandenburg  
Forschungszentrum Karlsruhe GmbH  
Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart  
Freie Universität Berlin  
Georg-August-Universität Göttingen, Bereich Humanmedizin  
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig  
Technische Fachhochschule Berlin, University of Applied Sciences  
Universität Bremen  
Universität Hannover  
Universität Potsdam

Die Prädikatsvergabe fand im Rahmen eines Kongresses im Wissenschaftszentrum in Bonn statt. Die Veranstaltung wurde eröffnet von Bundesministerin Edelgard Bulmahn. Weitere Redner des Kongresses waren Hans-Olaf Henkel, Präsident der Wilhelm Gottfried Leibniz Gesellschaft, Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard, Direktorin der Abteilung Genetik am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie Tübingen und Nobelpreisträgerin, sowie Prof. Dr. Klaus Borchard, Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz.

Mit dieser bereits 9. Prädikatsvergabe erhielten insgesamt 76 Organisationen das Prädikat. Neben den 13 wissenschaftlichen Institutionen wurden weitere 7 Prädikatsträger zum ersten Mal ausgezeichnet. Hinzu kamen 11 Prädikatsträger, die die Auszeichnung bereits zum zweiten Mal erhielten und die ihre Aktivitäten für Chancengleichheit in den letzten drei Jahren weiterentwickelt und gesteigert haben.

Zum ersten Mal erhielten das Prädikat:

BARMER Ersatzkasse  
Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg  
Bürogemeinschaft der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Erfurt

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH  
LAUBAG Lausitzer Braunkohle Aktiengesellschaft, Senftenberg  
Sparkasse Saarbrücken  
Volkswagen Betriebskrankenkasse, Wolfsburg

Bereits zum zweiten Mal wurden ausgezeichnet:

Axel Springer Verlag AG, Betriebsstätte Hamburg  
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., Erfurt  
Deutsche Bank AG, Frankfurt am Main  
DuPont de Nemours, Östringen  
Forschungszentrum Jülich GmbH  
IBM Deutschland GmbH  
Johnson & Johnson GmbH, Deutschland  
Landesbank Berlin - Girozentrale -  
Landeshauptstadt München  
Procter & Gamble GmbH, Schwalbach am Taunus  
Robert Bosch GmbH, Werk Ansbach

Der Kongress war auch Abschlussveranstaltung des Projektes TOTAL E-QUALITY Science Award.

Zum Kongress erschien ein weiterer TOTAL E-QUALITY Newsletter . Ausgabe 7. Er ist der letzte im Rahmen des Projektes und hat als Themenschwerpunkt die Verbindung von Wissenschaft und Wirtschaft sowie den Übergang von Studium zur Berufstätigkeit zum Inhalt.

Ebenfalls erschienen ist die neue Imagebroschüre von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V., in der Ansatz, Ziele und Aktivitäten sowie die Akteure, Förderer und Prädikatsträger vorgestellt werden.

Das Handbuch zum TOTAL E-QUALITY Management an Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Sommer in der Publikationsreihe des Kompetenzzentrums für Frauen in der Wissenschaft, CEWS erscheinen. Darin wird das Selbstbewertungsinstrument erläutert, Anleitung beim Ausfüllen geliefert und Unterstützung bei der Bewerbung um das Prädikat gegeben. Darüber hinaus enthält es Hinweise zur Umsetzung des Self-Assessment-Prozesses und von Total E-QUALITY Management. Eine Zusammenfassung der Ansätze, Ziele und bisherigen Erfahrungen mit TOTAL E-QUALITY ergänzen das Handbuch ebenso wie eine Darstellung des Diskussionsstandes um Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement im Wissenschaftsbereich.

**Quelle:** <http://www.total-e-quality-science.de/ziel.html>, Stand: 12.06.03

## **ZIEL**

Qualitätsmanagement und Qualitätsvergleich als Anreiz zur Verbesserung von Organisationsleistungen gewinnen auch in wissenschaftlichen Einrichtungen an Bedeutung. Grundlegend für eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit ist der Wechsel von herkömmlicher Personalverwaltung zu innovativer Personalpolitik.

Die Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats soll die Prozesse, die eine Aufnahme von Gleichstellungsparametern in die Reformmaßnahmen vorsehen, unterstützen. Es soll die Motivation von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, innovative Formen der Gleichstellung in den Prozess der Reorganisation zu integrieren, fördern. Das Selbstbewertungsinstrument soll es den Hochschulen ermöglichen, ihre jeweilige Situation in bezug auf die Gleichstellung von Frauen zu beurteilen und diese - im Sinne eines Benchmarkings - mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen zu vergleichen.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen können mit dem vorliegenden Selbstbewertungsinstrument im Self-Assessment ihren Entwicklungsstand von Chancengleichheit feststellen und bewerten, sich dem Vergleich mit anderen Einrichtungen stellen sowie sich um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat bewerben. Damit erhalten sie auch eine Anregung, ihre Chancengleichheitspolitik weiterzuentwickeln und deren Qualität zu verbessern.

Die Bewertung soll die Standortbestimmung der Maßnahmen sowie die Transparenz und den Leistungsvergleich zwischen den Einrichtungen ermöglichen. Mit der Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats sollen beispielhafte Entwicklungen herausgestellt und der Durchsetzung der Chancengleichheit an Hochschulen und

Forschungseinrichtungen neue Impulse gegeben werden. Damit soll die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt werden.

Dies erfolgt auch im Sinne der Neufassung des Hochschulrahmengesetzes. In dem gegenwärtigen Prozess der Modernisierung der Hochschulen sind strukturelle und inhaltliche Änderungen auch mit Blick auf die Realisierung von Chancengleichheit unabdingbar, um auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu realisieren und die hier vorhandenen Potentiale effizienter zu entwickeln und aufzunehmen. Neue Formen der Organisations- und Personalentwicklung sowie des Qualitätsmanagements können dabei zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen als Leistungs- und Qualitätsmerkmal genutzt werden. Diese Möglichkeiten sollen durch TOTAL E-QUALITY wichtige Impulse erhalten und ihre Umsetzung nachhaltig unterstützt werden.

## ANHANG 2

# TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Selbstbewertungsinstrument  
für Hochschulen und Forschungseinrichtungen





**TOTAL E-QUALITY**  
**für**  
**Hochschulen und**  
**Forschungseinrichtungen**

***Welche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit  
von Frauen und Männern führen Sie in Ihrer Hochschule bzw. Forschungseinrich-  
tung durch oder streben Sie  
als Ziel innerhalb der nächsten drei Jahre an?***

## **Selbstbewertungsinstrument für das Prädikat TOTAL E-QUALITY**

---

Mit diesem Erhebungsinstrument bewerben Sie sich für die Vergabe des TOTAL E-QUALITY-Prädikats. Das Instrument wurde speziell für wissenschaftliche Organisationen entwickelt.

Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat zeichnet Unternehmen und Institutionen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten (Leitungskräfte, wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiter/innen, Studierende) stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.

Die Bewerbung für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat und die Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit erfolgen auf freiwilliger Basis.

Mit dem Prädikat erhält die Institution eine Urkunde und ein Logo, das für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden kann.

Für das Prädikat wird eine nach Größe der Institution gestaffelte Gebühr erhoben.

### **Wer kann teilnehmen?**

---

Um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat können sich mit diesem Selbstbewertungsinstrument alle wissenschaftlichen Institutionen bewerben - Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Akademien) und Forschungseinrichtungen.

Es werden nur Bewerbungsunterlagen in die Bewertung aufgenommen, die von der Leitung der Einrichtung unterzeichnet wurden.

### **Die Unterlagen richtig bearbeiten**

---

Eine an Chancengleichheit orientierte Organisations- und Personalpolitik wird in der Praxis von den Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Institution geprägt. Wichtig ist, dass die von Ihnen gesetzten Schwerpunkte zum Ausdruck kommen.

Die Bewertung der wissenschaftlichen Organisation erfolgt auf zwei Ebenen: Auf zentraler Ebene (Verwaltung) dokumentieren Sie bitte die Situation der Beschäftigten (Statistik) und die Grundlagen der Gleichstellungspolitik. Auf dezentraler Ebene suchen Sie bitte zwei Bereiche (Fachbereiche, Abteilungen) aus, die die einzelnen Aktionsfelder differenziert durcharbeiten und dokumentieren. Wählen Sie hierfür einen Bereich mit einem niedrigen und einen Bereich mit einem hohen Anteil an Frauen aus. Bitte begründen Sie die Wahl der Bereiche. Integrieren Sie die Teilergebnisse (zentral + dezentral) in eine Gesamtbewertung.

Die zum Erreichen von Chancengleichheit gesetzten Ziele sind für die einzelnen Aktionsfelder des Selbstbewertungsinstruments als Kriterien formuliert. Zu jedem Aktionsfeld werden relevante Indikatoren benannt. Als Beispiele sind mögliche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit aufgeführt.

Zu jedem Aktionsfeld sollten Sie aus zentraler Sicht die in Ihrer Organisation verfolgte Politik darlegen und einschätzen. Orientierungspunkte hierfür sind die in der Organisation gesetzten Ziele im Hinblick auf Chancengleichheit, die verfolgten Strategien und Unterstützungen zum Erreichen dieser Ziele sowie die Umsetzung der zentralen Ziele und Strategien in den dezentralen Einheiten (Fachbereiche, Abteilungen).

Bitte differenzieren Sie in Ihrer Darstellung Aktivitäten, die das wissenschaftliche und das wissenschaftsstützende Personal betreffen.

Voraussetzung für die Prädikatsvergabe ist **nicht**, dass alle der unter den jeweiligen Indikatoren der Aktionsfeldern genannten Aktivitäten realisiert werden, sondern dass sie den Kriterien der Aktionsfelder genügen. Bitte nennen Sie alle Aktivitäten, die Sie in einem Aktionsfeld haben, auch wenn diese bei den Beispielen im Instrument nicht erwähnt sind.

Die vorgegebenen Kategorien „ja/umgesetzt“ und „geplant“ sollten jeweils das Datum des Einführungszeitpunkts der von Ihnen aufgeführten Aktivitäten enthalten.

Benennen Sie eine/n Ansprechpartner/in aus Ihrer Institution, die/der für Rückfragen zur Verfügung steht. Rückfragen werden in der Regel telefonisch geklärt, die Jury behält es sich aber vor, falls notwendig, Ihre Institution persönlich zu besuchen.

Das Instrument ist eine Unterlage zur Selbstbewertung. Ihre Angaben sollten deshalb wahrheitsgemäß sein.

### **Ihre Angaben belegen: Dokumentation**

---

Fügen Sie als Anlage Belege für Ihre Aktivitäten bei. Dies können sein: Grundordnungen, Rahmen- und Förderpläne, Richtlinien, Empfehlungen, Projekte, Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungsprogramme, Aufzeichnungen, Rundschreiben, Institutsmitteilungen, Haus- bzw. Hochschulzeitungen, Stellenausschreibungen etc. - alles, was Ihre Angaben unterstreicht und Ihr besonderes Engagement nachweist. Auch wenn Sie die gesetzten Ziele noch nicht erreicht haben sollten, ist es wichtig, Teilschritte, die zu diesem Ziel führen, zu dokumentieren.

Es werden nur diejenigen Belege in die Bewertung einbezogen, die in den Bewerbungsunterlagen enthalten sind. Bitte achten Sie daher auf Vollständigkeit.

### **Wer erhält das Prädikat?**

---

Die Bewerbungsunterlagen werden von einer unabhängigen Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. geprüft. Mitglieder der Jury sind fachkompetente Vertreter/innen aus dem Wissenschaftsbereich.

Beurteilt und bewertet werden das Gesamtkonzept einer Organisation sowie innovative Aktivitäten in den einzelnen Aktionsfeldern, die ziel- und ergebnisorientiert angelegt sind. Ausgangspunkt für die Bewertung bilden die jeweils geltenden gesetzlichen Grundlagen. Wissenschaftliche Institutionen, die in der Mehrzahl der Aktionsfelder überzeugende, zukunftsweisende Aktivitäten nachweisen können und ein Gesamtkonzept ihrer Chancengleichheitspolitik im Sinne einer Gender-Mainstreaming-Strategie erkennen lassen, werden mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet.

Sie können das Prädikat uneingeschränkt in Ihrer Werbung verwenden. Es ist drei Jahre lang gültig und muss danach erneut beantragt werden.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

## **Was geschieht mit den Unterlagen?**

---

Ihre Bewerbungsunterlagen werden beim Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. archiviert.

Sie werden nicht veröffentlicht und auch niemandem außerhalb der gewählten Gremien des Vereins TOTAL E-QUALITY und der Jury zugänglich gemacht.

Ihre Bereitschaft, Ihre Unterlagen für eine - anonymisierte - wissenschaftliche Auswertung im Auftrag des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. zur Verfügung zu stellen, setzen wir voraus.

## **Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.**

---

Personen, Unternehmen und Institutionen, die sich der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf verpflichtet fühlen, können Mitglied im Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. werden.

### **Ihre Bewerbungen schicken Sie bitte an die Jury des Vereins:**

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.  
Magelsfeld 11 - 15  
Bad Bocklet  
Tel.: 09708-909-290  
Fax: 09708-909-298  
E-Mail: [info@total-e-quality.de](mailto:info@total-e-quality.de)  
Internet: [www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de)

Hier erhalten Sie auch gerne weitere Informationen zum Verein. Spezielle Informationen für den wissenschaftlichen Bereich finden Sie unter [www.total-e-quality-science.de](http://www.total-e-quality-science.de)

Für Nachfragen zur Bearbeitung des Instruments steht Ihnen die Vorsitzende der Jury Carola Busch gerne zur Verfügung.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.  
Emil-von-Behring-Str. 4  
60439 Frankfurt/Main  
Tel.: 069 - 95808-273  
Fax: 069 - 95808-259  
E-mail: [busch.calchera.bwhw@t-online.de](mailto:busch.calchera.bwhw@t-online.de)



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Das Selbstbewertungsinstrument wurde entwickelt im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts.

## ANGABEN ZUR EINRICHTUNG

Name	
Anschrift	
Ansprechpartner/innen	
Telefon	
Telefax	
e-mail	
Internet	
Anzahl und Name der Fachbereiche/Fakultäten (Hochschule) bzw. Institute und Abteilungen (Forschungseinrichtung)  (bitte in der Anlage auflisten)	
Gesamtbudget (jährlich)	
<i>davon:</i>	
- fest zugewiesene Mittel	
- Drittmittel	
Anzahl der Beschäftigten	
Anzahl der Studierenden	

*\*Angaben bezogen auf das letzte Kalenderjahr*

## **Aktionsfelder**

1. **Personalbeschaffung und Stellenbesetzung**
2. **Karriere- und Personalentwicklung**
3. **Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)**
4. **Institutionalisierte Gleichstellungspolitik**
5. **Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung**
6. **Organisationskultur**
7. **Forschung, Lehre und Studium**

## **Bestandsaufnahme zur Beschäftigtensituation**

## 1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

### Kriterium:

**Ausschreibungs-, Bewerbungs- u. Stellenbesetzungsverfahren sind dazu geeignet, eine angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren zu fördern und die Einstellungschancen von Frauen zu erhöhen.**

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei</b>				
<b>Ausschreibung</b> (z.B. Veröffentlichung von Ausschreibungen in speziellen Datenbanken; Verschicken von Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen an andere Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Institute, Lehrstühle; Beteiligung von Frauen (-beauftragten usw.) an Ausschreibungsverfahren für Professuren)	<input type="checkbox"/>			
<b>Auswahl- und Berufungsverfahren</b> (z.B. Auswahlkriterien für Berufungsverfahren; Entwicklung eines Leitfadens für Vorstellungsgespräche, Beteiligung von Frauen an Auswahlgremien: z.B. Gleichstellungsbeauftragte; Auswahlverfahren werden an vorhandenen Zielvereinbarungen orientiert; Beteiligung von Frauen bei externen Begutachtungen)	<input type="checkbox"/>			
<b>Personalmarketing</b> (z.B. Chancengleichheit als Imagefaktor in der Personalwerbung; interne Informationsveranstaltung über Ziele und Möglichkeiten von Personalmarketing für Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter; Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken)	<input type="checkbox"/>			
<b>1.2 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

## 2. Aktionsfeld: Karriere- und Personalentwicklung

### Kriterium:

Die Karriere- und Personalentwicklung ist so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen gefördert wird.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft</b>				
<b>Professur</b> (z.B. Unterstützungsangebot zur Etablierung in der Wissenschaft, Nutzung von Sonderprogrammen)	<input type="checkbox"/>			
<b>Promotion</b> (z.B. Assistent/innen-Programme, Graduierten-Kollegs, Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Supervision für Doktorandinnen)	<input type="checkbox"/>			
<b>Studium</b> (z.B. Beratung hinsichtlich beruflicher Perspektiven; Diplomandinnen-Kolloquien bzw. Erhöhung des Anteils von Frauen in Kolloquien, Tutorien, Förderung von Praxissemester für Frauen)	<input type="checkbox"/>			
<b>2.2 Unterstützung von Frauen des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen für</b>				
<b>die Wissenschaft</b> (z.B. Motivation und Zugang zu Lehrtätigkeiten; Übertragung von Projektleitung; Beurlaubungsmöglichkeit für Auslandsaufenthalte, Forschungssemester, Professurvertretung)	<input type="checkbox"/>			
<b>andere Organisationen</b> (z.B. Herstellen bzw. Unterstützen von Kontakten im Rahmen von Aktivitäten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft; Promotionen in Unternehmen bzw. anderen Organisationen)	<input type="checkbox"/>			



Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>2.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich</b>				
<b>Eröffnung von Berufsperspektiven</b> (z.B. Projektmanagement; Verwaltungslaufbahn, Fernstudien, Mentoring)	<input type="checkbox"/>			
<b>Berufs- und Karriereplanung</b> (z.B. regelmäßige Personalentwicklungs- bzw. Fördergespräche zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten; Angebot von Berufsplanungs-Seminaren)	<input type="checkbox"/>			
<b>2.4 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich</b>				
<b>Positionen</b> (z.B. durch Funktionswechsel mit Aufstieg; durch Projektarbeit in verantwortungsvoller Position)	<input type="checkbox"/>			
<b>Gremien</b> (z.B. durch Vorschlagen bzw. Benennen für interne und externe Gremien, Projektgruppen, Arbeitskreise, Beiräte)	<input type="checkbox"/>			
<b>2.5 Qualifizierungsangebote</b>				
<b>für Führungskräfte</b> (z.B. Personalentwicklungstraining, Gender Training)	<input type="checkbox"/>			
<b>für Führungsnachwuchs</b> (z.B. Ziele und Strategien in der Personalpolitik, Managementtraining, Careerservice, Gender Training)	<input type="checkbox"/>			
<b>aufstiegsbezogene Weiterbildung</b> (Weiterbildungsangebote, Unterstützen der Teilnahme z.B. durch Freistellung)	<input type="checkbox"/>			
<b>bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote</b> (z.B. Vorbereitung auf neue Tätigkeiten, Anpassung an neue Entwicklungen)	<input type="checkbox"/>			

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>Persönlichkeitstraining</b> (z.B. Rhetorik, Konfliktbewältigung, Gesprächsführung, Coaching)	<input type="checkbox"/>			
<b>gezieltes Qualifizierungsangebot für Frauen</b> (z.B. Führungstraining für Frauen, Karriereplanung, Verhandlungstechniken)	<input type="checkbox"/>			
<b>2.6 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

### 3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)

**Kriterium:**

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung, die es Frauen und Männern ermöglicht, Erwerbsleben und Privatleben besser zu verknüpfen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>3.1 Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiter/innen</b>  (z. B. individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten; Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt; Ansparen von Zeitkonten; Grad der Umsetzung gesetzlicher Regelungen / Betriebsvereinbarungen)	<input type="checkbox"/>			
<b>3.2 flexible Arbeitsortwahl</b> (z. B. Arbeiten an variierenden Standorten; alternierende Telearbeit; Arbeiten zu Hause)	<input type="checkbox"/>			
<b>3.3 Sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

3. Aktionsfeld

**Kriterium:**

**Die Organisation trägt dazu bei, dass ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Elternschaft / familiäre Verpflichtungen mit ihrer beruflichen Entwicklung in Einklang bringen können.**

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>3.4 Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten</b>				
<b>Information, Beratung, Veranstaltungen</b> (z.B. über gesetzliche und institutionelle Möglichkeiten bei der Inanspruchnahme von Erziehungszeiten für beide Eltern; Seminare zur Lebensplanung von Müttern und Vätern)	<input type="checkbox"/>			
<b>Maßnahmen zur Freistellung</b> (z.B. durch flexible Möglichkeiten bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen; Nacharbeiten von Ausfallzeiten)	<input type="checkbox"/>			
<b>Angebote zur Kinderbetreuung</b> (z.B. Kindertagesstätten in der Institution; Belegplätze; Familienservice; Elterninitiativen, Ferienbetreuung, Sponsoring von Betreuungseinrichtungen; Aufenthaltsräume für Studierende mit Kindern: Wickel-, Stillräume)	<input type="checkbox"/>			
<b>3.5 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase</b>				
<b>Angebote zum Kontakthalten</b> (z.B. persönliche Kontakte und kontinuierliche Information über die Institution; aktives Angebot zur Nutzung von Vertretungsmöglichkeiten)	<input type="checkbox"/>			
<b>Angebote zur Weiterbildung</b> (z.B. Hinweise auf intern und extern angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienphase)	<input type="checkbox"/>			
<b>3.6 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

#### 4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

**Kriterium:**

**Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.**

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert</b>				
<b><i>in Funktionen</i></b> (z.B. das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bzw. vergleichbare Funktionsträgerinnen; Frauenbüro; Gleichstellungskommissionen)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>in verbindlichen Regelungen</i></b> (z.B. schriftliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit – Grundsatzbeschlüsse; Betriebsvereinbarungen; Leitbilder; Jahresberichte; Gleichstellungspläne etc.)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>in der Organisationsentwicklung</i></b> (z.B. Gleichstellungspolitik als Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklungsplanung)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten</i></b> (z.B. Stimmrechte in Entscheidungsgremien – Berufungskommissionen, Planungs- und Steuerungsausschüssen, Aufsichtsgremien)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Ressourcenausstattung</i></b> (z.B. zeitliche Freistellung, personelle Ausstattung, finanzielle Ausstattung, räumliche und technische Ausstattung)	<input type="checkbox"/>			
<b>4.2 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

## 5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

### Kriterium:

Gleichstellungspolitische Elemente werden in neue Steuerungsinstrumente integriert.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme</b>				
<b>im Globalhaushalt</b> (z.B. x % der Sach- oder Personalmittel für Gleichstellung)	<input type="checkbox"/>			
<b>im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen</b> <b>Hochschulen</b> - zwischen Land und Organisation - zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten <b>Forschungseinrichtungen</b> - zwischen Bund und Organisation - zwischen Land und Organisation <b>zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten</b> (z.B. Gleichstellung als Leistungsparameter in Ziel- bzw. Leistungsvereinbarungen, mit gesetztem Zeitrahmen, Ressourcenvereinbarungen)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
<b>sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen</b> (z. B. Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden, Entwicklung eines Frauenförderplans mit Zielvorgaben, realistischen Teilschritten und integriertem Controlling; gesetzter Zeitrahmen, Ressourcenvereinbarungen)	<input type="checkbox"/>			
<b>5.2 Integration von Gleichstellung in Controlling-systeme</b>				
<b>in der Personaldatenerhebung</b> (z.B. Führen von geschlechterdifferenzierten Statistiken, Teilnahme an Weiterbildung)	<input type="checkbox"/>			

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten</b> (z.B. Berichte aus den dezentralen Einheiten)	<input type="checkbox"/>			
<b>5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren</b>				
<b>gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert</b> (zu Forschung, Lehre, Studium, Nachwuchsförderung; Beteiligung von Frauen an Evaluationsgremien, in Peer-Review-Verfahren)	<input type="checkbox"/>			
<b>geschlechterdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren</b> (z.B. Anwendung geeigneter Methoden, Instrumente)	<input type="checkbox"/>			
<b>5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien*</b>				
<b>zentrale Gremien</b> (z.B. Lenkungsausschüsse, neue Gremien im OE-Prozess, Senatskommissionen, Forschungsrat, Gleichstellungskommissionen, Aufsichtsgremien usw.)	<input type="checkbox"/>			
<b>dezentrale Gremien</b> (z.B. Abteilungssitzungen, Fachbereichs- bzw. Fakultätsräte, Institutsausschüsse, OE-Arbeitsgruppen/Projektgruppen usw.)	<input type="checkbox"/>			
<b>5.5 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

\*Bitte Frauenanteile ausweisen

## 6. Aktionsfeld: Organisationskultur

### Kriterium:

Die Einrichtung fördert Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit und wirkt damit auf die Veränderung der Organisationskultur hin.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und –politik</b>				
<b><i>Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung</i></b>	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Aussagen zur Chancengleichheit finden sich in Leitlinien, Organisationsgrundsätzen u.ä.</i></b>	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache</i></b> (z.B. in Ansprachen, Vorträgen; Veröffentlichungen; Informationen über sprachlich akzeptable Alternativen)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil</i></b> (z.B. durch (Teil-) Denomination von Stellen für Frauen- und Genderforschung; Gastprofessuren)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit</i></b> (z.B. interne oder externe Veranstaltungen, schriftliche Informationen, Schulungen usw.)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch gut entwickelte Informationspolitik</i></b> (z.B. interne Publikationsorgane, Intranet; andere Medien; Personal- bzw. Betriebsversammlungen)	<input type="checkbox"/>			
<b>6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens</b>				
<b><i>Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz</i></b> (z.B. durch Veröffentlichungen, Informationsmaterialien, Rundschreiben, Verhaltenstrainings, Gesprächskreise, Veranstaltungen)	<input type="checkbox"/>			



Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>Angebot von Trainings</b> (z.B. Gender Training; Kommunikationstraining; Veranstaltungen zu: unterschiedliche Kommunikationsstrukturen von Frauen und Männern; sexuelle Belästigung bzw. Gewalt; Mobbing; Rassismus)	<input type="checkbox"/>			
<b>Angaben zu den Zielgruppen der Qualifizierungsangebote</b> (z.B. alle Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Führungsnachwuchs, Wissenschaftler/innen, wissenschaftsstützendes Personal)	<input type="checkbox"/>			
<b>6.3 Förderung von Teamarbeit</b> (gemischtgeschlechtlich)				
<b>Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte</b> (z.B. spezielle Ansprechpartner/innen; Beratungsstellen u.a. bei Mobbing und sexueller Belästigung)	<input type="checkbox"/>			
<b>6.4 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

## 7. Aktionsfeld:      Forschung, Lehre und Studium

### Kriterium:

Erkenntnisse aus der Frauen- und Genderforschung sind in Forschung, Lehre und Studium integriert

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung in</b>				
<p><b>Forschung*</b></p> <p>(z.B. interdisziplinäre Forschungszusammenhänge mit expliziter Berücksichtigung der Frauen- und Genderforschung; Begleitforschung zu Maßnahmen und Instrumenten, die darauf angelegt sind, den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Forschungsbereichen / Studiengängen zu erhöhen; spezifische Kolloquien mit Themenschwerpunkt Frauen- und Genderforschung)</p>	<input type="checkbox"/>			
<p><b>Lehre</b></p> <p>(z.B. Integration von Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung in Curriculae der Fachbereiche; spezifische Kolloquien mit Themenschwerpunkt Frauen- und Genderforschung; monoedukative Seminarangebote für Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen; Gastprofessorinnen; Einrichtung von Frauenstudiengängen; Frauenstudien)</p>	<input type="checkbox"/>			
<p><b>Studium</b></p> <p>(z.B. Anregung von Studierenden in Seminar- bzw. Haus- und Abschlussarbeiten Themen der Frauen- und Genderforschung zu berücksichtigen;)</p>	<input type="checkbox"/>			
<b>7.2 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<p><b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)</p>				

Das gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Forschungsaktivitäten beinhalten.

**Kriterium:**

**Aktivitäten der Organisation sind darauf angelegt, junge Frauen für ein Studium zu gewinnen, ihre Integration in die Organisation zu verbessern und ihre Chancen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Karrieren zu erhöhen.**

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>7.3 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind</b>				
<b><i>Informationsaktivitäten an Schulen</i></b> (z.B. Studieninhalte; Qualifizierungswege; berufliche Perspektiven etc.)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>Begleitung während des Studiums</i></b> (z.B. durch regelmäßige begleitende Studienberatungen; Vermittlung von Praktika; Tutorien für Studentinnen; Mentoring-Programme; regelmäßige Informationen über den wissenschaftlichen Qualifizierungsweg)	<input type="checkbox"/>			
<b><i>andere Strukturverbesserungsmaßnahmen</i></b> (z.B. Einrichtung von Speziallaboren für Studentinnen und Schülerinnen zur Sammlung von praktischen Erfahrungen in technischen Studiengängen)	<input type="checkbox"/>			
<b>7.4 sonstige Aktivitäten</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

## Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

### Allgemeine Angaben zum Personal

	gesamt	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil ist in den letzten 5 Jahren*		
wissenschaftlich Beschäftigte			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungseinrichtungen: <i>darunter:</i> befristete Stellen			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Angaben zu den Leitungspositionen

Leitungsfunktionen	gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Frauen- anteil ist in den letzten 5 Jahren		
				↑	↓	↔
Bitte tragen Sie entsprechend der Struktur Ihrer Organisation folgende oder analoge Positionen bzw. Funktionen ein:						
z.B. Präsident/in / Geschäftsleitung				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Vizepräsident/in / stellvertretende Leitung				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Kanzler/in / kaufmännische Geschäftsleitung				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Programmdirektor/innen bzw. vergleichbare Funktionen				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Dekan/innen, Institutsleiter/innen / Bereichsleiter/innen (Forschung) usw.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Dezernent/innen, Ableitungsleiter/innen usw.				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*↑ = gestiegen, ↓ = gesunken, ↔ = gleichgeblieben

**Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal\*****Hochschulen (Daten insgesamt und nach ausgewählten Fachbereichen bzw. Fakultäten angeben)**

<b>Statusgruppen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
Professuren : Studierende	:
Habilitationen : Promotionen	:
Promotionen : Absolvent/innen	:
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	:
Absolvent/innen : Studierende	:

**Fachhochschulen (Daten insgesamt und nach ausgewählten Fachbereichen angeben)**

<b>Statusgruppen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
Professuren : Studierende	:
Absolvent/innen : Studierende	:
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	:

**Forschungseinrichtungen (Daten insgesamt und nach ausgewählten Abteilungen angeben)**

<b>Statusgruppen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
Führungspositionen : Mitarbeiter/innen	:
Postdoktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	:
Doktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	:

*\*Bitte Zahlen über 2 Jahre erheben und mitteln*

**Wissenschaftliches und künstlerisches Personal****(organisationsweit und Abteilungen oder Fachbereiche bzw. Fakultäten)**

Einheit/Status	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
				↑	↓	↔
C4/AT (S)*				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C3/AT (S)*				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2/AT *				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1/AT *				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT I /A16				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT Ia /A15				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT Ib /A14				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IIa /A13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IIb				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT III				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IV				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wiss. Hilfskräfte				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
studentische Hilfskräfte				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*bzw. entsprechende Besoldungsgruppen

**Wissenschaftlicher Nachwuchs**

Einheit/Status	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
				↑	↓	↔
Neuberufungen bei Professuren				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilitationen				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Post-Doktorand/innen (Forschungseinrichtungen)				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Post-doc-Stipendiat/innen*				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doktorand/innen				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotions-Stipendiat/innen*				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienabschlüsse (Diplom, Magister, Staatsexamina, andere Abschlüsse)				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studierende				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienanfänger/innen				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*\*Wenn die Stipendien aus eigenen Mitteln finanziert werden oder aus Sonder- bzw. Fremdmitteln, die von der Organisation eingeworben wurden (z.B. Graduiertenkollegs usw.)*

**Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich**

Beschäftigungs- bereich/ Besoldungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen					
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil ist in den letz- ten 5 Jahren		
				↑	↓	↔
B				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A15				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A14				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A11				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A10				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 9				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 8				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 7				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 6				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 5				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 4				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 3				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 2				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 1				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich**

Beschäftigungs- bereich/ Vergütungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen					
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil ist in den letz- ten 5 Jahren		
BAT				↑	↓	↔
I				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ia				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ib				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IIa				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IIb				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IVa				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IVb				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Va/Vb				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vc				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIa/VIb				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VII				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VIII				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IX				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ANHANG 3

## **Good Practices: Forschungszentrum Jülich**

### **Forschungszentrum Jülich - Aktionslinien für Chancengleichheit**

"Zukunft ist unsere Aufgabe", so bringt das Forschungszentrum Jülich, eines der 16 Helmholtz-Zentren in Deutschland, seine Arbeit auf einen einfachen Nenner. 4200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen sich in einer der größten Forschungseinrichtungen in Europa der Erforschung aktueller gesellschaftsrelevanter Themen. In Jülich arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Disziplinen Physik, Chemie, Biologie, Medizin und Ingenieurwissenschaften in den Bereichen Energie, Umwelt, Leben, Informationen und Materie eng zusammen. Langfristige, grundlagenorientierte Beiträge zu Naturwissenschaft und Technik werden ebenso erarbeitet wie konkrete technologische Anwendungen für die Industrie.

Gerade in Zeiten knapper werdender qualifizierter Nachwuchskräfte richtet das Forschungszentrum daher das Augenmerk auf die Förderung der Chancengleichheit. Denn die Attraktivität eines Unternehmens für qualifizierte Mitarbeiterinnen ist ein wichtiger Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit in der Wissenschaft. Das Forschungszentrum verfolgt in fünf Aktionslinien, die 1998 eingeführt wurden, das Ziel der Chancengleichheit, um das bislang nicht ausreichend genutzte Innovations- und Qualifikationspotenzial von Frauen besser auszuschöpfen:

Mit der ersten Aktionslinie sollen klare Rahmenbedingungen geschaffen werden, als Voraussetzung für Chancengleichheit. Zu besetzende Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben. Insbesondere werden gezielt Wissenschaftlerinnen angesprochen, denn der Anteil der weiblichen Wissenschaftler beträgt keine 10 % und es existiert noch keine weibliche C4-Professur. Desweiteren ist gewährleistet, dass bei Stellenbesetzungsverfahren fortlaufend Frauen anwesend sind. Falls keine Bewerberin berücksichtigt wird, muss dies ausführlich begründet werden. Darüber hinaus wird eine Bewerberstatistik geführt.

Mit der zweiten Aktionslinie wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfolgt. An erster Stelle ist hier das im Jahr 2000 eingerichtete "Kinderbüro" zu nennen, das allen Beschäftigten behilflich ist, die Unterstützung bei der Betreuung ihrer Kinder benötigen. Vermittelt werden speziell geschulte Tagesmütter, Babysitter, Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen und Seminaren, Ferienspielangebote und Kindertagesstättenplätze. Bereits 1998 wurde die Mitarbeiter-Initiative "Kleine Füchse" gegründet, die ebenfalls Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder unterstützt. Sie richtet u.a. Kinderferienspiele aus und ist derzeit dabei, eine Kindertagesstätte zu realisieren. Eine Krabbelgruppe für Kinder im Alter von 1-3 Jahren konnte bereits mit Unterstützung des FZJ realisiert werden. Um Berufstätigkeit und Familie besser miteinander zu verbinden, werden flexible Arbeitszeitmodelle angeboten, wie z.B. verschiedene Teilzeitmodelle und Telearbeit.

Die dritte Aktionslinie Gremien/Frauenspezifische Fragestellungen soll dazu führen, dass Frauen an Entscheidungen beteiligt und bei allen Maßnahmen berücksichtigt werden. Dazu beitragen soll das Büro Chancengleichheit, der Ausschuss für Chancengleichheit und die Einbeziehung des Themas in die Öffentlichkeitsarbeit des Forschungszentrums.

Mittels der vierten Aktionslinie Frauen in Führungspositionen sollen gezielt Karrierechancen von jungen Wissenschaftlerinnen verbessert werden. Durch drei Programme für qualifizierte Wissenschaftlerinnen will man diesem Ziel näher kommen: das Sofortprogramm für Wissenschaftlerinnen, das Tenure-Track-Programm und das Coaching/Mentoring-Programm.

Im Sofort-Programm wurden sechs Dauerstellen für Wissenschaftlerinnen eingerichtet mit der Möglichkeit, eine eigene Arbeitsgruppe aufzubauen mit wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter/innen. Zielgruppe sind Wissenschaftlerinnen, die kurz vor der Professur stehen. Bedingungen an die Teilnehmerinnen sind Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung eigener Forschungskonzepte und Auslandserfahrungen. Durch das Programm konnten 30 neue Stellen geschaffen werden.

Im Tenure-Track-Programm wird Nachwuchswissenschaftlerinnen zunächst in der Orientierungsphase ein auf zwei Jahre befristeter Vertrag angeboten, der dann in einen unbefristeten Vertrag übergeht (Qualifizierungsphase). Es besteht die Möglichkeit, eigene wissenschaftliche Projekte zu verfolgen. Weiterhin sollen Führungserfahrungen erweitert und gefestigt werden. Anforderung an die Bewerberinnen sind eine besonders qualifizierte Promotion im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, Engagement und Motivation. Hierdurch wurden drei mal drei Positionen geschaffen.

Begleitet werden diese Programme vom Coaching/Mentoring-Programm. Die Teilnehmerinnen sollen hierdurch gezielt gefördert und für den Erfolg in ihren Laufbahnen trainiert werden. Das Programm gliedert sich in eine Trainings- und Coaching-Phase und in eine Mentoring-Phase.

In der ersten Phase soll den Frauen das notwendige Handwerkszeug, das sie als Führungskräfte benötigen, vermittelt werden, und zwar im Sinne einer leistungsbezogenen Rundumqualifikation für Führungserfolg. An diese Phase schließt sich die Mentoring-Phase an. Unter Mentoring wird die one-to-one-Beziehung zwischen einer im Beruf erfahrenen Persönlichkeit und einer Nachwuchskraft verstanden, in der der/die Erfahrene außerhalb einer formalen Vorgesetztenfunktion eine Nachwuchskraft in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und berät. Der Mentor/die Mentorin unterstützt die akademische Laufbahn des Mentees, hilft Kontakte zu knüpfen und Einblicke in wissenschaftliche Zusammenhänge zu erlangen. Diesbezüglich kooperiert das Forschungszentrum mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V. in Berlin.

Die fünfte Aktionslinie Frauen in bisher männlich dominierten Berufen soll bei Frauen und Mädchen Barrieren und Vorurteile gegenüber naturwissenschaftlich-technischen Tätigkeiten abbauen. Gerade auch für den weiblichen Nachwuchs soll etwas getan werden und letztlich will man jungen Frauen eine qualifizierte Ausbildung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zusichern. Um Vorurteile und Hindernisse abzubauen, werden speziell für Mädchen Workshops zu Naturwissenschaft und Technik angeboten und finden Informationsveranstaltungen zur Berufsausbildung statt. Außerdem beteiligt sich das Forschungszentrum an "Schnupper-Unis" und richtet "Mädchen-Technik-Tage" aus.

Erwähnenswert ist des weiteren das bereits 1996 gegründete „Forum für Sekretärinnen“. In diesem Forum finden Diskussionen zum immer komplexer werdenden Berufsbild statt, Verbesserungsvorschläge zur institutionsübergreifenden Kommunikation und Fortbildungsseminare werden erarbeitet. Außerdem stellt es eine Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitarbeiterinnen dar. Das Ziel des Forums ist eine höhere Anerkennung der Arbeitsleistungen im Sekretariatsbereich z. B. durch eine höhere Eingruppierung nach geleisteter Weiterbildung.

Ansprechpartnerin:

Petra Bender

Büro für Chancengleichheit

Forschungszentrum Jülich

Tel.: 02461-61-2005

Fax: 02461-61-8040

E-Mail: [chancengleichheit@fz-juelich.de](mailto:chancengleichheit@fz-juelich.de)

## ANHANG 4

### Quellenangabe:

Der Anhang 4 umfasst die vollständig und unverändert wiedergegebene On-line Publikation von EUROSTAT **„Frauen in der öffentlich geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an den Hochschulen in Europa (1)“, 08/11/2001**, aus der Kategorie: Statistik kurz gefasst zum Thema: Wissenschaft & Technologie. Dieses Produkt ist als PDF-Datei unter der Katalog-Nr. KS-NS-01-007-DE-1 kostenlos als Down-load auf der Homepage von EUROSTAT unter: [http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/DE?catalogue=Eurostat&collection=02-Statistics%20in%20Focus&product=KS-NS-01-007-\\_-I-DE](http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/DE?catalogue=Eurostat&collection=02-Statistics%20in%20Focus&product=KS-NS-01-007-_-I-DE) erhältlich.

## Inhalt

Einleitende Bemerkungen ..... 2

Forscherinnen in der Europäischen Union nach Sektoren ..... 2

Forscherinnen an Hochschulen nach Wissenschaftszweigen.... 3

Forscherinnen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. öffentlichen Einrichtungen nach Wissenschaftszweigen ..... 4

Professorinnen an Hochschulen ..... 4

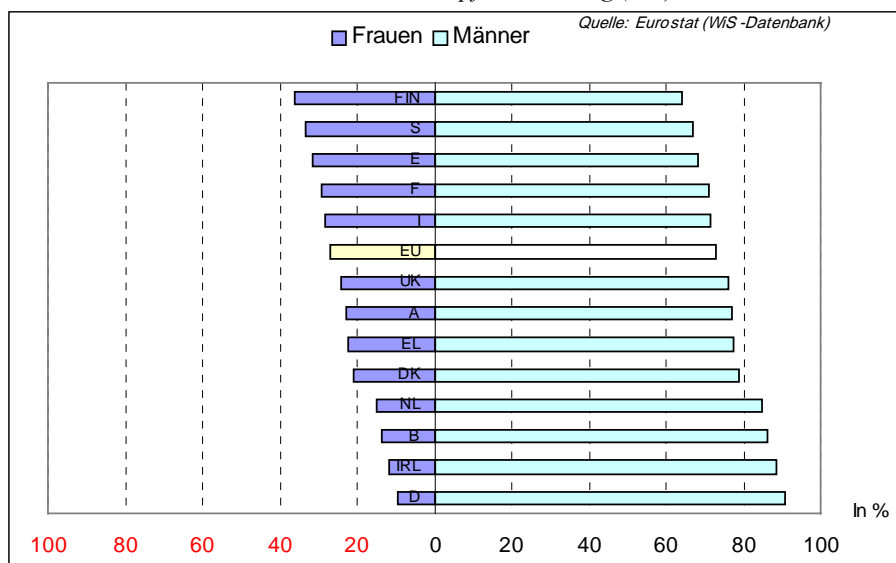
Forschungsmittel ..... 6



# Frauen in der öffentlich geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Hochschulen in Europa <sup>(1)</sup>

Ibrahim LAAFIA und Anna LARSSON

Schaubild 1: Anteil von Frauen und Männern mit Lehrbefugnis (%) für den Hochschulbereich, Pro-Kopf-Auszählung (HC), 1999



**Hinweise:**

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999: EL, E, FIN, UK: 1997; D, IRL, A, S: 1998
- EU: außer L, P. Geschätzte Daten.
- Ausnahmen von HC: EL, E, NL, S: FTE
- Full Professors, Assistant Professors, Associated Professors (ETAN-Klassifikation)

- Europaweit sind Frauen mit Lehrbefugnis an Hochschulen stark unterrepräsentiert, wobei der EU-Durchschnitt bei 27 % liegt – mit einer Spannweite von 9 % (in Deutschland – hier wurden nur Professorinnen berücksichtigt) bis zu 35 % (in Finnland).
- In Europa sind unter den Forschenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. sonstigen öffentlichen Einrichtungen mehr Männer als Frauen anzutreffen. Im Jahre 1999 waren über zwei Drittel der Forschenden an außeruniversitären bzw. öffentlichen Einrichtungen und etwas weniger als drei Viertel im Hochschulbereich Männer.
- Der Anteil an Forscherinnen fällt je nach Disziplin und Land unterschiedlich hoch aus. Kein EU-Mitgliedsland hat beispielsweise mehr als ein Drittel Forscherinnen in den Ingenieur- und Technikwissenschaften aufzuweisen, während die Beteiligung von Frauen und Männern in der Medizin sowie den Sozial- und Geisteswissenschaften ausgeglichener ist.
- Je höher die Position in der akademischen Laufbahn, desto geringer ist die Frauenbeteiligung. An der Spitze der Professuren ist der Frauenanteil besonders gering (11 %).
- Männer und Frauen haben nahezu gleiche Erfolgsquoten bei der Bewilligung von Forschungsmitteln, allerdings stellen Frauen seltener entsprechende Anträge.

(1) Mit diesem Bericht/ Statistiken werden erstevorläufige Ergebnisse eines Projekts vorgelegt, das gemeinsam von Eurostat, dem Referat A4 Forschung und Entwicklung, Methoden und Datenanalysen in Zusammenarbeit mit der GD Forschung, Referat C5 Frauen und Wissenschaft durchgeführt wurde. Die Vergleichbarkeit der Daten ist nicht immer gegeben. Die Kategorien werden zur Zeit überprüft und weiterentwickelt.

## Einleitende Bemerkungen

In den letzten Jahren hat man damit begonnen, sich dem Problem fehlender Gemeinschaftsstatistiken über Frauen in der Wissenschaft zuzuwenden. In seiner Entschließung vom 20. Mai 1999 zum Thema Frauen und Wissenschaft hat der Rat der Forschungsminister die Mitgliedstaaten aufgefordert, Informationen über die Beteiligung von Frauen und Männern am F&E-Personal zur Verfügung zu stellen. Während in den meisten EU-Ländern ebenso viele oder sogar mehr Frauen als Männer an der Universität eingeschrieben sind, lassen die nationalen Daten erkennen, dass Frauen ab dem Hochschulabschluss stärker verdrängt werden als Männer. Versuche, die Hintergründe zu durchleuchten, wurden durch das Fehlen von Daten und Informationen – insbesondere von vergleichbaren Daten – erschwert.

Auf der Grundlage der von den Mitgliedern der Helsinki-Gruppe Frauen und Wissenschaft in jedem Mitgliedstaat erhobenen Daten – wenn möglich, in Anlehnung an die internationalen Klassifikationen –, legt diese Veröffentlichung erste vorläufige Ergebnisse über die Beteiligung von Frauen an Lehre und Forschung in der EU im öffentlichen Bereich vor, d. h. in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. öffentlichen Einrichtungen. Untersucht wurde u. a. der Anteil der Forscherinnen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgeschlüsselt nach wissenschaftlichen Disziplinen, sowie der Erfolg von Frauen bei der Beantragung von Forschungsmitteln für ihre Forschungstätigkeiten.

### Forscherinnen in der Europäischen Union nach Sektoren - ein Bild der Unterrepräsentation in der öffentlichen Forschung

In der Europäischen Union stellen Männer die Mehrheit unter den Forschenden im öffentlichen Bereich. In der Forschung an Hochschulen sind im Durchschnitt der EU knapp über 70 % der Forschenden Männer, und in keinem EU-Mitgliedstaat wird diese Männerdominanz durchbrochen. In den meisten Ländern liegt das Verhältnis von Forschern zu Forscherinnen eher bei 2:1, so dass von einem Gleichgewicht keine Rede sein kann.

Nur wenige Länder – Irland, Griechenland und Portugal – erreichen im Hochschulbereich einen Frauenanteil von über 40 %. Am niedrigsten ist der Anteil der Frauen in Belgien, in den Niederlanden und in Deutschland, wo man unter Forschenden an Hochschulen weniger als 20 % Frauen antrifft (Schaubild 2).

Im Bereich außeruniversitärer Forschungseinrichtungen bzw. öffentlicher Einrichtungen sind EU-weit nur geringe Unterschiede festzustellen; der durchschnittliche Anteil der Forscherinnen liegt bei 34 %. Eine Ausnahme bildet hierbei Portugal, wo der Anteil der Forscherinnen in diesem Sektor mit 53 % über dem der Forscher (47 %) liegt (Schaubild 3). Daten für die Länder mit dem niedrigsten Anteil an Forscherinnen im Hochschulbereich – d. h. für Belgien, Deutschland und die Niederlande – stehen nicht zur Verfügung.

Schaubild 3: Anteil der Forscher/Forscherinnen nach Geschlecht (%) auf dem Sektor staatliche Einrichtungen, (HC), 1999

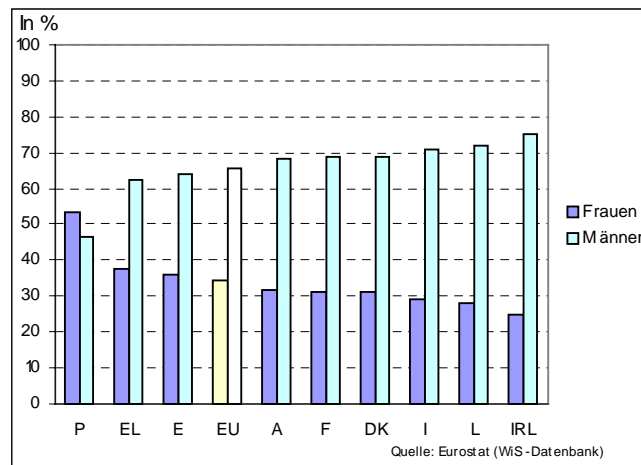
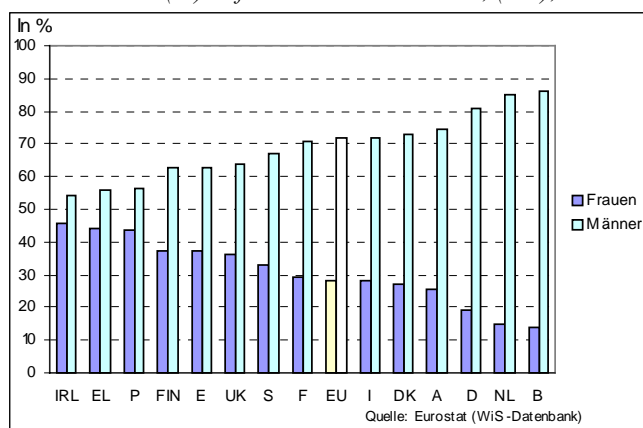


Schaubild 2: Anteil der Forscher/Forscherinnen nach Geschlecht (%) auf dem Hochschulsektor, (HC), 1999



#### Hinweise:

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999: D, E, P, FIN, UK: 1997; A: 1998
- EU: außer L. Geschätzte Daten

- Ausnahmen von HC: D, E, NL: FTE
- Ausnahmen von der Definition „Forscher“ des Frascati-Handbuchs: B, I, NL, FIN, UK

#### Hinweise:

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999: E, P: 1997; A: 1998; L: 2000
- EU: außer B, D, NL, FIN, S, UK. Geschätzte Daten
- Ausnahmen von der HC: E: FTE

Ähnlich ist die Situation an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. öffentlichen Einrichtungen, EU-weit mit nur einer Forscherin auf drei Forscher – Frauen besonders in der Minderheit sind.

Das Datenmaterial über die Beteiligung von Frauen an Forschung und Entwicklung im Wirtschaftssektor ist bisher noch recht dürftig, so dass sich die einschlägige Analyse auf den öffentlichen Sektor beschränkt. Europaweit sind jedoch inzwischen Bemühungen im Gang, diesen Mangel zu beheben.

(2) Am 20. Mai 1999 verabschiedete Entschließung des Rates ABl. C/201 vom 16.07.1999.

(3) EU-weit liegt der Anteil der Studentinnen im Tertiärsektor bei 52 %. Siehe „Bildung in Europa“, Eurostat, 1999.

(4) Die Helsinki-Gruppe Frauen und Wissenschaft: Eine von der Kommission im November 1999 eingerichtete Gruppe von nationaler Beamten/Beamtinnen, deren Aufgabe darin besteht, die Frauen in der wissenschaftlichen Forschung auf nationaler Ebene zu fördern (weitere Informationen: s. Frauen und Wissenschaft unter [www.cordis.lu](http://www.cordis.lu)).

## Forscherinnen an Hochschulen nach Wissenschaftszweigen – weiterhin sind geschlechterspezifische Unterschiede festzustellen

Die Natur-, Ingenieur- und Technikwissenschaften haben seit jeher nur wenige Frauen angezogen, wie Tabelle 1 – Forscherinnen im Hochschulbereich – klar erkennen lässt. Die tendenzielle Konzentration von Frauen in den Sozial- und Geisteswissenschaften tritt ebenfalls recht deutlich zutage.

Eine Untersuchung sämtlicher Wissenschaftszweige an den Hochschulen ergibt bezogen auf das Jahr 1999, dass die Ingenieur- und Technikwissenschaften den niedrigsten Frauenanteil haben. Im Durchschnitt der EU findet man unter 10 Forschern den in den Ingenieur- und Technikwissenschaften nur gut eine Frau. Über 20% Frauenanteil in diesen Fachgebieten erreichen lediglich Irland und Portugal 25 % bzw. 29 %. In Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Österreich liegt der Anteil der Forscherinnen in den Ingenieur- und Technikwissenschaften unter 10 %.

In allen EU-Ländern sind die in der Forschung an Hochschulen tätigen Frauen in den Naturwissenschaften stärker vertreten als in den Ingenieur- und Technikwissenschaften. Allerdings ist der EU-Durchschnitt mit knapp einer Frau unter vier Forschende in diesem Wissenschaftszweigen noch immer recht niedrig. EU-weit gibt es in diesem Bereich erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Beteiligung von Forscherinnen: der entsprechende Anteil reicht von 48 % in Portugal und 44 % in Irland bis zu gerade 8 % bzw. 11 % in den Niederlanden und in Belgien.

Im Vergleich zu den Natur-, Ingenieur- und Technikwissenschaften ist in den Agrarwissenschaften

europaweit eine stärkere Präsenz von Forscherinnen festzustellen mit 28 % im EU-Durchschnitt.

Forscherinnen sind eher in der Medizin und den Sozial- und Geisteswissenschaften anzutreffen. In diesen Wissenschaftszweigen ist im EU-Durchschnitt eine Frau unter drei Forschenden anzutreffen. Im Gegensatz zu den Ingenieur- und Technikwissenschaften liegt der Anteil der Forscherinnen in den Sozial- und Geisteswissenschaften über dem Anteil der Forscherinnen insgesamt in dem jeweiligen Land. Besonders hoch ist z.B. der Anteil der Forscherinnen in diesen Wissenschaftszweigen in United Kingdom.

Die Lage in Portugal unterscheidet sich etwas vom übrigen Europa. Mit Ausnahme der Ingenieur- und Technikwissenschaften, wo es weniger Forscherinnen als Forscher gibt, ist der Anteil von Forscherinnen und Forschern in den übrigen vier Wissenschaftszweigen nahezu gleich.

Des Weiteren fällt auf, dass einige Länder unabhängig von dem jeweiligen Wissenschaftsbereich überhaupt einen niedrigen Anteil an Forscherinnen haben. Dies gilt für Belgien und die Niederlande, wo insgesamt nur 15 % des wissenschaftlichen Personals Frauen sind, und selbst bei den Sozial- und Geisteswissenschaften der Frauenanteil kaum über 20 % hinausgeht.

Tabelle 1: Anteil der Forscherinnen (%) auf dem Hochschulsektor nach Wissenschaftszweig, (HC), 1999

	Naturwissenschaften	Ingenieur- u. Technikwissenschaften	Medizin	Agrarwissenschaften	Sozial- u. Geisteswissenschaften	Insgesamt
<b>EU</b>	23	12	33	28	32	26
B	11	2	13	8	21	15
DK	23	13	32	43	32	27
D	14	9	30	25	27	19
F	29	17	21	:	38	29
IRL	44	25	68	:	55	46
I	31	13	23	24	36	28
NL	8	6	17	11	20	15
A	18	9	32	31	33	25
P	48	29	46	41	47	43
FIN	29	19	48	37	45	37
S	29	18	39	41	36	32
UK	31	14	55	40	54	36

Quelle: Eurostat (WiS-Datenbank)

**Hinweise:**

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999:  
D, P, FIN, UK: 1997  
A: 1998
- EU: außer E, EL, L. Geschätzte Daten
- Ausnahmen von der HC:  
D, NL: FTE

- Ausnahmen von der Definition „Forscher“ des Frascati-Handbuchs:  
B, I, NL, FIN, UK
- B: Die Daten betreffen den französischsprachigen Teil Belgiens.
- F: Die Daten beziehen sich auf die Natur- und Agrarwissenschaften zusammengefasst
- IRL: Zu kleine Zahlen für die Agrarwissenschaften
- UK: Keine Daten für die Geisteswissenschaften verfügbar



## Forscherinnen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. öffentlichen Einrichtungen nach Wissenschaftszweigen - stärkere weibliche Präsenz als an den Hochschulen

Frauen sind stärker am wissenschaftlichen Personal der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und öffentlichen Einrichtungen vertreten als insgesamt wissenschaftlichen Personal des jeweiligen Landes – dies gilt für die Länder, die Daten zur Verfügung gestellt haben. (Tabelle 2).

Auf diesem Sektor ist durchgängig ein höherer Anteil von Forscherinnen in der Medizin als in allen anderen Wissenschaftszweigen festzustellen – mit Ausnahme von Italien, wo der Frauenanteil in den Sozial- und Geisteswissenschaften am höchsten ist. In vier von sechs Ländern liegt der Frauenanteil bei 50% bzw. höher. Erwähnenswert ist außerdem, dass der weibliche Anteil auf diesem Sektor in allen Ländern den des Hochschulsektors übersteigt.

Allerdings ist der Anteil der Forscherinnen in den Ingenieur- und Technikwissenschaften im Vergleich zu dem Gesamtanteil der Forscherinnen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. öffentlichen Einrichtungen weiterhin gering. Wie bereits im Zusammenhang mit den Daten über den Hochschulsektor dargelegt wurde, hat Portugal auch in Bezug auf diesen Wissenschaftszweig einen wesentlich höheren Anteil an Forscherinnen als in anderen Ländern vorzuweisen.

In allen Ländern übersteigt der Anteil der Forscherinnen im Bereich der Naturwissenschaften den in den Ingenieur- und Technikwissenschaften, wobei wiederum der Anteil der Forscherinnen in Portugal wesentlich höher ist als in anderen Ländern.

Tabelle 2: Frauenanteil in % am wissenschaftlichen Personal in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und öffentlichen Einrichtungen nach Wissenschaftszweig (HC), 1999

	Naturwissenschaften	Ingenieur- u. Technikwissenschaften	Medizin	Agrarwissenschaften	Sozial- u. Geisteswissenschaften	Insgesamt
DK	26	20	50	37	38	31
F	31	16	52	:	37	31
IRL	35	26	72	15	31	25
I	31	5	33	27	50	29
L	27	23	:	:	:	26
A	26	17	48	24	42	34
P	56	38	65	48	62	53

Quelle: Eurostat (WIS-Datenbank)

**Hinweise:**

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999:  
A: 1993  
P: 1997  
L: 2000
- Ausnahmen von HC:  
IRL: FTE

- F: Daten für die Natur- und Agrarwissenschaften zusammengenommen
- IRL: Wissenschaftszweig nach dem Namen der Einrichtung und dem zuständigen Ministerium
- L: Zwei der drei Forschungszentren; zu kleine Zahlen für: medizinische Wissenschaften, Agrarwissenschaften, Sozial- und Geisteswissenschaften.

## Professorinnen an Hochschulen – starke Präsenz unter den Lehrenden an Hochschulen in der niedrigsten Stufe (Assistant Professors)

In Tabelle 3 wird das wissenschaftliche Personal im Bereich der Professuren gemäß dem ETAN-Bericht „Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality“ in folgende drei Kategorien unterteilt: Kategorie C (Assistant Professors), Kategorie B (Associate Professors) und Kategorie A (Full Professors). Die Gesamtzahl für Frankreich mag auffällig niedrig erscheinen, da es nur zwei hohe akademische Grade gibt – die des Full Professors und Associated Professors. Im Hochschulsektor haben vergleichsweise wenig Frauen leitende Positionen in Lehre und Forschung inne. Nur etwa jede vierte dieser Positionen ist mit einer Frau besetzt (Tabelle 3).

Vier Mitgliedstaaten – Belgien, Deutschland, Irland und die Niederlande – bleiben weit hinter dem

EU-Durchschnitt von 26 % zurück und haben in der gesamten Führungsspitze der Professuren einen Frauenanteil, der 15 % nicht übersteigt.

EU-weit spannt sich der Bogen bei den Assistant Professors von 45 % in Finnland bis zu ganzen 13 % in Deutschland. Bei dem nächsthöheren Grad Associated Professors ist eine ähnlich große Spannweite festzustellen, wobei Finnland mit 44 % den höchsten und Irland mit 8 % den niedrigsten Frauenanteil aufweist. Auf der höchsten Ebene des Full Professors schließt sich diese Schere deutlich spürbar, wobei der Anteil ordentlicher Professorinnen mit 18 % in Finnland am höchsten und mit 6 % in Deutschland, den Niederlanden und Österreich bzw. 5 % in Irland am niedrigsten ist.

Tabelle 3: Professuren insgesamt und jeweiliger Frauenanteil in % (HC), 1999

Land	Assistant Professors(C)		Associate Professors (B)		Full Professors (A)		Alle Professuren	
	Alle	Frauen (%)	Alle	Frauen (%)	Alle	Frauen (%)	Alle	Frauen (%)
<b>EU</b>	139398	32	133850	28	78565	11	351813	26
B	2619	21	1508	11	2192	7	6319	14
DK	1194	34	3906	20	966	8	6066	21
D	8628	13	15918	10	12370	6	36916	9
EL	5115	32	3478	21	3637	10	12230	22
E	32650	33	36984	35	9587	14	79221	32
F	n.a.	n.a.	29943	37	16839	14	46782	29
IRL	598	16	194	8	312	5	1104	12
I	19556	41	18032	26	12913	12	50501	28
NL	11650	22	5300	9	5283	6	22234	15
A	6775	31	1759	11	1995	6	10529	23
FIN	1882	45	2390	44	2024	18	6296	36
S	25261	37	2570	36	4704	11	32534	33
UK	23470	31	11868	18	5744	7	40982	24

Quelle: Eurostat (WIS-Datenbank)

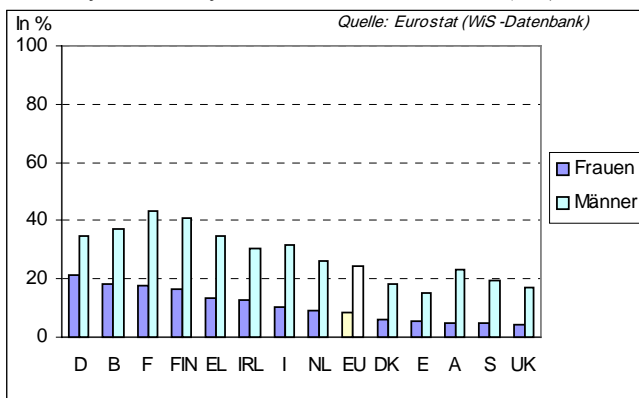
**Hinweise:**

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999  
EL, E, FIN, UK: 1997  
D, IRL, A, S: 1998
- EU: außer L, P. Geschätzte Daten
- Schätzung von FTE auf HC: EL, NL, S
- Akademische Grade gemäß der ETAN -  
Klassifizierung für Professoren/Professorinnen

Tabelle 3 ist der Frauenanteil unterteilt nach Assistant Professors, Associated Professors und Full Professors zu entnehmen; die Schaubilder 4 und 5 zeigen die Verteilung der Professorinnen auf diese drei Kategorien.

Bei der höchsten Kategorie des Full Professors liegt der Anteil der Männer in allen Mitgliedstaaten über dem der Frauen (Schaubild 4). Während 25 % der Männer unter den in den drei og. Kategorien für Professuren EU-weit Full Professors sind, erreichen nur 8 % der Frauen diesen Grad.

Schaubild 4: Anteil der Full Professors in % bezogen auf alle erfassten Professuren nach Geschlecht, (HC), 1999



**Hinweise:**

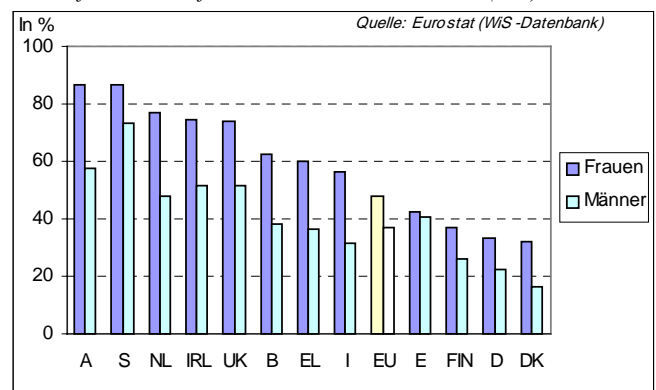
- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999:  
EL, E, FIN, UK: 1997  
D, IRL, A, S: 1998
- Ausnahmen von HC:  
EL, NL, S: FTE  
EU: außer L, P.  
Geschätzte Daten

Im Jahre 1999 gab es an der Spitze der wissenschaftlichen Karriereleiter nur wenige Professorinnen (nicht einmal 20 % der Frauen sind Full Professors). Bezüglich des Anteils der Männer, die den höchsten akademischen Grad eines Full Professors

bekleiden, sind in den einzelnen Ländern große Unterschiede festzustellen, wobei sich der Bogen von 40 % in Frankreich und Finnland bis zu ganzen 15 % in Spanien spannt.

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man die Kategorie des Assistant Professors betrachtet (Schaubild 5). In dieser Kategorie ist der Frauenanteil europaweit tendenziell höher. Der EU-Durchschnitt liegt bei knapp unter 50 % Frauen in diesem Grad. In 8 von 12 Ländern bekleiden mehr als 50 % der Frauen in den erfassten Professurendieseuntere Kategorie. den Niederlanden, in Schweden und in Österreich gehören drei von vier im Hochschulsektor unter Professuren erfassten Frauen zur Kategorie der Assistant Professors.

Schaubild 5: Assistant Professors in % bezogen auf alle erfassten Professuren nach Geschlecht, (HC), 1999



**Hinweise:**

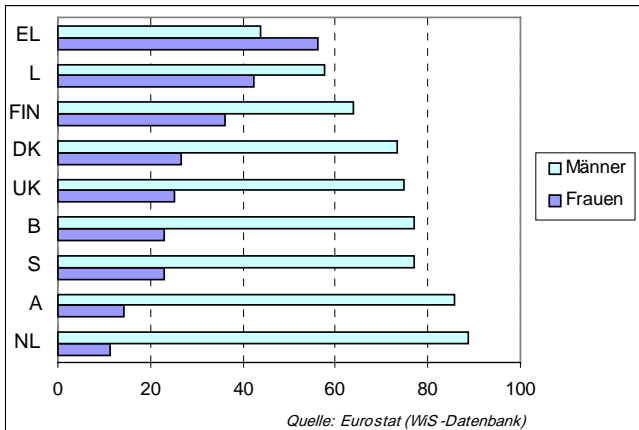
- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999:  
EL, E, FIN, UK: 1997  
D, IRL, A, S: 1998
- EU: außer F, L, P.  
Geschätzte Daten
- Ausnahmen von HC:  
EL, NL, S: FTE

## Forschungsmittel

### - Frauen stellen zwar seltener Anträge, haben jedoch eine mindestens ebenso gute Erfolgsquote wie Männer

Anträge auf Forschungsförderung werden hauptsächlich von Männern gestellt. Nur in wenigen Ländern werden von Männern und Frauen gleich viele Finanzierungsanträge vorgelegt, wobei Griechenland insofern eine Ausnahme bildet, als der Anteil der antragstellenden Frauen den der Männer übersteigt (siehe Schaubild 6). In den Niederlanden und in Österreich lag der entsprechende Anteil der Frauen dagegen bei lediglich 11 % bzw. 14 %.

Schaubild 6: Frauen- und Männeranteil in %, die einen Antrag auf Forschungsfinanzierung stellen, 2000

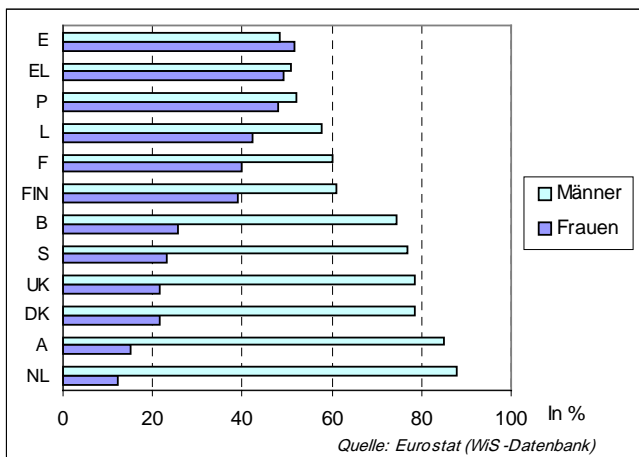


**Hinweise:**

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 2000: B, UK: 1998; A, FIN, S: 1999
- Auflistung der Mittel: siehe Wissenswertes zur Methodik

Wie aus Schaubild 7 hervorgeht, erhalten Männer insgesamt mehr Forschungsmittel, weil sie häufiger Forschungsmittel beantragen. Eine Ausnahme bildet Spanien, wo anteilmäßig mehr Frauen Forschungsmittel erhalten, allerdings ist hier, die Zahl der Antragstellenden nicht bekannt.

Schaubild 7: Frauen- und Männeranteil in% unter den Empfängern von Forschungsmitteln, 2000



**Hinweise:**

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 2000: P: 1994/98; E, B, UK: 1998; A, FIN, S: 1999
- Auflistung der Mittel: siehe Wissenswertes zur Methodik

Im Zusammenhang mit der Mittelausstattung ist es aufschlussreich, der Frage nachzugehen, ob es bezüglich der Erfolgsquote Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt – d. h. wie hoch der Anteil von Männern und Frauen unter den Bewerbern um Finanzmittel ist, deren Anträge positiv beschieden werden.

In 5 von 9 Ländern sind unter den erfolgreichen Antragstellern ebenso viele oder sogar mehr Frauen als Männer (Tabelle 4) anzutreffen. In Luxemburg und im Vereinigten Königreich liegen Frauen und Männer gleichauf und beide Geschlechter haben gleich große Chancen, dass ihr Antrag angenommen wird.

In den Niederlanden, in Österreich und Finnland waren die antragstellenden Frauen bei der Mittelzuweisung erfolgreicher als ihre männlichen Konkurrenten.

Tabelle 4: Prozentualer Anteil der positiv beschiedenen Finanzierungsanträge an der Gesamtzahl der Anträge, 2000

	Frauen (%)	Männer (%)	Bewilligungen insgesamt
B	52	56	2030
DK	28	37	953
EL	23	31	460
L	73	73	38
NL	31	28	676
A	37	34	629
FIN	19	17	166
S	39	45	2299
UK	27	27	721

Quelle: Eurostat (WiS-Datenbank)

**Hinweise:**

- Ausnahme vom Berichtsjahr 2000: A, FIN, S: 1999
- Auflistung der Mittel: s. Wissenswertes zur Methodik

### Statistische Klassifikation:

#### *Frascati-Handbuch*

In dieser Ausgabe von „Statistik kurz gefasst“ werden Forschungspersonal (§311), die sechs Wissenschafts- und Technologiebereiche (Naturwissenschaften, Ingenieur- und Technikwissenschaften, Medizin, Agrarwissenschaften sowie Sozial- und Geisteswissenschaften, Tabelle 3.2) und die beiden untersuchten Sektoren (Sektor Hochschulen, §190; Sektor Staat, §168) aufgrund des Frascati-Handbuchs – Die Messung wissenschaftlicher und technologischer Tätigkeiten; vorgeschlagene Standardpraxis für statistische Übersichten in Forschung und experimenteller Entwicklung, Frascati-Handbuch 1993, OECD: Paris) definiert.

#### *Personal in Lehre und Forschung an Hochschulen*

Bei dem Personal in Lehre und Forschung an Hochschulen wird zwischen Kategorien von Professuren unterschieden: Assistant Professors (A), Associated Professor (B) und Assistant Professor (C). Diese Klassifikation entstammt dem ETAN-Bericht „*Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*“ (EN – Bericht ISBN 92-828-8682-4). Obwohl es sich nicht um eine international anerkannte Klassifizierung des Personals in Lehre und Forschung handelt, hat man sich für diese Untergliederung entschieden, um eine gewisse Vergleichbarkeit einschlägiger nationaler Daten zu erzielen. Bei der Weiterentwicklung dieser Klassifikation sind somit Änderungen möglich. (s.auch Fußnoten 1)

#### *FTE (Vollzeitäquivalent) und HC (Pro-Kopf-Auszählung)*

Das gesamte Personal wird als Vollzeitäquivalent (FTE) oder anhand einer Pro-Kopf-Auszählung (HC) erfasst. Ein FTE entspricht der von einer Person während eines Jahres geleisteten Arbeit. Jemand, der normalerweise 40 % seiner Zeit F&E und die restliche Zeit anderen Tätigkeiten widmet, sollte nur als 0,4 FTE gezählt werden. Bei dem anhand einer Pro-Kopf-Auszählung erfassten Personal handelt es sich um die hauptsächlich oder teilweise mit ganz bestimmten Tätigkeiten betrauten Personen.

#### **Datenquelle:**

Diese Veröffentlichung basiert auf der Datenbank WiS („Women in Science“), die als Teil eines gemeinsamen Projekts von Eurostat und des Referats Frauen und Wissenschaft der GD Forschung mit Unterstützung der Helsinki-Gruppe Frauen und Wissenschaft eingerichtet wurde. Die Statistikkorrespondenten der Helsinki-Gruppe waren sowohl an der Erhebung als auch an der Prüfung der in der Datenbank WiS enthaltenen Angaben beteiligt.

Die Daten werden auf nationaler Ebene erhoben. Obwohl die Datenerhebung auf den Definitionen laut vorstehendem Absatz basiert, wird sie in der Praxis nicht einheitlich gehandhabt, was dazu führt, dass die Vergleichbarkeit der Daten aus den einzelnen Mitgliedstaaten in unterschiedlichem Maße leidet. Die Zahlenangaben und Tabellen dieser Veröffentlichung beziehen sich auf die Länder, die entsprechende Daten geliefert haben.

Die Daten über **Personal in Lehre und Forschung an Hochschulen** (vgl. verwendete Kategorien für Professuren) werden auf nationaler Ebene von Hochschuleinrichtungen als Teil der einschlägigen Erhebungen allgemeiner Art zusammengetragen. Für **Forscher/innen** in Hochschuleinrichtungen und Einrichtungen des Staates (außeruniversitären Forschungseinrichtungen und öffentlichen Einrichtungen) entstammen die Daten für DK, D, EL, E, F, I (nur für den Sektor staatliche Einrichtungen), A, P, und S den nationalen Erhebungen über Forschung und Entwicklung. Für B, NL und I entspricht die Zahl der Forscher/innen an Hochschulen der Gesamtheit der Assistant Professors (A), Associated Professor (B) und Assistant Professor (C). Für FIN entspricht die Zahl der Forscher/innen

an Hochschulen der Gesamtheit der Assistant Professors (A), Associated Professor (B) und Assistant Professor (C) einschließlich sonstiger Personen, die in der nationalen Klassifikation den Forscher/innen zugerechnet werden. Was das UK angeht, so handelt es sich bei der Zahl der Forscher/innen an Hochschulen um auf nationaler Ebene definierte Forscher/innen und sie stimmt nicht unbedingt mit der Definition des *Frascati-Handbuchs* überein.

Die Daten über die Mittelausstattung werden im Rahmen von Ad-hoc-Erhebungen erfasst und betreffen folgendes Verzeichnis von Einrichtungen und Programmen:

Belgien: FWO (Fonds für wissenschaftliche Forschung, Flandern) und IWT (Fonds für Industrieforschung) (flämischsprachiger Teil Belgiens), FNRS (Fonds National de la Recherche Scientifique) (französischsprachiger Teil Belgiens) für Schaubild 6 (Antragsteller) und Tabelle 4 (Anteil positiv beschiedener Anträge). Bei Schaubild 7 (Empfänger) ist der FRIA (Fonds de Recherche pour l'Industrie et l'Agriculture) (französischsprachiger Teil Belgiens) ebenfalls mit eingeschlossen.

Dänemark: Staatliche Forschungsräte

Griechenland: IKY (Griechische öffentliche Stiftung für Darlehen)

Spanien: Nationaler F&E-Plan

Frankreich: Ministerium für Bildung

Luxemburg: Luxemburgische Regierung

Niederlande: KNAW (Königliche Niederländische Akademie der Wissenschaften. Stipendienprogramm der Akademie), NWO (Organisation für wissenschaftliche Forschung der Niederlande), WOTRO (Niederländische Stiftung für Tropenforschung)

Österreich: Regierung, Forschungszentren, europäische Programme

Portugal: Programm PRAXIS XXI

Finnland: Forschungsräte (Mittel und Planstellen für die Forschung)

Schweden: Bezuschussung von Projekten durch nationale Forschungsräte

Vereinigtes Königreich: Economic and Social Research Council (ESRC), Medical Research Council (MRC) (mit Ausnahme von Stipendien), Natural Environment Research Council (NERC) für die Grafiken über Antragsteller und Erfolgsquote. Bei den Empfängern sind Stipendien des MRC und des Engineering and Physical Sciences Research Council (EPSRC) ebenfalls eingeschlossen.

#### **Schätzung von EU-Daten:**

Die Zahl der Forscher/innen (bzw. Professoren/Professorinnen) in der EU wird geschätzt, indem die Gesamtzahl der Forscher/innen (bzw. Professoren/Professorinnen) für alle verfügbaren Länder aufgrund einer Pro-Kopf-Auszählung zuzüglich einer geschätzten Zahl von Forschern (bzw. Professoren/Professorinnen) (Pro-Kopf-Auszählung) für die Länder erfasst wird, deren Daten in Vollzeitäquivalent vorliegen. Das Schätzverfahren basiert auf Elementen für die Umrechnung von HC in FTE und umgekehrt. Da für einige Länder keine Informationen über das (durchschnittliche) Verhältnis zwischen HC und FTE verfügbar sind, wird der Mittelwert der für die Länder und Jahre verfügbaren Elemente zugrunde gelegt. Es wird davon ausgegangen, dass dieses Verhältnis in den einzelnen Ländern nicht wesentlich voneinander abweicht.

Geschätzte HC-Daten:

Forscher/innen an Hochschulen: D, E, NL

Forscher/innen in Einrichtungen des Staates: IRL

Professoren/Professorinnen: EL, NL, S

# Weitere Informationsquellen:

## ➤ Datenbanken

NewCronos, Thema 9

Wenn Sie weitere Auskünfte wünschen oder an unseren Veröffentlichungen, Datenbanken oder Auszügen daraus interessiert sind, wenden Sie sich bitte an einen unserer **Data Shops**:

BELGIQUE/BELGIË	DANMARK	DEUTSCHLAND	ESPAÑA	FRANCE	ITALIA – Roma
<b>Eurostat Data Shop</b> <b>Bruxelles/Brussel</b> <b>Planistat Belgique</b> Rue du Commerce 124 Handelsstraat 124 B-1000 BRUXELLES / BRUSSEL Tel. (32-2) 234 67 50 Fax (32-2) 234 67 51 E-mail: <a href="mailto:datas.hop@planistat.be">datas.hop@planistat.be</a>	<b>DANMARKS STATISTIK</b> <b>Bibliotek og Information</b> <b>Eurostat Data Shop</b> Sejrøgade 11 DK-2100 KØBENHAVN Ø Tlf. (45) 39 17 30 30 Fax (45) 39 17 30 03 E-mail: <a href="mailto:bib@dst.dk">bib@dst.dk</a>	<b>STATISTISCHES BUNDESAMT</b> <b>Eurostat Data Shop Berlin</b> Otto-Braun-Straße 70-72 (Eingang: Karl-Marx-Allee) D-10178 BERLIN Tel. (49) 1888 644 94 27/28 Fax (49) 1888-644 94 30 E-Mail: <a href="mailto:datas.hop@statistik-bund.de">datas.hop@statistik-bund.de</a>	<b>INE Eurostat Data Shop</b> Paseo de la Castellana, 183 Oficina 009 Entrada por Estébanez Calderón E-28046 MADRID Tel. (34) 91 583 91 67 Fax (34) 91 579 71 20 E-mail: <a href="mailto:datas.hop.eurostat@ine.es">datas.hop.eurostat@ine.es</a>	<b>INSEE Info Service</b> <b>Eurostat Data Shop</b> 195, rue de Bercy Tour Gamma A F-75582 PARIS CEDEX 12 Tel. (33) 1 53 17 88 44 Fax (33) 1 53 17 88 22 E-mail: <a href="mailto:datas.hop@insee.fr">datas.hop@insee.fr</a>	<b>ISTAT</b> <b>Centro di Informazione Statistica</b> <b>Sede di Roma, Eurostat Data Shop</b> Via Cesare Balbo, 11a I-00184 ROMA Tel. (39) 06 46 73 31 02/06 Fax (39) 06 46 73 31 01/07 E-mail: <a href="mailto:dipdiff@istat.it">dipdiff@istat.it</a>
ITALIA – Milano	LUXEMBOURG	NEDERLAND	NORGE	PORTUGAL	SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA
<b>ISTAT</b> <b>Ufficio Regionale per la Lombardia</b> <b>Eurostat Data Shop</b> Via Fieno 3 I-20123 MILANO Tel. (39) 02 80 61 32 460 Fax (39) 02 80 61 32 304 E-mail: <a href="mailto:mileuro@tin.it">mileuro@tin.it</a>	<b>Eurostat Data Shop Luxembourg</b> BP 453 L-2014 LUXEMBOURG 4, rue Alphonse Weicker L-2721 LUXEMBOURG Tel. (352) 43 35-2251 Fax (352) 43 35-22221 E-mail: <a href="mailto:ds.lux@eurostat.datas.hop.lu">ds.lux@eurostat.datas.hop.lu</a>	<b>STATISTICS NETHERLANDS</b> <b>Eurostat Data Shop-Voorburg</b> Postbus 4000 2270 JM VOORBURG Nederland Tel. (31-70) 337 49 00 Fax (31-70) 337 59 84 E-mail: <a href="mailto:datas.hop@cs.nl">datas.hop@cs.nl</a>	<b>Statistics Norway</b> <b>Library and Information Centre</b> <b>Eurostat Data Shop</b> Kongens gate 6 Boks 8131 Dep. N-0033 OSLO Tel. (47) 21 09 46 42/43 Fax (47) 21 09 45 04 E-mail: <a href="mailto:Datashop@ssb.no">Datashop@ssb.no</a>	<b>Eurostat Data Shop Lisboa</b> <b>INE/Serviço de Difusão</b> Av. António José de Almeida, 2 P-1000-043 LISBOA Tel. (351) 21 842 61 00 Fax (351) 21 842 63 64 E-mail: <a href="mailto:data.shop@ine.pt">data.shop@ine.pt</a>	<b>Statistisches Amt des Kantons</b> <b>Zürich, Eurostat Data Shop</b> Bleicherweg 5 CH-8090 Zürich Tel. (41-1) 225 12 12 Fax (41-1) 225 12 99 E-mail: <a href="mailto:datas.hop@statistik.zh.ch">datas.hop@statistik.zh.ch</a> Internet: <a href="http://www.zh.ch/statistik">http://www.zh.ch/statistik</a>
SUOMI/FINLAND	SVERIGE	UNITED KINGDOM	UNITED KINGDOM	UNITED STATES OF AMERICA	
<b>STATISTICS FINLAND</b> <b>Eurostat Data Shop Helsinki</b> <b>Tilastokijasto</b> PL 2B FIN-00022 Tilastokeskus Työpajakat u 13 B, 2/Keros, Helsinki P. (358-9) 17 34 22 21 F. (358-9) 17 34 22 79 Sähköposti: <a href="mailto:datas.hop.tilastokeskus.ku@tilastokeskus.fi">datas.hop.tilastokeskus.ku@tilastokeskus.fi</a> Internet: <a href="http://www.tilastokeskus.fi/tilastokeskus.htm">http://www.tilastokeskus.fi/tilastokeskus.htm</a>	<b>STATISTICS SWEDEN</b> <b>Information service</b> <b>Eurostat Data Shop</b> Karlavägen 100 - Box 24 300 S-104 51 STOCKHOLM Tfn (46-8) 50 69 48 01 Fax (46-8) 50 69 48 99 E-post: <a href="mailto:info.service@scb.se">info.service@scb.se</a> Internet: <a href="http://www.scb.se/info/datashop">http://www.scb.se/info/datashop</a> <a href="mailto:p/edatashop.asp">p/edatashop.asp</a>	<b>Eurostat Data Shop</b> <b>Enquiries &amp; advice and publications</b> <b>Office for National Statistics</b> Customers & Electronic Services Unit 1 Drummond Gate - B1/05 LONDON SW1V 2QQ United Kingdom Tel. (44-20) 75 33 56 76 Fax (44-1633) 81 27 62 E-mail: <a href="mailto:eurostat.datas.hop@ons.gov.uk">eurostat.datas.hop@ons.gov.uk</a>	<b>Eurostat Data Shop</b> <b>Electronic Data Extractions,</b> <b>Enquiries &amp; advice - R.CADE</b> 1L Mounjoy Research Centre University of Durham DURHAM DH1 3SW United Kingdom Tel: (44-191) 374 73 50 Fax: (44-191) 384 49 71 E-mail: <a href="mailto:rcade@dur.ac.uk">rcade@dur.ac.uk</a> Internet: <a href="http://www.rcade.dur.ac.uk">http://www.rcade.dur.ac.uk</a>	<b>HAVER ANALYTICS</b> <b>Eurostat Data Shop</b> 60 East 42nd Street Suite 3310 NEW YORK, NY 10165 USA Tel. (1-212) 986 93 00 Fax (1-212) 986 69 81 E-mail: <a href="mailto:eurodata@haver.com">eurodata@haver.com</a>	

Media Support Eurostat (nur für Journalisten):

Bech Gebäude Büro A3/48 - L-2920 Luxembourg - Tel. (352) 4301 33408 - Fax (352) 4301 32649 - e-mail: [eurostat-mediasupport@cec.eu.int](mailto:eurostat-mediasupport@cec.eu.int)

## Auskünfte zur Methodik:

Anna Larsson, Eurostat/A4, L-2920 Luxembourg, Tel. (352) 4301 34462, Fax (352) 4301 34149, E-mail: [ibrahim.laafia@cec.eu.int](mailto:ibrahim.laafia@cec.eu.int) und [anna.larsson@cec.eu.int](mailto:anna.larsson@cec.eu.int)  
 Dieses Dokument ist von Ruth Springham und Cécile Contal in Zusammenarbeit mit Nicole Dewandre, Brigitte Degen (DG Research), Judith Glover (University of Surrey Roehampton), Rossella Palomba (Istituto di ricerche sulla popolazione) und Eeva-Sisko Veikkola (Statistics Finland) erstellt worden.

ORIGINAL: Englisch

Unsere Internet-Adresse: [www.europa.eu.int/comm/eurostat/](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/) Dort finden Sie weitere Informationen.

Ein Verzeichnis unserer Verkaufsstellen in der ganzen Welt erhalten Sie beim **Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften**

2 rue Mercier - L-2985 Luxembourg

Tel. (352) 2929 421 18 Fax (352) 2929 427 09

Internet-Adresse: <http://eur-op.eu.int/tfr/generals-ad.htm>

E-mail: [info-info-opoce@cec.eu.int](mailto:info-info-opoce@cec.eu.int)

BELGIQUE/BELGIË - DANMARK - DEUTSCHLAND - GREECE/ELLADA - ESPAÑA - FRANCE - IRELAND - ITALIA - LUXEMBOURG - NEDERLAND - ÖSTERREICH  
 PORTUGAL - SUOMI/FINLAND - SVERIGE - UNITED KINGDOM - ISLAND - NORGE - SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA - BALGARUA - CESHÁ REPUBLIKA - CYPRUS  
 EESTI - HRVATSKA - MAGYARORSZÁG - MALTA - POLSKA - ROMÂNIA - RUSSIA - SLOVAKIA - SLOVENIA - TÜRKIYE - AUSTRALIA - CANADA - EGYPT - INDIA  
 ISRAËL - JAPAN - MALAYSIA - PHILIPPINES - SOUTH KOREA - THAILAND - UNITED STATES OF AMERICA

## Bestellschein

Ich möchte „Statistik kurz gefasst“ abonnieren (vom 1.1.2001 bis 31.12.2001):  
 (Anschriften der Data Shops und Verkaufsstellen siehe oben)

**Paket 1:** Alle 9 Themenkreise (etwa 140 Ausgaben)

Papier: 360 EUR

Gewünschte Sprache:  DE  EN  FR

**Paket 2:** 1 oder mehrere der folgenden 7 Themenkreise:

Themenkreis 1 „Allgemeine Statistik“

Papier: 42 EUR

Themenkreis 2 „Wirtschaft und Finanzen“

Themenkreis 3 „Bevölkerung und soziale Bedingungen“

Themenkreis 4 „Industrie, Handel und Dienstleistungen“

Themenkreis 5 „Landwirtschaft, Fischerei“

Themenkreis 6 „Außenhandel“

Themenkreis 8 „Umwelt und Energie“

Papier: 84 EUR

Gewünschte Sprache:  DE  EN  FR

Statistik kurz gefasst kann von der Eurostat Web-Seite kostenlos als pdf-Datei heruntergeladen werden. Sie müssen sich lediglich dort eintragen. Für andere Lösungen wenden Sie sich bitte an Ihren Data Shop.

Bitte schicken Sie mir ein Gratisexemplar des „Eurostat Minikatalogs“ (er enthält eine Auswahl der Produkte und Dienste von Eurostat)

Gewünschte Sprache:  DE  EN  FR

Ich möchte das Gratisabonnement von „Statistische Referenzen“ (Kurzinformationen zu den Produkten und Diensten von Eurostat)

Gewünschte Sprache:  DE  EN  FR

Herr  Frau  
 (bitte in Großbuchstaben)

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_ Abteilung: \_\_\_\_\_

Funktion: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

PLZ: \_\_\_\_\_ Stadt: \_\_\_\_\_

Land: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

## Zahlung nach Erhalt der Rechnung vorzugsweise:

durch Banküberweisung

Visa  Eurocard

Karten-Nr.: \_\_\_\_\_ gültig bis: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Ihre MwSt.-Nr: f.d. innergemeinschaftlichen Handel:

Fehlt diese Angabe, wird die MwSt. berechnet. Eine Rückerstattung ist nicht möglich.

## Anhang 5

**Quelle:** Auszug aus: Dr. Edit Kirsch-Auwärter:  
Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument?  
Versuch einer Standortbestimmung,  
Broschüre, 2002, 16 Seiten, (S. 6-11)  
kostenlos als Download als pdf-Datei unter  
<http://www.gwdg.de/~uzprfb/Publikationen/publikationen.htm>  
vollständig erhältlich, Stand: 13.06.03.

### **3 Handlungsfelder des Gender Mainstreaming – Aufgaben der Gleichstellungspolitik**

Bereits ein kursorischer Überblick über die bislang identifizierten Handlungsfelder des Gender Mainstreaming macht den Funktionswandel deutlich, den Gleichstellungsorgane (Frauengremien, -büros und -beauftragte) in Zeiten der Hochschulreform durchlaufen, und erlaubt es, ihren aktuellen Standort an Hochschulen näher zu bestimmen. Auffällig ist zunächst die gewachsene, reformbestimmte Themenvielfalt, die von ihnen bearbeitet werden muss. Ein beschleunigter Wechsel von Schwerpunkten und steigende konzeptionelle Abstraktheit kennzeichnen die Arbeit.

Wie in anderen Feldern der Hochschulentwicklung erleben wir auch hier eine Verlagerung von Einzel- auf Rahmenvorhaben, von Projekt- zur Programmgestaltung und die dazugehörige Ausweitung von beteiligtem Personal und Ressourcen. Gleichstellungsinterventionen heute zeichnet eine wachsende Integration in das System Hochschule aus, zukunftsorientierte, 'präventive' Maßnahmen und Vorhaben, wechselnde Kooperationspartner und zunehmend professionalisiertes Vorgehen in der Hochschulsteuerung (Hey/Pellert 2001).

#### **3.1 Kernaufgaben der Hochschule**

##### **Forschung / Nachwuchsförderung**

Hierunter lassen sich die bislang erfolgreichsten und in den meisten Ländern wie Hochschulen bereits praktizierten Formen der institutionellen Gleichstellung subsumieren: z.B. die Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren, die Institutionalisierung von Geschlechterstudien(gängen), Geschlechterforschungszentren und Forschungsverbänden. Dagegen steht die Entwicklung von Karriereförderungsprogrammen für Wissenschaftlerinnen erst am Anfang.

##### **Lehre / Wissenstransfer**

In diesen Bereichen hat sich institutionelle Gleichstellung nur mit großen Unterschieden durchgesetzt: fachspezifisch z.B. in der Verankerung von Frauen- und Geschlechterstudien in Curricula und Prüfungsordnungen, örtlich in der institutionellen Förderung von Genderforschungsprojekten für die Praxis (Poolmittel zur Förderung von Drittmittelwerbungen) und von community outreach -Projekten (Frauen- und Gender-Akademien, Frauen-Abenduniversitäten). Vereinzelt sind Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründungen von Wissenschaftlerinnen angeboten worden.

##### **Dienstleistung / Weiterbildung**

Auf diesen Gebieten sind z.Z. die dynamischsten Entwicklungen zu beobachten: z.B. der Aufbau von Mentoring-Programmen für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen, Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen unterschiedlicher Zielgruppen, Vereinbarkeitsmaßnahmen für wissenschaftliches und wissenschaftsadministratives Personal, zeitlich und örtlich flexible Formen der Arbeitsorganisation (beide überwiegend von Frauen genutzt) und erste Angebote von Gendertrainings (für Führungskräfte).

#### **3.2 Hochschulentwicklung**

##### **Leitbilder / Profilbildung**

Für die corporate identity von Hochschulen ist institutionelle Gleichstellung bisher eher sporadisch und/oder kursorisch relevant geworden. Beispiele dafür sind: die Integration von Chancengleichheit in Leitbilder, die Verankerung von Chancengleichheit und Gleichstellung in hochschulinternen oder externen Zielvereinbarungen (z.B. Universitäten Dortmund, Bochum, Essen in Nordrhein-Westfalen), (naturwissenschaftlich/technische) Studiengänge für Frauen (z.B. Fachhochschule Wilhelmshaven).

##### **Marketing / Internationalisierung**

Zunehmend wird an den Hochschulen auch erkannt, dass sowohl die Nachfrage nach Studienplätzen wie das Angebot an qualifizierten und exzellenten Bewerbungen auf Professuren sich durch gezielte gleichstellungspolitische Interventionen verbessern lassen. Beispiele sind hier z.B. Schnupperstudien für

Schülerinnen, Intensivstudiengänge mit Chancengleichheitskomponenten, Stipendienprogramme für Studentinnen aus dem Ausland, Beteiligung an Konsortien wie dem W.I.T. (s. Neusel/Poppenhusen 2002).

### **Organisation / Personal**

Erst ganz wenige Hochschulen haben Chancengleichheit und Personalentwicklung als Leitungsressort in der Organisation verankert (z.B. Universität Graz). Spärlich sind bisher auch zukunftsfähige Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen, etwa tenure track -Programme für Frauen (z.B. Forschungszentrum Jülich) und Professuren für Wissenschaftlerinnen (z.B. Harnack-Programm der Humboldt Universität zu Berlin). Pläne zur Qualifizierung und Personalentwicklung für Frauen in allen Bereichen (vgl. Krell u.a. 2001a) rufen bislang noch größere Widerstände hervor, da deren innerer Zusammenhang mit den Reformvorhaben an Hochschulen (noch) nicht allgemein erkannt wird.

### **3.3 Hochschulsteuerung**

#### **Ressourcenoptimierung**

Angestoßen durch Entwicklungen auf Bundes- und Landesebene sind vielerorts zentrale strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt worden, die in die Finanzierung von Hochschulen und Fachbereichen eingreifen. So ist die Anerkennung der Gleichstellung als hochschulspezifisches Leistungskriterium bereits im Hochschulrahmengesetz verankert. Einige Landeshochschulgesetze (z.B. Baden-Württembergisches Hochschulgesetz, Niedersächsisches Fachhochschulgesetz) haben entsprechend eine formelgebundene Mittelvergabe nach Gleichstellungsindikatoren eingeführt. Die Umverteilungsbeträge sind begrenzt, die Umsteuerungseffekte scheinen erheblich zu sein. Ergänzend werden in vielen Hochschulen eigene Umverteilungsmodelle entwickelt (z.B. TU Darmstadt) und Poolmittel für Gleichstellungsprojekte vorgehalten (z.B. Universität Mainz).

#### **Controlling**

Steuerung über Finanzzuweisungen kann jedoch nur nachhaltig wirken und wachsende Akzeptanz erfahren, wenn sie in wirksame Controlling-Verfahren eingebunden bleibt. Umsteuerung zur Vermeidung 'perverser' Anreize und kompensierender Ressourceneinwerbung ist dazu nötig. Maßnahmen, die in diesem Bereich entwickelt wurden, sind etwa: gendersensitive Statistik, Selbstbeschreibungsinstrumente und spezielle Prüfverfahren, Folgeabschätzungen von Genderrelevanz (gender impact assessments) oder genderbewusste Haushaltsüberprüfungen (gender budgets) (vgl. Schmidt 2001).

#### **Managementstrategien**

Als integrierendes Moment stehen hinter solchen Finanzierungs- und Controlling-Maßnahmen im besten Fall ausgewiesene Managementstrategien, die strukturelle Gleichstellung fordern, fördern und feiern, z.B. hochschulinterne Zielvereinbarungen, Besoldungszulagen und Anreize für Gleichstellungsinitiativen, Entwicklung von Gender Mainstreaming -Richtlinien, best practice -Sammlungen, benchmarking von Gleichstellungsinitiativen, Integration in die hochschulweite Öffentlichkeitsarbeit. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass das Bewusstsein für die detrimentalen Effekte von Gleichstellungsdefiziten in den Strukturen wie in den Verfahren die Besorgnis aufwiegt, gleichstellungspolitische Interventionen könnten als wissenschaftsfremde, reputationsmindernde Elemente im System Hochschule wahrgenommen oder inszeniert werden.

### **3.4 Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung**

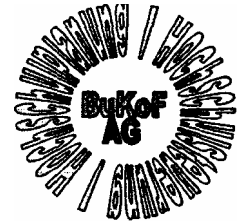
#### **Personalentwicklung**

In Alltag der Organisation sind es seltener die spektakulären Einzelmaßnahmen, die eine chancengleichheitsorientierte Sicherung der Qualität von Verfahren bestimmen. Dagegen kommt Mediationsverfahren und korrektiven Mechanismen wachsende Bedeutung zu. Insbesondere im Verlauf von Reorganisationsmaßnahmen und in Zeiten forcierten institutionellen Wandels sind sie für die Aufrechterhaltung eines 'Betriebsklimas' essentiell, das der Gleichstellung förderlich ist. Als wichtig haben sich z.B. erwiesen: die Entwicklung von hochschuleigene Richtlinien für Berufungsverfahren (z.B. Festschreibung der Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken), Arbeitsplatzbewertungskommissionen, Qualitätszirkel und andere Beteiligungsformate. Denkbar sind darüber hinaus die



## **ANHANG 6**

Quelle: **Dr. Edit Kirsch-Auwärter**  
**BuKoF-AG Hochschulplanung / Hochschulsteuerung**  
c/o Frauenbüro der Universität Göttingen  
Goßlerstr, 15a  
37073 Göttingen



BuKoF-AG Hochschulplanung / Hochschulsteuerung c/o Frauenbüro  
der Universität Göttingen - Goßlerstr, 15a - 37073 Göttingen

An die  
Mitglieder der  
AG Hochschulplanung  
Hochschulsteuerung

Kommissarische Sprecherin  
Dr. Edit Kirsch-Auwärter  
Fon (0551) 39 3950 Fax (0551) 39 2557 mailto:  
ediLkirsch-auwaerter@zvw.uni-hannover.de

Göttingen, 20.08.2002

## **Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen**

erarbeitet von der AG auf dem Workshop in Dresden am 08./09.02.2002

### **- Entwurf -**

Das vorliegende Positionspapier unterstellt eine allgemeine Vertrautheit mit dem Konzept, der Entstehungsgeschichte und der rechtlichen Verankerung des Gender Mainstreaming in öffentlichen Verwaltungen des Bundes und der Länder (s. Literatur im Anhang). Es geht davon aus, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming an Hochschulen neue Impulse für die Gleichstellungspolitik schafft und zugleich eine neue Herausforderung sowohl für das Hochschulmanagement wie für die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit darstellt.

Im ersten Teil werden Erwartungen, die an die Einführung des Prinzips geknüpft sind, absehbaren Folgen für die Institution Hochschule gegenübergestellt. In diesem Spannungsverhältnis liegen jeweils sowohl Chancen wie Risiken für die Umsetzung des Konzepts begründet. Im zweiten Teil werden Handlungsfelder des Gender Mainstreaming an Hochschulen benannt. Die konstruktive Bewältigung der erwartbaren Spannungen und Widerstände in der Organisation Hochschule und die Bearbeitung der Handlungsfelder setzen Maßstäbe sowohl für die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit wie für die Professionalität des Hochschulmanagements allgemein.

## **Teil I: Chancen und Risiken der Umsetzung von Gender Mainstreaming**

### **I. Systematik der Anwendung und/oder Verfahrenskontrolle**

Die vom Gesetzgeber vorgesehene Systematik der Einbindung des GM-Prinzips in 'sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen' (Mitteilungen der EU Kommission 1996) stellt eine Willensbekundung dar. Das Prinzip spezifiziert Anforderungen an das Verwaltungshandeln, reguliert jedoch keine Entscheidungsabläufe und garantiert keine Ergebnisse. Zur Implementierung von Gender Mainstreaming sind Organisationen auch weiterhin auf differenzierte Verfahrenskontrollen und deren institutionelle Verankerung angewiesen.

## **2. Integration in Planungen und/oder Umsetzungsinitiativen**

GM erfordert, dass 'die' Genderperspektive, i.d.R. verstanden als empirisch vorgefundene Geschlechterdifferenzen, zu einem integralen Bestandteil der Planung von Maßnahmen wird. Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede und ihre Bedeutung für die Organisation wird vorausgesetzt. Valide und aktuelle Datenerhebungen sind gefragt. Selbst eine hohe Qualität der Erhebungen und eine nachgewiesene Relevanz der aufgezeigten Differenzen können jedoch noch keine geschlechtergerechte Wirksamkeit einzelner Maßnahmen garantieren. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bleibt auf Expertinnenwissen angewiesen, setzt informierte Umsetzungsinitiativen und dafür zuständige Einrichtungen und Instanzen in den Organisationen voraus.

## **3. Relevanz für Entscheidungen und/oder Steuerungsbedarf**

Das Prinzip des Gender Mainstreaming garantiert die Relevanz von Geschlechterperspektiven für Policyentscheidungen der unterschiedlichsten Art. Auch Handlungsfelder, die bislang ohne Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden bearbeitet wurden, sollen kritisch auf geschlechterdiskriminierende Wirkungen durchleuchtet werden. Das Prinzip reduziert jedoch nicht sondern erhöht die Komplexität von Entscheidungsprozessen, setzt eine explizite Priorisierung von Zielen voraus und ist geeignet, inhärente Spannungen und Widerstände im System offen zu legen. Eine allgemeine und verbindliche Einführung von Gender Mainstreaming in Organisationen erzeugt zusätzlichen Steuerungsbedarf und definiert neue Leitungsaufgaben.

## **4. Transparenz der Kontrolle und/oder Qualitätsstandards**

Entscheidungen, die sich an ausgewiesenen Defiziten orientieren, ermöglichen eine transparentere Wirkungskontrolle. Dem Gender Mainstreaming verpflichtete Maßnahmen und ihre Ergebnisse sind an Gleichstellungserfolgen und gewachsener Chancengleichheit zu messen. Das Prinzip unterstellt einen tragfähigen Konsens über die Ziele der Organisation. Die Bewertung von Maßnahmen und Ergebnissen bleibt jedoch standortgebunden und abhängig vom Selbst- und Politikverständnis der Beteiligten. GM setzt in Organisationen einen fortwährend weiter zu entwickelnden Diskurs über Qualitätsstandards für das professionelle Handeln und einen wachsenden Konsens auch über Gleichstellungsfragen voraus.

## **5. Steigende Akzeptanz und/oder Transformationsdruck**

Mit dem Automatismus der Anwendung des GM-Prinzips und seiner Integration in Entscheidungsroutrinen ist eine wachsende Normalisierung und Akzeptanz von Gleichstellungsanliegen im Alltag von Organisationen zu erwarten. Frauen- und Geschlechterstudien weisen demgegenüber die ungebrochene Wirksamkeit wenn nicht konstitutive Bedeutung von geschlechtshierarchischen Organisationsprinzipien auch an den Hochschulen nach. Eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming übt einen wachsenden Transformationsdruck auf die Institution Hochschule aus und setzt dessen konstruktive Umsetzung in organisationales Lernen voraus.

## 6. Neue AkteurInnen und/oder Qualifizierungsbedarf

Die Implementierung von GM in Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollverfahren der Organisation verlagert gleichstellungsrelevante Zuständigkeiten auf Mitglieder, deren Tätigkeits- und Anforderungsprofil vorgängig anders bestimmt wurden. Von ihnen werden Geschlechtersensitivität, Genderkompetenz, Professionalität im Abbau von struktureller Diskriminierung und im Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt erwartet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bleibt an die Möglichkeit gebunden, einen entsprechenden Qualifizierungsbedarf von neuen Akteurinnen der Gleichstellungspolitik zu befriedigen. Gendertrainings müssen entwickelt und in Weiterbildungsangebote integriert werden, Genderkompetenz muss für die Leistungsbewertung von Führungskräften verbindlich werden.

## 7. Engagierte Basis und/oder Neufassung der Gleichstellungsorgane

Die verbindliche Einführung des GM-Prinzips in eine Organisation beteiligt eine steigende Zahl ihrer Mitglieder an der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Vorgaben. Isolierungs- und Ausgrenzungseffekte von Gleichstellungsbeauftragten können verringert, größeres Interesse und Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätssicherung in der Institution geweckt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die Rolle der Expertinnen der Gleichstellungspolitik -Frauengremien, Frauenbüros, Frauenbeauftragte - neu definiert und ihre Beziehungen zur Organisation neu gefasst werden. Ihr unverzichtbares Wissen und ihre gewachsene Beratungserfahrung müssen in Richtlinienkompetenzen eingebunden und als Beratungs- und Appellationsinstanz zur Verfügung stehen. Neue Kontrollaufgaben und Servicefunktionen führen zu einem steigenden Bedarf an Ressourcen und setzen klar definierte Zuständigkeiten und Mitspracherechte der Gleichstellungsstellen voraus.

## 8. Integrationsgewinn und/oder Autonomieverlust

Gender Mainstreaming als Funktionsprinzip der Organisation integriert Potentiale und Ressourcen, deren Marginalisierung und Ausgrenzung häufig eine unbemerkte aber um so wirksamere Rolle im tradierten Selbstverständnis der Institution Hochschule spielen. Effizienz- und Exzellenzzuschreibungen, Legitimitäts- und Machtdiskurse sind davon geprägt. Gleichstellungsbestrebungen rühren an die Wurzel dieses Selbstverständnisses. Sie wurden bislang artikuliert von kritischen Instanzen, die den Machtzentren der Organisation eher fern standen und ihren Machtmechanismen eher fremd blieben. Ohne einen entsprechenden organisationalen Wandel in Richtung auf größere Geschlechtergerechtigkeit werden gleichstellungspolitische Instanzen an den Hochschulen durch Integration in den *mainstream* von Instrumentalisierung bedroht. Integrationsgewinne können dann mit dem Verlust einer für die Geschlechtergerechtigkeit unabdingbaren Autonomie verbunden sein.

**Fazit:** Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt einen komplexen und voraussetzungsvollen Steuerungsimpuls an Hochschulen dar. Er ist geeignet, mittelfristig den gleichstellungspolitischen Anschluss der Hochschulen an die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu ermöglichen und ihnen darüber hinaus eine ihrer Verantwortung entsprechende Rolle in diesem Prozess zu sichern.

## Teil II: Handlungsfelder des Gender Mainstreaming - Aufgaben der Gleichstellungspolitik

### I. Kernaufgaben der Hochschule

- 1.1 Forschung / Nachwuchsförderung: z.B. Frauenforschungsprofessuren, Institutionalisierung von Geschlechterforschung(sverbänden), Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen
- 1.2 Lehre / Wissenstransfer: z.B. Verankerung von Frauen- und Geschlechterstudien in den Fächern, Förderung von Genderforschungsprojekten für die Praxis, Existenzgründungen von Wissenschaftlerinnen
- 1.3 Dienstleistung / Weiterbildung: z.B. Mentoring-Programme, Vereinbarkeitsmaßnahmen, flexible Arbeitsorganisation (zeitlich/örtlich), Gendertrainings (für Führungskräfte)

### 2. Hochschulentwicklung

- 2.1 Leitbilder / Profilbildung: z.B. Chancengleichheit und Gleichstellung als Leitziel, (naturwissenschaftlich/technische) Studiengänge für Frauen, Landeszielvereinbarungen
- 2.2 Marketing / Internationalisierung: z.B. Schnupperstudien für Frauen, Stipendienprogramme für Studentinnen aus dem Ausland, Beteiligung an Konsortien (ifu / WIT)
- 2.3 Organisation / Personal: z.B. Chancengleichheit und Personalentwicklung als Leitungsressort, Tenure-Track-Programme und Professuren für Wissenschaftlerinnen, Qualifizierung und Personalentwicklung für Frauen in allen Bereichen

### 3. Hochschulsteuerung

- 3.1 Ressourcenoptimierung: z.B. Gleichstellung als Leistungskriterium, Poolmittel für Gleichstellungsprojekte, formelgebundene Mittelvergabe nach Gleichstellungsindikatoren
- 3.2 Controlling: z.B. gendersensitive Statistik, Selbstbeschreibungsinstrumente, spezielle Prüfverfahren (gender impact assessments, gender budgets)
- 3.3 Managementstrategien: z.B. hochschulinterne Zielvereinbarungen, Besoldungszulagen und Anreize für Gleichstellungsinitiativen, Entwicklung von 'Gender Mainstreaming' - Richtlinien, 'best practice' -Sammlungen, benchmarking, Öffentlichkeitsarbeit

### 4. Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung

- 4.1 Personalgewinnung: z.B. hochschuleigene Richtlinien für Berufungsverfahren, Appellationsverfahren und -instanzen. Arbeitsplatzbewertungskommissionen
- 4.2 Evaluation: z.B. gendersensitive Checklisten, transparente Leistungskriterien, öffentlicher (Chancengleichheits-)Bewertungsdiskurs, Richtlinien für Begutachtungsverfahren
- 4.3 Akkreditierung: z.B. Prädikatsvergaben, gender audits, Zertifizierung (Total E-Quality Science Award, Familiengerechte Hochschule)

Diese Auflistung ist weder vollständig noch abschließend gemeint, Gender Mainstreaming generiert im Umsetzungsprozess neue Praxisformen und -felder. Wissenschaftliche Begleitforschung stellt ein unverzichtbares Instrument für die Evaluation seiner Wirkung und die Steuerung der Verfahren

## Literatur

Altmiks, Peter (HG), 2000, Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim: Beltz Deutscher Studien Verlag.

Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck, Mechthild Jansen (HG), 2001, Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen: Leske + Budrich.

BdWi (2001), Alles Gute kommt von oben? Gender Mainstreaming in der Diskussion. Marburg:  
Forum Wissenschaft 2 (Schwerpunktthema).

Bothfeld, Silke, Sigrid Gronbach, Barbara Riedmüller (HG), 2002, Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt am Main: Campus.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2001, Frauen in Bildung und Forschung. Gender Mainstreaming. Bonn: bmb+f. <http://www.bmbf.de>

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002, Mehr Frauen an die Spitze! Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen. Bonn: bmb+f. <http://www.bmbf.de>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002, Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin: Internetportal der Bundesregierung, <http://www.gender-mainstreaming.net>

Burbach, Christiane, Heike Schlotau (HG), 2001, Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

European Commission, 2000, Science Policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. European Technology Assessment Network. Brüssel: EC Research Directorate General, <http://www.cordis.lu/improving/women.htm>. (Dt. 2001, Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Europäische Kommission -Generaldirektion Forschung, <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>)

Gesellschaft Chancengleichheit (HG), 2002, Potsdamer Kongress Chancengleichheit - Leitbegriff für Politik und Gesellschaft im 21. Jahrhundert. Dokumentation der Beiträge zum Forum IV:

Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Online-Dokumentation: <http://www.chancengleichheit.org>

Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie (HG), 2002, Die Praxis des Gender

Mainstreaming - Europäische Beispiele. Dokumentation einer Fachtagung vom 29.01.2002 in Frankfurt am Main. Online-Dokumentation  
<http://www.hgdoe.de/pol/tneun.htm>

Hey, Barbara, Ada Pellert (HG), 2001. Frauenförderung = Hochschulreform! Informationen Sondernummer 1/2001. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung. <http://www.kfuniaraz.ac.at/kffwwwv>

Jung, Dörthe, Gunhild Küpper, 2001, Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Bielefeld: Kleine.

Kehm, Barbara M., Peer Pasternak, 2001, Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien de Wandels. Weinheim: Beltz Deutscher Studien Verlag.

Krais, Beate (HG), 2000, Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus.

Krell, Gertraude, Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke, 2001, Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Stuttgart: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Krell, Gertraude, Ulrich Mückenberger, Karin Tondorf, 2001, Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hannover: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales.

Lind, Inken, Andrea Löther, 2001, Schwerpunktthema: Gender Mainstreaming. Bonn: cews-Newsletter 4 und 5. <http://www.cews.uni-bonn.de/indexie.html>

Neusel, Aylâ, Margot Poppenhusen (HG), 2002, Universität Neu Denken. Die Internationale Frauenuniversität "Technik und Kultur". Opladen: Leske + Budrich.

Nohr, Barbara, Silke Veth (HG), 2002, Gender Mainstreaming. Kritische Reflexion einer neuen Strategie. Rosa-Luxemburg-Stiftung Texte 7. Berlin: Dietz.

Pellert, Ada, 1999, Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen. Wien: Böhlau.

Roloff, Christine (HG), 2002, Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine.

Schmidt, Verena, 2001, Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen. Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 1-2, 45-62.

Stevens, Ils, Ilse Van Lamoen, 2001, Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Leuven, Apeldoorn: Garant.

s. auch ergänzend die grundlegende Linksammlung: Dokumente zum Gender Mainstreaming  
unter <http://www.cews.uni-bonn.de/indexie.html>

**Redaktion:** Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universitätsfrauenbeauftragte,  
Kommissarische Sprecherin der AG Hochschulplanung /  
Hochschulsteuerung



[http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de/01\\_extern/14\\_arbeitsfelder/fr14x00.htm](http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de/01_extern/14_arbeitsfelder/fr14x00.htm)

Beide folgenden Texte sind der o.a. Website der Fachhochschule Nürtingen entnommen.

### **Hochschulfinanzierung und Gleichstellungspolitik**

Die Einführung der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) 1998 hat die Chance eröffnet, die Gleichstellungspolitik an Hochschulen erheblich wirksamer zu machen. Die Grundidee ist ganz einfach: Wer gleichstellungspolitische Leistungen erbringt, wird finanziell belohnt; wer keine Erfolge erzielt, muss Nachteile hinnehmen.

Die Vorzüge des neuartigen Steuerungsinstruments sind am besten zu verstehen, man vom Gesamtsystem der Hochschulfinanzierung in Deutschland ausgeht: Fast alle Hochschulen sind staatlich, werden also aus Steuermitteln finanziert. Die Finanzierung erfolgt überwiegend über die Länderhaushalte, ergänzend über den Bundeshaushalt. Dabei sind zwei Grundformen zu unterscheiden:

- ◆ Grundfinanzierung für die regulären Aufgaben in Lehre und Forschung
- ◆ zeitlich befristete Programme zur Förderung bestimmter Personengruppen oder Aktivitäten.

Die befristeten Programme nehmen die Hochschulen an den goldenen Zügel, stellen diskretionäre finanzielle Anreize dar: Für förderbare Personen oder Aktivitäten gibt es zusätzliche Mittel. Im Rahmen dieser Programme wird die Gleichstellung von Frau und Mann schon lange gefördert. Dazu dienen vor allem die BundLänderHochschulsonderprogramme, die von der Logik her zu den Sonderprogrammen gehören, in der Praxis jedoch viele reguläre Aufgaben abdecken. Das dritte Hochschulsonderprogramm (HSP III) läuft Ende 2000 aus und wird 2001 durch das Programm "zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" (HWP) abgelöst, das insgesamt bis 2006 laufen soll. Bei der Frauenförderung bzw. Chancengleichheit ändert sich im Kern wenig: 18,5% der Mittel (pro Jahr 60 Mio. DM während der ersten drei Jahre) entfallen auf ein spezielles Teilprogramm; zusätzlich wird "eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40% bei allen anderen Programmen angestrebt". Die Ausgestaltung konkreter Programme ist innerhalb eines gemeinsamen Rahmens Ländersache. In der Folge zeichnet sich die Frauenförderung in BundLänderHochschulprogrammen durch eine große Vielfalt aus. Die Besonderheiten der Fachhochschulen allerdings werden erst allmählich vermehrt berücksichtigt, weil die Hochschulsonderprogramme traditionell auf die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses ausgerichtet sind und Fachhochschulen (noch?) kein Promotionsrecht haben und die Habilitation hier irrelevant ist.

Beim traditionellen System der Grundfinanzierung spielte die Chancengleichheit keine Rolle. Vor der Novellierung des HRG waren die Mittelzuweisungen an die Hochschulen primär politisch bestimmt, hingen entscheidend von Tradition und Einfluss in bargaining Prozessen zwischen Ministerien und Hochschulen ab (weshalb die Fachhochschulen bis heute noch erheblich schlechter finanziert sind als die Universitäten). Im Wesentlichen wurden die Ansätze Jahr für Jahr fortgeschrieben, mit differenzierten Zuschlägen entsprechend der Verhandlungsmacht. Die Zuweisungen der Länder an die Hochschulen waren in den Staatshaushalten detailliert nach Verwendungszwecken bzw. Titeln ausgewiesen, um die Verwendung der Gelder besser steuern und kontrollieren zu können. In der Folge richtete sich die Verwendung der Mittel nach haushaltsrechtlichen, bürokratischen Kriterien; finanzielle Anreize für ein zielgerichtetes und effizientes Verhalten waren damit nicht verbunden.

Das neue System der Grundfinanzierung sieht grundlegend anders aus. Wegen der verstärkten Selbststeuerungsansätze in der Hochschulreform musste man den Hochschulen auch in Finanzfragen mehr Autonomie geben, wollte aber verständlicherweise auf politische Lenkung nicht verzichten. Deshalb sind die vielzitierte Globalisierung der Haushalte und die leistungsorientierte Hochschulfinanzierung zwei Seiten einer Medaille: Mit der Globalisierung entfällt die Detaillierung nach Titeln, die Leistungsorientierung knüpft die Mittelzuweisung an die Leistungen und stellt damit einen quasiautomatischen finanziellen Anreiz dar, höhere Leistungen zu erbringen. Dadurch kann der Leistungswettbewerb, der sich im Wirtschaftssystem vielfach bewährt hat, auch im Hochschulsystem genutzt werden. Was als Leistung gilt wird politisch festgelegt. Nach § 5 HRG gilt: "Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen"

Über die konkrete Ausgestaltung dieser Vorgaben wird primär in der Hochschulfinanzierung der Bundesländer entschieden, die über die Mittelverteilung zwischen den Hochschulen bestimmt. Obwohl diese Entscheidungsprozesse noch nicht in allen Ländern abgeschlossen sind, zeigt sich bei den Ländermodellen bereits eine große Vielfalt. Die drei Grundelemente:

- ◆ Pauschalbeträge je Hochschule oder Fachbereich
- ◆ formelgebundene Mittelzuweisungen anhand der verschiedensten Indikatoren für objektive, quantitativ messbare IstLeistungen (z.B. tatsächliche Zahl der Studierenden oder Frauenanteile bei den Professuren)
- ◆ Zielvereinbarungen auf vertraglicher Basis, auch für qualitative und SollLeistungen (z.B. geplante Zahl der Studierenden oder Ausbau der Frauen und Geschlechterforschung).

Alle bisherigen Ländermodelle sind im Konsens zwischen Ministerium und Hochschulen erarbeitet worden. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass insgesamt die Besitzstandswahrung gegenüber leistungsorientierten Umverteilungen dominiert.

Die Ländermodelle stellen die Bezugspunkte für die Mittelverteilung innerhalb der einzelnen Hochschulen, also zwischen den Fachbereichen oder Fakultäten, dar. Denn die Hochschule als Ganze kann nur dadurch höhere Einnahmen erzielen, dass sich die einzelnen Fachbereiche oder Fakultäten entsprechend den Leistungskatalogen der Ländermodelle verhalten. Daher erfordert bereits das Eigeninteresse eine Orientierung am jeweiligen Ländermodell. Trotzdem wird die Vielfalt der Modelle mit der zunehmenden Umgestaltung der internen Hochschulfinanzierung noch größer werden, schon allein wegen der unterschiedlichen Fächerstrukturen und der Bedeutung der Besitzstandswahrung auch innerhalb der Hochschulen.

Die Einbeziehung der Frauenförderung in die leistungsbezogene Hochschulfinanzierung sehen wir als Chance, die Frauenförderung durch finanzielle Anreize wirksamer zu machen. Deshalb beschäftigen uns schon länger mit dem Thema, und zwar in politischer und wissenschaftlicher Perspektive. Einen ersten konkreten Vorschlag hat die Landeskonferenz der FHFrauenbeauftragten 1996 vorgelegt; er basierte auf den Ansätzen zu einer leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, die es in BadenWürttemberg für Fachhochschulen schon vor 1998 gab. Dadurch konnten wir die Ausgestaltung der Hochschulfinanzierung im Land beeinflussen. Nach den 1999 getroffenen Vereinbarungen zwischen Ministerium und Rektorenkonferenzen werden im sog. Anreizteil 24% der Mittel nach Frauenförderkriterien vergeben; bei den Fachhochschulen geschieht das jeweils zur Hälfte nach den Veränderungen der Frauenanteile bei den Professuren und bei den AbsolventInnen. Für die Umsetzung des Landesmodells innerhalb der Hochschulen haben wir Empfehlungen erarbeitet.

Details zur Ausgestaltung, Einbindung und Wirkungsweise von Frauenförderkomponenten in der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung sind in der Darstellung des Modells der Lakof FH nachzulesen (Erklärung der Formeln). Zur weiteren Information finden Sie einige unserer Aufsätze, zusammen mit weiteren Literaturangaben und Webadressen, unter Veröffentlichungen / Zur leistungsorientierten Hochschulfinanzierung. Über Rückmeldungen und Anregungen freuen wir uns.

Prof. Dr. Margot Körber-Weik (koerber-weik@fh-nuertingen.de)

Prof. Dr. Diana Schmidt (diana.schmidt@fh-heilbronn.de)

© Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg

<http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de>

# **Frauenförderung bzw. Gleichstellungsauftrag in der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung Grundideen und Modell der Lakof FH**

## **Vorbemerkungen**

Den ersten konkreten Vorschlag zur Einbeziehung der Frauenförderung bzw. des Gleichstellungsauftrags in die zielorientierte Hochschulfinanzierung auf der Landesebene hat die Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg vorgelegt. Die Ende 1996 entwickelten Formeln schmücken die Websites.

Seitdem hat es viele Gespräche mit der Politik und anderen Frauenbeauftragten gegeben. Dabei zeigte sich immer wieder, dass bei Details Verständnisprobleme auftreten und dass die Frauenförderung systemgerecht in die unterschiedlichsten Finanzierungsmodelle einzubinden ist. Deshalb haben wir unsere Formeln mittlerweile zu den unten präsentierten Formeln vereinfacht und die Flexibilität unseres Modells weiter erhöht. Die Grundideen blieben dabei unverändert.

Die Grundideen wurden mittlerweile von anderen Landeskonzferenzen und der Hochschulpolitik aufgegriffen. In der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung in Baden-Württemberg, auf die sich das Wissenschaftsministerium und die Rektorenkonferenzen im Frühjahr 1999 geeinigt haben, finden sich die Kernelemente wieder - wenngleich in weiter vereinfachter und systemgerecht angepasster Formulierung. Die Hauptunterschiede zu unserem Vorschlag dürften nach Abschluss der Übergangsphase in einigen Jahren wieder entfallen.

## **Funktionsweise und Hintergründe**

Wer eine erfolgreiche Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik praktiziert, bekommt höhere Mittel; wer das Anliegen ignoriert oder keine Erfolge erzielt, muss Kürzungen hinnehmen. So einfach lautet das Prinzip bei der Einbeziehung des Gleichstellungsauftrags in die leistungsorientierte Hochschulfinanzierung. Solche finanziellen Anreize haben sich im Wirtschaftsleben und in der Umweltpolitik schon vielfach bewährt. Deshalb wurden sie mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1998 in die deutsche Hochschulfinanzierung eingeführt. Sie orientiert sich nach § 5 des Gesetzes künftig an der Leistung der Hochschulen in Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung sowie bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Derzeit werden die Vorgaben in den Bundesländern umgesetzt, danach in den einzelnen Hochschulen.

Auch die Umsetzung ist im Grundsatz einfach: Die Leistung der Hochschulen muss in zielgerechter Form durch Indikatoren, also objektive statistische Daten, gemessen werden. Die Höhe der Indikatoren bestimmt die Höhe der Mittelzuweisungen, vermittelt über eine mathematische Formel. Das bedeutet: Durch die Wahl, Ausgestaltung und Verknüpfung der Indikatoren auf der Landesebene lässt sich das Verhalten der Hochschulen beeinflussen. Denn die Hochschulen erhalten die Mittel, auf die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben angewiesen sind, nur dann, wenn sie hinreichend hohe Indikatorwerte erreichen. Dazu müssen sie im Eigeninteresse nicht zuletzt die hochschulinterne Mittelzuweisung an

der landesweiten ausrichten, also ähnliche Indikatoren und Formeln verwenden. Zur Betonung dieser Lenkungseffekte und zur Vereinfachung benutzen wir hier auch den Begriff "Indikatorsteuerung" - neben den üblicheren Begriffen "formelgebundene oder leistungsorientierte Hochschulfinanzierung oder Mittelzuweisung".

## Grundideen unserer Formeln

Die Wahl der Indikatoren für die Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik ist vergleichsweise unproblematisch, weil sich die Leistung der Hochschule in diesem Bereich letztlich immer an Frauen-Anteilen (oder, umgekehrt, an Männeranteilen) messen lässt. Darin schlagen sich alle Bemühungen nieder, soweit sie tatsächlich erfolgreich sind. Zudem werden solche Indikatoren regelmäßig statistisch erhoben. Indikatoren für spezielle und teilweise schwer messbare Instrumente sind damit entbehrlich - etwa für zielgerechte Öffentlichkeitsarbeit, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung. Die Vereinfachung erhöht die Transparenz, Akzeptanz und Steuerungsfähigkeit und senkt außerdem die Kosten.

Zur weiteren Vereinfachung beschränkt sich unser Vorschlag auf die Frauen-Anteile bei den Professuren und bei den Studierenden. Beide Indikatoren können von den Hochschulen durch eigenes Verhalten beeinflusst werden, der Studentinnenanteil beispielsweise durch Mädchen-Technik-Tage oder neuartige Studienangebote. Der Studentinnenanteil ist zwar etwas weniger sachgerecht als der verbreitete Absolventinnenanteil. Dafür ist der Studentinnenanteil aber weniger anfällig für zufällige Schwankungen - und das gewährleistet eine höhere Stabilität der Mittelzuweisung, was die Planungssicherheit und damit die Wirksamkeit der Indikatorsteuerung erhöht (namentlich hochschulintern, wo die Schwankungen sehr groß werden können). Erweiterungen um entsprechende Indikatoren für weitere Statusgruppen sind möglich, hier jedoch bewusst unterblieben - weil es an Fachhochschulen keinen wissenschaftlichen Mittelbau gibt und weil in Baden-Württemberg die Gleichstellungspolitik für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung außerhalb der Hochschulgesetze geregelt ist.

Beide Frauen-Anteile werden allerdings nicht in reiner Form verwendet, sondern gehen nur als Ausgangspunkte in die zwei Basis-Indikatoren ein: für Professuren und für Studierende. Unser Ziel ist nämlich keine bloße Steigerung der Frauen-Anteile, sondern eine Annäherung an die Gleichstellung. Dazu vergleichen wir die Frauen-Anteile bei den Professuren mit den Studierenden und die Frauen-Anteile bei den Studierenden mit der Gleichverteilung. Zugleich haben wir durch weitere Standardisierungen der Indikatoren sichergestellt, dass keine Hochschule bevorzugt oder benachteiligt wird - sei es aufgrund systematischer oder zufälliger Verzerrungen. Das lässt die Formeln teilweise etwas komplizierter erscheinen, als sie tatsächlich sind - namentlich im Vergleich zu geltenden Indikatorsteuerungen, in denen solche Schutzvorkehrungen in der Regel fehlen oder nur ad hoc vorgenommen werden.

Die Mittelzuweisung kann bereits anhand der beiden Basis-Indikatoren erfolgen - in isolierter Form oder nach Verknüpfung zu einem Gleichstellungs-Gesamt-Indikator. Dazu ist lediglich ein vorgegebenes (Teil-)Budget proportional zu den Werten des jeweiligen Indikators aufzuteilen, wenn man eines der üblichen Pool-Modelle verwendet. Die Hochschule mit dem höchsten (niedrigsten) Indikatorwert bekommt dann den höchsten (niedrigsten) Anteil an den Mitteln. Die Frauen-Anteile stellen in unserem Modell also *keine* Quoten dar, sondern dienen als Kennziffern für die Mittelaufteilung im Wettbewerb. Davon geht ein Anreiz zur permanenten Steigerung der Anteile aus. Denn im Zeitablauf kann eine höhere Mittelzuwei-

sung nur erzielt werden, wenn die Indikatorwerte überdurchschnittlich steigen. Das ist erheblich wirksamer als Quoten; zudem entfallen die (hohen) Kontrollkosten.

Trotzdem empfehlen wir ein etwas komplexeres Modell der Mittelzuweisung, um die Breitenwirkung der Gleichstellungspolitik zu erhöhen. Dazu verknüpfen wir den Gleichstellungs-Gesamt-Indikator in Form eines Leistungsfaktors multiplikativ mit den Teil-Indikatoren für Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung. In der Folge sind die Anreize zur Förderung der Gleichstellung nicht nur isoliert spürbar, sondern werden in jedem Aufgabenbereich direkt wirksam.

## Unsere Formeln

### Die Abkürzungen bzw. Symbole

Große Buchstaben stehen für Anzahlen, Beträge oder spezielle Indikatoren

B = Budget, insgesamt vergeben (DM)

I = Indikator insgesamt (Index- oder Prozentpunkte)

G = Indikator für Gleichstellung (Index- oder Prozentpunkte)

LFN = Indikator für Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung (Index- oder Prozentpunkte)

P = Professuren (Anzahl)

S = Studierende (Anzahl)

T = Teil-Budget, nach Indikatoren vergeben (DM)

Kleine Buchstaben stehen für Anteile, Differenzierungen oder Laufindizes

g = Größen-Anteil bei Hochschulen, (z.B. an Studierenden-Anteilen gemessen)

h = Hochschulindex (in Gleichungen ohne Hochschulindex beziehen sich alle Variablen auf *eine* Hochschule)

p = Frauen-Anteil bei Professuren

s = Frauen-Anteil bei Studierenden

t = Zeitindex (Variablen ohne Zeitindex beziehen sich stets auf die laufende Periode t)

w = weiblich

Griechische Buchstaben stehen für politisch gewählte Gewichtungen.

## Der Basis-Indikator für Professuren

Ausgangspunkt ist der Frauen-Anteil bei den Professuren  $p_t$ . Er hat den Nachteil, dass er Hochschulen mit einem hohen Anteil frauentypischer Fächer bevorzugt und insbesondere technische Hochschulen benachteiligt.

Deshalb beziehen wir diesen Anteil zunächst auf den Frauen-Anteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe, die üblichste Referenzgröße in der Frauenförderung. Dadurch werden im Vergleich zwischen den Hochschulen automatische systematische Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Fächerstrukturen neutralisiert, weil die vorhergehende Qualifikationsstufe näherungsweise das Potential an Bewerberinnen widerspiegelt. Als Indikator für die vorhergehende Qualifikationsstufe benutzen wir für die Fachhochschulen zur Verein-

fachung den Frauen-Anteil bei den Studierenden  $s_{t-\tau}$  (also vor  $\tau$  Jahren). Denn statistische Daten über Personen, die alle Berufungsvoraussetzungen erfüllen, sind nicht verfügbar.

Sodann schließen wir zufällige Verzerrungen aufgrund von Extremwerten aus. Denn der Quotient zweier Anteile (die jeweils beliebige Werte zwischen 0 und 1 annehmen können) kann beliebig hoch oder gar unendlich werden. Zur Neutralisierung ist eine Intervallnormierung nötig, also eine Standardisierung des Indikators auf das Intervall  $[0,1]$ . Das geht am angemessensten durch Kappung beim Wert 1 (also bei Gleichheit der Frauen-Anteile bei Professuren und Studierenden): Wenn die Relation der Anteile größer als 1, unendlich oder undefiniert ist, wird stattdessen der Wert 1 eingesetzt. Während der Anlaufphase, also bis zum Erreichen hinreichend angemessener Frauen-Anteile in allen Bereichen, plädieren wir trotzdem für eine Kappung erst beim Wert 2. Denn so lässt sich der Aufholeffekt durch die Vorbildfunktion beschleunigen; damit können insbesondere technische Hochschulen auch dann für die Einstellung weiterer Professorinnen belohnt werden, wenn der Frauen-Anteil bei den Professuren den (meist sehr geringen) Frauen-Anteil bei den Studierenden bereits überschreitet. Der Faktor  $\frac{1}{2}$  kompensiert die Erhöhung der Kappungsgrenze bzw. Intervallbreite; diese ergänzende Standardisierung verhindert, dass es bei Verknüpfung mit anderen Indikatoren zu ungeplanten Gewichtungen aufgrund unterschiedlicher Wertebereiche kommt.

$G_P = \frac{1}{2} \cdot \min\left(\frac{p_t}{s_{t-\tau}}, 2\right)$	mit	$\min(\dots, \dots) = \text{kleinere der beiden Zahlen}$
		$p_t = P_{w,t}/P_t$ = Professorinnen-Anteil, Zeitperiode $t$
		$s_{t-\tau} = S_{w,t-\tau}/S_{t-\tau}$ = Studentinnen-Anteil, Zeitperiode $t-\tau$

**Die Basis-Indikatoren für Studierende**

Ausgangspunkt ist hier, analog zu den Professuren, der Indikator Frauen-Anteil bei den Studierenden  $s_t$ . Auch er hat den Nachteil, dass er Hochschulen mit einem hohen Anteil frauentypischer Fächer bevorzugt und insbesondere technische Hochschulen benachteiligt. Dadurch hätten sowohl frauen- als auch männertypische Fächer wenig Anreize, ihre teilweise einseitige Ausrichtung zu ändern - also für das jeweils andere Geschlecht und neue Perspektiven offener zu werden. Deshalb sind unsere Formeln für Studierende konsequent symmetrisch aufgebaut - orientiert an der Gleichverteilung, also einem Frauen- bzw. Männeranteil von 50%. Das bedeutet keinesfalls, dass wir eine vollkommene Angleichung für wünschenswert oder möglich halten. Die Gleichverteilung dient lediglich als Referenzgröße, die Anstöße in die richtige Richtung gibt.

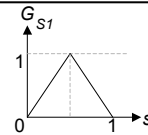
Zur unumgänglichen Neutralisierung fächerbedingter Verzerrungen gibt es bei den Studierenden weniger eindeutige Lösungen als bei den Professuren, weil die statistischen Daten für eine fachspezifisch differenzierte vorhergehende Qualifikationsstufe fehlen. Alle Ersatzlösungen haben sowohl Vor- als auch Nachteile. Deshalb legen wir für die Studierenden nicht *eine* Empfehlung vor, sondern mehrere Varianten - als Optionen für den politischen Diskussionsprozess.

Variante  $G_{S1}$ : Nähe zur Gleichverteilung. Nach dieser Formel erreichen die Hochschulen den höchsten (niedrigsten) Indikatorwert 1 (0), die eine vollkommen ausgeglichene (un- ausgeglichene) Geschlechterstruktur haben - also einen Frauen-Anteil von 0,5 (0 oder 1). Dadurch haben gerade Hochschulen mit einseitigen Fächerstrukturen, namentlich technische, einen massiven Anreiz, auf ausgewogenere Geschlechterstrukturen hinzuarbeiten.

Trotzdem werden Hochschulen mit männertypischen Fächern gegenüber Hochschulen mit neutraleren Fächerstrukturen dauerhaft benachteiligt, weil sie wegen der ausgeprägten geschlechtstypischen Unterschiede bei der Studienwahl auf absehbare Zeit keine reelle Chance haben, der Referenzgröße hinreichend nahe zu kommen.

Die absolute Variante 1: Nähe zur Gleichverteilung

$$G_{S1} = 1 - 2 \cdot |0,5 - s_t|$$



Variante  $G_{S2}$ : Veränderung gegenüber der Vorperiode. Dieser Indikator wird 1 (0), wenn eine Hochschule den Abstand zur Gleichverteilung sehr schnell verkleinert (vergrößert). Der Vergleich mit dem Vorjahr neutralisiert zwar fächerbedingte Verzerrungen, benachteiligt aber Hochschulen mit relativ ausgewogenen Geschlechterstrukturen wegen der geringen Änderungschancen und des Basiseffekts. Vom Basiseffekt profitieren insbesondere Hochschulen mit männertypischen Fächern, weil bei einem kleinen Frauen-Anteil leicht hohe prozentuale Steigerungen zu erzielen sind. Die Addition von 1 im Nenner verhindert Extremwerte und Division durch Null (Intervallnormierung, vgl. oben beim Indikator für Professuren). Außerdem wirkt sie dem Basiseffekt entgegen, weil so neben der Veränderung auch das Niveau honoriert wird: Wenn der Frauen-Anteil bei 0,5 (0 oder 1) stagniert, nimmt der Indikator den Wert 0,5 (0) an.

Die relative Variante 2: Nähe zur Gleichverteilung relativ zur Vorperiode

$$G_{S2} = \frac{G_{S1}}{1 + G_{S1,t-1}} \quad \text{mit} \quad G_{S1,t-1} = \text{Wert von } G_{S1} \text{ in der vorhergehenden Zeitperiode } t-1$$

Variante  $G_{S3}$ : Nähe zur Gleichverteilung relativ zum Landes- oder Bundesdurchschnitt. Dieser Indikator wird 1 (0), wenn die Geschlechterstruktur an einer Hochschule erheblich stärker (weniger) ausgewogen ist als im Landes- oder Bundesdurchschnitt. Unterschiede in der Fächerstruktur werden dadurch allerdings nur neutralisiert, wenn die Berechnung differenziert nach Fächern oder Fächergruppen durchgeführt wird. Das vervielfacht nicht nur den Daten- und Berechnungsaufwand, sondern wirft auch ein Problem auf, das nie eindeutig lösbar ist: Zuordnung der Fächer auf Fächergruppen und fachspezifische Durchschnitte. Trotz solcher Nachteile sind Vergleiche mit Landes- oder Bundesdurchschnitten in bestehenden Indikatorsteuerungen weit verbreitet - was uns letztlich doch zur Vorlage dieser Variante bewogen hat (beschränkt auf Studierende, weil bei Professuren eine bessere Lösung möglich ist). Die Addition von 1 dient wiederum zur Intervallnormierung.



Die relative Variante 3: Nähe zur Gleichverteilung, relativ zum Landes- oder Bundesdurchschnitt

$$G_{S3} = \frac{G_{SI}}{1 + \overline{G_{SI}}} \quad \text{mit} \quad \overline{G_{SI}} = \text{Wert von } G_{SI} \text{ im fachspezifischen Durchschnitt}$$

Variante  $G_{S1\&2}$ : Kombination der Varianten 1 und 2. Die Kombination gibt Hochschulen mit allen Fächerstrukturen faire Chancen, nutzt also die Stärken beider Varianten und gleicht deren Nachteile und Vorteile für männertypische Fächerstrukturen aus. Die Formel ist allerdings komplexer und kann deshalb auf Akzeptanzprobleme stoßen.

Die kombinierten Varianten, z.B. Variante 1&2: Kombination aus Varianten 1 und 2

$$G_{S1\&2} = \frac{G_{S1} + G_{S2}}{2}$$

### Der Gleichstellungs-Gesamt-Indikator

Der Gleichstellungs-Gesamt-Indikator wird als Durchschnitt der Basis-Indikatoren für Professuren  $G_p$  und Studierende  $G_s$  (unabhängig von der Variante) gebildet. Dazu dient ein arithmetisches Mittel, wobei die relativen Gewichte  $\alpha$  und  $\beta$  der beiden Indikatoren politisch festgelegt werden. (Das ursprünglich vorgeschlagene geometrische Mittel wirkte auf viele abschreckend.)

$$G = \alpha \cdot G_p + \beta \cdot G_s \quad \text{mit} \quad G_p, G_s, \alpha, \beta \in [0, 1], \alpha + \beta = 1$$

### Einbindung in ein Finanzierungsmodell

Alle vorgestellten Indikatoren können in jedes beliebige Finanzierungsmodell eingebunden werden - auch in modifizierter oder erweiterter Form.

Am einfachsten geht die Einbindung bei den gängigen Pool-Modellen: Hier ist nur festzulegen, welche Teil-Budgets nach welchen Gleichstellungs-Indikatoren zugewiesen werden sollen - also welches Gewicht der Frauenförderung bzw. Gleichstellung im Vergleich zu Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung zukommt und wie Gleichstellung gemessen wird. Das Teil-Budget wird dann proportional zu den Indikatorwerten aufgeteilt. Alle Indikatoren werden hier als Relativ-Werte gemessen, also als reine Leistungsgrößen in Bezug auf einen anderen Indikator oder denselben Indikator in einer früheren Periode. (Bei einer Einbindung in Modelle, die für die einzelnen Leistungen Entgelte oder Prämien vorsehen und so die Mittelzuweisung kumulativ bestimmen, ist zusätzlich noch ein Entgelt je Leistungseinheit Frauenförderung bzw. Gleichstellung festzulegen sowie das Ausschöpfungsproblem zu lösen).

Am flexibelsten geht die Einbindung, wenn *ein* Gesamt-Pool nach *einem* Gesamt-Indikator für *alle* Leistungen aufgeteilt wird. Dazu muss zunächst ein Gesamt-Indikator berechnet werden). Im einfachsten Fall wird hierfür der Gleichstellungs-Gesamt-Indikator  $G$  additiv mit den - standardisierten und zusammengefassten - Indikatoren für die weiteren Leistun-

gen der Hochschulen (LFN) verknüpft, wirkt also isoliert. Durch eine multiplikative Verknüpfung wird die Breitenwirkung erhöht. Bei beiden Modellvarianten kann unser Gleichstellungs-Gesamtindikator  $G$  gewichtet werden.

additiv:	$I = \gamma \cdot G + \delta \cdot LFN$
multiplikativ:	$I = [(1 + \gamma \cdot G) \cdot (1 + \delta \cdot LFN) - 1] / (1 + \gamma \delta)$

mit  $G, LFN, \gamma, \delta \in [0, 1], \gamma + \delta = 1,$   
 $LFN$  = Indikator für Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung

Im nächsten Schritt wird das Teil-Budget, das nach Indikatoren vergeben werden soll, mit Hilfe der jeweiligen Anteile am Gesamt-Indikator auf die einzelnen Hochschulen aufgeteilt. Zuvor werden die (relativ gemessenen) Gesamt-Indikatoren der einzelnen Hochschulen mit einem Faktor für deren Größe multipliziert, damit die Anreizwirkungen proportional gleich hoch sind. Hierfür eignen sich z.B. die Anteile der einzelnen Hochschule an allen Studierenden oder am Gesamt-Budget aller Hochschulen im Vorjahr. (Die zeitliche Entwicklung des Gesamt-Indikators für alle Hochschulen kann übrigens auch als Orientierung für angemessene Steigerungen des Gesamt-Budgets benutzt werden.)

$T_h = B \cdot \kappa \cdot \frac{g_h \cdot I_h}{\sum_h (g_h \cdot I_h)}$	mit	$B$ = Budget, insgesamt (DM) $T$ = Teil-Budget, nach Indikatoren vergeben (DM) $\kappa$ = Anteil, der nach Indikatoren vergeben wird $h$ = Hochschulindex $g$ = Größen-Anteil
---	-----	---

In allen Fällen steigt die Akzeptanz, wenn die Umverteilungswirkung anfangs gering gehalten wird und erst im Zeitablauf langsam steigt. Das geschieht bei Pool-Modellen üblicherweise dadurch, dass schrittweise immer höhere Teil-Budgets nach Indikatoren zugewiesen werden und dass über die Höhe der Teil-Budgets ad hoc politisch entschieden wird. Genau so lässt sich die Umverteilung auch bei Gesamt-Pool- bzw. Gesamt-Indikator-Modellen steuern. Hier kann man - alternativ oder zusätzlich - aber auch die Umverteilungswirkung regelgebunden variieren. Für diesen Ansatz geben wir zwei Beispiele: Die Umverteilungswirkung wird zeitabhängig festgelegt (Variante 1) oder ändert sich automatisch mit der Höhe der jeweils erreichten landesweiten Leistung (Variante 2). Die leistungsabhängige Variante lässt Selbststeuerungskräfte wirksam werden, weil die überdurchschnittlich Leistungsfähigen durch die steigende Umverteilung verstärkt profitieren.

Die zeitabhängige Variante I: Variable, die im Zeitablauf automatisch wächst

$\kappa_t = \frac{1}{n}$  mit z.B.  $n = 10, 9, 8, \dots, 1$  bei Einführung über 10 Jahre

Die leistungsabhängige Variante II: Variable, die mit der Leistung automatisch wächst

$\kappa_t = \bar{I}_t$  = jeweiliger Landesdurchschnitt

## Literatur

Einige unserer Aufsätze zur Einbeziehung der Frauenförderung in die Hochschulfinanzierung finden Sie unter [Veröffentlichungen](#), zusammen mit weiteren Literaturangaben und Webadressen.

Prof. Dr. Margot Körber-Weik ([koerber-weik@fh-nuertingen.de](mailto:koerber-weik@fh-nuertingen.de))

Prof. Dr. Diana Schmidt ([diana.schmidt@fh-heilbronn.de](mailto:diana.schmidt@fh-heilbronn.de))

(Stand 9/01, Basis 11/96)

## ANHANG 7

## ANHANG 7

Quelle für die folgenden Statistiken: Personalabteilung der FH Kiel (Tabellen 1-6)

**Tabelle 1**  
**Frauen in der Lehre an der FH Kiel**  
**WS 1997/98 bis WS 2001/2002**

	WS 1997/98			WS 1998/1999			WS 1999/2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
<b>C3 Professuren</b>	82	6	7,3	76	5	6,6	85	5	5,9
<b>C2 Professuren</b>	59	6	10,2	59	6	10,2	52	5	9,6
<b>Wissenschaftl. Per- sonal unbefristet</b>	6 /	2 /	33,3 /	11 /	6 /	54,5 /	11 /	6 /	54,5 /
<b>Wissenschaftl. Per- sonal befristet</b>	/ 2	/ 2	/ 100	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /	/ /
<b>Lehrbeauftragte</b>	169	56	33,14	207	72	34,78	197	77	39,09
<b>FH Kiel Gesamt</b>	318	72	22,6	353	89	25,2	345	93	27

	WS 2000/2001			WS 2001/2002		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
<b>C3 Professuren</b>	84	5	5,9	85	4	4,7
<b>C2 Professuren</b>	52	4	7,7	49	6	12,2
<b>Wissenschaftl. Per- sonal unbefristet</b>	10 /	5 /	5,0 /	11 /	6 /	54,5 /
<b>Wissenschaftl. Per- sonal befristet</b>	/ /	/ /	/ /	1 /	0 /	0 /
<b>Lehrbeauftragte</b>	213	77	36,15	254	87	34,25
<b>FH Kiel Gesamt</b>	359	91	25,34	400	103	25,8

**L** = **Lehrkräfte für besondere Aufgaben**  
**W** = **Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Quelle: Personalabteilung

**Tabelle 2**  
**Professorinnenanteil in den Fachbereichen**  
**WS 1997/98 bis WS 2001/2002**

Fachbereich	WS 1997/1998						WS 1998/1999					
	C3 gesamt	Davon Frauen	Frauen in %	C2 gesamt	Davon Frauen	Frauen in %	C3 gesamt	Davon Frauen	Fraue n in %	C2 gesamt	Davon Frauen	Frauen in %
Bauwesen	13	0	0	11	2	18,2	12	0	0	11	2	18,2
Elektrotechnik	17	0	0	10	0	0	16	0	0	10	0	0
Landbau	9	1	11,1	4	0	0	8	1	12,5	4	0	0
Maschinenwesen	11	0	0	22	2	9,1	10	0	0	21	2	9,5
Sozialwesen	14	4	28,6	4	2	50	13	3	23,1	4	2	50
Wirtschaft	18	1	5,6	8	0	0	17	1	5,9	9	0	
<b>FH Kiel gesamt</b>	<b>82</b>	<b>6</b>	<b>7,3</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>10,2</b>	<b>76</b>	<b>5</b>	<b>6,6</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>10,2</b>

Fachbereich	WS 1999/2000						WS 2000/2001						WS 2001/2002					
	C3 gesa mt	Davon Frauen	Frauen in %	C2 gesamt	Davon Frauen	Frauen in %	C3 gesamt	Davon Frauen	Frauen in %	C2 gesamt	Davon Frauen	Fraue n in %	C3 gesamt	Davon Frauen	Frauen in %	C2 gesamt	Davon Frauen	Frauen in %
Bauwesen	15	0	0	9	1	11,1	15	0	0	7	1	14,4	15	0	0	8	1	14,3
Informatik und Elektrotechnik	17	0	0	9	0	0	16	0	0	9	0	0	18	0	0	6	0	0
Landbau	10	1	10	2	0	0	10	1	10	2	0	0	9	1	11,1	2	0	0
Maschinenwesen	12	0	0	17	2	11,8	13	0	0	17	2	11,1	14	0	0	13	2	15,4
Soziale Arbeit und Gesundheit	13	3	23,1	7	2	28,6	12	3	25	6	1	16,7	10	2	20	8	3	37,5
Wirtschaft	18	1	5,6	8	0	0	18	1	5,6	11	0	0	18	1	5,6	11	0	0
Multimedia													1	0	0	1	0	0
<b>FH Kiel gesamt</b>	<b>85</b>	<b>5</b>	<b>5,9</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>9,6</b>	<b>84</b>	<b>5</b>	<b>5,9</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>7,7</b>	<b>85</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>49</b>	<b>6</b>	<b>12,2</b>

Quelle: Personalabteilung

**Tabelle 3**

**Berufungsverfahren an der FH Kiel von 1992 bis 2001**

	Zahl der Verfahren	Bewerbungen gesamt	davon Frauen	Frauen auf Listenplätzen				Erteilte Rufe C3		Erteilte Rufe C2	
				1	2	3	4	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen
<b>Fachbereich Bauwesen</b>	11	183	25	2	1	-	-	-	-	11	2
<b>Fachbereich Elektrotechnik</b>	11	184	1	-	-	-	1	1	-	10	-
<b>Fachbereich Landbau</b>	3	52	6	-	-	1	-	-	-	3	-
<b>Fachbereich Maschinenwesen</b>	21	288	7	2	-	-	-	-	--	21	2
<b>Fachbereich Sozialwesen</b>	10	354	107	4	3	4	-	-	-	8	4
<b>Fachbereich Wirtschaft</b>	12	206	18	-	-	1	-	-	-	12	-
<b>Multimedia Production</b>	1	13	1	-	-	-	-	-	-	1	-
<b>FH Kiel Gesamt</b>	69	1.280	165	8	4	6	1	1	-	66	8

Quelle: Personalabteilung

**Tabelle 4**  
**Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (einschließlich den Lehrkräften für besondere Aufgaben)**  
**WS 1997/98 bis WS 2001/2002**

	WS 1997/98			WS 1998/1999			WS 1999/2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
<b>Wissenschaftliches Personal unbefristet</b>	6	2	33,3	11	6	54,5	11	6	54,5
<b>Wissenschaftliches Personal befristet</b>	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>Gesamt</b>	6	2	33,3	11	6	54,5	11	6	54,5

	WS 2000/2001			WS 2001/2002		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>Wissenschaftliches Personal unbefristet</b>	10	5	50	11	6	54,5
<b>Wissenschaftliches Personal befristet</b>	/	/	/	1	/	/
<b>Gesamt</b>	10	5	50	12	6	50

Quelle: Personalabteilung



**Tabelle 4 a (ÜL, HSP, HWP, Stif-Prof. Leihstellen)**

**Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (einschließlich den Lehrkräften für besondere Aufgaben)**

**WS 1997/98 bis WS 2001/2002**

	WS 1997/98			WS 1998/1999			WS 1999/2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>Wissenschaftliches Personal unbefristet</b>	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>Wissenschaftliches Personal befristet</b>	14	12	85,7	9	8	88,9	7	6	85,7
<b>Gesamt</b>	14	12	85,7	9	8	88,9	7	6	85,7

	WS 2000/2001			WS 2001/2002		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>Wissenschaftliches Personal unbefristet</b>	/	/	/	/	/	/
<b>Wissenschaftliches Personal befristet</b>	5	3	60	/	/	/
<b>Gesamt</b>	5	3	60	/	/	/

Quelle: Personalabteilung

**Tabelle 5**  
**Entwicklung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten vom WS 1997/98 bis WS 2001/2002**

Fachbereich	WS 1997/98			WS 1998/1999			WS 1999/2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
<b>Bauwesen</b>	29	6	20,69	34	7	20,59	35	7	20
<b>Elektrotechnik</b>	10	/	0	11	/	0	10	1	10
<b>Landbau</b>	7	2	28,57	19	3	15,79	13	3	23,08
<b>Maschinenwesen</b>	28	6	21,43	23	4	17,39	18	2	11,11
<b>Sozialwesen</b>	72	35	48,61	95	50	52,63	88	49	55,68
<b>Wirtschaft</b>	23	7	30,43	25	8	32,0	33	15	45,45
<b>FH Kiel Gesamt</b>	169	56	33,14	207	72	34,78	197	77	39,09

Fachbereich	WS 2000/2001			WS 2001/2002		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
<b>Bauwesen</b>	28	4	14,3	34	7	20,6
<b>Elektrotechnik</b>	13	5	38,5	35	11	31,4
<b>Landbau</b>	20	3	15,0	20	4	20,0
<b>Maschinenwesen</b>	35	6	17,1	36	7	19,4
<b>Sozialwesen</b>	80	45	56,3	73	39	53,4
<b>Wirtschaft</b>	24	11	45,8	29	11	37,9
<b>MMP</b>	13	3	23,1	27	8	29,6
<b>FH Kiel Gesamt</b>	213	77	36,15	254	87	34,25

Quelle: Personalabteilung

**Tabelle 6**  
**Frauenanteil bei den studentischen Beschäftigten in den Fachbereichen**

Fachbereich	WS 1997/98			WS 1998/1999			WS 1999/2000		
	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
<b>Bauwesen</b>	19	6	31,58	17	8	47,06	14	9	64,29
<b>Elektrotechnik</b>	15	1	6,67	16	/	0	14	/	0
<b>Landbau</b>	1	/	0	4	/	0	2	1	50
<b>Maschinenwesen</b>	18	2	11,11	21	/	0	16	1	6,25
<b>Sozialwesen</b>	13	10	76,92	18	10	55,56	14	7	50
<b>Wirtschaft</b>	25	7	28	35	16	45,71	27	15	55,56
<b>FH Kiel Gesamt</b>	91	26	28,57	111	34	30,63	87	33	37,93

Fachbereich	WS 2000/2001			WS 2001/2002		
	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
<b>Bauwesen</b>	12	7	58,33	12	5	41,67
<b>Informatik und Elektrotechnik</b>	8	/	/	6	6	100
<b>Landbau</b>	3	2	66,67	10	3	30
<b>Maschinenwesen</b>	1	/	/	9	3	33,3
<b>Soziale Arbeit und Gesundheit</b>	13	9	69,23	32	27	84,38
<b>Wirtschaft</b>	17	9	52,94	21	9	42,86
<b>MMP</b>	4	1	25	14	8	57,14
<b>Planetarium</b>	10	1	10	6	/	/
<b>Com.Museum</b>	8	3	37,5	5	2	40
<b>ZB</b>	9	4	44,44	5	4	80
<b>FH Kiel Gesamt</b>	85	36	36,41	120	67	55,83

Quelle: Personalabteilung

Quelle: [http://www.total-e-quality-science.de/tabelle\\_7-1999.html](http://www.total-e-quality-science.de/tabelle_7-1999.html) , Stand 05.11.2002

**Frauenanteil nach Organisationsart, Fachrichtungen und Status (sfs, Stand: 04.07.01)**

Tabelle 7: Frauenanteil an Professuren nach Fächergruppen und Hochschularten, Bundesdurchschnitt 1999

Fächergruppen	Professuren							
	Anzahl insgesamt	Universitäten und Kunsthochschulen			Anzahl insgesamt	Fachhochschulen*		
		Anteil		Frauen		Anteil		Frauen
		Männer	absolut			absolut	in %	
Sprach- und Kulturwissenschaften, Sport**	5706	4855	851	14,91	265	189	76	28,68
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3176	2939	237	7,46	4457	3706	751	16,85
Mathematik und Naturwissenschaften	5904	5619	285	4,83	1256	1155	101	8,04
Ingenieurwissenschaften	2672	2581	91	3,41	6592	6279	313	4,75
Humanmedizin**/**	3260	3066	194	5,95	-	-	-	-
Veterinärmedizin**/**	180	160	20	11,11	-	-	-	-
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	542	489	53	9,78	516	445	71	15,96
Kunst und Kunstwissenschaften	2464	1934	530	21,51	573	441	132	23,04
Insgesamt	23904	21643	2261	9,46	13659	12215	1444	10,57

\* einschließlich Verwaltungsfachhochschulen

\*\* Sport, Human- und Veterinärmedizin wird nicht an Fachhochschulen gelehrt

\*\*\* beinhaltet den Lehr- und Forschungsbereich an Fachhochschulen

Quellen:

? Statistisches Bundesamt (1999): Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 4.4 "Personal an Hochschulen", Tabellen 10 "Wissenschaftliches und künstlerisches Personal", S. 97-110, Wiesbaden

? Eigene Berechnungen sfs

### Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen

<b>Jahr</b> <sup>1)</sup>	<b>insgesamt</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>Anzahl</b>			
1992	34.702	32.456	2.246
1993	36.374	33.854	2.520
1994	36.995	34.217	2.778
1995	37.672	34.599	3.073
1996	37.589	34.404	3.185
1997	37.668	34.276	3.392
1998	37.626	34.034	3.592
1999	37.974	34.234	3.740
2000	37.794	33.808	3.986
2001 <sup>2)</sup>	37.624	33.467	4.157
<b>Anteile in %</b>			
1992	100	93,5	6,5
1993	100	93,1	6,9
1994	100	92,5	7,5
1995	100	91,8	8,2
1996	100	91,5	8,5
1997	100	91,0	9,0
1998	100	90,5	9,5
1999	100	90,2	9,8
2000	100	89,5	10,5
2001 <sup>2)</sup>	100	89,0	11,0
<b>Jährliche Veränderung in %</b>			
1993	4,8	4,3	12,2
1994	1,7	1,1	10,2
1995	1,8	1,1	10,6
1996	-0,2	-0,6	3,6
1997	0,2	-0,4	6,5
1998	-0,1	-0,7	5,9
1999	+0,9	0,6	4,1
2000	-0,5	-1,2	6,6
2001 <sup>2)</sup>	-0,4	-1,0	4,3
1) Jeweils am 1. Dezember			
2) Zahlen für 2001 vorläufig.			

Pressemitteilung vom 12. Juli 2002

Weitere Auskünfte erteilt: Rainer Wilhelm,  
Telefon: (0611) 75-4145,  
E-Mail: hochschulstatistik@destatis.de

Herausgeber: © Statistisches Bundesamt Pressestelle, Verbreitung mit Quellenangabe erwünscht  
Kontakt:  
Telefon: +49 (0)611 / 75-3444  
Telefax: +49 (0)611 / 75-3976  
presse@destatis.de  
www.destatis.de

### Frauen an nds. Fachhochschulen

Hochschule	2001								
	Studienanfänger			Studierende			Absolventen		
	Männer	Frauen	%	Männer	Frauen	%	Männer	Frauen	%
FH Braunschweig/ Wolfenbüttel	806	493	38,0%	3922	2029	34,1%	418	219	34,4%
FH Hannover	709	336	32,2%	3765	1763	31,9%	501	256	33,8%
FH Hildesheim/ Holzminden	587	365	38,3%	3106	2420	43,8%	579	458	44,2%
FH NON	408	250	38,0%	2431	1600	39,7%	318	248	43,8%
FH OOW	1322	751	36,2%	5265	2760	34,4%	723	310	30,0%
FH Osnabrück	757	795	51,2%	4414	2207	33,3%	648	288	30,8%
<b>insgesamt</b>	<b>4589</b>	<b>2990</b>	<b>39,5%</b>	<b>22903</b>	<b>12779</b>	<b>35,8%</b>	<b>3187</b>	<b>1779</b>	<b>35,8%</b>

Hochschule	2001									Berufungsquote 2001 (1997-2001) <sup>*1)</sup>		
	C 2			C 3			C 2 u. C 3 insgesamt			Männer	Frauen	% <sup>*2)</sup>
	Männer	Frauen	%	Männer	Frauen	%	Männer	Frauen	%			
FH Braunschweig/ Wolfenbüttel	30	16	34,8%	97	7	6,7%	127	23	15,3%	28	14	33,3%
FH Hannover	51	16	23,9%	112	20	15,2%	163	36	18,1%	36	10	21,7%
FH Hildesheim/ Holzminden	49	14	22,2%	100	9	8,3%	149	23	13,4%	32	16	33,3%
FH NON	63	17	21,3%	35	1	2,8%	98	18	15,5%	21	6	22,2%
FH OOW	88	20	18,5%	181	4	2,2%	269	24	8,2%	58	16	21,6%
FH Osnabrück	54	18	25,0%	118	11	8,5%	172	29	14,4%	46	19	29,2%
<b>insgesamt</b>	<b>335</b>	<b>101</b>	<b>23,2%</b>	<b>643</b>	<b>52</b>	<b>7,5%</b>	<b>978</b>	<b>153</b>	<b>13,5%</b>	<b>221</b>	<b>81</b>	<b>26,8%</b>

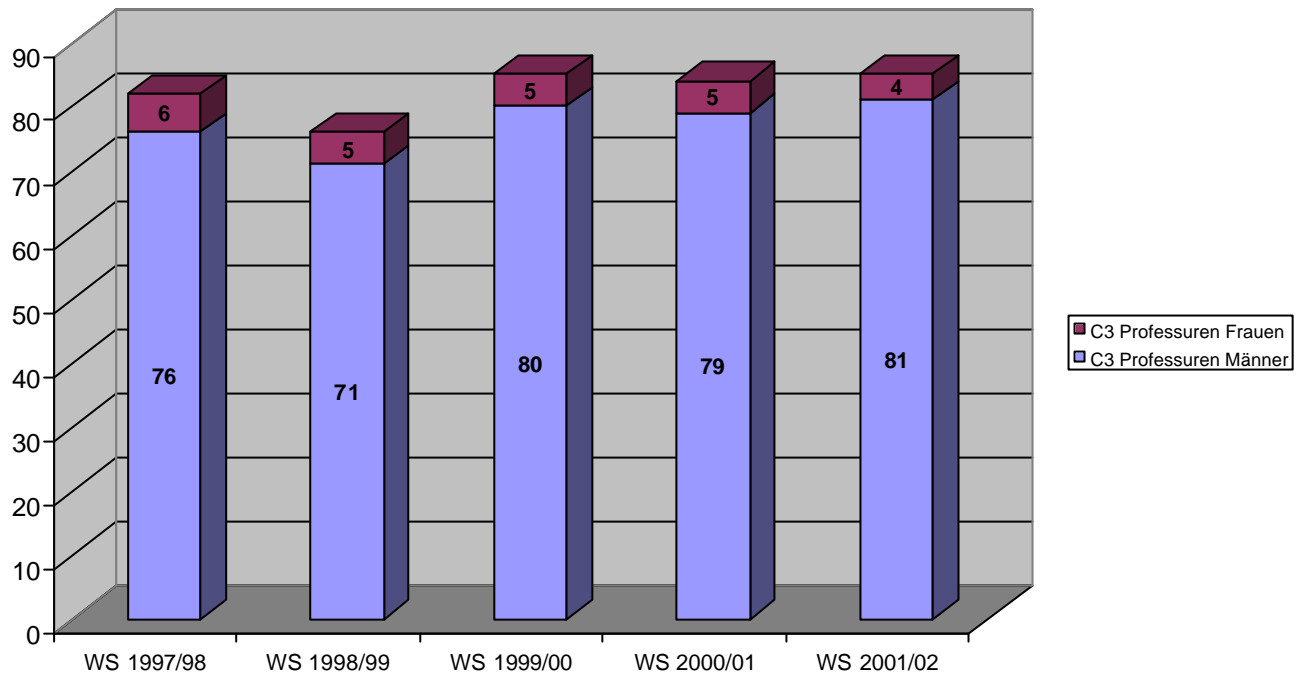
\*1) ab 1998 nur Ruferteilungen C2

\*2) inkl. Standorte Oldenburg, Emden und Wilhelmshaven vor Fusion 2000

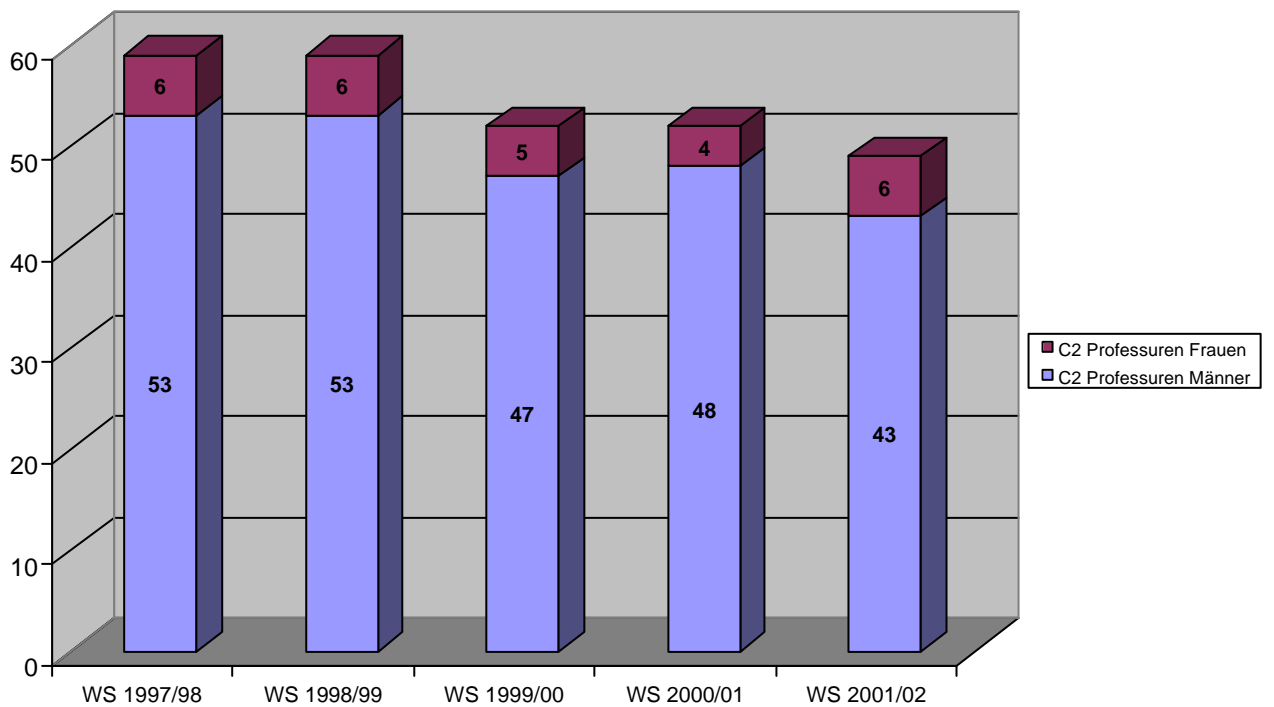
Die Zahlen der C2- und C3-Professuren der FH OOW sind aus 2000, da für 2001 die Zahlen noch überprüft werden.

Quelle: Personalabteilung der FH Kiel, eigene Diagramme

**Entwicklung der C3 Professuren an der FH Kiel in absoluten Zahlen  
WS 1997/98 bis WS 2001/02**



**Entwicklung der C2 Professuren an der FH Kiel in absoluten Zahlen  
WS 1997/98 bis WS 2001/2002**



**Quelle für die folgenden Statistiken: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel**

**Verhältniszahlen FH insgesamt: Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Absolvent/innen**

**Fachhochschule Kiel insgesamt / Stand: WS 1997/98**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>141</b> Professuren : <b>4.890</b> Studierende	<b>8,5 : 31,7</b>
<b>356</b> Absolvent/innen : <b>4.890</b> Studierende	<b>29,2 : 31,7</b>
<b>356</b> Absolvent/innen : <b>569</b> Studienanfänger/innen	<b>29,2 : 29,7</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachhochschule Kiel insgesamt / Stand: WS 1998/99**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>135</b> Professuren : <b>4.870</b> Studierende	<b>8,1: 32,5</b>
<b>287</b> Absolvent/innen : <b>4.870</b> Studierende	<b>26,1 : 32,5</b>
<b>287</b> Absolvent/innen : <b>595</b> Studienanfänger/innen	<b>26,1 : 30,6</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachhochschule Kiel insgesamt / Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>137</b> Professuren : <b>4.871</b> Studierende	<b>7,3 : 34,0</b>
<b>295</b> Absolvent/innen : <b>4.871</b> Studierende	<b>25,4 : 34,0</b>
<b>295</b> Absolvent/innen : <b>638</b> Studienanfänger/innen	<b>25,4 : 32,0</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel



**Fachhochschule Kiel insgesamt / Stand: WS 2000/2001**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>136</b> Professuren : <b>5.082</b> Studierende	<b>6,6 : 35,8</b>
<b>300</b> Absolvent/innen : <b>5.082</b> Studierende	<b>34,3 : 35,8</b>
<b>300</b> Absolvent/innen : <b>778</b> Studienanfänger/innen	<b>34,3 : 35,5</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachhochschule Kiel insgesamt / Stand: WS 2001/02**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>134</b> Professuren : <b>5.166</b> Studierende	<b>7,5 : 36,9</b>
<b>292</b> Absolvent/innen : <b>5.165</b> Studierende	<b>34,9 : 36,9</b>
<b>292</b> Absolvent/innen : <b>754</b> Studienanfänger/innen	<b>34,9 : 34,4</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Verhältniszahlen Fachbereich Bauwesen der FH Kiel: Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Studierenden und Absolvent/innen****Fachbereich Bauwesen , Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1997/98**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>24</b> Professuren : <b>966</b> Studierende	<b>8,3 : 32,3</b>
<b>45</b> Absolvent/innen : <b>966</b> Studierende	<b>22,2 : 32,3</b>
<b>45</b> Absolvent/innen : <b>84</b> Studienanfänger/innen	<b>22,2 : 32,1</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Bauwesen , Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1998/99**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
23 Professuren : 968 Studierende	8,7 : 32,1
62 Absolvent/innen : 968 Studierende	21,0 : 32,1
62 Absolvent/innen : 81 Studienanfänger/innen	21,0 : 23,5

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Bauwesen , Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
24 Professuren : 936 Studierende	4,2 : 33,1
57 Absolvent/innen : 936 Studierende	22,8 : 33,1
57 Absolvent/innen : 75 Studienanfänger/innen	22,8 : 29,3

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Bauwesen , Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2000/2001**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
22 Professuren : 935 Studierende	4,5 : 35,3
39 Absolvent/innen : 935 Studierende	23,1 : 35,3
39 Absolvent/innen : 85 Studienanfänger/innen	23,1 : 38,8

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Bauwesen , Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2001/02**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
23 Professuren : 850 Studierende	4,3 : 32,6%
54 Absolvent/innen : 850 Studierende	53,7 : 32,6
54 Absolvent/innen : 73 Studienanfänger/innen	53,7 : 24,7

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Verhältniszahlen Fachbereich Maschinenwesen der FH Kiel: Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Studierenden und Absolvent/innen**

**Fachbereich Maschinenwesen Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1997/98**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>33</b> Professuren : <b>736</b> Studierende	<b>6,1 : 5,4</b>
<b>63</b> Absolvent/innen : <b>736</b> Studierende	<b>9,5 : 5,4</b>
<b>63</b> Absolvent/innen : <b>122</b> Studienanfänger/innen	<b>9,5 : 8,2</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Maschinenwesen Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1998/99**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>31</b> Professuren : <b>711</b> Studierende	<b>6,5 : 5,6</b>
<b>22</b> Absolvent/innen : <b>711</b> Studierende	<b>4,5 : 5,6</b>
<b>22</b> Absolvent/innen : <b>108</b> Studienanfänger/innen	<b>4,5 : 6,5</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Maschinenwesen Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>29</b> Professuren : <b>698</b> Studierende	<b>6,9 : 6,6</b>
<b>59</b> Absolvent/innen : <b>698</b> Studierende	<b>5,1 : 6,6</b>
<b>59</b> Absolvent/innen : <b>140</b> Studienanfänger/innen	<b>5,1 : 10,0</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Maschinenwesen Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2000/01**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<b>30</b> Professuren: : <b>745</b> Studierende	<b>6,6 : 7,7</b>
<b>43</b> Absolvent/innen : <b>745</b> Studierende	<b>4,7 : 7,7</b>
<b>43</b> Absolvent/innen : <b>138</b> Studienanfänger/innen	<b>4,7 : 10,1</b>

**Fachbereich Maschinenwesen Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2001/02**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
27 Professuren : 734 Studierende	7,4 : 8,4
50 Absolvent/innen : 734 Studierende	8,0 : 8,4
50 Absolvent/innen : 135 Studienanfänger/innen	8,0 : 5,9

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Verhältniszahlen Fachbereich Informatik und Elektrotechnik der FH Kiel:  
Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Studierenden und  
Absolvent/innen****Fachbereich Informatik und Elektrotechnik Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1997/98**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
27 Professuren : 686 Studierende	0 : 4,7
69 Absolvent/innen : 686 Studierende	4,3 : 4,7
69 Absolvent/innen : 62 Studienanfänger/innen	4,3 : 6,5

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Informatik und Elektrotechnik Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1998/1999**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
26 Professuren : 615 Studierende	0 : 4,2
55 Absolvent/innen : 615 Studierende	3,6 : 4,2
55 Absolvent/innen : 62 Studienanfänger/innen	3,6 : 6,5

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Informatik und Elektrotechnik Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
26 Professuren : 556 Studierende	0 : 4,1
48 Absolvent/innen : 556 Studierende	2,1 : 4,1
48 Absolvent/innen : 72 Studienanfänger/innen	4,1 : 2,1

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Informatik und Elektrotechnik Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2000/01**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
25 Professuren : 668 Studierende	0 : 11,7
48 Absolvent/innen : 668 Studierende	6,3 : 11,7
48 Absolvent/innen : 233 Studienanfänger/innen	6,3 : 23,6

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Informatik und Elektrotechnik Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2001/02**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
24 Professuren : 734 Studierende	0 : 14,0
43 Absolvent/innen : 734 Studierende	9,3 : 14,0
43 Absolvent/innen : 187 Studienanfänger/innen	9,3 : 19,3

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Verhältniszahlen Fachbereich Landbau der FH Kiel: Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Studierenden und Absolvent/innen**

**Fachbereich Landbau Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1997/98**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
13 Professuren : 210 Studierende	7,7 : 16,7
27 Absolvent/innen : 210 Studierende	14,8 : 16,7
27 Absolvent/innen : 55 Studienanfänger/innen	14,8 : 16,4

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Landbau Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1998/99**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
12 Professuren : 251 Studierende	8,3 : 23,5
30 Absolvent/innen : 251 Studierende	6,7 : 23,5
30 Absolvent/innen : 73 Studienanfänger/innen	6,7 : 31,5

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Landbau Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
12 Professuren : 274 Studierende	8,3 : 25,5
20 Absolvent/innen : 274 Studierende	15,0 : 25,5
20 Absolvent/innen : 78 Studienanfänger/innen	15,0 : 28,2

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Landbau Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2000/01**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
12 Professuren : 272 Studierende	8,3 : 30,9
27 Absolvent/innen : 272 Studierende	14,8 : 30,9
27 Absolvent/innen : 52 Studienanfänger/innen	14,8 : 38,5

**Fachbereich Landbau Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2001/02**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
11 Professuren : 278 Studierende	9,1 : 32,0
15 Absolvent/innen : 278 Studierende	20,0 : 32,0
15 Absolvent/innen : 45 Studienanfänger/innen	20,0 : 40,0

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Verhältniszahlen Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der FH Kiel:  
Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Studierenden und  
Absolvent/innen****Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1997/98**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
18 Professuren : 956 Studierende	33,3 : 70,2
59 Absolvent/innen : 956 Studierende	76,3 : 70,2
59 Absolvent/innen : 87 Studienanfänger/innen	76,3 : 65,6

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1998/99**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
17 Professuren : 946 Studierende	29,4 : 67,2
61 Absolvent/innen : 946 Studierende	68,9 : 67,2
61 Absolvent/innen : 92 Studienanfänger/innen	68,9 : 63,0

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
20 Professuren : 944 Studierende	25,0 : 66,6
48 Absolvent/innen : 944 Studierende	72,9 : 66,6
48 Absolvent/innen : 94 Studienanfänger/innen	72,9 : 71,3

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2000/01**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
18 Professuren : 953 Studierende	22,2 : 67,9
62 Absolvent/innen : 953 Studierende	72,6 : 67,9
62 Absolvent/innen : 96 Studienanfänger/innen	72,6 : 79,2

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2001/02**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
18 Professuren : 978 Studierende	27,8 : 70,8
61 Absolvent/innen : 978 Studierende	68,9 : 70,8
61 Absolvent/innen : 115 Studienanfänger/innen	68,9 : 73,9

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel



**Verhältniszahlen Fachbereich Wirtschaft der FH Kiel: Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Studierenden und Absolvent/innen**

**Fachbereich Wirtschaft Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1997/98**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
26 Professuren : 1.336 Studierende	3,8 : 34,5
92 Absolvent/innen : 1.336 Studierende	39,1 : 34,5
92 Absolvent/innen : 134 Studienanfänger/innen	39,1 : 36,6

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Wirtschaft Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1998/99**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
26 Professuren : 1.341 Studierende	3,8 : 37,1
74 Absolvent/innen : 1.341 Studierende	20,3 : 37,1
74 Absolvent/innen : 149 Studienanfänger/innen	20,3 : 40,9

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Wirtschaft Fachhochschule Kiel / Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
26 Professuren : 1.386 Studierende	3,8 : 38,7
63 Absolvent/innen : 1.386 Studierende	46,5 : 38,7
63 Absolvent/innen : 139 Studienanfänger/innen	46,5 : 42,4

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Wirtschaft Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2000/01**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
29 Professuren : 1.401 Studierende	3,4 : 40,8
79 Absolvent/innen : 1.401 Studierende	50,6 : 40,8
79 Absolvent/innen : 137 Studienanfänger/innen	50,6 : 45,3

**Fachbereich Wirtschaft Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2001/02**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
29 Professuren : 1.445 Studierende	3,4 : 42,8
69 Absolvent/innen : 1.445 Studierende	29,0 : 42,8
69 Absolvent/innen : 158 Studienanfänger/innen	29,0 : 46,2

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Verhältniszahlen Fachbereich Multimedia Production der FH Kiel: Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen insgesamt, Studierenden und Absolvent/innen****Interdisziplinärer Studiengang Multimedia Production Fachhochschule Kiel /****/ Stand: WS 1998/99**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
0 Professuren : 38 Studierende	0 : 36,8
0 Absolvent/innen : 38 Studierende	0 : 36,8
0 Absolvent/innen : 38 Studienanfänger/innen	0 : 36,8

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Interdisziplinärer Studiengang Multimedia Production Fachhochschule Kiel /****/ Stand: WS 1999/2000**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
0 Professuren : 77 Studierende	0 : 39,0
0 Absolvent/innen : 77 Studierende	0 : 39,0
0 Absolvent/innen : 40 Studienanfänger/innen	0 : 42,5

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Multimedia Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2000/01**

<b>Statusgruppen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>0</b> Professuren : <b>108</b> Studierende	<b>0 : 39,8</b>
<b>0</b> Absolvent/innen : <b>108</b> Studierende	<b>0 : 39,8</b>
<b>0</b> Absolvent/innen : <b>37</b> Studienanfänger/innen	<b>0 : 43,2</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

**Fachbereich Multimedia Fachhochschule Kiel / Stand: WS 2001/02**

<b>Statusgruppen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>2</b> Professuren : <b>146</b> Studierende	<b>0 : 42,5</b>
<b>0</b> Absolvent/innen : <b>146</b> Studierende	<b>0 : 42,5</b>
<b>0</b> Absolvent/innen : <b>41</b> Studienanfänger/innen	<b>0 : 51,2</b>

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

## ANHANG 8

## **Interview-Leitfaden**

### **"atmosphärische Fragen":**

1. Über die Fachhochschule Kiel wird an einigen Stellen gesagt, sie habe, im Vergleich zu anderen Institutionen, ein besonders frauenfreundliches Klima. Deckt sich das mit Ihrer Wahrnehmung und Ihren Erfahrungen?
2. Können Sie dafür ein oder mehrere Beispiele nennen (negativ oder positiv)?
3. Welche Wahrnehmung der Unterschiedlichkeit (unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern am und im Berufsleben bzw. vor allem in den Leitungsfunktionen) an der FH von Männer und Frauen haben Sie? Empfinden Sie das als "gerecht" (oder: ist das ok so)?  
(Normen und Werte)
4. Woran liegt aus Ihrer Sicht diese unterschiedliche Beteiligung?
5. Es wird oft gesagt, dass das Familienleben Frauen wichtiger sei als Männern; was halten Sie davon?
6. Können Sie mir ein Beispiel nennen, wo eine Frau in Ihrer Umgebung andere fachliche oder sonstige Qualifizierungen gebraucht hat als Männer, um eine Leitungsposition zu erreichen?
7. "Macht" ist (zumindest unter SozialwissenschaftlerInnen) ein viel umstrittener Begriff. Woran denken Sie, wenn Sie das Wort "Macht" hören?
- 7a. Nach dem jetzt von Ihnen beschriebenen Verständnis von "Macht" interessiert mich, welche Entscheidungsbereiche Sie an der FH als macht(mit)bestimmt halten.
8. Können Sie mir anhand eines Beispiels aus Ihrem Alltag Machtausübung darstellen?
9. Glauben Sie, dass eine solche Situation anders abgelaufen wäre, wenn eine Frau (ein Mann, zwei Männer) oder zwei Frauen daran beteiligt gewesen wären?
10. Woran denken Sie, wenn Sie das Wort "Feminismus" hören?

### **"persönliche Fragen":**

1. Wohnen Sie z. Zt. mit Familienmitgliedern (Kinder, Eltern?) oder einer/m Partner/in zusammen? Was machen diese? Sind sie erwerbstätig?
2. Beruf, Familie, Freizeit: Wie wichtig ist Ihnen was? (Einstufung)
- 2a. Vielleicht noch: Wie viel Zeit nehmen die einzelnen Bereiche real in Anspruch und was würden sich die Einzelnen demgegenüber wünschen?

## "Sensibilisierungs-/Anregungs-Fragen":

1. Gibt es Ihres Wissens bei der Personalbeschaffung und Stellenbesetzung gezielte Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils bei
  - Ausschreibungen?
  - Auswahl und Berufungsverfahren?
  - Personalmarketing?
  
2. Ist die Karriere- und Personalentwicklung - nach Ihrem Eindruck - so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen gefördert wird? Z.B. bei der
  - Nachwuchsförderung in der Wissenschaft
  - Unterstützung von Frauen des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen für die Wissenschaft oder in anderen Organisationen (an Schnittstellen/ Transfer in Wirtschaft, Politik etc.)
  - Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich (Eröffnung von Berufsperspektiven, Berufs- und Karriereplanung
  - Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich (Positionen, Gremien)

Gibt es Qualifizierungsangebote

  - für Führungskräfte?
  - Führungsnachwuchs?
  - aufstiegsbezogene Weiterbildung?
  - bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote?
  - Persönlichkeitstraining?
  
3. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienverantwortung:  
Gibt es Möglichkeiten zur Arbeitsplatzgestaltung, die es Männern und Frauen ermöglichen, die unterschiedlichen Anforderungen von Familie und Beruf (auch berufliche Entwicklung) zu verknüpfen? Wie z.B.:
  - Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Flexible Arbeitsortwahl (Arbeiten zu Hause)
  - Förderung von Möglichkeiten zur Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten (Information, Beratung, Veranstaltungen, Maßnahmen zur Freistellung, Angebote zur Kinderbetreuung)
  - Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase (Angebote zum Kontakthalten, Angebote zur Weiterbildung)
  
4. Ressourcenverteilung: Welche Instanzen/Personen/Funktionen sind an diesen Entscheidungen beteiligt? Sind die Entscheidungsfindungen verbindlich geregelt? Gibt es einen "Extra-Topf" für Frauen?
  
5. Informationspolitik: Wie funktioniert an Ihrer Institution der Informationsfluss? Fühlen Sie sich genügend über wichtige Vorgänge informiert, und haben Sie Ihrer Einschätzung nach ausreichenden Zugang zu den Sie interessierenden und relevanten Informationen? Was halten Sie von der Aussage: "Die offiziellen (Antrags-)Wege um Mittelvergabe bzw. Projektressourcen sind für Außenseiter und Frauen; die meisten Informationen bekommen Insider und (das sind in der Regel) Männer"?