

Auf dem Weg zu übergreifenden Vernetzungsstrukturen

Abschlussbericht des Projekts „Zusammenarbeit von
Hochschulen und außerhochschulischen Forschungs-
einrichtungen im Bereich Gleichstellung in Niedersachsen“

Nina Vogel M.A. und Dr. Doris Hayn

Unter Mitarbeit von: Dr. Sandra Dittmann, Susanne Lindhoff, Dr. Kathrin van Riesen



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Danksagung

Unser Dank geht an alle, die das Projekt in unterschiedlicher Weise unterstützt und begleitet haben für ihre Gesprächsbereitschaft sowie die zahlreichen wertvollen Hinweise, Einschätzungen und Diskussionsbeiträge: Die Teilnehmenden der Online-Umfragen, der Workshops und des Vernetzungstreffens sowie die Interviewpartner_innen.

In besonderem Maße gilt unser Dank dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) für die Förderung des Projekts sowie den Mitgliedern der Arbeitsgruppe der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) für deren inhaltliche wie organisatorische Mitarbeit und Unterstützung.

Weiterhin bedanken wir uns bei Katharina Jäntschi, Nina Gülcher und Birgit Fritzen.

Doris Hayn und Nina Vogel
Göttingen, Februar 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Projektziele und -verlauf	3
	2.1 Bestandsaufnahme.....	4
	2.2 Vernetzung	6
3	Ergebnisse.....	6
	3.1 Stand der Zusammenarbeit.....	6
	3.2 Themen der Zusammenarbeit.....	7
	3.2.1 Präferenzen der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	8
	3.2.2 Präferenzen der Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen	11
	3.2.3 Diskrepanzen und Überschneidungen	13
	3.3 Informationsstand und Nutzen der Zusammenarbeit.....	17
	3.3.1 Informationsdefizite	17
	3.3.2 Unklarheit über den Nutzen.....	18
	3.4 Handlungsspielräume.....	21
	3.4.1 Unterschiedliche Ausstattung	21
	3.4.2 Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle	25
	3.5 Rahmenbedingungen	28
	3.5.1 Unterschiedliche Gleichstellungsstrukturen	29
	3.5.2 Verschiedene rechtliche Grundlagen	31
	3.5.3 Komplexe administrative Abläufe.....	31
	3.5.4 Fachspezifische Anforderungen und fachliche Zuständigkeiten	31
	3.6 Zwischenfazit: Potentiale und Herausforderungen der Zusammenarbeit.....	32
	3.7 Ideen für Kooperationen	33
	3.7.1 Rahmung der Zusammenarbeit: Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen.....	33
	3.7.2 Aktivitäten und Maßnahmen: Vernetzungs- und Kooperationsinhalte	35
4	Fazit: Leitfragen für die Ausgestaltung von Kooperationen	36
5	Ausblick	38
6	Literatur	40
	Anhang.....	43
	Anhang I: Methodisches Vorgehen (Bestandsaufnahme)	
	Anhang II: Forschungslandkarte Niedersachsen und Listen der Einrichtungen	
	Anhang III: Kurzübersichten Gleichstellung	

1 Einleitung

Die Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen¹ Forschungseinrichtungen wird von Seiten der Wissenschaftspolitik seit einigen Jahren verstärkt gefordert und gefördert. Dies bezieht sich vorrangig auf die Bereiche Forschung und Nachwuchsförderung – hier sind bspw. erfolgreiche Formen der Zusammenarbeit in den Förderlinien 1 und 2 der Exzellenzinitiative entstanden – sowie auf den Bereich Lehre.² Als wesentliche Kooperations-themen gelten gemeinsame Berufungen bzw. Brückenprofessuren³, gemeinsame Promotionsbetreuung, gemeinsame Nutzung von Forschungs-, Informations- und baulichen Infrastrukturen⁴, sowie die Erweiterung des Lehrangebots an Hochschulen durch Personal außeruniversitärer Forschungseinrichtungen. In den letzten Jahren wird zudem die Bedeutung regionaler Verbünde zwischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen verstärkt diskutiert, bspw. von Wissenschaftsrat (WR) und Gemeinsamer Wissenschaftskonferenz (GWK).⁵

Ein Großteil der vorhandenen Zusammenarbeit findet statt zwischen großen (forschungsstarken) Universitäten einerseits und den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft) andererseits. Mit dem Beschluss des Programms „Innovative Hochschulen“ durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz in 2016 wird sowohl der ausdifferenzierten Hochschullandschaft in Deutschland als auch der Vielfalt an Forschungseinrichtungen Rechnung getragen: Das Programm zielt auf Kooperationen von Fachhochschulen sowie kleinen und mittleren Universitäten mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der Wirtschaft oder gemeinnützigen Organisationen und Vereinen in regionaler Nähe.⁶

Die Zusammenarbeit beider Einrichtungstypen im Bereich Gleichstellung wird bisher kaum als zukunftsweisendes Element bei der Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems thematisiert.⁷ Dies verwundert, da Gleichstellung in Hochschulen und in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen als bedeutsames, jedoch noch nicht optimal umgesetztes Handlungsfeld gilt.⁸ Seit 2005 wurden für die großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation⁹ Gleichstellungsanforderungen formuliert: Die Einrichtungen haben sich zu flexiblen Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet. Für unterschiedliche Karrierestufen wurden ausgehend von den ursprünglichen Frauenanteilen im Jahr 2012 individuelle Zielquoten für das Jahr 2017 festgelegt.¹⁰ Die Forschungseinrichtungen berichten jährlich an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz u.a. zur Gleichstellungsarbeit in ihren Einrichtungen.¹¹ Darüber wurde in den Forschungseinrichtungen ein systematischer Prozess zur Förderung von Chancengerechtigkeit angestoßen.

¹ Die Begriffe „außerhochschulisch“ und „außeruniversitär“ werden im Bericht als Synonyme verwendet.

² Vgl. Hochschulrektorenkonferenz – HRK (2007); Hechler/ Pasternack (2014)

³ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2014)

⁴ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2013)

⁵ Vgl. Wissenschaftsrat – WR (2014); Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2014)

⁶ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016a)

⁷ So wird Gleichstellung bspw. nicht thematisiert in: Wissenschaftsrat – WR (2013) und Helmholtz-Gemeinschaft (2012).

⁸ Bspw. schreibt die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz in einer aktuellen Bilanz zum Pakt für Forschung und Innovation, dass „der bisherige Stand [der Frauenanteile in Führungspositionen] noch nicht befriedigend ist.“, vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016b)

⁹ Vgl. www.pakt-fuer-forschung.de, zuletzt geprüft am 04.01.2017

¹⁰ Expertenkommission Forschung und Innovation – EFI (2014), S. 129

¹¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016c)

Zur Zusammenarbeit von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt insgesamt wenig wissenschaftliche Literatur vor. Das Thema wird primär im wissenschafts- und hochschulpolitischen Kontext diskutiert. So finden sich Empfehlungen wissenschafts-politischer Organisationen und Akteur_innen sowie Artikel in entsprechenden Fachmedien.¹² Teilweise wird auf die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Einrichtungstypen im Kontext anderer Debatten bspw. um Qualitätssicherung in Promotionsverfahren¹³ verwiesen. Das Thema Gleichstellung wird in der Regel nicht berücksichtigt.

Datenmaterial zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen liegt inzwischen in der 20. Fortschreibung vor.¹⁴ Publikationen zur Gleichstellungarbeit an Forschungseinrichtungen sind veraltet¹⁵, aktuelle Veröffentlichungen¹⁶ gibt es nur wenige. Überlegungen zur Zusammenarbeit zwischen den beiden Einrichtungstypen im Bereich Gleichstellung finden sich vereinzelt in öffentlich nicht zugänglichen Dokumenten.¹⁷ Insgesamt ist das Wissen dazu aktuell begrenzt. Zugleich scheinen auch in der Praxis Kooperationsbemühungen im Bereich Gleichstellung wenig etabliert.¹⁸

Dieser geringe Kenntnisstand lässt sich auch für das Bundesland Niedersachsen feststellen, das mit 20 Hochschulen und einer großen Zahl von außeruniversitären Forschungseinrichtungen für eine Zusammenarbeit im Bereich Gleichstellung entsprechend Potential bietet. Eine Betrachtung der Zusammenarbeit auf Landesebene ist relevant, da Landesregierungen zunehmend Forschungsverbünde fördern und Gleichstellung von Anfang an in Verbundstrukturen integrieren möchten. Um dies zu erreichen, braucht es Erkenntnisse darüber, ob und wie Wissenschaftseinrichtungen im Bereich Gleichstellung zusammenarbeiten und welche Kooperationen gewünscht und praktikabel sind. Davon ausgehend können dann Zukunftsperspektiven entwickelt werden.

Mit dem vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten und in diesem Bericht dokumentierten Projekt ist zudem der Wunsch verbunden, Kooperationen von Gleichstellungsakteur_innen¹⁹ unterschiedlicher Einrichtungstypen zu verstärken. Als Pilotprojekt bietet es Möglichkeiten der Übertragbarkeit auf andere Bundesländer. Entsprechend wurden die Projektergebnisse relevanten Gremien²⁰ präsentiert.

¹² Vgl. Wissenschaftsrat – WR (2014); Haerdle/ Prußky (2015)

¹³ Vgl. Landeshochschulkonferenz Niedersachsen – LHK (2014)

¹⁴ Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016d)

¹⁵ Vgl. Dalhoff (2003); Havenith et al. (2003)

¹⁶ Vgl. Bergfeldt (2014); Weber (2014a); Thielicke (2014); Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016b): Im Anhang finden sich Berichte der Wissenschaftsorganisationen mit teilweise ausführlichen Beschreibungen der Gleichstellungsarbeit.

¹⁷ Vgl. Weber (2014b); Thielicke (2015)

¹⁸ Eine Ausnahme ist der Göttingen Campus (vgl. <http://grc.uni-goettingen.de>, zuletzt geprüft am 04.01.2017): In 2013 wurde die Zusammenarbeit zwischen der Georg-August-Universität Göttingen, der Universitätsmedizin Göttingen und acht außerhochschulischen Forschungseinrichtungen durch die Etablierung eines Netzwerks auch im Bereich Gleichstellung intensiviert. Seit 2015 wird in der AG „Kooperation in Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität“ eine verstärkte Zusammenarbeit in diesen Bereichen ausgelotet.

¹⁹ Der Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“ wird in diesem Bericht für Amtsinhaber_innen mit diesem Titel verwendet. „Gleichstellungsakteur_innen“ wird für Gleichstellungsbeauftragte und andere im Bereich Gleichstellung Tätige (bspw. Beauftragte für Chancengleichheit, Gleichstellungsreferent_innen etc.) verwendet.

²⁰ Die Projektergebnisse wurden (im Dezember 2016) präsentiert im Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) sowie im Gesprächskreis „Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Wissenschaft“ bestehend aus Vertreter_innen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) sowie weiterer Einrichtungen u.a. den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

2 Projektziele und -verlauf

Das Projekt „Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung in Niedersachsen“ zielte darauf ab, für das Land Niedersachsen (und angrenzende Regionen):

- den aktuellen Stand der Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen und Instituten bzw. Zentren von außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erheben,
- mögliche Weiterentwicklungsperspektiven solcher Kooperationen zu erarbeiten,
- unterschiedliche Erwartungen der Akteur_innen an Austausch und Vernetzung zu klären,
- Vernetzung anzustoßen oder zu festigen,
- die Sichtbarkeit des Themas (niedersachsen- und bundesweit) zu stärken und
- Empfehlungen für die Praxis auszuarbeiten.

Im Zentrum des Projekts stand die Zusammenarbeit im Bereich Gleichstellung aus Sicht der Gleichstellungsakteur_innen vor Ort in den einzelnen Hochschulen, Forschungsinstituten und -zentren. Bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen lag der Fokus auf den vier großen Einrichtungen, also der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft. Zugleich wurden Kontakte zu weiteren Forschungseinrichtungen berücksichtigt (bspw. Physikalisch-Technische Bundesanstalt – PTB, Braunschweig; Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung – nifbe, Osnabrück; weitere siehe Anhang II).

Das Projektkonzept wurde 2014 von der Arbeitsgruppe „Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) entwickelt. Die Durchführung wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) gefördert. Die Projektarbeit wurde im Oktober 2014 aufgenommen und dauerte bis Juli 2016. Die Arbeitsgruppe fungierte für das Projekt als begleitendes Gremium im Sinne eines Beirats. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren Dr. Sandra Dittmann (Technische Universität Braunschweig), Dr. Doris Hayn (Georg-August-Universität Göttingen), Susanne Lindhoff (Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover) und Dr. Kathrin van Riesen (Leuphana Universität Lüneburg). Projektkoordination und -umsetzung lagen beim Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen (Dr. Doris Hayn, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität, und Nina Vogel M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin).

Arbeitsschritte des Projekts (siehe Abb. 1) waren, basierend auf einer Literaturlauswertung, eine Bestandsaufnahme bestehend aus Expert_innen-Interviews und zwei Online-Umfragen, die sich jeweils an eine der beiden Akteur_innen-Gruppen (Hochschulgleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsakteur_innen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen) richteten. Zudem wurden zwei Workshops (mit jeweils einer Akteur_innen-Gruppe) und ein Vernetzungstreffen (mit beiden Akteur_innen-Gruppen gemeinsam) durchgeführt. Es handelte sich somit um ein Forschungs- und Vernetzungsprojekt.

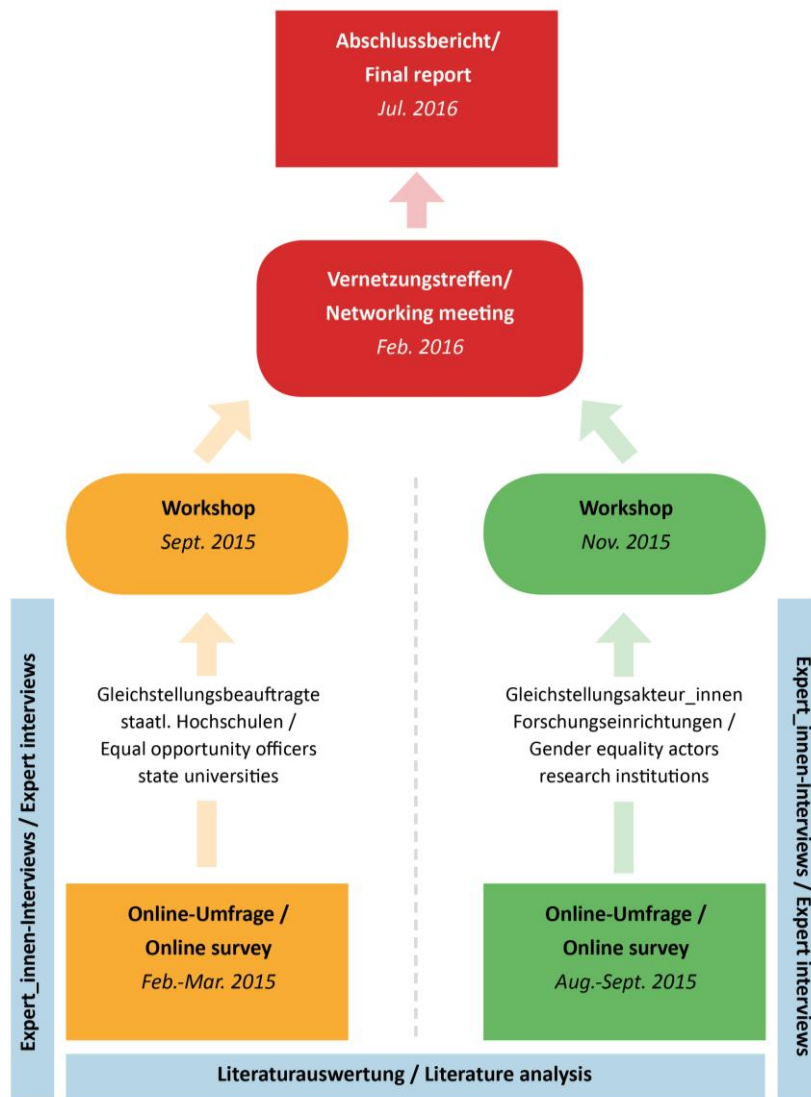


Abb. 1: Projektverlauf/ Project Course

2.1 Bestandsaufnahme²¹

Expert_innen-Interviews

Zu Beginn und im Verlauf des Projekts wurden Gespräche mit geeigneten Interviewpartner_innen (IP)²² beider Einrichtungstypen geführt. Die insgesamt neun Interviews dienten dazu, Informationen zur Gleichstellungsarbeit an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erhalten sowie Potentiale und Hürden der Zusammenarbeit zu identifizieren.

Online-Umfragen

In 2015 wurde bei beiden Akteur_innen-Gruppen jeweils eine Online-Umfrage durchgeführt:

- Im Februar/ März 2015 wurden die 20 zentralen Gleichstellungsbeauftragten der staatlichen Hochschulen in Niedersachsen befragt (im Folgenden „1. Online-Umfrage“). Ziel war es, einen Überblick über Anzahl und Art bestehender Kontakte mit Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen sowie über Wünsche bezüglich eines Austausches und zukünftiger Aktivitäten zu erhalten.

²¹ Eine ausführlichere Beschreibung des methodischen Vorgehens der Bestandsaufnahme sowie Angaben zu den Einrichtungen und Funktionen der Interviewpartner_innen finden sich in Anhang I.

²² Die Namen der Interviewpartner_innen wurden anonymisiert und sind mit IP 1 bis IP 9 gekennzeichnet.

- Im August/ September 2015 wurde eine entsprechende Online-Umfrage unter Gleichstellungsakteur_innen von 39 außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Niedersachsen (und angrenzenden Regionen) durchgeführt (im Folgenden „2. Online-Umfrage“). Dieses Vorgehen diene zur vertieften Erfassung der vorhandenen Zusammenarbeit und dem Vergleich der beiden Perspektiven bezüglich Themenwünsche und gemeinsamer Aktivitäten.

Alle Teilnehmenden wurden zu ihren Erfahrungen und Wünschen bezüglich der Zusammenarbeit befragt. Hierzu wurde eine Themenliste vorgelegt (siehe Abb. 2), aus der die Teilnehmenden gewünschte Austauschthemen auswählen konnten (Mehrfachauswahl möglich). Es bestand zudem die Möglichkeit, Wünsche für gemeinsame Aktivitäten zu äußern.



Abb. 2: Themen und Themenfelder

Die Ergebnisse der Erhebungen sind aufgrund kleiner Fallzahlen²³ nicht repräsentativ. Dennoch weisen die erhobenen Daten auf bedeutende Aspekte der Zusammenarbeit sowie auf grundlegende Fragen hin, die weiterführenden Projekten als Grundlage dienen und wichtige Anregungen für die Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur_innen geben können.

²³ Die Fallzahlen waren: 9 Interviewpartner_innen, 18 Teilnehmende bei der 1. Online-Umfrage und 17 Teilnehmende bei der 2. Online-Umfrage, 7 Teilnehmende beim 1. Workshop und 11 Teilnehmende beim 2. Workshop sowie 22 Teilnehmende beim Vernetzungstreffen.

2.2 Vernetzung

Workshops

Zur Vertiefung der Ergebnisse und zur Erweiterung der Perspektiven fanden zwei Workshops in getrennten Gruppen statt:

- Im September 2015 wurde an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover ein Workshop mit Gleichstellungsbeauftragten an niedersächsischen Hochschulen durchgeführt (im Folgenden „1. Workshop“).
- Im November 2015 fand an der Universität Göttingen, entsprechend dem Modell des 1. Workshops, ein Workshop mit Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen statt (im Folgenden „2. Workshop“).

In beiden Workshops wurden die Ergebnisse der jeweiligen Online-Umfrage vorgestellt. Ferner fand ein Austausch über Erfahrungen mit der Zusammenarbeit sowie eine Diskussion zu deren Fortentwicklung statt.

Vernetzungstreffen

Im Februar 2016 fand an der Universität Göttingen ein Vernetzungstreffen für Gleichstellungsakteur_innen beider Einrichtungstypen statt. Für die Einladung war aufgrund des regionalen Fokus des Projekts der Standort der Hochschule oder des Instituts bzw. des Zentrums der Forschungseinrichtung maßgebliches Kriterium. Folglich wurden regionale Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen eingeladen, unabhängig davon, ob sie zentrale oder dezentrale Funktionen ausübten. Bei den Hochschulen wurden mit Blick auf die Gruppengröße nur die zentralen Gleichstellungsbeauftragten eingeladen. Die Veranstaltung ermöglichte den Dialog über bisherige Erfahrungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Zusammenarbeit. Sie zielte zudem darauf ab, einen Anstoß zur verstärkten Vernetzung zu geben. Das Treffen diente außerdem als Abschlussveranstaltung des Projekts. Neben der Präsentation von Projektergebnissen wurde in Arbeitsgruppen über bisherige Erfahrungen und zukünftige Möglichkeiten der Zusammenarbeit diskutiert. Die Ergebnisse der beiden Workshops und des Vernetzungstreffens wurden in Form von Mitschriften und Fotoprotokollen dokumentiert. Die Protokolle dienten neben den Erkenntnissen aus den Expert_innen-Interviews und den Online-Umfragen als Datengrundlage für die Erstellung des vorliegenden Berichts.

3 Ergebnisse

Ausgehend von der Darstellung des Stands der Zusammenarbeit (Kap. 3.1) werden im Folgenden verschiedene Aspekte der Zusammenarbeit erörtert. Diese bewegen sich von der individuellen Handlungsebene der Akteur_innen hin zu den Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den unterschiedlichen Einrichtungstypen. Neben der Darstellung der präferierten Themen für Austausch und Vernetzung aus Perspektive der jeweiligen Akteur_innen-Gruppe (Kap. 3.2), werden Aspekte dargestellt, die sich im Projekt als förderliche und hemmende Faktoren für die Zusammenarbeit herauskristallisiert haben (Kap. 3.3–3.5). Das Kapitel schließt nach einem Zwischenfazit mit einer Ideensammlung (Kap. 3.6), die konkrete Ansatzpunkte für die Umsetzung zukünftiger Kooperationen enthält (Kap. 3.7).

3.1 Stand der Zusammenarbeit

Die Online-Umfragen zeigten, dass einige Teilnehmende sich bereits mit Vertreter_innen des jeweils anderen Einrichtungstyps zu Gleichstellungsthemen ausgetauscht hatten. Zudem wurde deutlich, dass grundsätzlich beidseitiges Interesse an der Zusammenarbeit bestand. Es nahmen 18 der 20 niedersächsischen Hochschulgleichstellungsbeauftragten (90%) an der Umfrage teil; bei den Forschungseinrichtungen waren es 17 von 39 der angeschriebenen

Vertreter_innen (44%). Außerdem gaben 16 von 18 Teilnehmenden (89%) der Hochschulen Interesse an (weiterem) Austausch an. Bei den Teilnehmenden der Forschungseinrichtungen waren dies 15 von 17 (88%).

Aus der Befragung der Hochschulgleichstellungsbeauftragten ging hervor, dass eine Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen der Forschungseinrichtungen eher punktuell stattfand. Dies zeigte sich bspw. daran, dass die Hochschulgleichstellungsbeauftragten insgesamt 21 Kontaktpersonen angaben, bei denen bei rund drei Vierteln (76%) ein einmaliger (33%) oder mehrmaliger (43%) Austausch stattgefunden hatte. Nur ein kleiner Anteil der Kontakte wurde als kontinuierlicher Kontakt (19%) eingestuft (bei 5% k.A.). Die Kontaktpersonen waren primär (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte, daneben gab es auch andere Kontaktpersonen wie bspw. Leitungspersonen oder Professor_innen.

Die bisherigen Zusammenarbeitserfahrungen waren den Online-Umfragen zufolge geprägt von Austausch. Austauschthemen waren bspw. Gewinnung und Förderung von Frauen (bspw. Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen), Personaleinstellungen (bspw. gemeinsame Berufungsverfahren), Familienfreundlichkeit (insbesondere Kinderbetreuung), allgemeine Fragen zu Gleichstellung (bspw. Auslegung des Bundesgleichstellungsgesetzes, Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten), aber auch Möglichkeiten der Kooperation. Die Befragten gaben insgesamt wenige gemeinsame Aktivitäten an. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen nannten diese für 10 von 21 Kontakten; von gemeinsamen Aktivitäten berichteten nur drei Vertreter_innen aus Forschungseinrichtungen.

Die Daten der Umfragen legten zudem nahe, dass die Zusammenarbeit eher unsystematisch bzw. kaum formalisiert stattfindet. Dies zeigte sich bspw. an der geringen Anzahl gemeinsam umgesetzter strukturierter Projekte und Programme (bspw. Kooperation bei einem Mentoring-Programm). Dieser Eindruck wurde durch Aussagen der befragten Expert_innen bestätigt (IP 5, IP 7). So führte ein_e Expert_in für ihre Einrichtung aus:

„Da gab es lockere Kontakte, wenn es mal das Thema hergab. [...] Aber das war nicht so systematisch“.
(IP 2)

Beide Gruppen wünschten sich eine Verbesserung der Vernetzung. Für die Hochschulgleichstellungsbeauftragten beinhaltete dies die Forderung nach Gegenseitigkeit und Zuverlässigkeit in den Arbeitsbeziehungen, Zugang zu Informationen über aktuelle Themen und Aktivitäten sowie eine Formalisierung der Zusammenarbeit (bspw. über die Vereinbarung von Leitlinien in gemeinsamen Berufungsverfahren) (1. Online-Umfrage). Die Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen verbanden mit einer Verbesserung die Stärkung der Arbeitsbeziehungen durch Regelmäßigkeit des Austausches sowie ebenfalls eine Formalisierung der Zusammenarbeit (bspw. über Kooperationsverträge) (2. Online-Umfrage).

3.2 Themen der Zusammenarbeit

Im folgenden Kapitel steht die individuelle Handlungsebene der Gleichstellungsakteur_innen im Zentrum. Bei der Ergebnisdarstellung werden die Perspektiven der beiden Akteur_innen-Gruppen zuerst getrennt (Kap. 3.2.1 und 3.2.2) und dann vergleichend betrachtet (Kap. 3.2.3). Als Datenbasis dienen insbesondere die Ergebnisse der Online-Umfragen.

3.2.1 Präferenzen der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen wurde in der Online-Umfrage eine Liste mit 17 Themen (plus Freitextfeld für weitere Themen) zur Auswahl vorgelegt (siehe Abb. 2, Kap. 2.1). Die 16 Teilnehmenden mit Interesse an (verstärktem) Austausch wünschten sich am häufigsten die Austauschthemen „Vernetzung von Wissenschaftler_innen“, „Berufungen/ Personalgewinnung“ und „Personalentwicklung im Bereich Wissenschaft“ (siehe Abb. 3a).

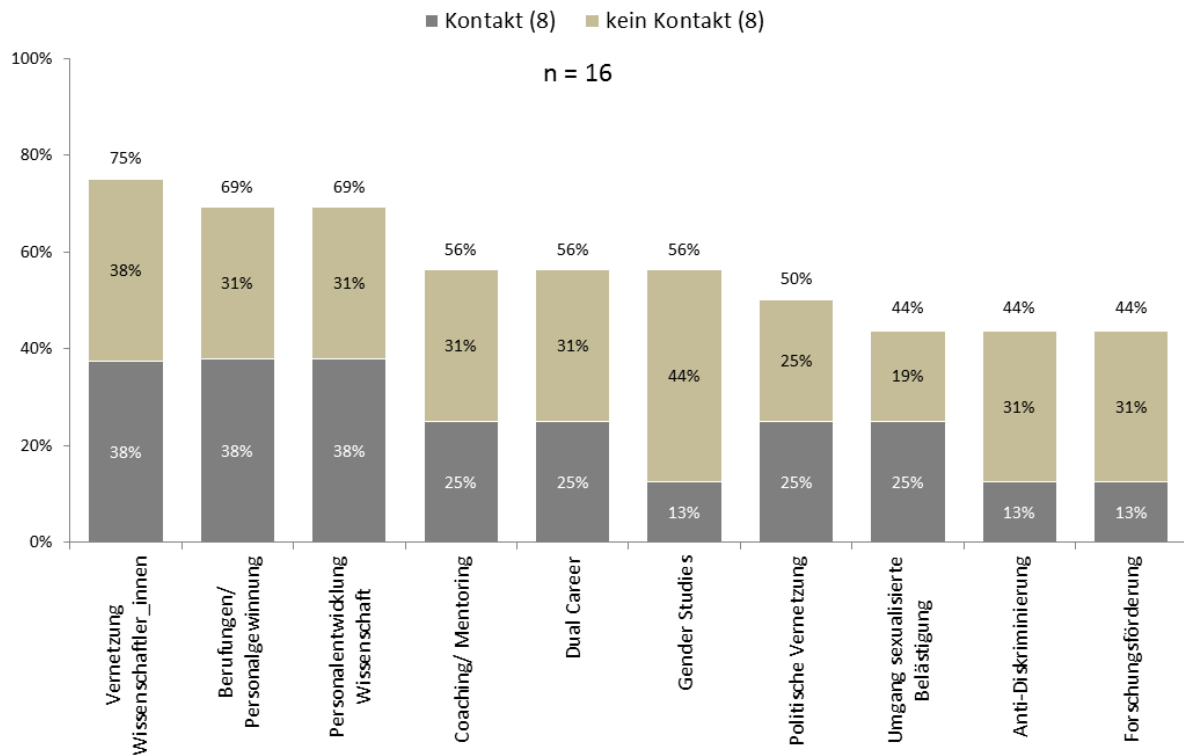


Abb. 3a: Top Ten-Themen (Hochschulen)

Als ein Auswertungskriterium wurde die Frage herangezogen, ob die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Befragung bereits Kontakt mit Kolleg_innen von Forschungseinrichtungen gehabt hatten oder nicht. Der Vergleich der Gruppen „Kontakt“/ „kein Kontakt“ zeigte die Austauschthemen, die von beiden Gruppen in ungefähr gleichem Maße gewünscht wurden: „Vernetzung von Wissenschaftler_innen“ (75% bei beiden Gruppen) sowie „Berufungen/ Personalgewinnung“ und „Personalentwicklung im Bereich Wissenschaft“ (jeweils 75% bei „Kontakt“ und 63% bei „kein Kontakt“).

Auffallend waren die Unterschiede zwischen den am häufigsten und am seltensten gewählten Themen (siehe Abb. 3b und 3c).

- Diejenigen mit Kontakt präferieren „Vernetzung von Wissenschaftler_innen“, „Berufungen/ Personalgewinnung“ und „Personalentwicklung im Bereich Wissenschaft“. Am wenigsten wurden „Schülerinnen im MINT-Bereich“, „Konfliktmanagement“ und „Geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre“ von dieser Gruppe gewählt.
- Im Vergleich dazu wünschten sich diejenigen ohne Kontakt „Gender Studies“ und „Vernetzung von Wissenschaftler_innen“ am häufigsten für den Austausch. Die Themen „Familienfreundlichkeit“, „Konfliktmanagement“ und „Personalentwicklung im Bereich Verwaltung, Technik, Pflege“ bildeten die Schlusslichter bei dieser Gruppe.

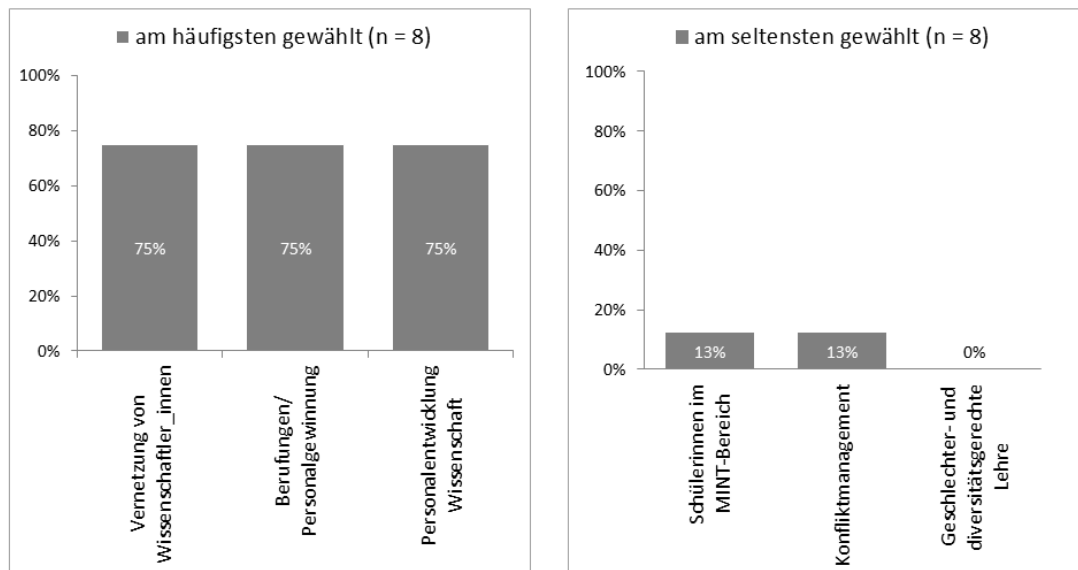


Abb. 3b: Am häufigsten und am seltensten gewählte Themen (Gruppe „Kontakt“, Hochschulen)

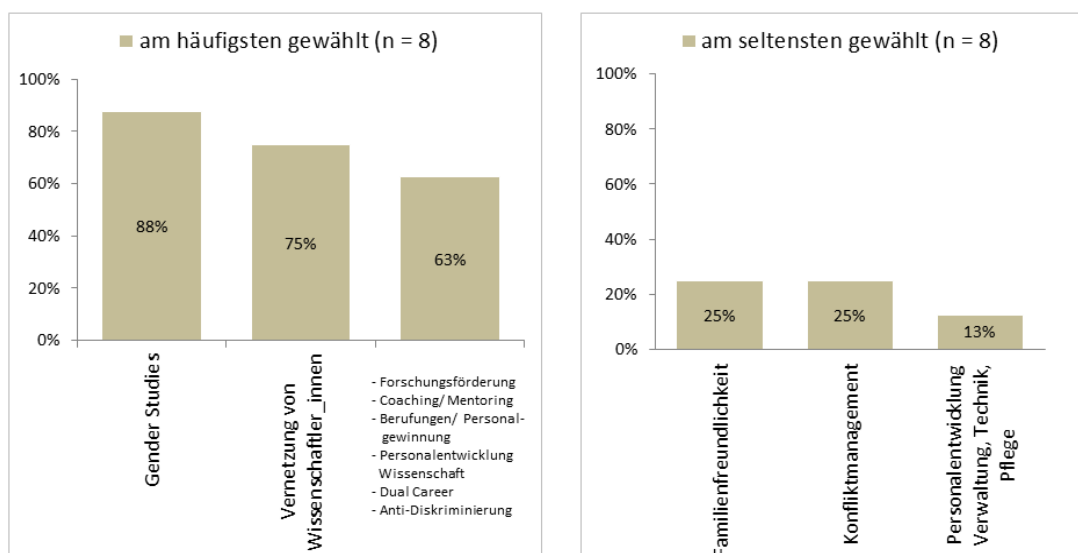


Abb. 3c: Am häufigsten und am seltensten gewählte Themen (Gruppe „kein Kontakt“, Hochschulen)

Die größten Diskrepanzen in der Auswahlhäufigkeit zeigt Abb. 3d:

- 88% derjenigen ohne Kontakt wünschten sich einen Austausch zum Thema „Gender Studies“ im Vergleich zu 25% derjenigen mit Kontakt (63 Prozentpunkte Unterschied).
- Keine der Teilnehmenden mit Kontakt sprach sich für einen Austausch zum Thema „Geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre“ aus, im Gegensatz dazu wünschen dieses Thema 50% derjenigen ohne Kontakt (50 Prozentpunkte Unterschied).
- „Anti-Diskriminierung“ und „Forschungsförderung“ zählten zu den Top Ten-Themen beider Akteur_innen-Gruppen, wurden jedoch mit einer Differenz von jeweils 38 Prozentpunkten von den Gruppen „Kontakt“/ „kein Kontakt“ in sehr unterschiedlichem Maße als Austauschthemen gewünscht.

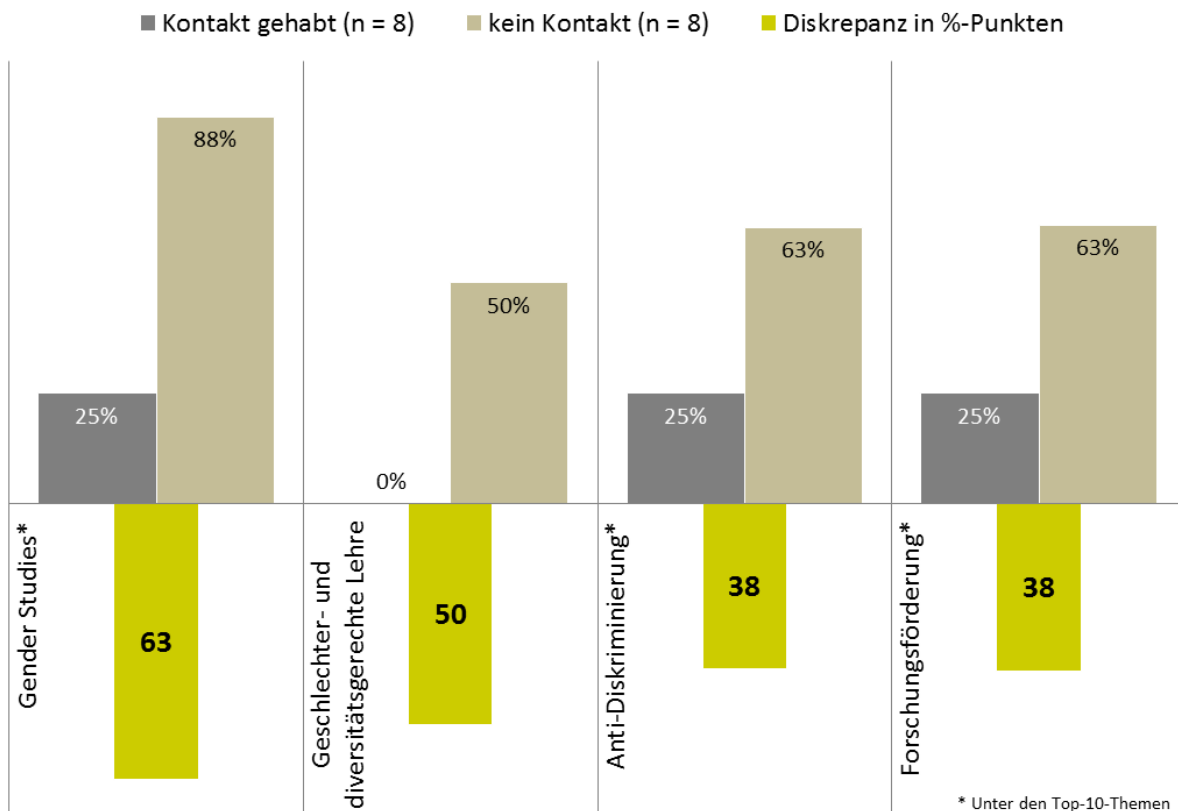


Abb. 3d: Größte Diskrepanzen bei Themenwünschen (Hochschulen)

Bilanzierend zeigt sich, dass viele der am häufigsten gewählten Themen aus dem Themenfeld „Gewinnung und Förderung von Frauen“ stammen (siehe Abb. 3e **fett** markiert).



Abb. 3e: Top Ten-Themen nach Themenfeldern (Hochschulen)

Aus den Antworten in den Freitextfeldern ging hervor, dass sich die Teilnehmenden als gemeinsame Aktivitäten Informations- und Erfahrungsaustausch (bspw. zu gemeinsamen Berufungsverfahren), die Realisierung gemeinsamer Veranstaltungen (u.a. zu Nachwuchsförderung) und Vernetzungsaktivitäten wünschten.

3.2.2 Präferenzen der Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen

Den Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen mit Interesse an (verstärktem) Austausch wurde in der Online-Umfrage ebenfalls die Themenliste (siehe Abb. 2, Kap. 2.1) vorgelegt, aus der sie die gewünschten Austauschthemen auswählen konnten. Die 15 Befragten wählten am häufigsten „Coaching/ Mentoring“, „Familienfreundlichkeit“ und „Vernetzung von Wissenschaftler_innen“ (siehe Abb. 4a).

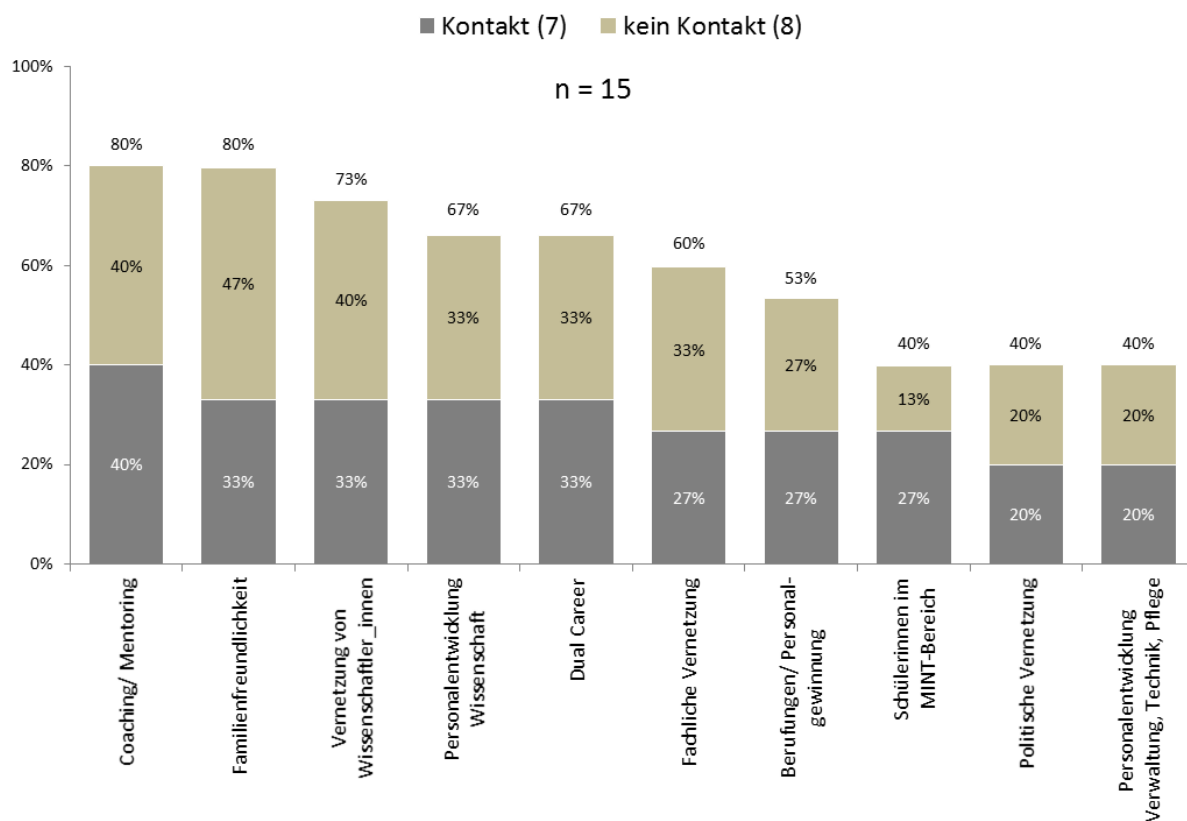


Abb. 4a: Top Ten-Themen (Forschungseinrichtungen)

Beim Vergleich der Gruppen „Kontakt“/ „kein Kontakt“ zeigten sich die größten Diskrepanzen bei „Schülerinnen im MINT-Bereich“ (32 Prozentpunkte Unterschied), „Konfliktmanagement“ (30 Prozentpunkte Unterschied), „Lehrerfahrung für wissenschaftlichen Nachwuchs“ (29 Prozentpunkte Unterschied) und „Anti-Diskriminierung“ (25 Prozentpunkte Unterschied) (siehe Abb. 4b). Mit Ausnahme von „Schülerinnen im MINT-Bereich“ befand sich keines dieser Themen unter den Top Ten-Themen der Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen (siehe Abb. 4c **fett** markiert).

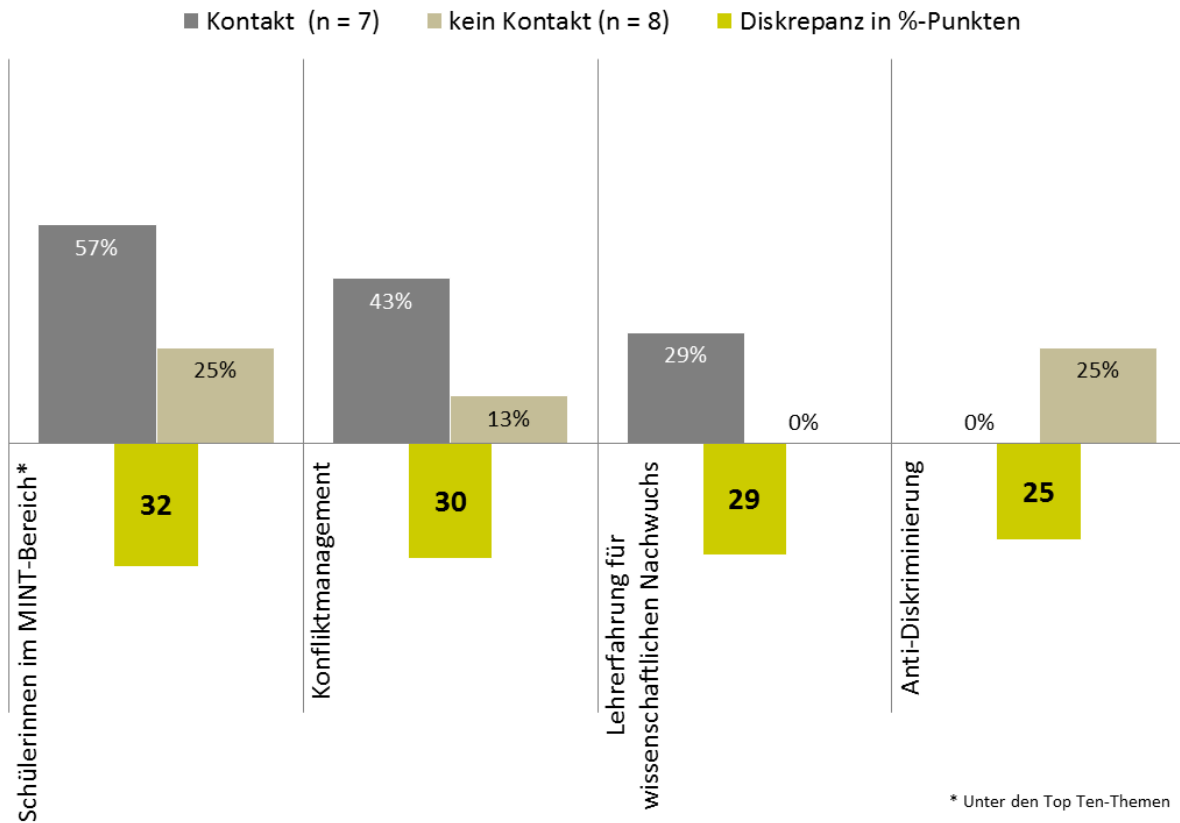


Abb. 4b: Größte Diskrepanzen bei Themenwünschen (Forschungseinrichtungen)



Abb. 4c: Top Ten-Themen nach Themenfeldern (Forschungseinrichtungen)

Die Themenfelder „Gewinnung und Förderung von Frauen“, „Vereinbarkeit“ und „Professionalisierung von Gleichstellungsbeauftragten“ fanden am meisten Zuspruch. Dem gegenüber stehen breiter gefächerte Themenwünsche bei den Hochschulgleichstellungsbeauftragten (alle fünf Themenfelder siehe Abb. 3e, Kap. 3.2.1). Zwei Themenfelder spielten bei den Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen keine Rolle („Wissenschaftskultur/ Arbeitsbedingungen“ und „Forschung und Lehre“).

Aus den Antworten der Freitextfelder ging hervor, dass sich die Teilnehmenden als gemeinsame Aktivitäten vor allem Vernetzungsaktivitäten mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und die Zusammenarbeit mit diesen bei Maßnahmen für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen wünschten.

3.2.3 Diskrepanzen und Überschneidungen

Aufschlussreich war der Vergleich der Top Ten-Themen der beiden Akteur_innen-Gruppen, da so Diskrepanzen und Überschneidungen bezüglich der Themenwünsche deutlich wurden (siehe Abb. 5a):

- So waren zwei der Top Ten-Themen der Hochschulgleichstellungsbeauftragten für die andere Akteur_innen-Gruppe kein Top Ten-Thema: „Gender Studies“ und „Anti-Diskriminierung“ (36 bzw. 31 Prozentpunkte Unterschied)
- Die zwei am häufigsten gewählten Themen der Gleichstellungsakteur_innen der Institute und Zentren der Forschungseinrichtungen sind für die Hochschulgleichstellungsbeauftragten von deutlich geringerem Interesse: „Coaching/ Mentoring“ und „Familienfreundlichkeit“ (24 bzw. 49 Prozentpunkte Unterschied), wobei „Familienfreundlichkeit“ bei diesen nicht zu den Top Ten-Themen zählte.

(Weitere Unterschiede siehe Abb. 5b und 5c).

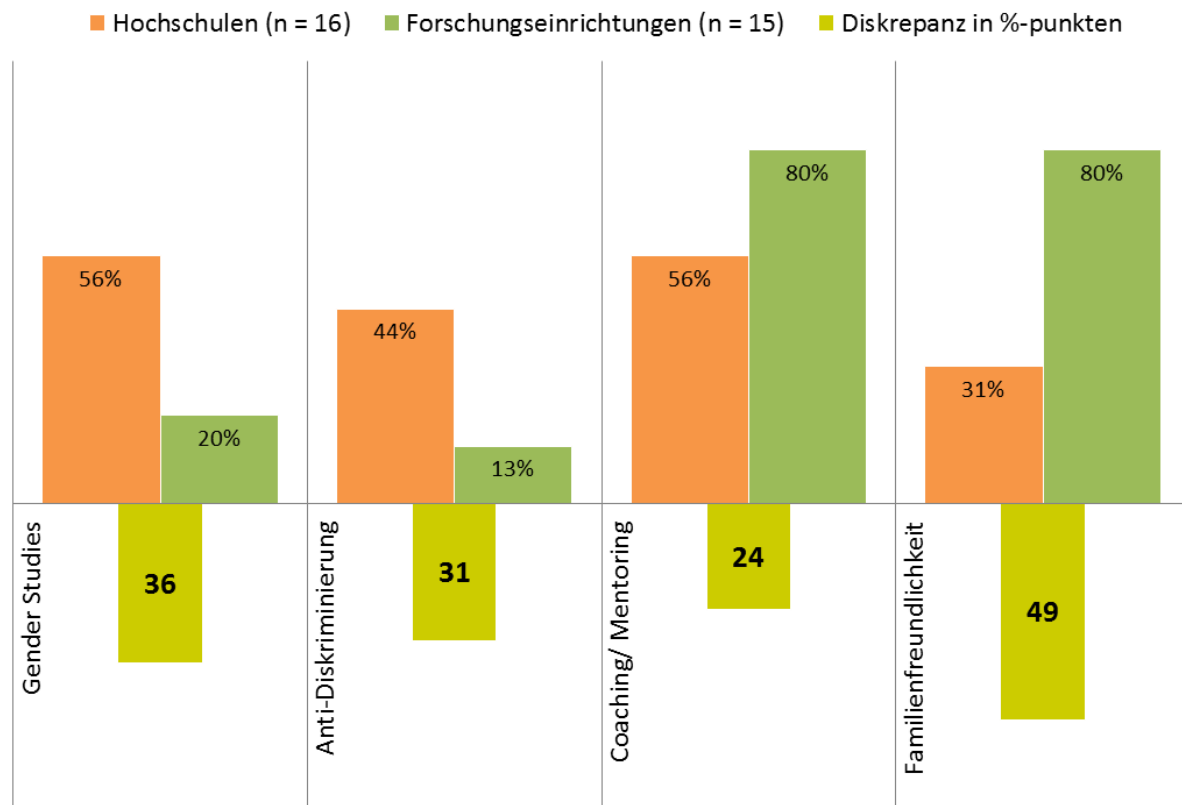


Abb. 5a: Größte Diskrepanzen bei Themenwünschen

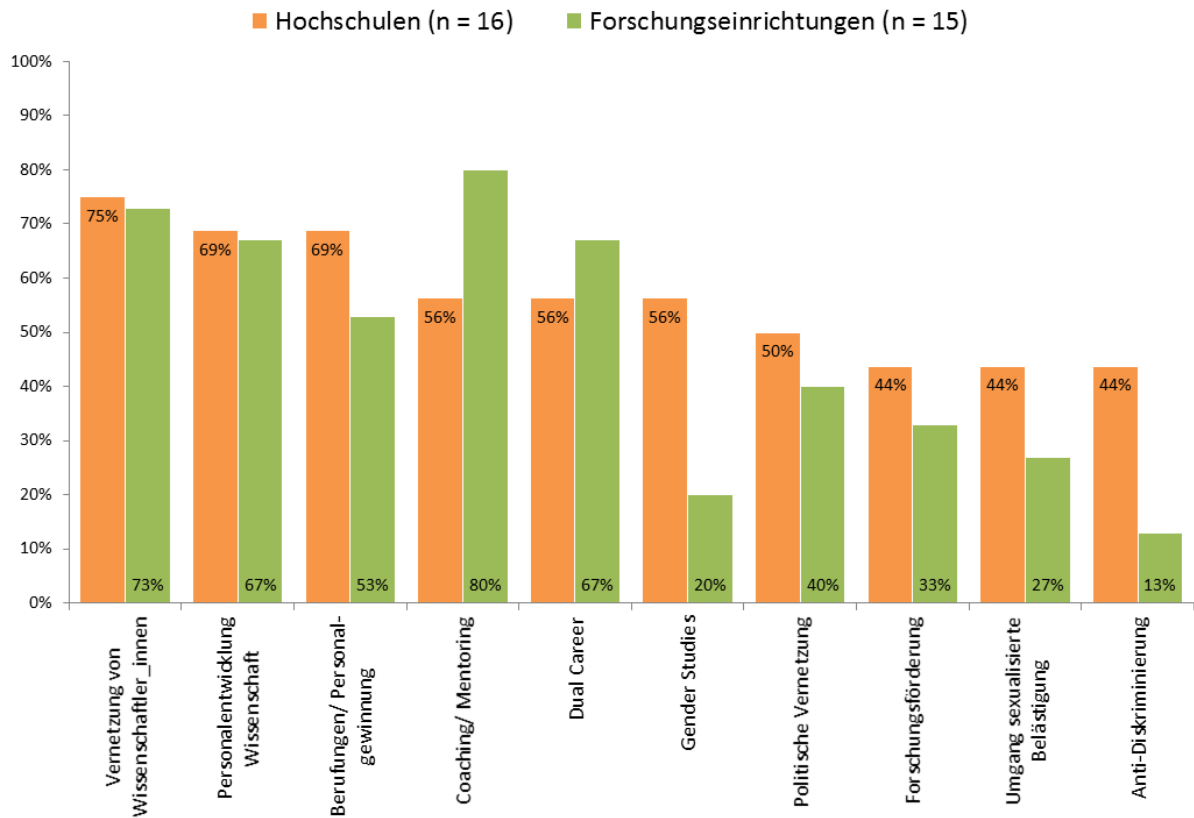


Abb. 5b: Top Ten-Themen an Hochschulen im Vergleich zu Forschungseinrichtungen

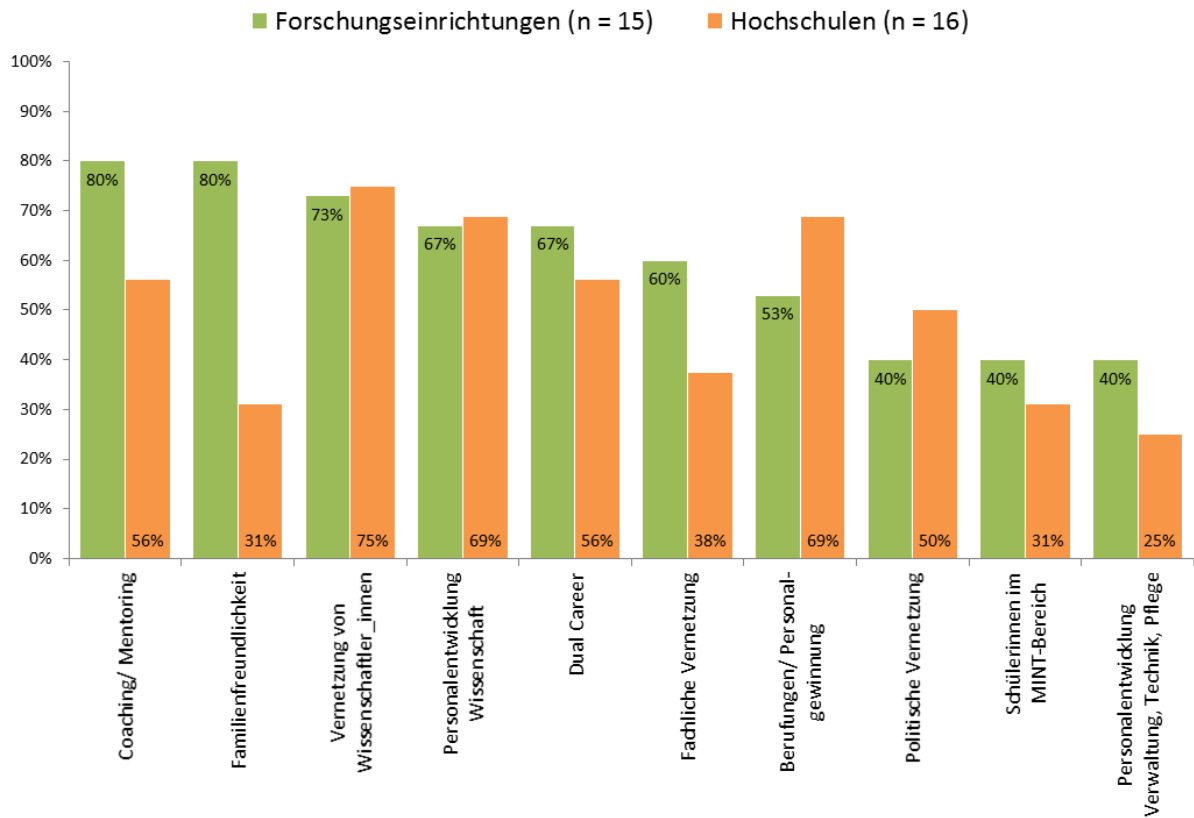


Abb. 5c: Top Ten-Themen an Forschungseinrichtungen im Vergleich zu Hochschulen

Mögliche Gründe für diese unterschiedliche Schwerpunktsetzung wurden sowohl in den Expert_innen-Interviews als auch in den Workshops behandelt:

- „Familienfreundlichkeit“ war für die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen weniger interessant als für die Kolleg_innen an den Forschungseinrichtungen. Die hohe Bedeutung des Themas an Forschungseinrichtungen wurde auch in einem Expert_innen-Interview bestätigt:

„Und das Interesse ist [...] besonders hoch in den letzten Jahren gewesen, im Bereich Familienfreundlichkeit eine Förderung zu steigern, und das sieht man auch bei den Forschungseinrichtungen, dass das Thema einfach sehr stark vertreten ist, teilweise auch als einziges Thema [...] dann sieht man halt ganz oft, dass außer [...] Familienfreundlichkeit sonst eigentlich nichts gemacht wird“. (IP 6)

Vermutete Gründe dieses unterschiedlichen Interesses berühren verschiedene Aspekte. So wurde an den Hochschulen in den letzten Jahren Familienfreundlichkeit gut etabliert (Einrichtung Familienbüros/ -services, Auditierung als „familiengerechte Hochschule“²⁴), weshalb möglicherweise von Seiten der Hochschulgleichstellungsbeauftragten wenig(er) Bedarf besteht, in diesem Themenfeld zu kooperieren. Auch die bessere Ausstattung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen (siehe Kap. 3.4.1) könnte eine Rolle spielen, da Aufbau und dauerhaftes Angebot von Maßnahmen kosten- und zeitintensiv sind. Dennoch wurde in den Workshops „Familienfreundlichkeit“ als guter Ansatzpunkt der Zusammenarbeit herausgestellt. Genannte Gründe waren die wissenschaftspolitische Bedeutung sowie die hohe Akzeptanz solcher Maßnahmen (1. Workshop).

- „Dual Career“, das zweite Vereinbarkeits-Thema, stand bei beiden Gruppen jeweils auf dem 5. Platz der Top Ten-Liste. Grund dafür könnte sein, dass hierbei für eine erfolgreiche Umsetzung eine institutionsübergreifende Zusammenarbeit wichtig ist.
- Aus den Online-Umfragen und den Workshops ging zudem hervor, dass ein wichtiges Kooperationsthema gemeinsame Berufungsverfahren sind. Im Zuge solcher Verfahren traten Gleichstellungsakteur_innen der beiden Einrichtungstypen teilweise erstmalig in Kontakt. Entsprechend war das Thema „Berufungen/ Personalgewinnung“ in beiden Online-Umfragen unter den Top Ten-Themen (Hochschulen: 3. Platz; Forschungseinrichtungen: 7. Platz).

Die Gegenüberstellung der Top Ten-Themen (siehe Abb. 5d, farbliche Markierung entspricht dem jeweiligen Themenfeld) zeigt ebenfalls Überschneidungen und Diskrepanzen bei den gewünschten Austauschthemen der beiden Akteur_innen-Gruppen:

- Bei beiden Gruppen haben „Vernetzung von Wissenschaftler_innen“, „Personalentwicklung im Bereich Wissenschaft“, „Berufungen/ Personalgewinnung“, „Coaching/ Mentoring“, „Dual Career“ und „Politische Vernetzung“ (**fett** markiert) hohe Bedeutung, jedoch auf unterschiedlichen „Niveaus“.
- Manche Themen finden sich nur bei einer Gruppe (*kursiv* markiert):
 - Hochschulgleichstellungsbeauftragte: „Gender Studies“, „Anti-Diskriminierung“, „Forschungsförderung“ und „Umgang mit sexualisierter Belästigung“
 - Gleichstellungsakteur_innen an Instituten und Zentren der Forschungseinrichtungen: „Familienfreundlichkeit“, „fachliche Vernetzung“, „Personalentwicklung im Bereich Verwaltung, Technik, Pflege“ und „Schülerinnen im MINT-Bereich“

²⁴ Bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen erfolgte die Auditierung meist auf Ebene der Gesamteinrichtung, nicht in den einzelnen Instituten/ Zentren.



Abb. 5d: Gegenüberstellung der Top Ten-Themen

Schlussfolgerungen für die Veranstaltungen

Die Auswertung der Themenpräferenzen in den Online-Umfragen wurde für die inhaltliche Gestaltung der Vernetzungsaktivitäten genutzt.

Im Workshop mit den Hochschulgleichstellungsbeauftragten wurden entsprechend ihrer gewünschten Austauschthemen Möglichkeiten der Zusammenarbeit für die Themenfelder „Gewinnung und Förderung von Frauen“ (gemeinsame Berufungsverfahren, Qualifizierungsprogramme) und „Vereinbarkeit“ (Dual Career, auch Familienfreundlichkeit) diskutiert. Im Workshop mit den Akteur_innen an Forschungseinrichtungen standen ebenfalls die Themenfelder „Vereinbarkeit“ (mit starkem Fokus auf Kinderbetreuung) und „Gewinnung und Förderung von Frauen“ im Mittelpunkt. Ferner wurden in diesem Workshop Möglichkeiten der Professionalisierung diskutiert.

Beim Vernetzungstreffen wurden entsprechend der in den Online-Umfragen und Workshops erhobenen Themenwünsche vier Arbeitsgruppen gebildet:

- Für eine Arbeitsgruppe wurde aufgrund der Bedeutung von „Familienfreundlichkeit“ für die Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen und der Bedeutung von „Dual Career“ für die Hochschulgleichstellungsbeauftragten das Themenfeld „Vereinbarkeit“ ausgewählt (AG 1: „Gemeinsam Kinderbetreuung organisieren und Vereinbarkeit etablieren“).
- Zwei Arbeitsgruppen widmeten sich dem Themenfeld „Gewinnung und Förderung von Frauen“:
 - AG 2: „Gemeinsam Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern“;
 - AG 3: „Gemeinsam Frauen in wissenschaftliche Führungspositionen bringen“.
- Bei einer weiteren Arbeitsgruppe lag der Fokus entsprechend eines der Projektziele auf konkreten Möglichkeiten der Vernetzung (AG 4: „Sich gegenseitig informieren und austauschen“).

Zwischenbilanz

Die bisher dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass grundsätzlich Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf beiden Seiten besteht und gemeinsame Themeninteressen existieren, die Ansatzpunkte für zukünftige Kooperationen bieten. Im Folgenden wird gezeigt, dass weitere förderliche Faktoren, aber auch Herausforderungen bezüglich der Zusammenarbeit zu berücksichtigen sind. Dies betrifft den Zugang zu Informationen und den Nutzen der Zusammenarbeit (Kap. 3.3), die Unterschiede bei den Handlungsspielräumen (Kap. 3.4) und die heterogenen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den verschiedenen Einrichtungstypen sowie innerhalb desselben Einrichtungstyps (Kap. 3.5).

3.3 Informationsstand und Nutzen der Zusammenarbeit

Im Verlauf des Projekts wurden zwei Aspekte als maßgebliche Herausforderungen für die Zusammenarbeit deutlich. Der erste bezieht sich auf den Zugang zu Informationen über Gleichstellungsarbeit (Kap. 3.3.1), der zweite auf den Nutzen der Zusammenarbeit auf Ebene der Gleichstellungsakteur_innen (Kap. 3.3.2).

3.3.1 Informationsdefizite

Beim Vergleich der beiden Einrichtungstypen ließen sich unterschiedliche Strategien bezüglich der Kommunikation der Gleichstellungsarbeit feststellen. Forschungseinrichtungen informieren vornehmlich auf zentraler Ebene über Gleichstellungsangebote (bspw. über Homepages der Geschäftsstellen), weniger auf Instituts- bzw. Zentrumsebene. Zum Teil sind Gleichstellungsakteur_innen an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nach außen hin nicht sichtbar insb. auf Instituts- bzw. Zentrums-Homepages. Folglich konnten die richtigen Ansprechpersonen im Laufe des Projekts erst nach und nach ermittelt werden. Auch Informationen zu Gleichstellung (bspw. Strukturen, Ziele, Maßnahmen) waren bei den Forschungseinrichtungen auf Instituts- bzw. Zentrumsebene nicht ohne weiteres zugänglich.

Niedersächsische Hochschulen kommunizieren ihre Gleichstellungspolitik und -arbeit im Gegensatz dazu auf lokaler Ebene offensiver. In der Regel verfügen Gleichstellungsbeauftragte an niedersächsischen Hochschulen über eigene Webseiten, auf denen sie sich und ihre Arbeit vorstellen. Die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, die Landeskongress der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF), verfügt über eine Geschäftsstelle (derzeit an der Hochschule Hannover angesiedelt). Die LNHF-Homepage bietet Informationen zu aktuellen Gleichstellungsthemen und -projekten in Niedersachsen sowie zu Ansprechpersonen an den Hochschulen. In einem Expert_innen-Interview wurde dazu ausgeführt:

„Also das ist tatsächlich eine andere Art der Informationspolitik [...]. Also, das was die Hochschulen durch diese Wettbewerbspolitik der letzten Jahre eben sehr stark machen, dass sie ihre Gleichstellungsaktivitäten auch als Marketing-Instrument nutzen, habe ich das Gefühl, ist bei den Forschungseinrichtungen noch nicht so stark.“ (IP 6)

Diese unterschiedliche Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit erschwert offenbar den Zugang der niedersächsischen Hochschulgleichstellungsbeauftragten zu den Kolleg_innen auf regionaler Ebene. Der Informationsbedarf zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Allgemeinen und zu Gleichstellungsstrukturen im Besonderen wurde von einer Gleichstellungsbeauftragten entsprechend formuliert:

„Mir sind die Strukturen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nicht bekannt, deshalb kann ich wenig zu einer möglichen Zusammenarbeit zum Thema Gleichstellung sagen.“ (1. Online-Umfrage)

Fehlende Informationen wurden vor allem von Hochschulgleichstellungsbeauftragten als mögliche Hürde für die Zusammenarbeit benannt. Im 1. Workshop wurde für das geplante Vernetzungstreffen der Wunsch geäußert, Informationsmaterialien zur Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Es sollten kundige Gleichstellungsakteur_innen von Forschungseinrichtungen um Inputs gebeten sowie schriftliche Informationsmaterialien mit Daten zu den regionalen Instituten bzw. Zentren erstellt werden (1. Workshop). Das Problem des Informationsmangels wurde vereinzelt auch mit Blick auf die hochschulischen Gleichstellungsstrukturen (2. Workshop) und auf die Netzwerke der Hochschulgleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen und bundesweit (Vernetzungstreffen) genannt.

Die Erarbeitung und Bereitstellung dieser Informationen wurde dementsprechend zu einer wichtigen Projektaufgabe. So wurde eine vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) entwickelte Forschungslandkarte um weitere Einrichtungen in Niedersachsen und angrenzenden Bundesländern ergänzt (siehe Anhang II). Gemeinsam mit Vertreter_innen der Forschungseinrichtungen wurden außerdem Kurzübersichten zur Gleichstellung an den vier großen Einrichtungen erstellt (siehe Anhang III).²⁵ Zudem wurden E-Mail-Verteiler der aktuellen Gleichstellungsakteur_innen in Niedersachsen und angrenzenden Regionen erstellt. Deren Pflege ist nach Ablauf des Projekts jedoch nicht sichergestellt.

3.3.2 Unklarheit über den Nutzen

Unter den Hochschulgleichstellungsbeauftragten kam bereits zu Beginn des Projekts die Frage auf, welchen konkreten Nutzen eine Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen an den Forschungseinrichtungen habe. Es bestand Unklarheit über den Mehrwert von Kooperationen für die einzelne Akteur_in sowohl auf strategischer Ebene als auch auf Arbeitsebene. Dies betraf insbesondere Gleichstellungsbeauftragte, an deren Standort sich kein Forschungsinstitut oder -zentrum in unmittelbarer Nähe befand. Die Gleichstellungsbeauftragte einer Fachhochschule (mit geringem Anteil naturwissenschaftlich-technischer Fächer) stellte die Frage, an welchen Punkten eine Hochschule mit praxisnaher Forschung und Lehre mit einer auf „High-End-Forschung“ (1. Workshop) ausgerichteten Einrichtung zusammenarbeiten könne. Zudem bestand Unsicherheit darüber, inwiefern die mitunter „wirtschaftsorientierte“ Ausrichtung der Forschungseinrichtungen überhaupt anschlussfähig für Hochschulen sei (1. Workshop). In der Online-Umfrage zeigte sich zudem Klärungsbedarf bezüglich spezifischer Anforderungen an die Zusammenarbeit. Dies gilt insbesondere mit Blick auf verschiedene Hochschultypen:

„Generell spielt ja das Thema Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen keine so große Rolle wie an den Universitäten, die ich von daher an einer möglichen Zusammenarbeit dichter an den Forschungseinrichtungen dran sehe“. (1. Online-Umfrage)

In der Online-Umfrage wurden Hochschulgleichstellungsbeauftragte mit Kooperationserfahrungen um eine Bewertung ihrer bisherigen Kooperationserfahrungen gebeten. Dies sollten sie auf einer Skala von 1 bis 5 (1 = „nicht hilfreich“/ 5 = „sehr hilfreich“) einschätzen. Etwas mehr als die Hälfte der bestehenden Kontakte (52%) wurde mit 1 und 2 bewertet; knapp ein Drittel wurde mit 3 (29%) und fast ein Fünftel (19%) mit 4 und 5 bewertet (siehe Abb. 6). Ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden mit Erfahrungen mit der Zusammenarbeit erlebten bestehende Kontakte somit als bedingt bis nicht hilfreich. Während der Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen wissenschaftspolitisch aktuell große Bedeutung beigemessen

²⁵ Weitere Informationen zur Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen finden sich in der Datenbank „femconsult“: www.gesis.org/femconsult/infoangebot/spezial-ausserhochschulische-forschungseinrichtungen/, zuletzt geprüft am 04.01.2017

wird (siehe Kap. 1), scheint der Nutzen auf Arbeitsebene im Bereich Gleichstellung nicht ohne weiteres erlebbar. Bei der Auswertung der Textantworten der Online-Umfragen war auffallend, dass zwar in beiden Gruppen von einzelnen Teilnehmenden große Zufriedenheit bezüglich bisheriger Erfahrungen mit der Zusammenarbeit formuliert wurde, sich die Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen jedoch häufiger positiv dazu äußerten.

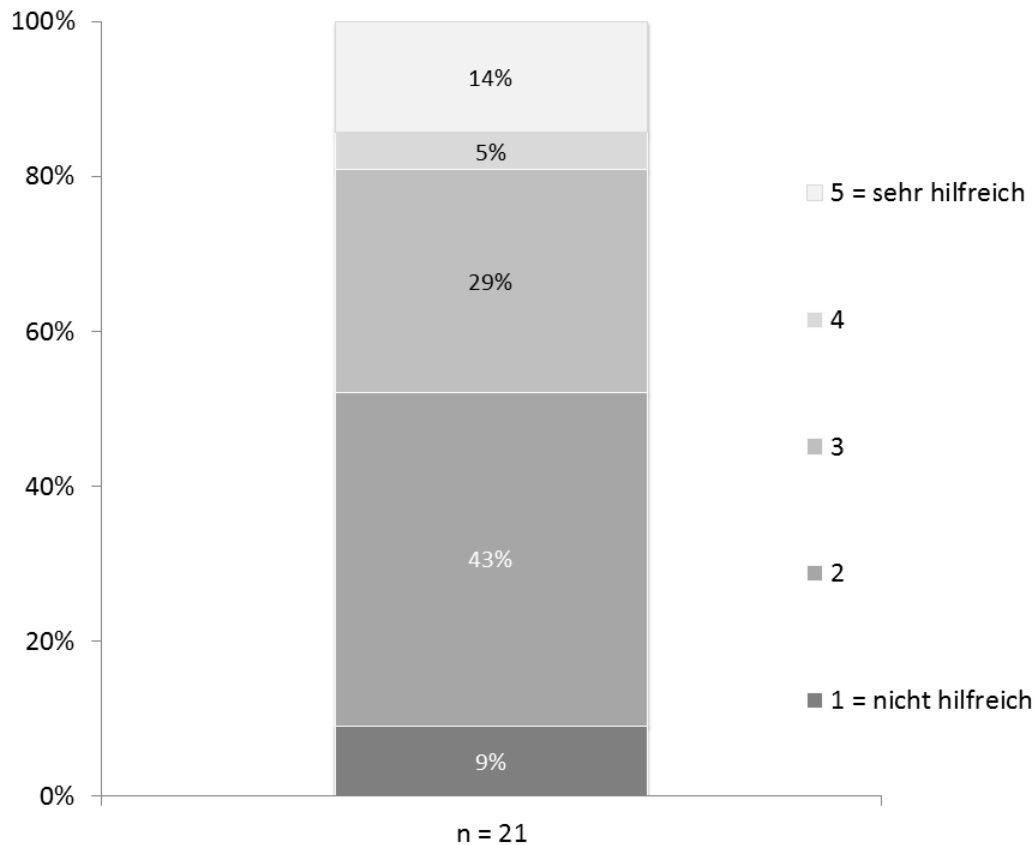


Abb. 6: Bewertung der Einzelkontakte (Hochschulen)

Beispiel gemeinsame Berufungsverfahren

Im Folgenden werden anhand gemeinsamer Berufungsverfahren exemplarisch Kooperationsgewinne und -erschwerisse aus Sicht der Beteiligten beleuchtet.

Kooperationsgewinne: Mehrwert für beide Seiten?

Ein_e Interviewpartner_in beschrieb ein gemeinsam begleitetes Berufungsverfahren:

„Das war insgesamt eine sehr sehr gute Zusammenarbeit, kann man nicht anders sagen, Frau [Name] hat mich glaube ich zuerst kontaktiert und schrieb mir erst einmal eine E-Mail, [...] bei diesem Verfahren war das dann so, dass wir wirklich ab dem Moment, als wir die Ausschreibung bekommen haben miteinander in Kontakt standen und uns darüber verständigt haben. [...] Bei allen anderen Sitzungen haben wir immer peinlich darauf geachtet, dass wir direkt nebeneinander sitzen und da eine geschlossene Gleichstellungsfrent bilden“. (IP 4)

Der Mehrwert der Zusammenarbeit bestand im Profitieren von der Fachexpertise der Kollegin. Zudem habe die Anwesenheit von zwei Gleichstellungsakteur_innen in den Berufungskommissionssitzungen Präsenz und Geltung von Gleichstellung verstärkt („geschlossene Gleichstellungsfrent“) und das strategische Vorgehen befördert. Der aus der Zusammenarbeit resultierende Mehraufwand wurde ambivalent bewertet: Zum einen habe sich durch die

Abstimmung und die Fahrten zur anderen Einrichtung mehr Arbeitsaufwand ergeben. Zum anderen sei auch Arbeitserleichterung eingetreten, da sich die Vorbereitung der Sitzungen auf zwei Schultern verteilt habe.

Die Expert_innen schilderten insgesamt eine Bandbreite an Erfahrungen mit gemeinsamen Berufungsverfahren. Die Spanne reichte von nicht bzw. kaum vorhandener Beteiligung der anderen Seite bis hin zu einem „sehr kollegialen“ (IP 6) Vorgehen. Ein_e Expert_in charakterisierte die Zusammenarbeit als „relativ unkompliziert“ und hielt kurze Absprachen für „eine sinnvolle Sache“ (IP 2). Darüber hinaus wurde die stärkere Einflussmöglichkeit von Hochschulangehörigen in den gemeinsamen Berufungskommissionen aufgrund stärkerer Formalisierung der Verfahren an Hochschulen thematisiert:

„Also von der Institutsleitung gab es auch teilweise eine Rückmeldung, die so ein bisschen in die Richtung ging, die Hochschulen sind sehr dominant, [...] dass halt viele Vorgaben, was auch die Berufsordnungen und so weiter angeht und natürlich auch die Anzahl der Personen, die an der Berufungskommission teilnehmen [...] Also, dass eben die Vorgaben, was die Durchführung des Berufungsverfahrens angeht, sehr stark von der Hochschule gesteuert werden“. (IP 6)

Die beschriebene Asymmetrie in gemeinsamen Berufungsverfahren zwischen Hochschulgleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen wurde auch in einem der Workshops problematisiert (2. Workshop).

Kooperationserschwerisse: Spannungsreiche Beziehungen?

Bei gemeinsamen Berufungsverfahren traten Spannungen auf, die bspw. aus verschiedenen Vorgehensweisen der Personalrekrutierung resultieren. Ein_e Expert_in beschrieb für ihre eigene Einrichtung, wie unterschiedliche Herangehensweisen kollidierten:

„Es wird gerne versucht, eine Personenberufung zu machen. Das ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten an den Unis nicht so prickelnd, weil die viel lieber was hätten, was offen ist und wo alle kommen können, und man kann mal Frauen suchen und dann gucken wir mal. [...] Da sind wir zum Teil so froh, dass wir überhaupt irgendwen finden, der das kann. Das ist uns völlig egal, ob das ein Mann ist oder eine Frau. Da gehen wir sozusagen zur Uni hin und sagen ‚guckt mal, wir haben hier jemanden, den würden wir gerne berufen, bitte, bitte‘. Und die Hochschule sagt, wir möchten aber eine öffentliche Ausschreibung und warum ist da keine Frau und sowas. An dem Spannungsfeld, da arbeiten wir uns als Institut schon mal ab. Ich sehe sozusagen beide Seiten. Ich sehe auch, wir hätten gerne Frauen“. (IP 2)

Bei der Personalrekrutierung stünden Hochschulen und Forschungseinrichtungen in einem Konkurrenzverhältnis zueinander. Gleichstellungsakteur_innen gerieten dadurch zum Teil in Interessenkonflikte:

„Die Problematik ist natürlich so ein bisschen, dass es eine gewisse Konkurrenzsituation gibt, wenn es jetzt um Personalgewinnung geht. Und die Frage ist natürlich, ob die Gleichstellungsbeauftragten, weil sie eben ein übergeordnetes Interesse an der Förderung von Frauen in Führungspositionen haben, sich gegenseitig auch über Ausschreibungen und so weiter informieren könnten, sollten. [...] Aber es ist natürlich immer die Frage, inwieweit ist da die Loyalität oder das Interesse der eigenen Hochschule größer, also, dass man sich nicht gegenseitig das Personal abwirbt“. (IP 6)

Es bestehe die Gefahr einer „Konkurrenz um die besten Köpfe“ (IP 6), gar von „Bieterkriegen“ (IP 2). In solchen Fällen wiege die Konkurrenz schwerer als der Nutzen einer Zusammenarbeit. Deshalb bestehe teils wenig Anreiz, bei der Personalrekrutierung zu kooperieren. Neben überaus gewinnbringenden Kooperationen traten somit auch spannungsgeladene Fälle auf. Die Problematik des Konkurrenzverhältnisses wurde im Vernetzungstreffen auch als Resultat des „Mangels an hochkarätigen Frauen“ diskutiert (Vernetzungstreffen).

Der Kontakt zwischen Gleichstellungsakteur_innen der beiden Einrichtungstypen kann aus unterschiedlichen Gründen eine Bereicherung darstellen. Der Austausch von Informationen und Erfahrungen führt idealerweise zu einer Steigerung des Wissens über Gleichstellungsstrukturen sowie zu neuen Ideen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Ferner kann gemeinsames strategisches Handeln die Durchsetzung von Gleichstellungsanliegen stärken. Zusammenarbeit kann auch zur Professionalisierung beider Seiten beitragen und die Qualität der Gleichstellungsarbeit steigern. Die oben beschriebenen Erfahrungen legen jedoch auch nahe, dass sich erst im Einzelfall zeigt, ob und in welchem Maße die Zusammenarbeit Nutzen bringt.

Informationsdefizite wie Unsicherheit über den Nutzen stellten vor allem für die Hochschulgleichstellungsbeauftragten wesentliche Hürden für die Zusammenarbeit dar. Gleichstellungsakteur_innen von Forschungseinrichtungen problematisierten dies nicht in demselben Maße, sondern sahen für sich die größte Problematik in den für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehenden Ressourcen (siehe Kap. 3.4.1).

3.4 Handlungsspielräume

Ob und wie auf individueller Ebene gehandelt wird bzw. werden kann, hängt stark von den Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit und den sich daraus ergebenden Handlungsspielräumen ab. Entsprechend werden im Folgenden fördernde und hemmende Faktoren der Zusammenarbeit beleuchtet, die die unterschiedliche Ausstattung der Gleichstellungsakteur_innen (Kap. 3.4.1) und das daraus resultierende Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle (Kap. 3.4.2) betreffen.

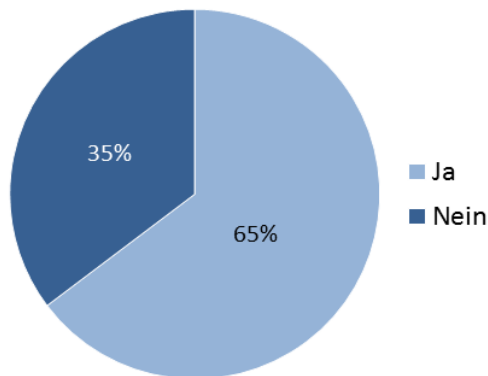
3.4.1 Unterschiedliche Ausstattung

Die Ausstattung mit Ressourcen für Gleichstellung differiert zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zum Teil erheblich. Unterschiede diesbezüglich lassen sich aber auch zwischen Forschungseinrichtungen sowie innerhalb derselben Forschungseinrichtung ausmachen (bspw. zwischen zentralen und dezentralen Akteur_innen) (siehe Anhang III).

Hochschulgleichstellungsbeauftragte in Niedersachsen sind im bundesweiten Vergleich relativ gut ausgestattet. An allen niedersächsischen Hochschulen gibt es eine hauptberufliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte (im Hochschulgesetz verankert). Diese ist ausgestattet mit einer administrativen Stelle und zudem meist mit einer oder mehreren Referent_innen-Stellen. An einigen, vor allem größeren Hochschulen, wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (in Fakultäten/ Fachbereichen, Abteilungen etc.) unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten an Forschungseinrichtungen sind im Vergleich dazu mehrheitlich weniger gut ausgestattet. Dies zeigten insbesondere die Interviews und die Ergebnisse der 2. Online-Umfrage. Die Frage, ob finanzielle Mittel für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stünden, bejahten 65% der befragten Gleichstellungsbeauftragten an Forschungseinrichtungen. 35% gaben an, dass sie über keine finanziellen Mittel verfügten (siehe Abb. 7a).

Stehen Ihnen finanzielle Mittel für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung?

n = 17



Reichen die für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel aus?

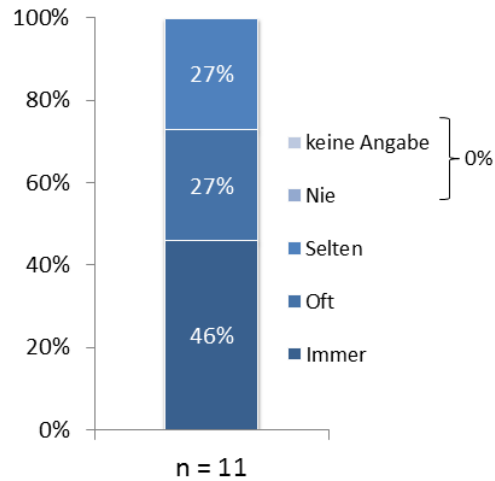
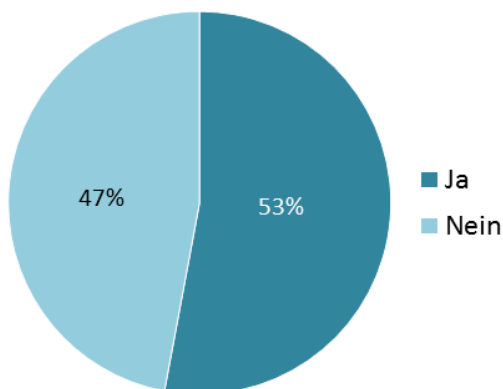


Abb. 7a: Finanzielle Mittel (Verfügbarkeit und Auskommen)

Bei 53% der Befragten existierte ein formal festgelegtes Stundenkontingent im Gegensatz zu 47% ohne solches Kontingent (siehe Abb. 7b). Die für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehende oder tatsächlich genutzte Stundenanzahl pro Woche variierte stark. Befragte mit festgelegtem Stundenkontingent wandten im Durchschnitt 16 Stunden pro Woche auf, diejenigen ohne festgelegtes Kontingent hingegen nur durchschnittlich 6 Stunden pro Woche.

Gibt es in Ihrer Institution ein formal festgelegtes Stundenkontingent für die Gleichstellungsarbeit?

n = 17



Wie viele Stunden pro Woche stehen Ihnen zur Verfügung / wenden Sie in etwa pro Woche auf? (Durchschnitte)

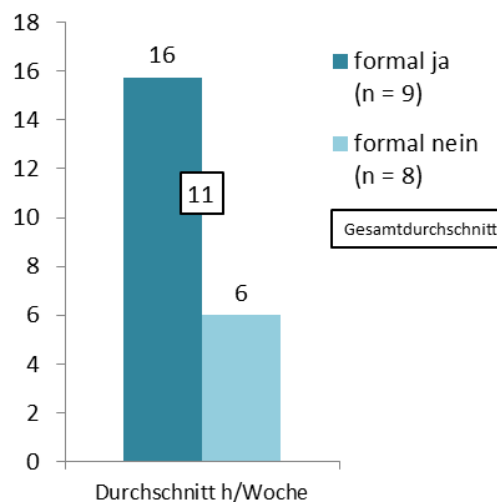


Abb. 7b: Stundenkontingente (formale Festlegung und Umfang)

Bei der Betrachtung der Durchschnitte sind jedoch „Ausreißer“ zu berücksichtigen (siehe Abb. 7c). So lag das formal zur Verfügung stehende oder für Gleichstellungsarbeit aufgewandte Stundenkontingent für 13 der 17 Befragten zwischen 3 und 10 Stunden pro Woche, 4 konnten zwischen 20 und 41 Stunden pro Woche investieren. Einigen stand somit, formal oder tatsächlich, überdurchschnittlich viel Zeit für Gleichstellung zur Verfügung.

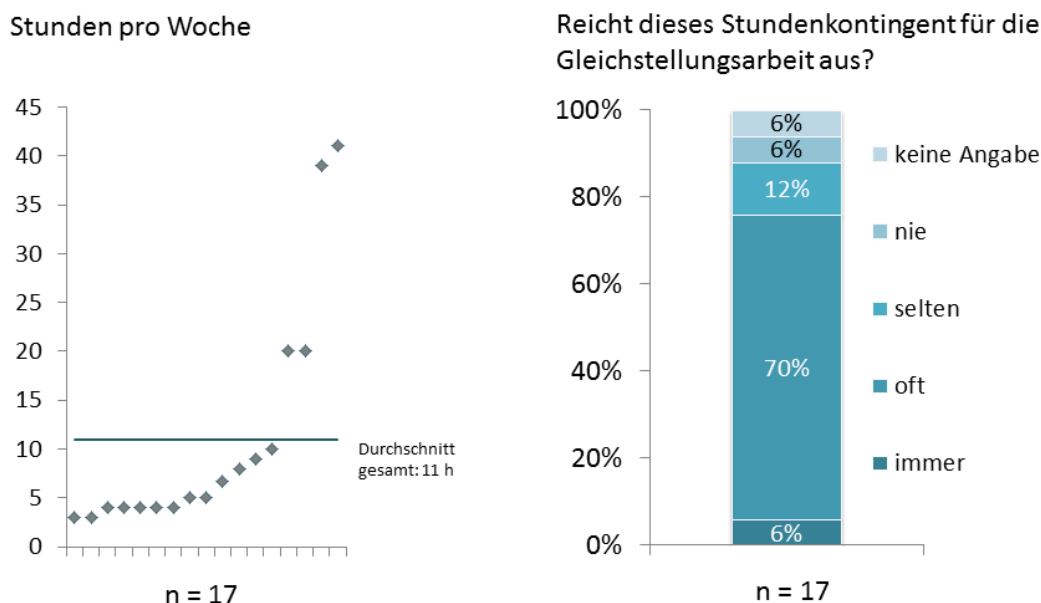


Abb. 7c: Stundenkontingente (Anzahl pro Woche und Auskommen)

Aus Sicht mehrerer Expert_innen resultiere die unterschiedliche Ausstattung an den beiden Einrichtungstypen aus der gesteigerten Bedeutung professionalisierter Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Diese stehe wiederum im Zusammenhang mit dem zunehmenden Wettbewerb zwischen Hochschulen sowie externen Anreizen. Im Gegensatz dazu bestünden für Forschungseinrichtungen solche Anreize in geringerem Maße:

„Ja, ich glaube das ist, weil dieser Wettbewerb auch nicht in dem Sinne besteht, also die Forschungseinrichtungen waren [...] nicht in diesem formalen Maße an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligt, die konnten sich für das Professorinnenprogramm nicht bewerben, also da fehlt dieser Mechanismus der jetzt seit mehreren Jahren gegriffen hat, also schon seit ja eigentlich der Exzellenzinitiative“. (IP 6)

Hochschulen, die erfolgreich in Programmen (wie Exzellenzinitiative²⁶, Professorinnenprogramm²⁷ und Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft²⁸) sein wollten, erhöhten zum Teil die Gleichstellungsmittel bzw. erhielten, wenn sie erfolgreich waren, zusätzliche Mittel. Dies bedeutete nicht nur einen Zuwachs an Gleichstellungsmaßnahmen, sondern auch einen entscheidenden Professionalisierungsschub (über den Fokus auf Veränderungsprozesse sowie die Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit). Zwar sind außeruniversitäre Forschungseinrichtungen über den „Pakt für Forschung und Innovation“ (seit 2005) ebenfalls zu Gleichstellungsbemühungen verpflichtet, allerdings seien solche Verpflichtungen nicht mit Sanktionen (bspw. bei Nichterfüllung von Zielvorgaben) verbunden²⁹:

„Also diese Drohung bei den Hochschulen 'ihr bekommt DFG-Gelder nicht, wenn das Gleichstellungskonzept nicht gut ist', die existiert ja in der Form nicht für die Forschungseinrichtungen“. (IP 6)

Dies wurde auch von Gleichstellungsakteur_innen der Institute und Zentren der Forschungseinrichtung bestätigt (2. Workshop). Mehrere Expert_innen stellten zudem heraus, dass der

²⁶ Vgl. www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/, zuletzt geprüft am 04.01.2017

²⁷ Vgl. www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html, zuletzt geprüft am 04.01.2017

²⁸ Vgl. www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/, zuletzt geprüft am 04.01.2017

²⁹ Vgl. auch Dalhoff (2015)

politische Druck, Gleichstellung aktiv zu betreiben, in den letzten Jahren für alle Wissenschaftseinrichtungen gewachsen sei. Auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen seien so in „*Rechtfertigungssituationen*“ geraten (IP 5). Der wachsende Druck auf die Forschungseinrichtungen habe Wirkung auf die Leitungsebene und folglich auf die Arbeitsebene der einzelnen Institute bzw. Zentren gehabt (IP 2). Zugleich gebe es noch viel zu tun: „*Aber man kann schon sagen, dass ein gewisser Lerneffekt stattgefunden hat. [...] da nehme ich eben wahr, dass es da doch noch viel Erörterungs- und Diskussionsbedarf gibt. Und insofern schließe ich von der Performance der oberen Ebene auf die Schwierigkeiten in den einzelnen Instituten. [...] kann ich nur sagen, da ist noch erstens deutlicher Diskussionsbedarf und zweitens deutlicher Steigerungsbedarf in den Beteiligungsraten der (Frauen)*“. (IP 3)

Es zeige sich jedoch auch, dass der gestiegene politische Druck bereits zu einer Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Forschungseinrichtungen beigetragen habe:

„*Ich glaube im Schnitt hat es sich ein bisschen standardisiert und professionalisiert, dass die von außerhalb auch wissen, die Ansage ist da. Es ist ja auch der Druck innerhalb des Kaskadenmodells irgendwelche Ergebnisse zu bringen. [...] Ich denke mal so ein bisschen ist das jetzt schon bei den Geschäftsführungen mehr angekommen*“. (IP 2)

Daneben dürfe die Binnendifferenzierung zwischen den Hochschultypen nicht aus dem Blick geraten:

„*In den Hochschulen gab es diesen großen Schub mit den ganzen Programmen: Professorinnenprogramm, Exzellenzinitiative, DFG-Standards. Das sind Sachen, bei denen die Forschungseinrichtungen [...] überall nicht betroffen waren oder mitgezogen haben und insofern ist da einiges gerade an struktureller Verankerung noch nicht so weit wie in den Hochschulen. Auf dem Papier [...] gibt es auch Hochschulen, die sind in ihrem Bewusstsein sehr weit, also mir behagt es eigentlich nicht so, über die Hochschulen zu sprechen, genauso wenig, wie es mir behagt, über die Forschungseinrichtungen zu sprechen*“. (IP 9)

Trotz Unterschieden innerhalb beider Einrichtungstypen³⁰, bestanden für die Zentren und Institute der Forschungseinrichtungen während des letzten Jahrzehnts im Vergleich zu Hochschulen geringere Anreize für den Ausbau der Gleichstellungsarbeit und zur Bereitstellung entsprechender Ressourcen. Dies hat zu einem Professionalisierungsschub zugunsten der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen geführt. So wird das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in Forschungseinrichtungen auf Ebene der Institute bzw. Zentren meist nebenberuflich, zum Teil von Wissenschaftler_innen neben ihrer Forschungstätigkeit wahrgenommen. Die Ausstattung unterscheide sich zudem bezüglich weiterer Faktoren:

„*Dass es ein eigenes Budget gibt für die Gleichstellungsbeauftragte, das ist immer noch nicht flächendeckend an den Forschungseinrichtungen so, was natürlich die Arbeit grundsätzlich schwieriger macht, wenn man da sowieso alleine arbeitet, also sowas wie eine Gleichstellungskommission es nicht gibt, und dann zusätzlich die Mittel und die zeitlichen Kapazitäten nicht vorhanden sind, also das sind so die gravierendsten Unterschiede*“. (IP 6)

Einige Hochschulgleichstellungsbeauftragte wünschten sich in der Online-Umfrage dementsprechend eine bessere Ausstattung bzw. mehr Ressourcen für die Kolleg_innen an den Forschungseinrichtungen, um „*Kontakt auf Augenhöhe*“ und „*Möglichkeit[en] das Amt verlässlich wahrzunehmen*“ flächendeckend zu gewährleisten (1. Online-Umfrage).

³⁰ Bei Forschungseinrichtungen zeigen sich Unterschiede bzgl. des Ausstattungs- und Professionalisierungsgrades beim Vergleich der Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene (in Geschäftsstellen/ Zentralen bzw. durch zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. Sprecher_innen der Arbeitskreise) und dezentraler Ebene (Gleichstellungsarbeit in Instituten/ Zentren). Auch bei Hochschulen zeigen sich solche Unterschiede: So üben dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen ihre Arbeit nach wie vor meist im Nebenamt aus (siehe Kap. 3.5.1 und Anhang III).

3.4.2 Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle

Die unterschiedliche Ausstattung geht einher mit differierenden Professionalisierungs- und Formalisierungsgraden der Gleichstellungsarbeit, insbesondere zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, aber auch zwischen Gleichstellungsakteur_innen verschiedener Forschungseinrichtungen sowie innerhalb derselben Einrichtung. Professionalisierungsunterschiede zeigten sich bspw. in Bezug auf die Möglichkeit der Arbeitsteilung:

„Wir haben gar nicht so viele Leute, dass wir Vereinbarkeit, Gleichstellung und Zusammenarbeit aufteilen können. Am Ende landet alles wieder auf meinem Schreibtisch, weil es ist nur eine Arbeitskraft da für diese drei Sachen, selbst wenn es verschiedene Dinge sind. Das ist in einer großen Hochschule ein bisschen anders, da hat man ein ganzes Gleichstellungsbüro und da kann man auch noch ein Familienbüro parallel aufmachen“. (IP 2)

Das Professionalisierungsgefälle gegenüber den Hochschulen führt bei einigen Gleichstellungsakteur_innen an Instituten bzw. Zentren der Forschungseinrichtungen zur Selbstwahrnehmung als „Laiinnen“. Begründet wurde ein Mangel an Gleichstellungskompetenz mit dem eigenen fachlichen Hintergrund (oft naturwissenschaftlich-mathematisch-technisch):

„Und da werde ich in meiner Rolle nie alles wissen, was in der Community bekannt ist, aber selbst so punktuell solche Forschungsprojekte, in denen man beteiligt ist, befragt wird oder einen Abschlussbericht bekommt oder auf eine Tagung eingeladen wird, da kann man auch für das Amt sehr viel lernen. Wir sind ja als Gleichstellungsbeauftragte Laiinnen. Also ich bin Ingenieurin, eine andere ist Physikerin und man agiert zunächst aus seiner Rolle als Frau“. (IP 8)

Kontrastiert wurde die eigene Gleichstellungskompetenz auch mit den vermuteten Qualifikationen von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und in Kommunen:

„An den Universitäten ist immer die Voraussetzung, dass man ein wissenschaftliches Studium absolviert hat. In den Kommunen und Gemeinden sind die Voraussetzungen ein sozialwissenschaftliches Studium und an den Außeruniversitären ist das im Ehrenamt und da wird eine Frau gestellt oder gewählt, die nicht unbedingt die Vorkenntnisse hat“. (IP 1)

Verstärkt werde diese Problematik durch unterschiedliche Formalisierungsgrade, welche die alltägliche Gleichstellungsarbeit beeinflussen:

„Das ist schon manchmal schwierig, wenn das nicht institutionell gut verankert ist. Und ich kann so viel Zeit aufwenden wie ich brauche, aber es ist nicht verankert in meiner Arbeitsplatzbeschreibung zum Beispiel. Also ich habe nichts, worauf ich mich berufen kann, und das ist alles good will“. (IP 1)

Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle wirkten sich somit auch auf die Etablierung und Legitimation der Gleichstellungsarbeit im jeweiligen Institut bzw. Zentrum aus. Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen seien weniger gut etabliert als diejenigen an Hochschulen. Dies habe zur Folge, dass es an Forschungseinrichtungen „Kämpfe“ um grundlegende Fragen gebe, die an Hochschulen in den letzten Jahren weniger präsent seien:

„Aber es ist so, dass die Gleichstellungsbeauftragten an den Forschungseinrichtungen teilweise noch so Kämpfe führen müssen, die an den Hochschulen nicht mehr in dem Umfang stattfinden, also wie zum Beispiel 'gibt es überhaupt eine Freistellung für die Arbeit', was aber auch ein Konflikt ist, der in den Forschungseinrichtungen daran liegt, dass die Wissenschaftlerinnen selber das teilweise auch nicht wollen, weil sie eben das Gefühl haben, das hindert sie an der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn“. (IP 6)

Dies erschwere die Umsetzung der Gleichstellung an den Forschungseinrichtungen erheblich:

„Also da nehme ich einfach noch mehr Mühsal wahr. Weil es ist noch mühsamer, Dinge durchzusetzen als das an den Hochschulen ist, also das ist so der Stand Hochschule vor 10 bis 15 Jahren würde ich mal sagen. [...] Ja, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich durchsetzen können, wahrnehmen können, einbezogen werden“. (IP 3)

Weitere Aspekte deuten darauf hin, dass die Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen in geringerem Maße etabliert ist als an Hochschulen. Von Gleichstellungsakteur_innen der

Forschungseinrichtungen wurde im Verlauf des Projekts mehrfach der fehlende Einbezug in Entscheidungsfindungsprozesse auf Instituts- bzw. Zentrumsebene angesprochen. Eine unzureichende interne Informationspolitik führe dazu, dass sie zwar formal beteiligt würden, jedoch keine wirkliche Möglichkeit zur Mitgestaltung hätten. Als Beispiel wurde die gängige Praxis des Ausschreibungsverzichts bei Stellenbesetzungsverfahren genannt (2. Workshop). Entsprechend wünschten sich einige der Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen einen Austausch mit den Hochschulgleichstellungsbeauftragten zur Realisierung von Teilhabe innerhalb der eigenen Institution (bspw. Einbindung in infrastrukturelle Vorgänge, Mitgestaltung bei der Gremienarbeit) (2. Online-Umfrage). Beteiligungsrechte sind für Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen zum Teil also nur bedingt nutzbar. Im Gegensatz dazu wurde diese Problematik durch die Hochschulgleichstellungsbeauftragten weder in der Online-Umfrage noch im Workshop thematisiert. Dies verdeutlicht, dass Gleichstellungsakteur_innen an Instituten und Zentren der Forschungseinrichtungen in größerem Maße mit der Etablierung des Amtes und der Legitimierung von Gleichstellungsanliegen beschäftigt sind als Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen.

Die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen (Nebenamt, geringere Professionalisierungs- und Formalisierungsgrade, fehlende Etablierung des Amtes im einzelnen Institut/ Zentrum) führe bei manchen Gleichstellungsakteur_innen zu einem zwiespältigen Verhältnis zum Amt:

„Den Frauen zu vermitteln, dass sie sich in diesen Feldern auch aktiv einbringen sollten, also das Frauenbeauftragten-Amt ist gerade bei den Frauen sehr stiefmütterlich betrachtet“. (IP 7)

Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen befinden sich demnach in einem Spannungsverhältnis, da sie ihr Amt in der Regel zwar mit Freistellung, jedoch neben ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit ausüben. Wenn die Gleichstellungsaufgaben nicht auf ein Minimum reduziert würden, erscheine das Amt für viele auch wegen des hohen Leistungsdrucks im eigentlichen Beruf wenig attraktiv oder gar als hinderlich für die eigene (wissenschaftliche) Karriere:

„Und das ist immer dieser Zwiespalt, zwischen ‚wie bin ich tatsächlich freigestellt‘ und wenn es nur dieses Ehrenamt ist, und das vielleicht auch vom Institut nicht so gefördert wird, dann kann man das auch nicht leisten [...]. Und wir haben im letzten Jahr eine Fortbildung dazu gehabt, ob das Amt der Gleichstellungsbeauftragten einen Kompetenzgewinn darstellt oder ein Karriere-Stopp ist. Und eigentlich hat die Referentin am Ende der Veranstaltung gesagt, Wissenschaftlerinnen sollten das maximal zwei Jahre machen, weil sonst sind sie weg vom Fenster“. (IP 1)

Die Doppelfunktion als Wissenschaftler_in und Gleichstellungsakteur_in bringe zum Teil Schwierigkeiten mit sich. So sei das professionelle Verhältnis zu Vorgesetzten und Kolleg_innen mitunter herausgefordert, insbesondere dann, wenn das Amt alleine (ohne Stellvertreter_in) ausgeübt werde bzw. keine Kooperationspartner_innen vorhanden seien, mit deren Unterstützung etwaige Konflikte ausgehandelt werden könnten (2. Workshop). Folge sei ein häufiger Wechsel der Amtsinhaber_innen: *„die Fluktuation ist recht groß“* (IP 8).

Auch sei es manchmal schwierig, überhaupt Kandidat_innen für das Amt zu finden (IP 8). Neben fehlenden Zeitressourcen sei die hohe Fluktuation auch der Tatsache geschuldet, dass es eine große Anzahl befristeter Verträge gebe und Mitarbeiter_innen die Einrichtung nach relativ kurzer Zeit wieder verließen. Dies bedeute immer wieder *„Informationsverlust“* und *„Verlust von Vernetzung“* (IP 6). Der Wechsel betreffe nicht nur die Amtsinhaber_innen, sondern auch andere Gleichstellungsakteur_innen in den Forschungseinrichtungen, wie bspw. Referent_innen in den Geschäftsstellen bzw. Zentralen³¹:

³¹ Zu den Gleichstellungsstrukturen an den unterschiedlichen Einrichtungen siehe auch Kap. 3.5.1 und Anhang III

„Es ist so, dass diese Referentinnen [...] für die Gleichstellung, dass die recht oft wechseln. Das sind typischerweise Zeitstellen, wo die promovierte Leute kurz einstellen. So eine Art Postdoc-Phase im Wissenschaftsmanagement denen geben und dann wandern die schon wieder weiter. Das ist so ein bisschen schwierig aus unserer Sicht, weil das so oft passiert. [...] Da wäre durchaus Raum für Verbesserung. Da sollten die sich durchaus überlegen, wenn die eine kontinuierliche Arbeit hinkriegen wollen, ob man nicht doch jemanden auf eine Dauerstelle setzt“. (IP 2)

Die aus den Bedingungen an den Forschungseinrichtungen resultierenden Grenzen der Professionalisierung und die fehlende Formalisierung erschweren eine systematische Gleichstellungsarbeit, die an Hochschulen inzwischen weitestgehend vorhanden ist. Die genannten Unterschiede erschweren zugleich die Zusammenarbeit. Dies erklärt vermutlich die Wahrnehmung von Hochschulgleichstellungsbeauftragten, welche die bisherigen Erfahrungen der Zusammenarbeit in der Online-Umfrage als wenig hilfreich bewerteten:

„Ich wünsche mir einen Dialog auf Grundlage der jeweiligen Expertise im Bereich Gleichstellung (und habe weniger Lust auf eine ‚Nachhilfeveranstaltung‘)“. (1. Online-Umfrage)

Hochschulgleichstellungsbeauftragte wünschten sich neben *„professionelle[n] und hauptamtliche[n] Strukturen in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“* eine *„kompetente bzw. professionelle Ansprechperson“* (1. Online-Umfrage). Bei einzelnen Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen führe das Professionalisierungsgefälle zu Unsicherheit darüber, ob von Seiten der Hochschulgleichstellungsbeauftragten überhaupt Interesse an Zusammenarbeit bestehe. Ein_e Expert_in äußert die Ansicht, dass zunächst eine Professionalisierung der Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen notwendig sei:

„Also ich glaube, dass die Außeruniversitären tatsächlich erst diesen Professionalisierungsschritt machen müssen, damit sie überhaupt attraktive Partnerinnen für die Gleichstellungsbüros der Universitäten sind. Denn welches Interesse sollten die Universitäten haben, die enorme Aufwendungen hinter sich haben [...]. Und die sollen da jetzt irgendwelche Leute mitschleppen, die noch nicht soweit sind? Ich glaube, das braucht wirklich diesen Professionalisierungsschritt, damit man miteinander kommunizieren kann. Weil ich glaube, sonst ist man nicht attraktiv für die Universitäten. Ich glaube, das wird eher als Ballast gesehen dann“. (IP 1)

Es bestehe die Gefahr als *„Anhängsel“* wahrgenommen zu werden, das die Hochschulgleichstellungsbeauftragten *„mitschleifen müssen“* (IP 1). Die Hoffnung, dass mit der Novelle des Bundesgleichstellungsgesetzes eine Änderung bezüglich der Ressourcen bei Forschungseinrichtungen eintrete und so neue Potentiale für Zusammenarbeit geschaffen würden, wurde enttäuscht (IP 5).

All diese Einschätzungen scheinen im Widerspruch zu stehen zur Sicht der Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen auf ihre Ausstattung (siehe Kap. 3.4.1). Im Unterschied zu den kritischen Expert_innen-Stimmen gaben fast drei Viertel der Teilnehmenden der 2. Online-Umfrage, die Zugang zu finanziellen Mitteln für die Gleichstellungsarbeit hatten, an, dass die Mittel immer (46%) oder oft (27%) ausreichten (siehe Abb. 7a). Für über drei Viertel der Teilnehmenden reichten auch die zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen immer (6%) oder oft (70%) aus (siehe Abb. 7c). Dies zeigt, dass bei den Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen in Niedersachsen eine hohe Zufriedenheit mit der eigenen finanziellen und zeitlichen Ausstattung besteht. Ein_e Expert_in bestätigt dies:

„Und wenn man fragt, braucht ihr mehr Unterstützung, dass ihr mehr Zeit aufwenden könnt, dann sind das auch einzelne, die sagen ‚ja, ich werde immer gebremst‘. Aber die Mehrheit sagt eigentlich, mit diesen [...] Stunden pro Woche kommen sie locker hin und sie verwenden es auch gar nicht“. (IP 8)

Demgegenüber wurde im 2. Workshop von den teilnehmenden Gleichstellungsakteur_innen aus Forschungseinrichtungen mit Nachdruck ein Mangel an insbesondere zeitlichen Ressourcen herausgestellt und damit der Wunsch nach möglichst konkreten, zielgerichteten und effizienten Strategien der Zusammenarbeit begründet. Eine Gleichstellungsbeauftragte betonte, dass in ihrem Institut zeitliche Ressourcen fehlten, um vorhandene finanzielle Mittel voll ausschöpfen zu können (2. Workshop). Bezüglich der Ressourcenfrage sei außerdem wichtig zu berücksichtigen, welche Bedeutung die Gleichstellungsarbeit im Institut bzw. Zentrum habe. Wenn „*der Ball flachgehalten*“ werden solle, die Gleichstellung eher am Rande stattfinde und „*nur die nötigsten Sachen*“ umgesetzt werden sollten, sei es schwierig, zur Verfügung stehende Ressourcen tatsächlich zu nutzen. Einige Teilnehmende des Workshops betonten auch, dass der Umfang der umsetzbaren Gleichstellungsaktivitäten hauptsächlich von der Unterstützung der Instituts- bzw. Zentrumsleitung abhänge (2. Workshop). Dies wirft wiederum die Frage nach dem tatsächlichen Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungsfindungsprozesse in den Instituten und Zentren auf.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine unterschiedliche Ressourcenausstattung das Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle befördert und zur Ausbildung einer ungleich fortgeschrittenen Verankerung der Gleichstellung an beiden Einrichtungstypen beiträgt. Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen sind noch immer intensiv mit der Etablierung des Amtes und der Legitimität von Gleichstellungsanliegen beschäftigt. Dies dürfte den Mangel an (v.a. zeitlichen) Ressourcen für Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen zusätzlich verstärken. Weitere hemmende und fördernde Faktoren für die Zusammenarbeit resultieren aus den Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den beiden Einrichtungstypen sowie zwischen und innerhalb desselben Einrichtungstyps bzw. derselben Einrichtung.

3.5 Rahmenbedingungen

Einige Interviewpartner_innen stellten heraus, dass die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sehr heterogen seien. Unterschiede beim Vergleich der beiden Einrichtungstypen resultierten aus den organisationalen Bedingungen (Größe, Personalstruktur, Finanzierung, Organisationskultur etc.). Konkrete Beispiele seien, dass Hochschulen aufgrund des Stellenwerts der akademischen Selbstverwaltung als „*demokratischer*“ oder „*flach organisiert*“ wahrgenommen wurden. (IP 7, IP 3) Zudem ließen sich Unterschiede zwischen Forschungseinrichtungen feststellen:

„Und das ist natürlich unterschiedlich schwierig in den Einrichtungen, weil manche Gesellschaften sehr zentral gesteuert werden, wie [Einrichtung A]. Das Gegenbeispiel ist [Einrichtung B], wo die Zentrale eigentlich relativ wenige Einwirkungsmöglichkeiten hat.“ (IP 3)

Forschungseinrichtungen wurden außerdem aufgrund der größeren fachlichen Kohärenz und Fokussierung auf Forschung als homogenere Einheiten als Hochschulen angesehen. Auch im Hinblick auf den Rechtfertigungsdruck gegenüber der Gesellschaft bezüglich der Forschungsinhalte bestünden Unterschiede. Weiterhin seien Forschungseinrichtungen in der Regel reine Forschungsbetriebe, wohingegen an Hochschulen auch Lehre stattfinde (entsprechend bildeten Studierende an Hochschulen eine wichtige Zielgruppe der Gleichstellungsarbeit). Ferner sei die Größe der Einrichtung entscheidend dafür, welche Angebote im Bereich Gleichstellung gemacht werden könnten. (IP 3, IP 9, IP 6)

Ein_e Interviewpartner_in benennt, ausgehend von Überlegungen zu Möglichkeiten der politischen Vernetzung der beiden Akteur_innen-Gruppen, einige Herausforderungen:

„Ja. Politische Vernetzung finde ich erstaunlich schwierig. Das merke ich jedes Mal, wenn ich mit Vertreterinnen von LaKoF, BuKoF irgendwas zu tun habe, dass die Hochschulen doch unter total anderen politischen Rahmenbedingungen operieren als wir. Und dass wir viel eher, wenn es bei uns Probleme gibt, sozusagen gleich ganz oben beim Forschungsministerium aufschlagen und gar nicht so viel anderes auf dem Weg dazwischen haben. Die LaKoF-, BuKoF-Leute haben da immer noch die Landesministerien, die für Gleichstellung zuständig sind, Frauenministerien. Die operieren auch nach ganz anderen Gesetzen und die haben auch eine große Universität mit 30, 40.000 Studierenden. Da eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die steht natürlich strategisch auf einem ganz anderen Posten als eine Gleichstellungsbeauftragte aus einem [Institut/ Zentrum] mit 2, 3.000 Beschäftigten. Die agiert auch politisch ganz anders, kennt die Gesetze in einem ganz anderen Umfang. Mal davon abgesehen, dass es noch andere Gesetze sind, die für sie gelten. [...] Die [Hochschulen] haben ganz andere Dinge zu erfüllen, die müssen der DFG gegenüber Berichte erstatten und von der werden die geprüft.“ (IP 2)

Unterschiedliche Rahmenbedingungen haben somit Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. Dies betrifft die Ausgestaltung der Gleichstellungsstrukturen (Kap. 3.5.1), die gesetzlichen Grundlagen (Kap. 3.5.2), die administrativen Abläufe (Kap. 3.5.3) sowie fachspezifische Anforderungen und fachliche Zuständigkeiten (Kap. 3.5.4). Die in den folgenden Unterkapiteln dargestellten Ergebnisse verweisen auf die Heterogenität der Rahmenbedingungen, erlauben jedoch keinen systematischen Vergleich. Ein solcher Vergleich würde ein eigenes Forschungsprojekt erfordern.

3.5.1 Unterschiedliche Gleichstellungsstrukturen

Unterschiede zwischen den Hochschulen und den Forschungseinrichtungen sowie zwischen den vier Forschungseinrichtungen zeigen sich zunächst hinsichtlich der Ausgestaltung der Gleichstellungsstrukturen (siehe Anhang III). Exemplarisch wird dies für die zentralen Gleichstellungsämter verdeutlicht:

- Zwei der außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfügen über eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte (Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft), in den beiden anderen der vier großen Einrichtungen (Leibniz-Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft) gibt es eine Sprecherin von Arbeitskreisen (Leibniz: „Arbeitskreis Chancengleichheit“; Helmholtz: „Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren“).
- Während die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Max-Planck-Gesellschaft über ein Bewerbungsverfahren rekrutiert wird, werden die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Sprecher_innen der Arbeitskreise in den anderen Einrichtungen gewählt. Diese sind angesiedelt in ihrer jeweiligen „Heimatinstitution“ (jeweiliges Institut bzw. Zentrum, in dem sie auch als Beschäftigte tätig sind). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Max-Planck-Gesellschaft ist dagegen in der Geschäftsstelle angesiedelt.
- Bei drei der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. sind die Arbeitskreis-Sprecher_innen für die Gleichstellungsarbeit im Nebenamt freigestellt, wohingegen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Max-Planck-Gesellschaft ihre Aufgabe im Hauptamt wahrnimmt.

Damit besteht ein entscheidender Unterschied zwischen der hochschulischen und außeruniversitären Gleichstellungsarbeit im Wirkungskreis: Während an Hochschulen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für nur eine Institution zuständig ist (regional), beziehen sich die zentralen Ämter in den Forschungseinrichtungen auf die Gesamtorganisation (überregional).

Ein_e Expert_in stellte die zwei Formen (an die Zentrale/ Leitung angebundenes zentrales Amt versus dezentrale, „selbstorganisierte Vernetzung“) einander gegenüber und betonte, dass diese das Maß an Einflussnahme und Durchsetzbarkeit bestimmten:

„Aber ist natürlich, wie wir wissen, immer einfacher, wenn man zentral auch gewisse Vorgaben hat von der Zentralverwaltung, ist es leichter das auch vor Ort lokal durchzusetzen, als wenn man immer alles selber erkämpfen muss [...] und die Forschungseinrichtungen, da ist natürlich dann auch nochmal eine Stärkung bei denen mit Zentralverwaltung [...] durch diese Stellen, die jetzt auch im Bereich der Leitung angesiedelt sind“. (IP 6)

Die allgemeine Stärkung der Gleichstellungspolitik durch ein zentrales Amt wird durch die Existenz weiterer Gleichstellungsakteur_innen in Geschäftsstellen/ Zentralen untermauert. So gibt es an einigen Forschungseinrichtungen inzwischen Fachkräfte für Gleichstellung und Diversität (bspw. „Beauftragte für Chancengleichheit“, „Diversity-Beauftragte“, siehe Anhang III). Es lasse sich die Herausbildung von „Doppelstrukturen“ an beiden Einrichtungstypen beobachten. Ein entscheidender Unterschied zum Wahlamt der Gleichstellungsbeauftragten liege darin, dass die genannten Gleichstellungsakteur_innen weisungsgebunden seien:

„Und insofern gibt es da, ähnlich wie in den Hochschulen mittlerweile ja auch, einfach Doppelstrukturen, also in Hochschulen gibt es jetzt auch Stabsstellen für Gender und Diversity et cetera und eben die Gleichstellungsbeauftragte, aber das ist einfach ein Unterschied, weil die Gleichstellungsbeauftragte wird gewählt und ist weisungsunabhängig [...] und die Referentin ist eben direkt der Leitung [...] unterstellt“. (IP 6)

Unterschiede bestünden auch bei Qualifikation und Ausstattung. Die Fachkräfte in Geschäftsstellen bzw. Zentralen von Forschungseinrichtungen seien in der Regel Promovierte, die „sowas studiert“ hätten und über Berufserfahrung im Bereich Gleichstellung und/ oder Diversität verfügten (IP 8, IP 2). Diese seien besser ausgestattet als die Amtsinhaber_innen in den Instituten und Zentren, was als Vorteil gesehen werden könne:

„Die [Fachkräfte in den Geschäftsstellen/ Zentralen] haben die Mittel und die Möglichkeiten, das kontinuierlich durchzuziehen. Was bei uns immer an einer Person hängen würde“. (IP 2)

Insgesamt wurde die Existenz der zusätzlichen Stellen in den Geschäftsstellen/ Zentralen von den meisten Expert_innen als Bereicherung eingestuft. Aufgaben wie Anforderungen der verschiedenen Akteur_innen in den Forschungseinrichtungen (Gleichstellungsakteur_in des Instituts/ Zentrums, Arbeitskreis-Sprecherin, zentrale Gleichstellungsbeauftragte etc.) unterscheiden sich voneinander:

„Wenn es Fragen gibt [...], dann können die sich auch an die Sprecherinnen wenden, im Sinne von ‚die hat ein bisschen Überblick und Erfahrung‘. Auf der Ebene läuft das. Das ist aber ganz anders als zum Beispiel bei [Einrichtung A] [...], die ja wirklich richtig in der Zentralorganisation eine Funktion hat und für die ganzen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in einzelnen Instituten Informationsmaterial bereitstellt oder denen Schulungen vorschlägt. [...] Wir sind nur die Gewählte unter Gleichen.“ (IP 2)

Zugleich gebe es eine große Bandbreite bezüglich Qualifikation und/ oder Vergütung bei den Amtsinhaber_innen an den Forschungseinrichtungen:

„Zum Teil sind die zentralen Gleichstellungsbeauftragten von größeren Organisationen Frauen, die schon irgendeinen Hintergrund in Gender, Sozialwissenschaften irgendwie haben. [...] Also das ist ein ganz disparater Haufen. Es gibt ja nicht die Qualifikation, es ist ein Wahlamt“. (IP 2)

Die Interviews verdeutlichen, dass Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen in erster Linie untereinander vernetzt und in Gremien organisiert sind (u.a. „Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen – AGBaF“; „Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren – akfiz“); gleiches gilt für die Hochschulgleichstellungsbeauftragten. Während die Gleichstellernetzwerke der Hochschulen als Bundes- und Landeskongressen institutionalisiert sind, basieren analoge Netzwerke der Forschungseinrichtungen zum Teil auf räumlicher Nähe („Regionalgruppen“), zum Teil aber auch auf fachlichen Kriterien („Sektionen“) (siehe Anhang III). Übergreifende institutionalisierte Vernetzungen existieren bisher nicht und gemeinsame Austauschforen sind selten (bspw. im Gesprächskreis „Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Wissenschaft“).

3.5.2 Verschiedene rechtliche Grundlagen

Für die niedersächsischen Hochschulen bilden das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG, aktuelle Fassung von 2015) und das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG, aktuelle Fassung von 2010) den rechtlichen Rahmen. Prinzipiell agieren Gleichstellungsakteur_innen an den Instituten und Zentren Forschungseinrichtungen auf Basis der „Ausführungsvereinbarung Gleichstellung“ (AV-Glei, aktuelle Fassung von 2016), die sich aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) ableitet. Die AV-Glei gilt für Forschungseinrichtungen zunächst grundsätzlich, einzelne Institute und Zentren können aber aufgrund ihrer unterschiedlichen Rechtsformen weiteren rechtlichen Regelungen unterliegen. Im Projekt wurde deutlich, dass innerhalb der Forschungseinrichtungen Debatten darüber bestehen, wann welche Rechtsgrundlage anzuwenden sei (IP 1). Da manche Institute bzw. Zentren zu einem gewissen Teil landesfinanziert seien, könne in solchen Fällen auch die jeweilige Landesgesetzgebung gelten: *„Das heißt, das [Bundesland] ist bei uns zu 10% beteiligt und im Grunde könnten die auch verlangen, dass wir uns hier Mühe geben, auch noch Teile des Landesgleichstellungsgesetzes zu erfüllen“*. (IP 2)

Weiterhin gebe es an vielen Instituten und Zentren der Forschungseinrichtungen, ähnlich wie an Hochschulen, interne Regularien zu Gleichstellung (bspw. Umsetzungsrichtlinien, siehe Anhang III), die zwar auf der AV-Glei basieren, jedoch auf Strukturen und Arbeitsweisen des jeweiligen Instituts bzw. Zentrums zugeschnitten seien (IP 8). Die genannten Aspekte tragen zu einer unübersichtlichen Ausgangssituation bei, die durch die beschriebenen Informationsdefizite (siehe Kap. 3.3.1) verstärkt werden.

3.5.3 Komplexe administrative Abläufe

Die unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen stellten jedoch nach Ansicht einiger Expert_innen nicht die größte Hürde für die Zusammenarbeit dar:

„Aber letztlich, vom Grundsatz her, steht ja auch in einem Landesgleichstellungsgesetz nichts anderes drin als im Bundesgleichstellungsgesetz. Oder bei [Einrichtung A] nichts anderes als bei [Einrichtung B]. Das sind dann die Details, wie man es ausführt, die sind sicher unterschiedlich. Aber vom Grundsatz her sollten da ja alle an einem Strang ziehen“. (IP 8)

Eine viel größere Hürde sei die unterschiedliche Ausstattung im Bereich Gleichstellung (siehe Kap. 3.4.1) und die Komplexität administrativer Abläufe (IP 3, IP 1). Versuche der Zusammenarbeit stellten sich u.a. wegen des hohen bürokratischen Aufwands als schwieriges Unterfangen dar (bspw. bei der Abrechnung gemeinsamer Maßnahmen):

„Wir hatten zum Beispiel schon überlegt, [...] ob wir nicht gemeinsame Fortbildungsprogramme für Frauen auflegen. [...] Und dann gerät man schon in so doofes Zeug, wie rechnen wir die Kosten ab, wer zahlt das, zahlen die Teilnehmerinnen Gebühren aus dem einen [Institut/ Zentrum] an das andere [Institut/ Zentrum]‘. So ganz blödes Zeug. An sowas scheitert es dann innerhalb sozusagen, dass ich zu unserer Frau gehe, die Personalentwicklung macht, können wir das nicht so und so machen‘, dann sagt die ‚ja, aber die von der Finanzabteilung, die wollen das nicht so gerne, weil dann wissen die nicht, wie die das bezahlen wollen und dann müssen wir für jede andere Teilnehmerin einen Vertrag machen und dann wird es so umständlich.‘ [...] Oder die Rechtsabteilung weiß nicht, wer haftet oder man darf es nicht machen, weil es wäre geldwerter Vorteil [...]. Solche Überlegungen stehen immer irgendwo im Hintergrund ‚wieviel Gelder haben wir, dürfen wir das ausgeben‘. [...] Das ist ein bisschen das, was einen zögern lässt ‚wenn wir das jetzt anfangen, was hängt da alles hinter, lohnt es sich, wie viel Gewinn ziehen wir aus der Zusammenarbeit, der sozusagen den Arbeitsaufwand wieder aufwiegt“. (IP 2)

Letztlich führe die Komplexität administrativer Abläufe zu Kosten-Nutzen-Abwägungen, bei denen geklärt werden müsse, inwiefern sich Kooperationen überhaupt lohnten. Möglicherweise brechen Kooperationsbemühungen in einigen Fällen bereits an diesem Punkt ab.

3.5.4 Fachspezifische Anforderungen und fachliche Zuständigkeiten

Die Heterogenität der Bedingungen ergibt sich auch aus fachspezifischen Gegebenheiten:

„Es hängt sehr an den Gegebenheiten des Fachbereiches [...], dass die [Medizin-Institute], die haben völlig andere Gegebenheiten und andere Probleme. Auf dem Weg der Frauen vom Studium zur Professur passieren bei denen völlig andere Dinge als bei uns oder als in Ingenieurwissenschaften oder Geowissenschaften. Das muss man sehr differenziert immer gucken, wie sind die Gegebenheiten in einem einzelnen Institut“. (IP 2)

Als Beispiele für Fächerspezifika wurden der geringe Frauenanteil in manchen Disziplinen (bspw. Physik) genannt oder ein zunächst nicht offensichtlicher Genderforschungsbezug der Inhalte eines Faches (bspw. Magnetismus) (IP 2).

Je nachdem, ob eine Einrichtung naturwissenschaftlich-technisch, lebenswissenschaftlich, medizinisch, geisteswissenschaftlich oder gesellschaftswissenschaftlich ausgerichtet ist, bestehen unterschiedliche Anforderungen an Gleichstellungsarbeit. Dies legt nahe, dass eine Zusammenarbeit zwischen Fakultäten bzw. Fachbereichen an Hochschulen und entsprechend fachlich ausgerichteten Instituten bzw. Zentren der Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung sinnvoll wäre.

Gleiches gilt in Bezug auf fachliche Zuständigkeiten. So könne eine Zusammenarbeit zwischen Akteur_innen, die mit ähnlichen Themen befasst seien (bspw. Nachwuchsförderung) zielführend sein. Dies sei jedoch nicht einfach, da die Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen im Unterschied zu den meisten Gleichstellungsbüros der (niedersächsischen) Hochschulen mit mehreren Mitarbeiter_innen kaum arbeitsteilig erfolgt und Zuständigkeiten nicht immer klar seien (Vernetzungstreffen). Der Wunsch nach klaren Zuständigkeiten wurde auch für bestehende Kooperationen geäußert:

„Gerade auf dem Gebiet der Promotionen, die von Professor_innen meiner Hochschule betreut werden, wünsche ich mir eine Zusammenarbeit. Solche Promovend_innen wenden sich an das Gleichstellungsbüro der Hochschule, ohne dass ich formal zuständig wäre“. (1. Online-Umfrage)

3.6 Zwischenfazit: Potentiale und Herausforderungen der Zusammenarbeit

Die dargestellten Projektergebnisse zeigen, dass die Heterogenität der Handlungsspielräume und Rahmenbedingungen zu zahlreichen Herausforderungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung führt. Zugleich verweisen die Ergebnisse jedoch auch auf vielfältige Ansatzpunkte für den Auf- und Ausbau solcher Kooperationen.

Förderliche Faktoren (in Niedersachsen) sind die grundsätzliche Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei den Gleichstellungsakteur_innen, Überschneidungen bei möglichen Austauschthemen und bereits bestehende Erfahrungen mit der Zusammenarbeit, die als Anknüpfungspunkte genutzt werden können.

Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen (in Niedersachsen und angrenzenden Regionen) fehlt es mehrheitlich an Ressourcen für ihre Arbeit. Daraus resultiert ein Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle zu Hochschulen. Dieses Gefälle bedingt eine unterschiedlich fortgeschrittene Verankerung der Gleichstellungsarbeit an den beiden Einrichtungstypen. Herausforderungen für die Zusammenarbeit ergeben sich außerdem aus der Heterogenität der Rahmenbedingungen an den unterschiedlichen Einrichtungen. Die zum Teil sehr unterschiedlichen Bedingungen verunmöglichen Kooperationen nicht zwangsläufig, erschweren eine Zusammenarbeit jedoch, da sie zu einer unübersichtlichen Ausgangslage führen. Diese Problematik wird durch Informationsdefizite sowie durch Unsicherheit über den Nutzen der Zusammenarbeit verstärkt.

Trotz der schwierigen Ausgangslage konnten im Projekt zahlreiche Ideen für den Auf- und Ausbau der Zusammenarbeit erhoben und entwickelt werden. Einige werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

3.7 Ideen für Kooperationen

Ideen für Kooperationen wurden im Projekt für zwei Ebenen formuliert. Die Expert_innen äußerten sich stärker zu Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit und übergeordneten Strukturfragen und waren bei Aussagen zu möglichen Kooperationsthemen eher zurückhaltend. Ihre Vorstellungen zur konkreten Ausgestaltung der Zusammenarbeit differierten stark. Die Teilnehmenden der Online-Umfragen, der Workshops und des Vernetzungstreffens fokussierten demgegenüber stärker auf Ideen für konkrete Aktivitäten und Maßnahmen.

3.7.1 Rahmung der Zusammenarbeit: Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen

Formalisierungs- und Institutionalisierungsgrad

Ein Aspekt der Diskussion betraf den Grad der Formalisierung und Institutionalisierung der Zusammenarbeit:

- Ein_e Expert_in empfahl, Zusammenarbeit möglichst konkret zu gestalten. Ziele und Aufgaben müssten klar definiert sein, damit Zusammenarbeit überhaupt gelingen könne:
„Ich halte es auch fast für günstiger, Zusammenarbeit zu machen gezielt mit einem Programmpunkt im Auge. So diffus sagen ‚wir treffen uns mal und reden‘ das bringt meiner Erfahrung nach nicht viel“. (IP 2)
- Ein_e andere_r Expert_in vertrat die Meinung, es sei aufgrund begrenzter Ressourcen eher eine informelle Zusammenarbeit anzustreben:
„Mehr so auf so einer informellen Ebene [...]. Weil die Bedarfe da auch unterschiedlich sind. Die einen haben schon was, die anderen sagen ‚wir haben dieses Jahr ein ganz anderes Thema, was uns viel mehr brennt‘. Ich glaube, es ist ein anstrengendes Geschäft, diese Vernetzung hinzukriegen. Ich habe da auch kein Patentrezept“. (IP 8)
Auch wegen der Heterogenität der Rahmenbedingungen sei zunächst eine informelle Zusammenarbeit auf Ebene einzelner Gleichstellungsakteur_innen zu empfehlen. Erst im nächsten Schritt seien formalisierte Kooperationen denkbar (Vernetzungstreffen).
- Als konkrete Idee stärkerer Formalisierung wurde die Erstellung gemeinsamer Regularien genannt. Solche schriftlichen Verpflichtungen könnten bspw. in Form von Zielvereinbarungen, Leitlinien und Qualitätsstandards (bspw. zu Berufungsverfahren, zu Führung) erarbeitet werden (1. Workshop und Vernetzungstreffen).
- Von unterschiedlichen Seiten wurde zudem der gegenseitige Einbezug in bestehende Netzwerke vorgeschlagen, bspw. in die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF):
„Und, was man noch machen könnte, wäre, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch Mitglied der Landeshochschulfrauenbeauftragten [...] wären. Dass man die in diesem Netzwerk mehr beteiligt“. (IP 1)
- Ein_e Expert_in schlug vor, Gleichstellungsmaßnahmen in Kooperationsverträgen und -vereinbarungen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen systematisch zu verankern (IP 2). Abgesehen davon könnten Vereinbarungen auch zu einzelnen Themen (bspw. gemeinsame Nutzung von Ferienprogrammen) abgeschlossen werden (2. Workshop und Vernetzungstreffen).
- Der weitreichendste Vorschlag war die Einrichtung einer Koordinationsstelle, die Vernetzungsaktivitäten für die beiden Akteur_innen-Gruppen organisiere. Dadurch könne der Zugang zu Informationen („Wissenssicherung“) und eine Kontinuität der Zusammenarbeit gewährleistet werden. (Vernetzungstreffen) Mit solch einer institutionalisierten Zusammenarbeit sei zudem ein Zugewinn an Professionalität verbunden:

„Dass man sich einen Rahmen setzte, wo dann auch jede Seite sagt, guckt mal, wir stecken da so ein bisschen Geld rein und dann machen wir das zusammen. Und dann hätte man da so eine gemeinsame Stelle, die sowas verwalten und anregen und pflegen könnte. [...] Ein Vernetzungsprojekt Gleichstellung irgendwie [...] Ich denke, da muss ein bisschen Geld her und eine klare Ansage, wer was machen soll und eben auch Personal dafür. [...] Und ich halte es auch für wichtig, dass man eine gewisse Formalität hat, weil dann hat man ein anderes Auftreten gegenüber Geschäftsführung und Geldgebern. Nur so ‚wir sind eine Laienspieltruppe und kennen uns irgendwie‘, das geht nicht“. (IP 2)

- Im Zusammenhang mit der Frage der Formalisierung der Zusammenarbeit wurden zudem die Bündelung von Finanzen am Standort und die Festlegung von Verteilungsschlüsseln für die Finanzierung gemeinsamer Maßnahmen genannt. (Vernetzungstreffen)

Diese Beispiele veranschaulichen die große Variationsbreite hinsichtlich des Formalisierungs- und Institutionalierungsgrades von Kooperationen, die sich zwischen eher informellen Formen, halb-formalisierten Ansätzen (Beteiligung an bestehenden Netzwerken) und institutionalisierten Formen (Kooperationsvereinbarungen, Koordinationsstelle) bewegen.

Reichweite

Im Verlauf des Projekts wurde mehrfach die Reichweite der Zusammenarbeit angesprochen:

- So betonten mehrere Expert_innen die Bedeutung regionaler Vernetzung bspw. innerhalb eines Bundeslandes (IP 8, IP 2). Begründet wurde dies damit, dass *„Dinge [...] zwangsläufig vor Ort laufen“* müssten (IP 9). Ein_e andere_r Expert_in präferierte eine regionale Vernetzung, weil so der Aufwand für die Amtsinhaber_innen in den Instituten und Zentren der Forschungseinrichtungen minimiert werden könne: Zeit- und Organisationsaufwand fielen geringer aus und Reisekosten ließen sich senken (IP 8). Ein_e Gleichstellungsakteur_in aus einer Forschungseinrichtung äußerte sich entsprechend:
„Die Vernetzung, die ich mir (im ersten Schritt) vorstelle, ist zwischen ausgewählten Einrichtungen in der Nähe. Zu einem solchen Zweck sind bilaterale Treffen besser geeignet als das [im Rahmen des Projekts] angebotene Gesamttreffen“. (2. Online-Umfrage)
- Demgegenüber erachtete ein_e andere_r Gleichstellungsakteur_in einer Forschungseinrichtung ein regionales Treffen als wenig sinnvoll für ihre Institution:
„Eine engere Zusammenarbeit mit ausschließlich niedersächsischen Hochschulen ist für uns [...] nicht interessant“. (2. Online-Umfrage)

In Bezug auf die geographische Reichweite der Zusammenarbeit gab es unter den Expert_innen und den Teilnehmenden der Veranstaltungen weitestgehend Einigkeit, dass vorrangig regionale Vernetzungen Chancen auf Realisierung hätten.

Kooperationspartner_innen

Bezüglich der Wahl der Kooperationspartner_innen wurden verschiedene Kriterien genannt:

- So kann die Zusammenarbeit im Bereich Gleichstellung entlang von Fachlichkeit (aufgrund fachspezifischer Ausprägungen bei Forschungsbedingungen, Karrierewegen etc.) sinnvoll sein. Gleichstellungsakteur_innen an Instituten und Zentren, die auf spezifische Forschungsfelder ausgerichtet sind, könnten in Gleichstellungsbeauftragten von Fakultäten bzw. Fachbereichen der Hochschulen geeignete Kooperationspartner_innen finden.
- Als weiteres Kriterium wurde die Ebene (zentral/ dezentral) genannt. So wäre eine Vernetzung von Gleichstellungsakteur_innen an Instituten und Zentren der Forschungseinrichtungen mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen denkbar sowie die Zusammenarbeit der Sprecher_innen der Arbeitskreise mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Vernetzungstreffen). Dies stellte auch ein_e Expert_in heraus:
„Wir haben eine ganz lange Liste für die Zusammenarbeit, da könnte ich mir gut vorstellen, dass einige Punkte eher für die Zentralen und einige für die Dezentralen geeignet sind“. (IP 8)

- Bei Kooperationen spielen zudem die Zuständigkeit der Akteur_innen für bestimmte Themenfelder (Nachwuchsförderung oder Vereinbarkeit) eine Rolle. Herausgestellt wurde, dass Vernetzungsaktivitäten zwischen Personen mit gleichen Zuständigkeitsbereichen erfolgsversprechend sein könnten. (1. Online-Umfrage, Vernetzungstreffen)
- Weiteres Diskussionsthema war die Vernetzung mit dritten Akteur_innen. Neben dem oben beschriebenen Vorschlag, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen in Kooperationen einzubeziehen, wurde eine Zusammenarbeit mit Landes- und Bundesvertreter_innen (bspw. LNHF, BuKoF) sowie Akteur_innen aus Verwaltung und Politik (bspw. des MWK) befürwortet. (2. Online-Umfrage, Vernetzungstreffen)

Die aufgeführten Ideen zeigen verschiedene Vorstellungen bezüglich geeigneter Kooperationspartner_innen: Während manche Teilnehmende und Interviewpartner_innen auf die Fachlichkeit der Einrichtung oder die fachliche Zuständigkeit von Personen abhoben, stellten andere die Funktion der Ansprechperson (zentral/ dezentral) oder übergeordnete Formen der Vernetzungen in den Vordergrund.

3.7.2 Aktivitäten und Maßnahmen: Vernetzungs- und Kooperationsinhalte

Die Gleichstellungsakteur_innen der beiden Einrichtungstypen formulierten zahlreiche Ideen für gemeinsame Aktivitäten und Maßnahmen sowie Wünsche bezüglich der Ausgestaltung des Austausches und der Vernetzung. Die folgende Aufzählung illustriert dies beispielhaft.

Aktivitäten

- Informationsaustausch bspw. über Mailinglisten, Email-Verteiler, Newsletter, Fachgespräche und bilaterale Treffen
- Erfahrungsaustausch bspw. zur Durchführung von gemeinsamen Berufungsverfahren oder zu Best-Practice-Beispielen
- Gegenseitige Einladung zu Veranstaltungen bspw. Abschlussveranstaltung der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“, Jahrestagungen der LNHF und der Gleichstellungsakteur_innen der Forschungseinrichtungen
- (Gemeinsame) Professionalisierung bspw. durch gegenseitige Besuche, Praktika und Hospitationen in unterschiedlichen Einrichtungen, Bildung von Tandems, gemeinsame Ausarbeitung fachspezifischer Strategien (bspw. zu Antidiskriminierung), gegenseitige Öffnung von Fortbildungen und gemeinsame Schulungen sowie kollegiale Beratung
- Fachliche Vernetzung zu spezifischen Fragestellungen, Aufbau von fachlichen Netzwerken, themenspezifische Treffen und Arbeitsgruppen (bspw. zu Nachwuchsförderung) oder „Journal-Clubs“ (bspw. zur Klärung rechtlicher Grundlagen wie der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung – AV-Glei)
- Politische Vernetzung bspw. durch gemeinsames Agieren gegenüber Landesministerien
- Gemeinsame Veranstaltungen wie Seminare, Workshops und Fortbildungen, Konferenzen und Tagungen (bspw. gemeinsame Jahrestagung oder Vernetzungsveranstaltungen)
- Gemeinsame Projekte und Programme (bspw. Mentoring-Programme, Projektarbeit inklusive Einwerbung von Drittmitteln)

Insgesamt bewegten sich die Ideen zwischen Informations-/Erfahrungsaustausch und gemeinsam initiierten Projekten. Eine besondere Rolle spielte gemeinsame Professionalisierung sowie kollegialer Austausch. Hinsichtlich des zeitlichen Turnus von Austausch und Aktivitäten unterschieden sich die Vorstellungen teilweise deutlich. Neben dem allgemeinen Wunsch nach Regelmäßigkeit (1. Online-Umfrage, 1. Workshop und Vernetzungstreffen) wurden konkrete zeitliche Rhythmen (jährlich oder monatlich) für den Austausch vorgeschlagen (2. Online-Umfrage).

Themenfelder

Gewinnung und Förderung von Frauen

- Austausch von Informationen über bspw. Datenbanken zu Nachwuchswissenschaftlerinnen und unterschiedliche Karrierewege
- Förderung der Durchlässigkeit von Karrierewegen: Vermittlung von Wissenschaftlerinnen an andere Einrichtungstypen, Eröffnung des Zugangs zu karriereförderlichen Aktivitäten (bspw. Hochschuldidaktik für Angehörige von Forschungseinrichtungen)
- Gegenseitige Öffnung und gemeinsame Durchführung von Qualifizierungs- und Mentoring-Programmen (bspw. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen, Veranstaltungen der akademischen Personalentwicklung)
- Zusammenarbeit bei Personalgewinnung (bspw. gemeinsame Berufungsverfahren), durch den Austausch von Strategien der Personalgewinnung für Führungspositionen und der Motivation geeigneter Kandidatinnen (bspw. für Fachhochschulprofessuren) sowie bei Schülerinnenwerbung

Vereinbarkeit

- Informationsaustausch zu Vereinbarkeitsangeboten (bspw. über Datenbank), Berücksichtigung von Kooperationspartner_innen bei der Vermittlung freier Plätze in Ferienbetreuungsprogrammen
- Gemeinsame Nutzung und gemeinsamer Auf- und Ausbau familienfreundlicher Infrastrukturen (gegenseitige Inanspruchnahme von Betreuungskontingenten, gemeinsamer Neubau von Kinderbetreuungseinrichtungen)
- Gemeinsamer Beitritt zu einem bestehenden Dual-Career-Netzwerk oder Gründung eines gemeinsamen Dual-Career-Netzwerks

Die genannten Ideen verweisen auf die in den Online-Umfragen angegebenen Themenwünsche (siehe Kap. 3.2). Als sehr konkrete Vorschläge können sie Kristallisationspunkte für die Entstehung von Vernetzungen in bi- und multilateralen Konstellationen sein.

4 Fazit: Leitfragen für die Ausgestaltung von Kooperationen

Die Projektergebnisse veranschaulichen, dass mit dem grundsätzlichen Interesse an einer Zusammenarbeit auf beiden Seiten eine Ausgangsbasis für nächste Schritte vorliegt. Zugleich wird deutlich, dass sich dieses nicht ohne weiteres in regelmäßigen Austausch oder gar Netzwerkbildung übersetzen lässt. Neben Informationsdefiziten und Unklarheiten über den Nutzen der Zusammenarbeit bilden vor allem unterschiedliche Handlungsspielräume und Rahmenbedingungen, eine Herausforderung für Kooperationen. Auch wenn überschneidende Themenwünsche in den drei Veranstaltungen schnell in konkrete Ideen übersetzt wurden, ist der Schritt von der Idee zu deren Konkretisierung als gemeinsames Projekt nicht einfach zu bewältigen. Jenseits des Problems knapper zeitlicher Ressourcen verweisen die Projektergebnisse insbesondere auch auf Klärungsbedarf: Wie kann eine für beiden Seiten produktive Zusammenarbeit konkret angestoßen und langfristig etabliert werden?

In den folgenden Leitfragen (siehe Abb. 8) sind wesentliche Projektergebnisse zusammengefasst.

<p>Formalisierungsgrad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loser Austausch - Vereinbarung - Kooperationsvertrag - Übergreifende Policy - Gemeinsame Leitlinien und Qualitätsstandards - ... 	<p>Reichweite?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lokal - Regional - Überregional - ... 	<p>Fachspezifika?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naturwissenschaft und Technik - Lebenswissenschaft und Medizin - Geisteswissenschaft - Gesellschaftswissenschaften - ...
<p>Passende Kooperationspartner_innen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitungen - Gleichstellungsakteur_innen - Weitere Akteur_innen - ... 	<p>Themen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gewinnung und Förderung von Frauen - Familienfreundlichkeit - Professionalisierung Gleichstellungsbeauftragte - ... 	<p>Aktivitäten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informations- und Erfahrungsaustausch (z.B. Vernetzungstreffen) - Gemeinsame Professionalisierung (z.B. Workshops) - Formate für themenspezifische Zusammenarbeit (z.B. Projekt) - ...

Abb. 8: Leitfragen für die konkrete Ausgestaltung einer Kooperation

Die Leitfragen illustrieren, dass es kein Patentrezept für die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung gibt. Sie unterstützen jedoch dabei, sich über die Rahmung der Zusammenarbeit und die konkrete Ausgestaltung von Aktivitäten und Maßnahmen Klarheit zu verschaffen.

- **Welcher Formalisierungsgrad ist für die Zusammenarbeit geeignet?**
Soll die Zusammenarbeit informell als loser Austausch erfolgen oder durch eine Vereinbarung bzw. einen Kooperationsvertrag institutionalisiert werden? Bedarf es einer gemeinsamen übergreifenden Policy oder Leitlinien und Qualitätsstandards zu einzelnen Themen bzw. Themenfeldern, um anvisierte Zielsetzungen zu erreichen?
- **Welche Reichweite soll die Zusammenarbeit haben?**
Ist eine Kooperation auf lokaler, regionaler oder überregionaler Ebene sinnvoll und erfolgsversprechend für die angestrebten Ziele und institutionellen Gegebenheiten? Kann lokale Zusammenarbeit durch übergreifende Vernetzungsstrukturen unterstützt werden und umgekehrt? Wie kann dies erfolgen?
- **Wie sollen Fachspezifika bei der Zusammenarbeit berücksichtigt werden?**
Welche Herausforderungen stellen sich aufgrund fachspezifischer Ausrichtungen? Wie können diese beim Aufbau von Kooperationen adäquat berücksichtigt werden?
- **Welche Kooperationspartner_innen sind für die Zusammenarbeit geeignet?**
Welche Ansprechpersonen kommen grundsätzlich in Frage? Welche Gleichstellungsakteur_innen passen zu den angestrebten Kooperationszielen? Welche weiteren Personen können innerhalb der jeweiligen Einrichtung und darüber hinaus eine Netzwerkbildung befördern?
- **Welche Themen sollen mit der Zusammenarbeit aufgegriffen werden?**
Welche Themen sind für Kooperationen von Interesse? Wo liegen thematische Überschneidungen, die eine Chance auf Realisierung als Maßnahme haben?
- **Welche Aktivitäten kommen für die Zusammenarbeit in Frage?**
Welche Formate bieten sich für eine Zusammenarbeit an? Mit welchen Aktivitäten lassen sich Informations- und Erfahrungsaustausch sowie gemeinsame Professionalisierung realisieren? Welche Ziele können über gemeinsame Veranstaltungen oder Programme erreicht werden?

5 Ausblick

Der Projektbericht schließt mit den genannten Fragen, da sich die Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen und an Instituten und Zentren außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Niedersachsen noch im Entstehungsprozess befindet. Entsprechend herrscht teilweise großer Klärungsbedarf. Eine wesentliche Grundlage für Kooperationen sind Kenntnisse über die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit des jeweils anderen Einrichtungstyps. Dazu leistet der vorliegende Bericht einen Beitrag (siehe Anhang III). Durch die Bereitstellung von Informationen können gegenseitiges Verständnis gefördert und unangemessene Erwartungen an die jeweils andere Seite vermieden werden. Forschungseinrichtungen sollten ihre Gleichstellungsarbeit sichtbarer machen (insbesondere auf Instituts- und Zentrumsebene) sowie deren Kommunikation ausbauen. Für beide Einrichtungstypen wäre es wichtig, den Kolleg_innen des anderen Einrichtungstyps kontinuierlich Zugang zu aktuellen Informationen zu ermöglichen.

Das Projekt hat, insbesondere mit dem Vernetzungstreffen, erstmals in dieser Form Raum für gemeinsame Diskussionen geboten. Diese müssen in regelmäßige Kontakt- und Austauschmöglichkeiten (bspw. Vernetzungsveranstaltungen, gegenseitige Beteiligung an Aktivitäten, gemeinsame Professionalisierung) überführt werden. Darauf aufbauend können institutionalisierte Formen der Zusammenarbeit vor Ort sowie Netzwerke etabliert werden. Ziele solcher Zusammenschlüsse sind die Entwicklung und Umsetzung erfolgversprechender Maßnahmen und institutionsübergreifender Programme sowie die Nutzung der Zusammenarbeit als Hebel zur Umsetzung gemeinsamer Gleichstellungsinteressen.

Ob ein solcher schrittweiser Auf- und Ausbauprozess gelingt, wird davon abhängen, ob die Rahmen- und Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsakteur_innen an beiden Einrichtungstypen angeglichen und Ressourcen für Vernetzung zur Verfügung gestellt werden. Dieser Prozess muss von mehreren Akteur_innen befördert und gestärkt werden. Neben den Gleichstellungsbeauftragten (bottom up) sind die Leitungen der Hochschulen ebenso wie die der Institute und Zentren außerhochschulischer Forschungseinrichtungen (top down) gefragt. Ziele sind ein ähnliches Maß an materieller und immaterieller Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch die Leitungen sowie ähnliche Handlungs- und Wirkungsmöglichkeiten der Gleichstellungsakteur_innen in beiden Einrichtungstypen durch die Reduktion des beschriebenen Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälles. Instituts- und Zentrumsleitungen können einen Beitrag zur Verbesserung der Grundlagen der Gleichstellungsarbeit leisten und zwar durch eine Erhöhung der verfügbaren Ressourcen und eine stärkere Formalisierung mittels verbindlicher Vorgaben und institutionsübergreifender Standards. Bedeutsam ist eine solche Unterstützung vor allem für die Gleichstellungsarbeit an Instituten und Zentren der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, was die Gewährleistung gesetzlicher Beteiligungsrechte ebenso wie hohe Qualitätsstandards einschließt. Der Gewinn einer solchen Stärkung liegt darin, wissenschaftspolitische Vorgaben in der eigenen Einrichtung (besser) zu verankern und zwar über eine bloße Erreichung von Zielzahlen (Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen) hinaus. Wissenschaftspolitische Akteur_innen können die Anpassung der Gleichstellungsbedingungen zusätzlich stärken und vorantreiben. Konkrete Handlungsfelder sind die Umsetzung von Gleichstellung in gemeinsamen Berufungsverfahren sowie integrierte Gleichstellungskonzepte bei einrichtungsübergreifenden Forschungsverbänden wie Sonderforschungsbereichen und Exzellenzclustern. Über eine Stärkung der Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen sowie die Unterstützung von Vernetzungsinitiativen im Bereich Gleichstellung könnte die Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen insgesamt befördert werden.

Es ist davon auszugehen, dass die für das Land Niedersachsen vorliegenden Ergebnisse auf andere Bundesländer übertragbar sind. Sie sollten für die genannten sowie weitere Akteur_innen aufbereitet und breit kommuniziert werden³², um ihr Potential für eine länderübergreifende und/ oder bundesweite Vernetzung der beiden Akteur_innen-Gruppen entfalten. Das Projektkonzept mit einer Kombination aus Forschungs- und Vernetzungselementen kann entsprechend für ähnliche Projekte in anderen Bundesländern und auf Bundesebene genutzt und weiterentwickelt werden.

Im Verlauf des Projekts tauchten verschiedene Fragestellungen auf, die im Projekt nicht bearbeitet werden konnten. Anschließend an die vorgelegten Ergebnisse könnten (Forschungs- und Entwicklungs-)Projekte aufgelegt werden, die sich u.a. mit folgenden Themen beschäftigen:

- Vertiefende Untersuchungen von Gleichstellungsstrukturen und -arbeit an Zentren und Instituten der Forschungseinrichtungen einschließlich Vergleich der Strukturen zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie zwischen verschiedenen Forschungseinrichtungen.
- Detaillierte Analyse und systematischer landes- und bundesweiter Vergleich von Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten zwischen Hochschulen und (Zentren und Instituten der) Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung
- Untersuchung der Verankerung von Gleichstellung in bestehenden Fusions- und Kooperationsmodellen wie bspw. Karlsruhe Institute of Technology (KIT), Berliner Institut für Gesundheitsforschung (BIH), DRESDEN Concept und Göttingen Campus sowie in einrichtungsübergreifenden Forschungsverbänden (einschließlich gemeinsame Nachwuchsförderstrukturen)

Jenseits solcher weiterführender Forschungsfragen stand im Projekt die Gleichstellungspraxis in der einzelnen Institution im Zentrum. Die Erwartungen der Projektteilnehmenden, insbesondere in den Workshops und dem Vernetzungstreffen, waren weniger von dem Wunsch geprägt, „große Sprünge“ zu machen. Sie wünschen sich vielmehr Ansätze, die an ihre alltägliche Arbeit anknüpfen. Auf dem Weg hin zu institutionsübergreifenden Vernetzungsstrukturen ist also eine Strategie der kleinen Schritte gefragt. Es wäre bedauerlich, wenn das Projekt ein „Strohfeuer“ bliebe und es keine weiteren Vernetzungsaktivitäten gäbe.

³² Die Projektergebnisse wurden Ende 2016 unterschiedlichen Gremien präsentiert (siehe Fußnote 20, S. 2).

6 Literatur

- Bergfeldt, Britta (2014): Frauenförderung in der Helmholtz-Gemeinschaft. In: Langfeldt, Bettina/ Mischau, Anina (Hrsg): Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT, S. 217-229.
- Dalhoff, Jutta (2003): Beispiele ‚guter Praxis‘ zur Gleichstellungspolitik in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In: Matthies, Hildegard (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: Edition Sigma (Geschlechter-Verhältnisse), S. 231–244.
- Dalhoff, Jutta (2015): Zuverlässig unverbindlich. In: Deutsche Universitätszeitung, Heft 07/2015 vom 27.06.2015, S. 18-19.
www.duz.de/duz-magazin/2015/07/zuverlaessig-unverbindlich/321, zuletzt geprüft am 28.12.2016.
- Expertenkommission Forschung und Innovation (2014): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands.
www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2014/EFI_Gutachten_2014.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016a): Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung des forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers an deutschen Hochschulen vom 16. Juni 2016 – „Innovative Hochschule“.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Verwaltungsvereinbarung-innovative-Hochschule-2016.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016b): Zehn Jahre Erfolgsmodell „Pakt für Forschung und Innovation“, Pressemitteilung vom 24.06.2016.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2016-10.pdf, zuletzt geprüft am 04.01.2017.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016c): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2016, Materialien der GWK Heft 47.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-47-PFI-Monitoring-Bericht-2016.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2016d): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK Heft 50.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2014): Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK Heft 37.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-37-Gemeinsame-Berufungen.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz – GWK (2013): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2013, Materialien der GWK Heft 33.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-33-PFI-Monitoring-Bericht-2013.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.

- Haerdle, Benjamin/ Prußky, Christine (2015): Die Partner gleich von nebenan. In: duz Magazin 02/2015, S. 19–21.
- Havenith, Eva/ Martin, Ilse/ Petersen, Ulrike/ Müller, Martina (2003): Mentoring-Programme erfolgreich implementieren: ein Handbuch für die außeruniversitäre Forschung. Bonn. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-244191>, zuletzt geprüft am 30.07.2016.
- Hechler, Daniel/ Pasternack, Peer (2014): Gemeinsam stärker werden. Kooperationspotenziale zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen, in: Pasternack, Peer (Hrsg.): Wissensregion Sachsen-Anhalt. Hochschule, Bildung und Wissenschaft: Die Expertisen aus Wittenberg, Leipzig, S. 60-66.
- Helmholtz-Gemeinschaft (2012): Helmholtz 2020 – Zukunftsgestaltung durch Partnerschaft. Der Beitrag der Helmholtz-Gemeinschaft zur Weiterentwicklung des Wissenschaftsstandorts Deutschland. www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/publikationen/Helmholtz2020.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Hochschulrektorenkonferenz – HRK (2007): Eckpunkte für die künftige Zusammenarbeit von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. EntschlieÙung der 2. HRK-Mitgliederversammlung am 27.11.2007. www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_Zusammenarbeit.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Landeshochschulkonferenz Niedersachsen – LHK (2014): Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Gemeinsame Position der Landeshochschulkonferenz Niedersachsens und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. www.mwk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/gute-beratung-und-hohe-qualitaetsstandards--128883.html, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Thielicke, Bärbel (2015): Gleichstellungsarbeit in der Fraunhofer-Gesellschaft. Netzwerk und Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC). Stand 06.08.2015. Unveröffentlichte Power-Point-Präsentation.
- Thielicke, Bärbel (2014): Ansätze, Anforderungen, Perspektiven erfolgreicher Gleichstellungspolitik und Fördermaßnahmen in der außeruniversitären Forschung – ein Workshop-Bericht. In: Langfeldt, Bettina/ Mischau, Anina (Hrsg): Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT, S. 244-252.
- Weber, Ulla (2014a): Mehr als nur Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Familien. Herausforderungen und Strategien für die Gleichstellung in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Langfeldt, Bettina/ Mischau, Anina (Hrsg): Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT, S. 230-243.
- Weber, Ulla (2014b): Gleichstellungsorientierte Schnittstellen zwischen Universitäten und Forschungseinrichtungen. BuKoF-CGPI-Kommission. Potsdam 01.12.2014. Unveröffentlichte Power-Point-Präsentation.
- Wissenschaftsrat – WR (2014): Der regionale Verbund als hochschulpolitische Perspektive. Bericht des Vorsitzenden zu aktuellen Tendenzen im Wissenschaftssystem. Dresden 11.07.2014. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/VS_Bericht_Juli_2014.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.
- Wissenschaftsrat – WR (2013): Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems. Drucksache 3228-13. Braunschweig 12.07.2013. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2017.

Anhang

Anhang I: Methodisches Vorgehen (Bestandsaufnahme)

Expert_innen-Interviews

Die Auswahl der Interviewpartner_innen erfolgte unter Bezug auf ihre Funktion (bspw. Amt zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreter_in eines Gleichstellungsgremiums bzw. -netzwerks) sowie aufgrund von Fachwissen und (angenommener) Erfahrung mit der Zusammenarbeit (bspw. als Forscher_in oder Gleichstellungsbeauftragte einer Forschungseinrichtung/ eines Instituts bzw. Zentrums). Expert_innen-Status war somit an Positionen und/ oder (Erfahrungs-)Wissen gebunden. Insgesamt wurden neun Interviews durchgeführt. Die Interviewten kamen aus unterschiedlichen Einrichtungen und hatten teilweise mehrere Funktionen:

- Zwei Expert_innen stammten aus Hochschulen, fünf aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen und zwei aus anderen Einrichtungen (Wissenschaft, Landesverwaltung).
- Sieben waren (ehemalige) Gleichstellungsbeauftragte, davon hatten zwei ausschließlich dezentrale Funktionen, drei ausschließlich zentrale Funktionen und zwei hatten sowohl dezentrale als auch zentrale Funktionen.
- Vier Expert_innen waren gewählte Vertreter_innen der Gleichstellungsbeauftragten und agierten auf Bundesebene.

Die Interviewpartner_innen wurden über (Internet-)Recherche und nach dem Schneeballsystem ermittelt (u.a. Vorschläge vorheriger Gesprächspartner_innen). Da das Informationsgefälle zwischen Interviewerin und Interviewten zum Zeitpunkt der ersten Gespräche noch relativ groß war, wurden die ersten Interviews eher explorativ gestaltet. Mit Fortschreiten des Projekts und wachsendem Erkenntnisgewinn dienten die Interviews eher zur Schließung von Wissenslücken in Form gezielter Nachfragen. In dieser Projektphase konnten aufgrund von Informationen aus vorangegangenen Interviews auch vergleichende Betrachtungen (insbesondere zwischen den vier großen Forschungseinrichtungen) berücksichtigt werden.

Für die Interviews wurden Leitfäden genutzt, die jeweils auf die Situation (Telefon- oder face-to-face-Interview) und den Kontext der Interviewpartner_innen abgestimmt wurden. Für die Vorbereitung der Interviews wurde nach Möglichkeit auf zur Verfügung stehende Dokumente zurückgegriffen, um Fragen auszudifferenzieren und durch gezielte Nachfragen Unklarheiten bezüglich zugänglicher Informationen beseitigen zu können. Jeder Leitfaden war entsprechend des oben genannten Erkenntnisinteresses in die beiden Themenabschnitte „Strukturen der Gleichstellungsarbeit“ und „Potentiale und Hürden der Zusammenarbeit“ untergliedert. Zentrale Fragen waren:

- Wie ist Gleichstellungsarbeit in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen organisiert (Gesamtorganisation und einzelnes Institut bzw. Zentrum)?
- Wie wird Gleichstellung konkret umgesetzt?
- Welche einrichtungsinterne Zusammenarbeit (innerhalb ein und derselben Forschungseinrichtung) und welche einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit (zwischen den Forschungseinrichtungen) existiert?
- Wie wird mit Hochschulen zusammengearbeitet bzw. welche Erfahrungen gibt es bezüglich der Zusammenarbeit (bspw. bei gemeinsamen Berufungsverfahren)?
- Wo bestehen Ansatzpunkte für eine Fortentwicklung der Zusammenarbeit?

Die Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und in bereinigter Form transkribiert. Die Auswertung erfolgte, indem das Datenmaterial zunächst anhand vorher festgelegter Themen sortiert wurde. Die Themen wurden durch weitere ergänzt, die aus dem Interviewmaterial hervorgingen. Die Themen wurden durch das mehrmalige Durchkämmen des Materials um immer neue Aspekte angereichert, bis eine Sättigung festzustellen war.

Online-Umfragen

In 2015 wurde bei beiden Akteur_innen-Gruppen eine Online-Umfrage mit jeweils 26 Fragen durchgeführt (siehe Kap. 2.1). Der Aufbau der Online-Umfragen (siehe Abb. 9) war in zwei Pfade gegliedert. Auf Pfad 1 bewegten sich diejenigen Teilnehmenden, die in der Vergangenheit bereits Kontakt mit Kolleg_innen des jeweils anderen Einrichtungstyps gehabt hatten, Pfad 2 beschritten diejenigen Teilnehmenden ohne entsprechende Erfahrungen:

- Auf Pfad 1 wurden alle um nähere Angaben zu ihren Einzelkontakten gebeten.
- Bei den Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fand dies in Form einer Einzelabfrage statt: Die Teilnehmenden konnten zu jedem einzelnen ihrer Kontakte detaillierte Informationen angeben (zur Kontaktperson, zu bearbeiteten Themen, zur Häufigkeit des Kontakts und zum Nutzen für die eigene Arbeit, zu gemeinsamen Aktivitäten und zu allgemeinen Wünschen bezüglich des jeweiligen Kontakts).
- Die Gleichstellungsbeauftragten an Forschungseinrichtungen wurden im Vergleich dazu weniger detailliert in einer Sammelabfrage um Informationen zu bestehenden Kontakten gebeten: Sie konnten für alle bestehenden Kontakte zusammen Angaben machen (zur Anzahl ihrer Kontakte, zu den gemeinsam bearbeiteten Themen und zu gemeinsamen Aktivitäten).
- Pfad 2 war in zwei Unterpfade gegliedert. Dabei bewegten sich denjenigen Teilnehmenden, die kein Interesse an (weiterem) Austausch bekundeten auf einem anderen Weg, als diejenigen, die an (weiterem) Austausch interessiert waren.

Alle Teilnehmenden wurden (unabhängig davon, ob sie bereits Kontakt mit Gleichstellungsakteur_innen des jeweils anderen Einrichtungstyps gehabt hatten oder nicht) an unterschiedlichen Stellen nach ihren Wünschen für die zukünftige Zusammenarbeit gefragt. Es wurde eine Themenliste vorgelegt (siehe Kap. 2.1, Abb. 2), aus der die Teilnehmenden interessante Themen für die Zusammenarbeit auswählen konnten, wobei Mehrfachauswahl möglich war. Diese Liste wurde zur Erhöhung der Übersichtlichkeit zu Themenfeldern gruppiert. Außerdem bestand für die Befragten die Möglichkeit (mit Ausnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen mit Erfahrungen mit der Zusammenarbeit), Wünsche für gemeinsame Aktivitäten in Freitextfelder einzutragen.

Da zum Startzeitpunkt der 2. Online-Umfrage wenige Informationen zu den Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen vorlagen, wurden die Befragten zu Beginn der Umfrage gebeten, Angaben zu ihrem Amt (Funktion und Amtsdauer) und zu ihrer Ausstattung (finanzielle und zeitliche Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit) zu machen. Sie wurden außerdem um eine Einschätzung gebeten, inwiefern die zur Verfügung stehenden Ressourcen ausreichten. Da diese Angaben bei den Hochschulgleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen weitestgehend bekannt waren, wurde auf die Abfrage dieser Daten in der 1. Online-Umfrage verzichtet.

Die Online-Umfrage unter den Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen wurde bewusst kürzer gehalten als diejenige unter den Hochschulgleichstellungsbeauftragten. Dem lagen Hinweise darauf zugrunde, dass Gleichstellungsakteur_innen an Forschungseinrichtungen über knappere zeitliche Ressourcen verfügten.

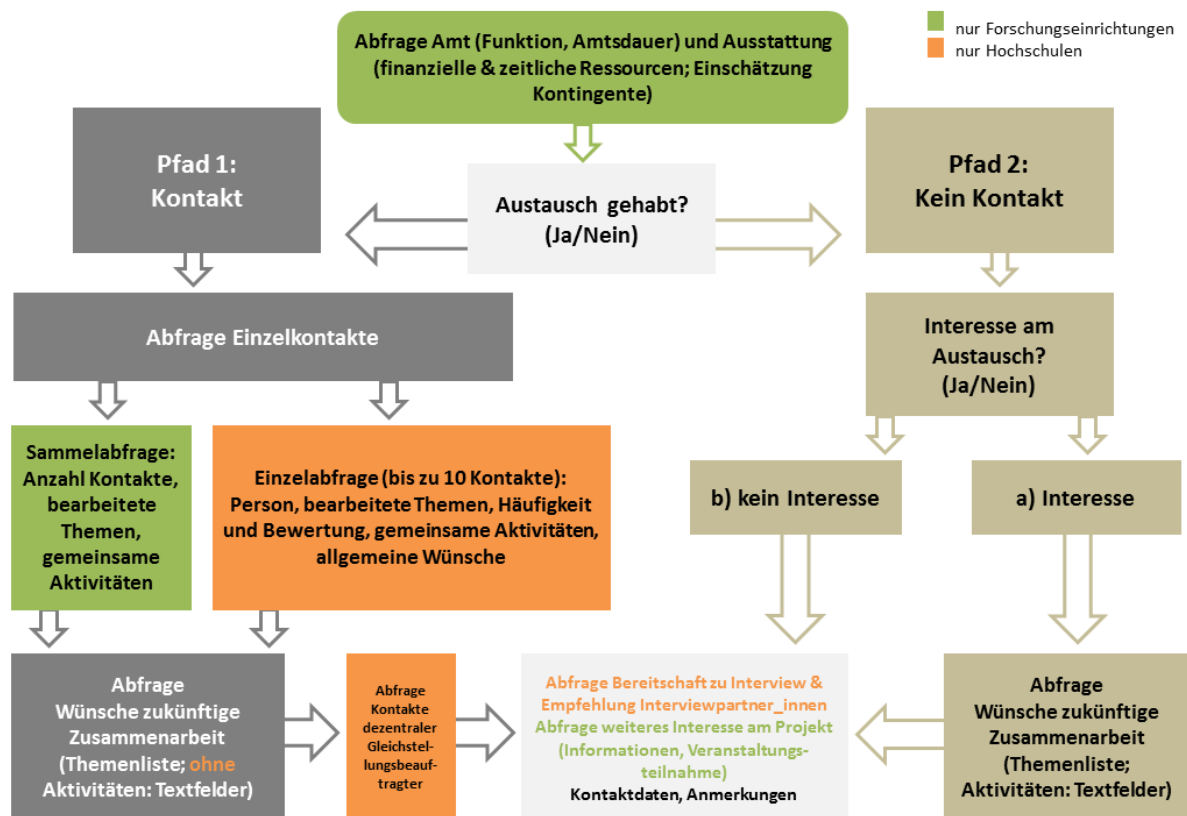


Abb. 9: Aufbau Online-Umfragen

Zum Abschluss der Umfrage wurde das Interesse an weiterer Mitwirkung im Projekt abgefragt:

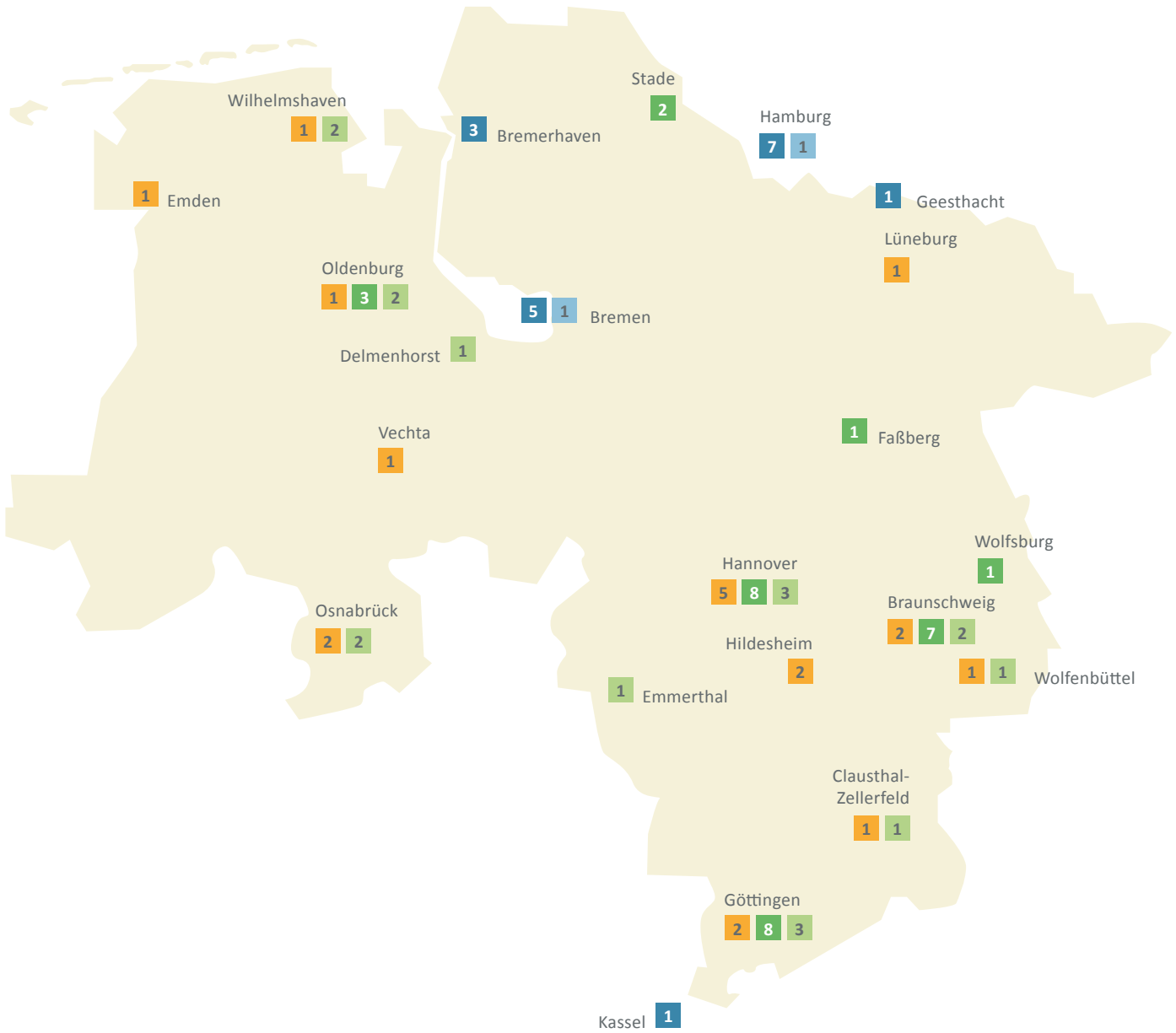
- Die Hochschulgleichstellungsbeauftragten wurden nach Ihrer Bereitschaft gefragt, sich als Interviewpartner_innen zur Verfügung zu stellen und gebeten, nach Möglichkeit weitere Empfehlungen für Interviewpartner_innen abzugeben.
- Die Gleichstellungsbeauftragten der Forschungseinrichtungen wurden gefragt, ob Sie zukünftig weitere Informationen zum Projekt erhalten wollten bzw. Interesse an der Teilnahme an den geplanten Vernetzungsveranstaltungen (Workshop und Vernetzungstreffen) hatten.
- Alle Befragten konnten zum Zweck der potentiellen Kontaktaufnahme bzw. zur Zusendung weiterer Projektinformationen Kontaktdaten hinterlassen. Ferner bestand im letzten Teil der Umfrage die Möglichkeit allgemeine Anmerkungen zu hinterlassen.

Die Auswertung der Daten der Online-Umfragen erfolgte in quantitativen und qualitativen Verfahren: Quantitative Daten (bspw. Auswahlhäufigkeit der Themen aus der Themenliste) wurden ausgezählt und in Abbildungen aufbereitet, qualitative Daten (bspw. Einträge in Freitextfeldern) wurden nach einem ähnlichen Verfahren wie die Expert_innen-Interviews ausgewertet.

Anhang II: Forschungslandkarte Niedersachsen und Listen der Einrichtungen



Forschungslandkarte Niedersachsen und angrenzende Regionen



■ Staatliche Hochschulen

■ Institute/ Zentren überregionaler, außerhochschulischer Forschungseinrichtungen
Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft

■ Weitere Forschungseinrichtungen

Angrenzende Regionen:

■ Institute/ Zentren überregionaler, außerhochschulischer Forschungseinrichtungen
Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft

■ Weitere Forschungseinrichtungen

Staatliche Hochschulen

- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (www.hbk-bs.de)
- Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig (www.tu-braunschweig.de)
- Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften Braunschweig/ Wolfenbüttel (www.ostfalia.de)
- Technische Universität Clausthal (www.tu-clausthal.de)
- Jade Hochschule Elsfleth/ Oldenburg/ Wilhelmshaven (www.jade-hs.de)
- Hochschule Emden/ Leer (www.fh-empden-leer.de)
- Georg-August-Universität Göttingen (www.uni-goettingen.de)
- Universitätsmedizin Göttingen (www.universitaetsmedizin-goettingen.de)
- Hochschule Hannover (www.fh-hannover.de)
- Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (www.hmtm-hannover.de)
- Leibniz Universität Hannover (www.uni-hannover.de)
- Medizinische Hochschule Hannover (www.mh-hannover.de)
- Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (www.tiho-hannover.de)
- HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen (www.hawk-hhg.de)
- Universität Hildesheim (www.uni-hildesheim.de)
- Leuphana Universität Lüneburg (www.leuphana.de)
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (www.uni-oldenburg.de)
- Hochschule Osnabrück (www.fh-osnabrueck.de)
- Universität Osnabrück (www.uni-osnabrueck.de)
- Universität Vechta (www.uni-vechta.de)

Institute/ Zentren überregionaler, außerhochschulischer Forschungseinrichtungen

Fraunhofer-Gesellschaft

- Fraunhofer-Institut für Holzforschung (Wilhelm-Klauditz-Institut) (WKI), Braunschweig (www.wki.fraunhofer.de)
- Fraunhofer-Institut für Schicht- und Oberflächentechnik (IST), Braunschweig (www.ist.fraunhofer.de)
- Fraunhofer-Institut für Toxikologie und Experimentelle Medizin (ITEM), Hannover (www.item.fraunhofer.de)
- Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik, Institutsteil Nordwest (IWES) Standort Hannover Standort Oldenburg (www.windenergie.iwes.fraunhofer.de/)
- Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung (IFAM) Institutsteil Automatisierung und Produktionstechnik Standort Oldenburg (www.ifam.fraunhofer.de/de/Oldenburg.html) Standort Stade (www.ifam.fraunhofer.de/de/Stade/FFM.html) Standort Wolfsburg (www.ifam.fraunhofer.de/de/Wolfsburg.html)

Helmholtz-Gemeinschaft

- Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) Standort Braunschweig Standort Faßberg Standort Göttingen Standort Stade (www.dlr.de)
- Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE), Standort Göttingen (www.dzne.de/standorte/goettingen)
- Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH (HZI), 2 Standorte Braunschweig (www.helmholtz-hzi.de/de/organisation/standorte/campus_braunschweig/campus/) (www.tu-braunschweig.de/forschung/zentren/brics/index.html) 2 Standorte Hannover (www.helmholtz-hzi.de/de/organisation/standorte/studienzentrum_hannover/studienzentrum_hannover/) (www.helmholtz-hzi.de/de/organisation/standorte/twincore_hannover/twincore/)

Leibniz- Gemeinschaft

- Georg-Eckert-Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung (GEI), Braunschweig (www.gei.de)
- Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH (DSMZ), Braunschweig (www.dsmz.de)
- Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL), Hannover (www.arl-net.de)
- Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik (LIAG), Hannover (www.liag-hannover.de)

- Technische Informationsbibliothek (TIB), Hannover (www.tib.uni-hannover.de)
- Deutsches Primatenzentrum GmbH – Leibniz-Institut für Primatenforschung (DPZ), Göttingen (www.dpz.eu)

Max-Planck-Gesellschaft

- Max-Planck-Institut für Gravitationsphysik (Albert-Einstein-Institut) (AEI), Standort Hannover (www.aei.mpg.de)
- Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie (MPIBPC), Göttingen (www.mpiibpc.mpg.de)
- Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation (MPIDS), Göttingen (www.ds.mpg.de)
- Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften (MPIMMG), Göttingen (www.mmg.mpg.de)
- Max-Planck-Institut für Experimentelle Medizin (MPIEM), Göttingen (www.em.mpg.de)
- Max-Planck-Institut für Sonnensystemforschung, Göttingen (MPS) (www.mps.mpg.de)

Weitere Forschungseinrichtungen

- Braunschweigische Wissenschaftliche Gesellschaft (BWG), Braunschweig
(www.bwg-nds.de)
- Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB), Braunschweig
(www.ptb.de)
- Clausthaler Umwelttechnik-Institut GmbH
(www.cutec.de)
- Hanse-Wissenschaftskolleg, Delmenhorst
(www.h-w-k.de)
- Institut für Solarenergieforschung GmbH, Emmerthal
(www.isfh.de)
- Akademie der Wissenschaften, Göttingen
(www.adw-goe.de)
- Laser-Laboratorium Göttingen e.V.
(www.llg-ev.de)
- Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen e.V.
(www.sofi.uni-goettingen.de)
- Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR), Hannover
(www.bgr.bund.de)
- Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Hannover
(www.dzhw.eu)
- Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN), Hannover
(www.kfn.de)
- HörTech GmbH, Oldenburg
(www.hoertech.de)
- OFFIS e.V. Institut für Informatik, Oldenburg
(www.offis.de)
- Institut für interdisziplinäre dermatologische Prävention und Rehabilitation (iDerm)
Standort Osnabrück
(www.iderm.de/standorte/standort-osnabrueck/)
- Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe), Osnabrück
(www.nifbe.de)
- Institut für Vogelforschung, Vogelwarte Helgoland, Wilhelmshaven
(www.ifv-vogelwarte.de)
- Niedersächsisches Institut für historische Küstenforschung, Wilhelmshaven
(www.nihk.de)
- Herzog August Bibliothek, Wolfenbüttel
(www.hab.de)

17

Institute/ Zentren überregionaler, außerhochschulischer
Forschungseinrichtungen in angrenzenden Regionen
(Bremen, Hamburg, Hessen, Schleswig-Holstein)

Fraunhofer-Gesellschaft

- Fraunhofer-Institut für Bildgestützte Medizin (MEVIS), Bremen
(www.energiesystemtechnik.iwes.fraunhofer.de)
- Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung (IFAM) Bremen
Institutsteile Formgebung und Funktionswerkstoffe/ Klebetechnik und Oberflächen
(www.ifam.fraunhofer.de/de/Institutsprofil/Standorte/Bremen.html)
- Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik (IWES)
Standort Kassel
(www.energiesystemtechnik.iwes.fraunhofer.de)
Standort Bremerhaven
(www.windenergie.iwes.fraunhofer.de)

Helmholtz-Gemeinschaft

- Alfred-Wegener-Institut - Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI), Bremerhaven
(www.awi.de)
- Helmholtz-Zentrum Geesthacht - Zentrum für Material- und Küstenforschung (HZG), Geesthacht
(www.hzg.de)
- Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), Hamburg
(www.desy.de)

Leibniz- Gemeinschaft

- Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin BNITM), Hamburg
(www.bnitm.de)
- German Institute of Global and Area Studies- Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien (GIGA), Hamburg
(www.giga-hamburg.de)
- Heinrich-Pette-Institut - Leibniz Institut für Experimentelle Virologie (HPI), Hamburg
(www.hpi-hamburg.de)
- Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie (BIPS), Bremen
(www.bips-institut.de)
- Leibniz-Zentrum für Marine Tropenökologie GmbH (ZMT), Bremen
(www.zmt-bremen.de)
- Deutsches Schifffahrtsmuseum (DSM), Bremerhaven
(www.dsm.museum)

Max-Planck-Gesellschaft

- Max-Planck-Institut für marine Mikrobiologie (MPIMM), Bremen
(www.mpi-bremen.de)
- Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht (MPIPRIV), Hamburg
(www.mpipriv.de)
- Max-Planck-Institut für Meteorologie (MPI-M), Hamburg
(www.mpimet.mpg.de)
- Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie (MPSD), Hamburg
(www.mpsd.mpg.de)

2

Weitere Forschungseinrichtungen
in angrenzenden Regionen

- Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI)
Standort Bremen
(www.dfki.de/web/kontakt/dfki-bremen)
- Institut für interdisziplinäre dermatologische Prävention und Rehabilitation (iDerm)
Standort Hamburg
(www.iderm.de/standorte/standort-hamburg/)

Anhang III: Kurzübersichten Gleichstellung

Niedersächsische Hochschulen

Wichtige allgemeine Daten

Kurzbeschreibung	<p>In Niedersachsen gibt es insgesamt 20 Hochschulen in staatlicher Verantwortung, darunter</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>mit eher wissenschaftlich orientierten Studiengängen und vielfältigen Forschungsmöglichkeiten:</i><ul style="list-style-type: none">▪ 10 Universitäten (Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig, Technische Universität Clausthal, Georg-August-Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen, Leibniz Universität Hannover, Universität Hildesheim, Leuphana Universität Lüneburg, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Universität Osnabrück, Universität Vechta),▪ 2 medizinische Hochschulen (Medizinische Hochschule Hannover, Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover) und▪ 2 künstlerische Hochschulen (Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover)- <i>mit eher praxisnaher Forschung und Lehre:</i><ul style="list-style-type: none">▪ 6 Fachhochschulen (Hochschule Emden/ Leer, Hochschule Hannover, HAWK Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen, Hochschule Osnabrück, Jade Hochschule Wilhelmshaven/ Oldenburg/ Elsfleth, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaft). <p>Die Hochschulen sind Einrichtungen des Landes Niedersachsen, finanzieren sich entsprechend überwiegend aus öffentlichen Mitteln. Weitere in den letzten Jahren deutlich angestiegene Finanzquellen sind Sondermittel (bspw. Hochschulpakt, Studienqualitätsmittel, Exzellenzinitiative) und Drittmittel (insb. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Forschungsförderung der Europäischen Union, Bundesministerium für Bildung und Forschung).</p> <p>Die Mehrzahl der 20 Hochschulen hat die Rechtsform Körperschaft öffentlichen Rechts. Seit 2003 sind fünf niedersächsische Hochschulen in die Trägerschaft öffentlich-rechtlicher Stiftungen überführt worden, damit rechtlich eigenständige Institutionen geworden, die über eine weitergehende Autonomie verfügen (u.a. Bauherrneigenschaft, eigenes Berufsrecht).</p> <p>Im Wintersemester 2015/16 sind an den 20 niedersächsischen Hochschulen insgesamt rund 193.000 Studierende (davon 48 Prozent Frauen) eingeschrieben. Die Zahl der Beschäftigten an den 20 Hochschulen (wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches, hauptberufliches Personal) liegt bei 42.600 (davon rund 56 Prozent Frauen).</p> <p>Die 20 Hochschulen unterscheiden sich in Größe und Fächerspektrum, aber auch in Ausrichtung bzw. Profil (bspw. Forschungsorientierung, Orientierung auf Lehre und Weiterbildung, Nachwuchsförderung/ Promotion, Zusammenarbeit mit der Wirtschaft/ Einbindung in regionale Netzwerke).</p> <p>Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wachsen in Niedersachsen zunehmend zusammen: bspw. im Göttingen Campus, einem Zusammenschluss der Georg-August-Universität Göttingen mit fünf Max-Planck-Instituten, einem Leibniz-Institut, einem Helmholtz-Institut und der Akademie der Wissenschaften zu Göttingen.</p>
------------------	---

Grundlagen der Gleichstellung

(Gesetzliche) Grundlagen	<p>Auf Landesebene sind die wesentlichen Grundlagen das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) und das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), auf Bundesebene neben dem Grundgesetz das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).</p> <p>Innerhalb der einzelnen Hochschulen sind Grundlagen: die Grundordnung, der Gleichstellungsplan der Hochschule (bei großen Hochschulen ggf. auch Gleichstellungspläne einzelner Organisationseinheiten bspw. Fachbereiche/ Fakultäten) und die Ordnung für Gleichstellung o.ä., in vielen Hochschulen zusätzlich das für die Bewerbung beim Professorinnenprogramm erstellte Gleichstellungskonzept sowie die Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).</p> <p>Weitere interne Grundlagen können sein: Richtlinien zu Gleichstellung in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren und zu sexualisierter Belästigung und Gewalt.</p>
---------------------------------	---

Ressourcen/ Finanzierung	<p>Die Ausstattung mit Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit unterscheidet sich – u.a. Größenbedingt – an den 20 Hochschulen deutlich.</p> <p>An jeder Hochschule existiert ein Gleichstellungsbüro: große Büros, die Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität unter einem Dach vereinen, umfassen mehr als 10 Mitarbeiter_innen; an allen Hochschulen gibt es zumeist eine Mindestausstattung bestehend aus Gleichstellungsbeauftragter, Verwaltungskraft und Referent_in.</p> <p>Ebenfalls (sehr) unterschiedlich sind die zur Verfügung stehenden Sachmittel.</p> <p>Insgesamt gibt es viele Projektstellen und drittmittelfinanzierte Maßnahmen, d.h. die Personal- und Finanzressourcen der Gleichstellungsbüros sind zum großen Teil nicht verstetigt.</p>
Strukturen der Gleichstellung	
Gleichstellungsakteur_innen	
Gleichstellungsbeauftragte (wesentliche Aspekte nach §42 NHG)	<p>hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Wahl:</i> vom Senat auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung für sechs Jahre (Wiederwahl: acht Jahre) gewählt - <i>Weisungsungebundenheit:</i> bei Erfüllung der Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden - <i>Aufgaben:</i> Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, insbesondere Mitwirkung bei Entwicklungsplanung, Erstellung Gleichstellungsplan sowie Struktur- und Personalentscheidungen - <i>Rechte:</i> Vortragsrecht gegenüber dem Präsidium; Antrags- und Rederecht in Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen (Einladung als Mitglied); Widerspruchsrecht bei Nichtbeteiligung und bei Verletzung des Gleichstellungsauftrags - <i>Pflichten:</i> Verschwiegenheit, Berichtspflicht gegenüber dem Senat, Unterrichtung der Öffentlichkeit über Wahrnehmung der Aufgaben <p><i>Zentral und dezentral:</i> Zusätzlich zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (insb. an Fachbereichen/ Fakultäten oder in anderen Organisationseinheiten) gewählt werden.</p>
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	<p>Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist gleichermaßen Interessenvertreterin und Beraterin in Fragen von Gleichstellung und Chancengleichheit an ihrer Hochschule, d.h.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie vertritt die Belange und Interessen von Frauen und Männern im Sinne der Gleichstellung - sie berät und unterstützt zugleich die Hochschulleitung (auch Führungskräfte) und zentrale Gremien der Hochschule in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern. <p>Mit allen Aktivitäten ist das Ziel verbunden, gleichstellungspolitisch und -strategisch zu wirken, also neben der Unterstützung von Individuen auch Strukturveränderungen und einen Kulturwandel in Richtung Chancengleichheit und Vielfalt zu bewirken.</p>
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	<p>An vielen der 20 Hochschulen gibt es – da die Gleichstellungsaufgaben und deren Komplexität stark gestiegen sind – inzwischen auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.</p> <p><i>Wahl:</i> Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden an Organisationseinheiten insb. Fachbereichen/ Fakultäten für zwei Jahre (Student_innen für ein Jahr), vom Fakultätsrat oder Senat gewählt bzw. vom Präsidium bestellt.</p> <p><i>Aufgaben:</i> Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Hochschule bei der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags auf Einrichtungsebene. In diesem Kontext haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.</p> <p><i>Zusammenarbeit/ Vernetzung zentral-dezentral:</i> Die dezentralen stimmen sich mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ab und bilden mit ihr gemeinsam ein Plenum der Gleichstellungsbeauftragten, deren Mitglieder sich untereinander austauschen und gegenseitig vertreten.</p>

	<p><i>Anzahl und Ausstattung:</i> Die Anzahl pro Hochschule variiert (je nach Hochschule zwischen 1 und 80) ebenso stark wie deren Ausstattung (nebenberufliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit geringer zeitlicher Entlastung und ohne eigene Finanzressourcen bis hin zu hauptberuflicher dezentrale Gleichstellungsbeauftragter mit eigenem kleinen Büro und Personal). Durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist es möglich Gleichstellung breiter und differenzierter in die verschiedenen Fächer und Organisationseinheiten hineinzutragen.</p>
<p>Weitere Gleichstellungsakteur_innen</p>	<p>An allen Hochschulen gibt es weitere Gleichstellungsakteur_innen auf zentraler Ebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senatskommission für Gleichstellung (oder „für Gleichstellung und Diversität“) - für Gleichstellung zuständiges Präsidiumsmitglied (bisher ist dies nur bei wenigen in der Ressort-Bezeichnung sichtbar) <p>Auf dezentraler Ebene gibt es an einigen Hochschulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungskommissionen der Fakultät - für Gleichstellung zuständige Dekanatsmitglieder (bspw. Gleichstellungs-dekan_innen) - für Gleichstellung zuständige Personen in Forschungszentren, Verbundforschungsprojekten etc. <p>Teilweise gibt es auf Arbeitsebene weitere Gleichstellungsakteur_innen außerhalb des Gleichstellungsbüros, bspw. in der Personalentwicklung, im Controlling oder in Stabstellen für Internationales/ für Interkulturalität o.ä.</p> <p>Im Bereich Geschlechterforschung gibt es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Genderkoordinierungsstellen oder Geschlechterforschungszentren - Professuren mit Genderdenomination <p>Landesebene/ Ministerium für Wissenschaft und Kultur Zuständig für Gleichstellung ist Frau Dr. Barbara Hartung (Referat 12 Naturwissenschaften, Forschungsethik, Gleichstellung)</p>
<p>Vernetzung</p>	<p>LNHF: Die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) ist die offizielle Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen. Die LNHF besteht seit über 20 Jahren. Sie ist ein ständiger Zusammenschluss, der hochschulübergreifende Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an niedersächsischen Hochschulen wahrnimmt. www.lnhf.de (Einen solchen Zusammenschluss der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gibt es in allen Bundesländern)</p> <p>Auf Landesebene arbeiten die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) mit der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) und dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) in einer Dialoginitiative zusammen: „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (2014-2016) vorher „Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ (2007-2013). Ziel sind gemeinsame Wege, um die niedersächsischen Hochschulen geschlechtergerechter zu gestalten. www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=35309&article_id=126506&psmand=19</p> <p>BuKoF: In der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF vertritt insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. Es gibt eine große Anzahl an BuKoF-Kommissionen, die sich mit fachlichen Fragen (bspw. Kommission Chancengleichheitsprogramme) oder mit Gleichstellung im Zusammenhang mit Hochschultypen (bspw. Kommission Fachhochschulen) beschäftigen. www.bukof.de</p>

	<p>Fachliche Netzwerke</p> <ul style="list-style-type: none"> - Netzwerk Gender Controlling: www.uni-frankfurt.de/55260289/netzwerk - Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden: www.netzwerk-gender-consulting.de - Forum Mentoring: www.forum-mentoring.de - Dual Career <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dual Career Netzwerk Deutschland www.dcmd.org ▪ Dual Career Südostniedersachsen www.allianz-fuer-die-region.de/handlungsfelder/wirtschaftsfoerderung-und-ansiedlung/netzwerk-fachkraefteentwicklung/dual-career-netzwerk-suedostniedersachsen.html ▪ Dual Career Hannover www.dualcareer-hannover.de - Best Practice Club Familie in der Hochschule www.familie-in-der-hochschule.de - AG Diversity an Hochschulen - Geschlechterforschung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) www.nds-lagen.de ▪ Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien (KEG) www.genderkonferenz.eu <p>Weitere Zusammenschlüsse von Gleichstellungsbeauftragten beziehen sich auf Gleichstellung in bestimmten Hochschul(typ)en (bspw. als Exzellenzuniversitäten: Netzwerk GEx; als Technische Universitäten: Gleichstellung in TU9; als Fachhochschulen: 7 FHs im bundeweiten Netzwerk UAS7).</p>
--	--

Zentrale Handlungsfelder

- a) Personalmaßnahmen (Berufungsverfahren, Stellenbesetzungen, Entfristungen, Beurteilungen etc.)
- b) Frauenförderung und gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung (Information und Beratung sowie Programme und Maßnahmen: Stipendien, Training/ Mentoring/ Coaching)
- c) Mitwirkung an Struktur- und Entwicklungsplanung, Profilbildung u. Ä. (über Mitarbeit in Gremien etc.)
- d) Antidiskriminierungsarbeit (sexualisierte Diskriminierung und Gewalt etc.)

Langfristige Ziele und Herausforderungen

- a) Strukturveränderungen
- b) Steigerung des Frauenanteils in Spitzenpositionen
- c) Kulturwandel
- d) geschlechtergerechte, diskriminierungsarme Hochschule

Information(materialien)

- a) Webseiten der LNHF: www.lnhf.de
- b) „Offensive für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Niedersächsischen Hochschulen. Positionspapier der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)“ 2014: www.lnhf.de/app/download/17406792/LNHF-Positionspapier_OffensiveGeschlechtergerechtigkeit2014.pdf
- c) Broschüren: „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“ und „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“. Diese können bei der LNHF-Geschäftsstelle angefragt werden.

Übersicht erstellt von:

Name	Petersen, Tanja
Funktion	Leiterin Geschäftsstelle LNHF
Kontaktdaten	E-Mail: lnhf-geschaeftsstelle@hs-hannover.de , Tel.: +49 511 9296 2133

Stand: Juli 2016

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

Wichtige allgemeine Daten

Kurzbeschreibung

Die **Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (Fraunhofer)** ist die größte Organisation für anwendungsorientierte Forschung in Europa. Die Forschungsfelder sind Gesundheit und Umwelt, Produktion und Dienstleistung, Schutz und Sicherheit, Kommunikation und Wissen, Mobilität und Transport, Energie und Rohstoffe. Hierfür entwickelt Fraunhofer Technologien und Lösungen und setzt gemeinsam mit Unternehmen originäre Ideen in Innovationen um – zum Wohl der Gesellschaft und zur Stärkung der deutschen und europäischen Wirtschaft. Tochtergesellschaften in Europa, Nord- und Südamerika sowie Repräsentanzen in Asien und im Nahen Osten sorgen für einen direkten Zugang zu den wichtigsten gegenwärtigen und zukünftigen Wissenschafts- und Wirtschaftsräumen.

Die Fraunhofer-Gesellschaft ist ein eingetragener Verein mit Sitz in München und **67 Instituten und Forschungseinrichtungen** an Standorten in ganz Deutschland. Die einzelnen Institute besitzen keine eigene Rechtsfähigkeit.

Bei Fraunhofer arbeiten rund 24.000 Mitarbeiter_innen, davon etwa 60 Prozent im wissenschaftlichen Bereich, überwiegend mit natur- oder ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung. Der Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen, technischen und administrativen Personal beträgt insgesamt rund 33 Prozent, unter den in der Wissenschaft Arbeitenden mit bzw. ohne Führungsaufgaben liegt der Frauenanteil bei 11 bzw. 22 Prozent. Fraunhofer beschäftigt ca. 9 Prozent internationale Mitarbeitende aus über 100 Nationen.

Die Fraunhofer-Institute stehen in enger Kooperation mit den Hochschulen und Universitäten. Im Zentrum stehen gemeinsame Berufungen, wodurch ein wesentlicher Beitrag zum Wissenstransfer und zur Ausbildung des wissenschaftlich-technischen Nachwuchses geleistet wird.

Das Finanzvolumen von Fraunhofer betrug 2015 über 2,1 Mrd. €, davon 1,8 Mrd. € im Leistungsbereich Vertragsforschung. Über 70 Prozent werden mit Aufträgen aus der Industrie und mit öffentlich finanzierten Forschungsprojekten erwirtschaftet, knapp 30 Prozent werden von Bund und Ländern als Grundfinanzierung bereitgestellt.

www.fraunhofer.de

Grundlagen der Gleichstellung

(Gesetzliche) Grundlagen

Externe Grundlagen:

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) und die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei)

Fraunhofer-spezifische Grundlagen:

„Umsetzung der Grundsätze über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fraunhofer-Gesellschaft e.V.“ (2005) auf Basis der AVGlei

Ressourcen/ Finanzierung

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fraunhofer-Gesellschaft:

100 Prozent freigestellt, 50 Prozent Stelle Assistenz, Stellvertreterin; Budget wird jährlich mit dem Vorstand verhandelt und den Beauftragten für Chancengleichheit abgestimmt. Die Kosten werden per Umlage von allen Fraunhofer-Instituten getragen.

Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) in den einzelnen Fraunhofer-Instituten:

Freistellung bis zu 8h/Woche; kein separates Budget (die Kosten für die notwendige räumliche und sächliche Ausstattung werden vom jeweiligen Fraunhofer-Institut getragen)

100-Prozent-Stelle einer Diversity-Referentin in der Zentrale

Strukturen der Gleichstellung

Gleichstellungsakteur_innen

<p>„Zentrale“ Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fraunhofer-Gesellschaft mit Stellvertreterin</p> <p><i>Wahl:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin werden alle vier Jahre aus dem Kreis der Beauftragten für Chancengleichheit gewählt, Wiederwahl ist einmal möglich; - wechselnde örtliche Anbindung, da Sitz im jeweiligen „Mutter“-Institut <p><i>Aufgaben, Rechte und Pflichten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen (z.B. Berufungsverfahren bundesweit, Regelungen zur betrieblichen Arbeitszeit etc.) - Bindeglied zwischen Beauftragten für Chancengleichheit und Vorstand sowie internen und externen Gremien, Vereinen, Netzwerken - Beratungs- und Unterstützungsfunktion für Vorstand, BfC, Beschäftigte und Gremien bei gleichstellungsrelevanten Fragen - Initiierung von Projekten und Maßnahmen (Fraunhofer weit) - Koordination des BfC-Netzwerks (z.B. jährliche BfC-Berichte an den Instituten und für Fraunhofer gesamt, Organisation von Fortbildungen und Netzwerktreffen, Informationsaustausch)GB-Bericht alle vier Jahre - Monitoring der Maßnahmen zur Chancengleichheit (Verteiler intern: Vorstand Personal, Institutsleiter, BfC, Gesamt-Betriebsrat, Intranet) <p>In Ausübung des Amtes ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte weisungsfrei und vor Kündigung geschützt.</p>
<p>„Dezentrale“ Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Beauftragte für Chancengleichheit (BfC)</p> <p><i>Wahl:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiterinnen eines Institutes oder einer Einrichtung wählen aus ihrem Kreis alle vier Jahre eine Beauftragte für Chancengleichheit und eine Stellvertreterin (ersatzweise: institutsinternes Gremium); - Wiederwahl beliebig oft möglich <p><i>Aufgaben, Rechte und Pflichten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte überträgt der Beauftragten für Chancengleichheit Rechte und Aufgaben, die das operative Geschäft vor Ort betreffen, zur selbstständigen Erledigung. - Beratung und Unterstützung von Beschäftigten und Institutsleitung vor Ort bei gleichstellungsrelevanten Fragen - Erstellung der jährlichen BfC-Berichte als Arbeitsgrundlage für die BfC und Institutsleitung sowie für die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und den Vorstand - Initiierung und Etablierung von Maßnahmen vor Ort - Zusammenarbeit mit anderen BfC deutschlandweit und in regionalen BfC-Gruppen sowie mit anderen Gleichstellungsbeauftragten in der Region (z.B. an Universitäten) <p>Die Beauftragte für Chancengleichheit ist in Ausübung ihres Amtes weisungsfrei und vor Kündigung geschützt.</p> <p>Derzeit gibt es 78 BfC, davon 67 mit Stellvertreterin.</p>
<p>Weitere Gleichstellungsakteur_innen</p>	<p>Hauptabteilung Personal mit Diversity-Referentin (Zentrale in München)</p> <p><i>Aufgaben/Projekte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen und der Zahl weiblicher Führungskräfte (Zielzahlen nach dem Kaskadenmodell) - Interne Projekte (Integriertes Personalmanagement, Mitarbeiterbefragungen, Leitlinien und Workshops zur Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden für die Chancengleichheit sowie für genderechte Personalauswahl und Sprache).

	<ul style="list-style-type: none"> - Rahmenbedingungen, Maßnahmen und Förderprogramm zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer - Karriere- und Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen (TALENTA, Mentoring, Wissenschafts-Campus, Attract-Programm, Vintage- Class) Personalcontrolling zur Teilhabe von Frauen und Männern in verschiedenen Positionen und Bereichen sowie bei Maßnahmen - Jährliche Monitoring-Berichte des Vorstands an die GWK - Zusammenarbeit mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten <p>Fraunhofer hat 2011 die „Charta der Vielfalt“ (www.charta-der-vielfalt.de) unterzeichnet und zählt 2015 zu den Gründungsmitgliedern der Initiative „Chefsache“ (www.initiative-chefsache.de).</p> <p>Führungskräfte und Personalabteilungen der Institute</p> <p><i>Aufgaben/Pflichten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung der Rahmenbedingungen, Leitlinien und zentralen Maßnahmen (s.o.) zur Verbesserung der Chancengleichheit vor Ort - Führungskräfte tragen die Verantwortung für Chancengleichheit, denn Gleichstellung ist Chefsache - begonnen vom Vorstand über Institutsleitungen bis hin zu Gruppenleitungen - Personaler_innen unterstützen Führungskräfte vor Ort - Zusammenarbeit mit den BfC
<p>Vernetzung</p>	<p><i>Fraunhofer-Interne Vernetzung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - BfC-Netzwerk deutschlandweit (jährliche Arbeitstagung, Intranet-Seiten, gemeinsame elektronische Datenablage und Mail-Verteiler) - 7 BfC-Regionalgruppen: Nord, Freiburg, Ost, West, Bayern, Süd-West und Berlin/ Brandenburg (2-3 Treffen pro Jahr) - Fraunhofer-interne Zusammenarbeit mit Hauptabteilung Personal, Betriebsräten, Wissenschaftlich-Technischen Rat (WTR) <p><i>Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten anderer außeruniversitärer Forschungseinrichtungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGBaF) - Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (AKFiFZ) der Helmholtz-Gesellschaft <p><i>Mitarbeit in:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft (Bu-KoF/HRK/AGbaF) - Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten nach BGlG, AK BGlG (Initiative der GB des BMFSFJ) - FemTec: www.femtec.org/de - Dual Career Netzwerk Deutschland: www.dcmd.org/ - INWES – International Network of Women Engineers and Scientists: www.inwes.org/ - „Initiative Chefsache“ www.initiative-chefsache.de/de - Forschungsprojekten (BMBF-gefördertes Verbundprojekt „Neue Wissenschaftskarrieren“ www.neue-wissenschaftskarrieren.de, EU-gefördertes Projekte „STAGES“ www.stages-online.info und „GENERA“ www.genera-project.com) <p><i>Zusammenarbeit mit:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - BMBF, Referat Chancengleichheit - Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit: www.kompetenzz.de - Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen - „Komm, mach MINT“: www.komm-mach-mint.de

Zentrale Handlungsfelder	
a)	Gewinnen, Entwickeln und Halten von Wissenschaftlerinnen
b)	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer
c)	Nachwuchsförderung
d)	Schutz vor sexualisierter Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz
Langfristige Ziele und Herausforderungen	
a)	mehr Frauen in Wissenschaft und Führung (s. Kaskaden-Modell)
b)	mehr Expertinnen in Entscheidungsgremien
c)	Ausschöpfen des gesamten Potenzials der bestens ausgebildeten Köpfe
d)	Gender-Awareness flächendeckend auf allen Ebenen
Information(smateriali)en	
a)	Fraunhofer Intranet für alle Mitarbeitende mit speziellen Seiten zu „Diversity und Chancengleichheit“ und Intranet der Institute mit BfC-Seiten
b)	jährliche BfC-Berichte der Institute und für Fraunhofer gesamt
c)	Bericht der Zentralen GB (alle vier Jahre)
d)	BfC-Flyer für alle Mitarbeitende
Übersicht erstellt von:	
Name	Dr. Bärbel Thielicke
Funktion	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fraunhofer-Gesellschaft
Kontaktdaten	E-Mail: baerbel.thielicke@iwm.fraunhofer.de , Tel.: 0761 5142 192

Stand: Juli 2016

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren

Wichtige allgemeine Daten

Kurzbeschreibung	<p>Die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) ist die größte außerhochschulische Forschungseinrichtung Deutschlands. Sie hat die Aufgabe, langfristige Forschungsziele des Staates und der Gesellschaft zu verfolgen und die Lebensgrundlagen des Menschen zu erhalten und zu verbessern. Dazu identifiziert und bearbeitet sie große und drängende Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft durch strategisch-programmatisch ausgerichtete Spitzenforschung in sechs Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Energie,- Erde und Umwelt,- Gesundheit,- Materie,- Schlüsseltechnologien sowie- Luftfahrt, Raumfahrt und Verkehr. <p>Die Helmholtz-Gemeinschaft verfolgt die gesamte Kette von Grundlagenforschung bis Anwendung und Infrastruktur.</p> <p>Die Helmholtz-Dachorganisation ist ein eingetragener Verein, dessen Mitglieder die einzelnen Zentren sind. Alle Helmholtz-Zentren sind rechtlich selbstständig; sie haben unterschiedliche Rechtsformen (GmbH, Stiftung, Verein etc.). Manche Zentren bilden ganz eigene rechtliche Konstrukte (z.B. Karlsruher Institut für Technologie = Zusammenschluss einer Universität und einer Großforschungseinrichtung). Die Dachorganisation koordiniert die Forschungsaktivitäten und die Verteilung von Forschungsmitteln.</p> <p>Die HGF verfügt über 18 Forschungszentren und eine Geschäftsstelle (mit zwei Standorten: Berlin und Bonn). Sie hat aktuell rund 38.000 Mitarbeiter_innen, davon ungefähr 60 Prozent Wissenschaftler_innen (davon $\frac{1}{3}$ Doktorand_innen) und 4 Prozent Auszubildende. Der Anteil der Mitarbeiterinnen liegt bei 17,6 Prozent, der Anteil der Frauen im Bereich W3/C4 bei 16,9 Prozent, im Bereich W2/C3 bei 19,9 Prozent.</p> <p>Ihr Budget für 2016 beträgt insgesamt 4,11 Mrd. €. Davon werden 2,77 Mrd. € von Bund (zu 90 Prozent) und Ländern (zu 10 Prozent) getragen. Es stehen außerdem 1,13 Mrd. € Drittmittel sowie 0,21 Mrd. € Sonderfinanzierungen zur Verfügung (Basis: 2014).</p> <p>www.helmholtz.de</p>
-------------------------	--

Grundlagen der Gleichstellung

(Gesetzliche) Grundlagen	<p><i>Externe Grundlagen:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) und (mit Ausnahmen) die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei);- Für einzelne Zentren gelten zudem die Landesgleichstellungsgesetze z.B. am Helmholtz-Zentrum Berlin (HZB) und am Karlsruhe Institute of Technology (KIT).- Eine wesentliche Rahmensetzung stellt zudem der Pakt für Forschung und Innovation dar, in dem die Anwendung des Kaskadenmodells festgelegt ist. <p><i>HGF-spezifische Grundlagen:</i></p> <p>In einzelnen Helmholtz-Zentren existieren zusätzlich Richtlinien zur Gleichstellung, bspw. hat das Helmholtz-Zentrum München 2015 zusammen mit der neuen Berufsordnung einen Leitfaden für gendergerechte Berufungsverfahren verabschiedet.</p>
Ressourcen/ Finanzierung	<p>Die Budgets der Gleichstellungsbeauftragten sind unterschiedlich und nicht unbedingt abhängig von der Größe des Zentrums. Sie werden individuell in den Zentren festgelegt.</p> <p>Auf der Ebene der Gemeinschaft gibt es kein „eigenes Gleichstellungsbudget“. Programme, wie z.B. das W2/W3-Programm für exzellente Wissenschaftlerinnen werden aus dem Impuls- und Vernetzungsfond finanziert. Es hat ein jährliches Budget von ca. 1 Mio. €</p>

Strukturen der Gleichstellung	
Gleichstellungsakteur_innen	
„Zentrale“ Gleichstellungsbeauftragte	Keine
„Dezentrale“ Gleichstellungsbeauftragte	<p>In jedem der 18 Helmholtz-Zentren gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte (mit Stellvertreterin). Diese können bis zu 100 Prozent freigestellt werden (liegt im Ermessen der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten).</p> <p><i>Wahl:</i> In den meisten Zentren wird die Gleichstellungsbeauftragte alle drei Jahre gewählt, in einigen alle vier Jahre. Wahlberechtigt sind alle weiblichen Mitarbeitenden. Eine Wiederwahl ist unbegrenzt oft möglich.</p> <p><i>Aufgaben, Rechte und Pflichten:</i> Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind im BGleiG bzw. der AV-Glei klar definiert.</p>
Weitere Gleichstellungsakteur_innen	<p>Die Geschäftsstelle der Dachorganisation in Berlin verfügt über keine eigene Gleichstellungsbeauftragte. In der Geschäftsstelle gibt es Referentinnen, die unter anderem einige zentrale Programme zur Frauenförderung betreuen.</p> <p><i>Referentin Strategie und Chancengleichheit:</i> Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung von Frauen, um ihren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen - Vernetzung der Zentren um Best Practice-Beispiele auf breiter Basis zu realisieren - Umsetzung von Chancengleichheit als Bewertungskriterium bei der Begutachtung der Forschungsprogramme - Betreuung des Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (aKfifz) - W2/W3-Programm für exzellente Wissenschaftlerinnen <p><i>Weitere Gleichstellungsakteur_innen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Referentin Nachwuchsförderung, Internationale Vernetzung - Referentin Mentoring und E-Learning - Referentin Helmholtz-Akademie - Bereichsleiterin Strategie/ Impuls- und Vernetzungsfonds <p><i>Aktuelle Projekte (ausschließlich für Frauen):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - W2/W3-Programm (Förderung von Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen) www.helmholtz.de/karriere_talente/foerderprogramme/w2w3_programm - Helmholtz-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte „In Führung gehen“ www.helmholtz.de/karriere_talente/foerderprogramme/mentoring_programm_in_fuehrung_gehen
Vernetzung	<p><i>HGF-intern:</i> Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfifz) = Zusammenschluss aller HGF-Gleichstellungsbeauftragten (seit den 1990er-Jahren)</p> <ul style="list-style-type: none"> - konzipiert, organisiert und strukturiert Maßnahmen zur Chancengleichheit, die Helmholtzweit Anwendung finden - berät die Leitungen der Helmholtz-Zentren und andere Gremien - trifft sich an wechselnden Orten (regelmäßiger Teilnahme externer Gäste z.B. Vertreter_in des CEWS); halbjährliche Treffen, alle 3 Jahre Workshop <p>Sprecherin des akfifz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wahl alle zwei Jahre aus der Mitte der Angehörigen des akfifz - zu 25 Prozent freigestellt - vertritt Interessen des akfifz und der Helmholtz-Gemeinschaft nach innen und außen

Strategiegruppe des akfiz
 - 3-5 Treffen im Jahr
 - ca. 6 Personen, auch ehemalige Gleichstellungsbeauftragte
 Zudem informelle Vernetzung der 18 Gleichstellungsbeauftragten nach Fachrichtung
www.helmholtz.de/karriere_talente/chancengleichheit/ak_frauen_in_forschungszentren

Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten anderer außerhochschulischer Forschungseinrichtungen:
 - Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGBaF)

Mitarbeit in:
 - Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft (BuKoF/ HRK/ AGbaF)

Zusammenarbeit mit:
 - Kompetenzzentrum „Technik-Diversity-Chancengleichheit“ www.kompetenzz.de/
 - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung – CEWS www.gesis.org/das-institut/kompetenzzentren/kompetenzzentrum-frauen-in-wissenschaft-und-forschung

Zentrale Handlungsfelder

- a) Anzahl der Frauen auf Professuren bzw. in Führungspositionen
- b) adäquate Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (u.a. in der Familienphase)
- c) Frauen in den MINT-Fächern
- d) Familienfreundlichkeit

Langfristige Ziele und Herausforderungen

- a) Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren bzw. in Führungspositionen
- b) Steigerung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen in zentralen Helmholtz-Programmen (z.B. Helmholtz-Nachwuchsgruppen)
- c) flächendeckende Etablierung flexibler Modelle für Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Information(materialien)

- a) Nachwuchsförderung www.helmholtz.de/karriere_talente
- b) Chancengleichheit www.helmholtz.de/karriere_talente/chancengleichheit

Übersicht erstellt von

Name	Dr. Krüger, Caroline
Funktion	Referentin Strategie und Chancengleichheit, Geschäftsstelle Helmholtz-Gemeinschaft
Kontaktdaten	E-Mail: caroline.krueger@helmholtz.de , Tel.: 030/206329-43
Name	Dr. von der Ahe, Martina
Funktion	Gleichstellungsbeauftragte, Forschungszentrum Jülich GmbH
Kontaktdaten	E-Mail: m.von.der.ahe@fz-juelich.de , Tel.: 02461-614433

Stand: Juli 2016

Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz

Wichtige allgemeine Daten

Kurzbeschreibung	<p>In der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (Leibniz-Gemeinschaft) sind Einrichtungen zum Zwecke der Förderung von Wissenschaft und Forschung zusammengeschlossen. Die Leibniz-Gemeinschaft ist eine Dachorganisation mit rechtlich selbstständigen Einrichtungen (Vereinsmitglieder), die unterschiedliche Rechtsformen haben.</p> <p>Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft kooperieren intensiv untereinander sowie auf nationaler und internationaler Ebene mit Hochschulen, Instituten anderer Forschungsorganisationen, Wirtschaftsunternehmen, staatlichen Institutionen und gesellschaftlichen Organisationen. Ein strategisches Ziel der Leibniz-Gemeinschaft ist es, die Führungspositionen der Leibniz-Einrichtungen in gemeinsamer Berufung mit einer Universität zu besetzen.</p> <p>Die Leibniz-Gemeinschaft hat ihren Sitz in Berlin und umfasst aktuell 88 Einrichtungen in allen fünf Sektionen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Sektion A – Geisteswissenschaften und Bildungsforschung (17)- Sektion B – Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften (16)- Sektion C – Lebenswissenschaften (24)- Sektion D – Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften (22)- Sektion E – Umweltwissenschaften (9) <p>An den 88 Instituten sind rund 18.000 Mitarbeiter_innen tätig. Ungefähr 50 Prozent arbeiten davon im wissenschaftlichen Bereich. Der Anteil der Mitarbeiterinnen liegt bei 53,3 Prozent. Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich beträgt 43,1 Prozent (Stand 2015).</p> <p>www.leibniz-gemeinschaft.de</p>
-------------------------	--

Grundlagen der Gleichstellung

(Gesetzliche) Grundlagen	<p><i>Externe Grundlagen:</i></p> <p>Seit 2003 gilt die Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) – durch die GWK für die Leibniz-Gemeinschaft als außeruniversitäre Forschungsorganisation.</p> <p>In Abhängigkeit von der Rechtsform der jeweiligen Einrichtung können darüber hinaus das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) oder eines der Landesgleichstellungsgesetze angewendet werden.</p> <p><i>Spezifische Grundlagen der Leibniz-Gemeinschaft:</i></p> <p>Die Leibniz-Gemeinschaft hat 1998 Rahmenempfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Instituten verabschiedet. Seit 2008 hat die Leibniz-Gemeinschaft die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft in ihrer Satzung verankert.</p> <p>Als erste nicht-universitäre Wissenschaftsorganisation hat die Leibniz-Gemeinschaft 2008 zudem beschlossen, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zu übernehmen, und sie ist dabei, sie in organisationsspezifische Leibniz-Gleichstellungsstandards zu überführen.</p> <p>Grundlagen der Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit sind im „Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft“ verankert.</p> <p>Chancengleichheit spielt eine wichtige Rolle im Leibniz-Evaluierungsverfahren. Die Verwirklichung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in den Einrichtungen wird im Zuge der unabhängigen Begutachtung abgefragt und stellt einen Berichtspunkt im Evaluierungsbericht des Senatsausschusses Evaluierung (SAE) dar, auf dessen Grundlage über die Weiterförderung der Einrichtung entschieden wird.</p>
---------------------------------	--

	In der Leibniz-Gemeinschaft wurde 2015 eine Projektgruppe Hochschulkooperationen mit der Aufgabe betraut, Standards für die Besetzung von Leitungspositionen in der Leibniz-Gemeinschaft zu entwickeln. Die Besetzung der Leitungspositionen in gemeinsamer Berufung mit einer Universität ist bereits gängige Praxis.
Ressourcen/ Finanzierung	Der AKC erhält finanzielle und personelle Unterstützung bei der Organisation der Tagungen Chancengleichheit, welche mindestens im zweijährigen Rhythmus stattfinden. Aufgrund der Selbständigkeit der Einrichtungen werden die Ressourcen individuell festgelegt. Dies gilt auch für die Ressourcen für Gleichstellung. Aufwendungen für die Vernetzung des AKC werden von den Einrichtungen getragen, der die einzelnen Akteurinnen angehören. Bereits während der Abfragen zu den DFG-Gleichstellungsstandards wurden die Finanzierungsmöglichkeiten von Gleichstellungsmaßnahmen in den Leibniz-Einrichtungen hinterfragt. Es ist geplant, diesen Aspekt auch in den neuen Leibniz-Gleichstellungsstandards zu berücksichtigen.
Strukturen der Gleichstellung	
Gleichstellungsakteur_innen	
„Zentrale“ Gleichstellungs- beauftragte	In der Leibniz-Gemeinschaft gibt es keine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, jedoch den Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC) , dessen Mitglieder die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen der einzelnen Einrichtungen sind. Diese wählen im Turnus von zwei Jahren einen Sprecherinnenrat (SR) , dem jeweils 2 Gleichstellungsbeauftragte der fünf Sektionen angehören. Der Sprecherinnenrat wählt eine vorsitzende Sprecherin des AKC und zwei Stellvertreterinnen. Auf der Mitgliederversammlung 2015 wurde eine neue Satzung verabschiedet, in der ein Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität verankert wurde. Wie „Diversität“ in den Arbeitskreis und dessen Geschäftsordnung integriert werden kann, wird derzeit im AKC und im SR diskutiert. www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/chancengleichheit
„Dezentrale“ Gleichstellungs- beauftragte	<i>Institutsgleichstellungsbeauftragte:</i> In jeder einzelnen Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und mind. zwei Stellvertreterinnen. Verfügt eine Leibniz-Einrichtung über mehrere Standorte, so können an diesen Vertrauenspersonen bestellt werden. In der Regel arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz-Einrichtungen im Ehrenamt, lediglich eine der 88 Einrichtungen verfügt über eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Aus dem ‚Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft 2014‘ geht hervor, dass die Gleichstellungsbeauftragten in 61 Prozent der Einrichtungen durch organisatorische Maßnahmen in ihrem Amt von der Einrichtung unterstützt werden. 51 Prozent der Beauftragten erhalten eine zeitliche Freistellung. Sofern der zeitliche Umfang der Freistellung festgelegt wird (36 Prozent der Einrichtungen), weist dieser erhebliche Schwankungen auf. (Bericht ist nachzulesen unter: www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Organisation/Gleichstellungsstandards_Abschlussbericht.pdf) Für die Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten gibt es Empfehlungen aus dem Jahr 2007, für die eine Überarbeitung geplant ist. <i>Sektionsgleichstellungsbeauftragte:</i> Innerhalb der thematisch ausgerichteten Sektionen der Leibniz-Gemeinschaft vernetzen sich die Gleichstellungsbeauftragten der zugehörigen Sektionen. Im Rhythmus von zwei Jahren wählen die Mitglieder zwei Sprecherinnen, die sich in die Arbeiten des Sprecherinnenrates einbringen und den Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Sektion von den Aktivitäten berichten.

<p>Weitere Gleichstellungsakteur_innen</p>	<p><i>Vizepräsident der Leibniz-Gemeinschaft:</i> Prof. Beller ist als Vizepräsident der Leibniz-Gemeinschaft für Chancengleichheit zuständig. Er leitet das Leibniz-Institut für Katalyse an der Universität Rostock e.V. und ist Mitglied in Vorstand und Präsidium.</p> <p><i>Senat der Leibniz-Gemeinschaft:</i> Zu den Aufgaben des Senats gehört gemäß §6 Abs. 4 die Verabschiedung von Empfehlungen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung der Diversität in der Leibniz-Gemeinschaft. Die Sprecherin des AKC wird seit 2015 als Gast an den Sitzungen des Senats beteiligt.</p> <p><i>Referentin für Chancengleichheit:</i> In der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft wurde 2013 die Position einer Referentin für Chancengleichheit im Haushalt verankert. Seit April 2015 nimmt Frau Dr. Kristina Hahn diese Funktion wahr. Sie betreut den AK Chancengleichheit und Diversität und ist u.a. zuständig für die Betreuung der Projektgruppe, die ein Monitoring zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards in den Leibniz-Einrichtungen vornimmt.</p> <p><i>Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards:</i> Eine Projektgruppe unter dem Vorsitz des Präsidenten unterstützt bei der Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG und der Entwicklung und Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards. Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft berichten dem Präsidium über ihre Ziele und Fortschritte bei der Verwirklichung der Gleichstellungsstandards. Die Projektgruppe bereitet die Abfrage zur Verwirklichung der Gleichstellungsstandards in den Mitgliedseinrichtungen vor.</p>
<p>Vernetzung</p>	<p><i>Leibniz-intern:</i> Der AKC trifft sich zu Tagungen im Rhythmus von ein bis zwei Jahren. Zwischenzeitlich werden Vernetzungstreffen in Form von Sektionsworkshops organisiert. Die Organisation der Tagungen übernimmt der Sprecherinnenrat, der dabei von der Geschäftsstelle unterstützt wird. Sektionsworkshops werden von den gewählten Sektionssprecherinnen organisiert. Mit dem audit berufundfamilie zertifizierte Einrichtungen pflegen einen mindestens jährlichen thematischen Austausch. Für Einrichtungen, die mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat zertifiziert sind, wird eine ähnliche Vernetzung geplant.</p> <p><i>Vernetzung:</i> Darüber hinaus nimmt die Sprecherin des AKC teil an Sitzungen von</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (<i>akfifz</i>) - Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGBaF) - AG Frauenförderung im Bereich Wissenschaft der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister_innen, -senator_innen der Länder (GFMK) - Interministeriellen Ausschuss Wissenschaft und Forschung (IMA) und - Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft (BuKoF/HRK/AGbaF)
<p>Zentrale Handlungsfelder</p>	
<p>a) Entwicklung organisationsspezifischer Leibniz-Gleichstellungsstandards und Erarbeitung eines Konzepts zur Umsetzung</p>	
<p>b) Zielquoten nach dem Kaskadenmodell basierend auf dem Beschluss der GWK</p>	
<p>c) Mitgliederbeschluss zur Zertifizierung der Leibniz-Einrichtungen durch Total E-Quality Prädikat oder audit berufundfamilie</p>	
<p>d) Leitlinien für Leibniz-Besetzungsstandards</p>	

Langfristige Ziele und Herausforderungen

- a) 2017 erstmalige Abfrage der organisationsspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards
- b) Diversität als Bestandteil der strategischen Zielsetzungen
- c) Gleichstellung im externen Evaluierungsverfahren
- d) Nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen

Information(materialien)

- a) Abschlussbericht zu den Gleichstellungsstandards
- b) Flyer Leibniz-Mentoring
- c) Leitlinien zur Karriereförderung

Übersicht erstellt von:

Name	Maret Bening
Funktion	Sprecherin AKC
Kontaktdaten	E-Mail: maret.bening@liag-hannover.de, Stilleweg 2, 30655 Hannover

Stand: Juli 2016

Max-Planck-Gesellschaft

Wichtige allgemeine Daten

Kurzbeschreibung

Die **Max-Planck-Gesellschaft** zur Förderung der Wissenschaft e.V. (MPG) betreibt Grundlagenforschung in den Natur-, Bio-, Geistes- und Sozialwissenschaften im Dienste der Allgemeinheit. Sie ist eine der weltweit erfolgreichsten Forschungsorganisationen, die besonders zukunftssträchtige und neu entstehende Forschungsgebiete unabhängig von Disziplinen aufgreift und weiterentwickelt.

Die wissenschaftliche Attraktivität der Max-Planck-Gesellschaft basiert auf ihrem Forschungsverständnis: Max-Planck-Institute entstehen nur um weltweit führende Spitzenforscher_innen herum. Diese bestimmen ihre Themen selbst, sie erhalten beste Arbeitsbedingungen und haben freie Hand bei der Auswahl ihrer Mitarbeitenden. Dies ist der Kern des seit rund hundert Jahren erfolgreichen Harnack-Prinzips, das auf den ersten Präsidenten der 1911 gegründeten Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft, Adolf von Harnack, zurückgeht. Mit diesem Strukturprinzip der persönlichkeitszentrierten Forschungsorganisation setzt die Max-Planck-Gesellschaft bis heute die Tradition ihrer Vorgängereinstitution fort. Die Max-Planck-Gesellschaft ist eine gemeinnützige Organisation des privaten Rechts in Form eines eingetragenen Vereins (e.V.). Der juristische Sitz der MPG ist in Berlin; die Generalverwaltung mit dem Büro des Präsidenten befindet sich in München. Oberstes Entscheidungsorgan der MPG ist der Senat. Seine Mitglieder kommen aus wichtigen Bereichen des wissenschaftlichen und öffentlichen Lebens.

Die MPG ist eine Trägerorganisation mit rechtlich selbstständigen Instituten. An den derzeit **83 Max-Planck-Instituten und Forschungseinrichtungen** (davon fünf Institute und eine Außenstelle im Ausland) sind rund 22.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Ungefähr 60 Prozent arbeiten davon im wissenschaftlichen Bereich. Der Anteil der Mitarbeiterinnen liegt bei 43,1 Prozent. Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich beträgt 39 Prozent, in den nichtwissenschaftlichen Bereichen 46,7 Prozent (Stand 1. Januar 2015).

www.mpg.de

Grundlagen der Gleichstellung

(Gesetzliche) Grundlagen

Externe Vorgaben:

Die AVGlei (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung) ist für die Max-Planck-Gesellschaft bindend. Sie ist das Dokument, das die Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes auf die Forschungseinrichtungen überträgt.

Einzelvereinbarungen gibt es dort, wo die allgemeinen Regelungen nicht auf die Max-Planck-Strukturen zu treffen. Das betrifft unter anderem die Existenz von Sektionsgleichstellungsbeauftragten und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Das Ergebnis der Anpassung ist unter dem Titel „Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (Gleichstellungsgrundsätze)“ durch die „Gesamtbetriebsvereinbarung Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft“ gültig.

Interne Vorgaben:

- Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich (ersetzt die allgemeine Regelung zur Aufhebung der Unterrepräsentanz)
- Umsetzung der Gleichstellungsgrundsätze in Berufungs- und Einweisungsverfahren

Interne Handlungsempfehlungen:

- Handreichung Geschlechtergerechte Bewerbungsverfahren
- Handreichung zur Gestaltung und Dokumentation geschlechtergerechter Berufungs- und Einweisungsverfahren
- Umgang mit Fällen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt
- Beratung in Fällen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt (Handreichung)
- Leitfaden zum konstruktiven Umgang zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen

Ressourcen/ Finanzierung	Aufgrund der Selbständigkeit der Institute und Einrichtungen werden die Ressourcen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit individuell festgelegt. Aufwendungen für die Vernetzung der Max-Planck-Gleichstellungsbeauftragten werden teilweise zentral getragen. Sektionsgleichstellungsbeauftragte erhalten personelle Unterstützung für ihr Hauptamt. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein eigenes Budget.
Strukturen der Gleichstellung	
Gleichstellungsakteur_innen	
„Zentrale“ Gleichstellungs- beauftragte	Die <i>Zentrale Gleichstellungsbeauftragte</i> der MPG ist in Vollzeit fest angestellt (kein Wahlamt). Sie ist beim Generalsekretär angesiedelt, ist operativ weisungsfrei und berichtet an die Kommission für Gleichstellungsfragen. Sie unterstützt die MPG bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele u.a. durch <ul style="list-style-type: none"> - Beratung verschiedener interner Zielgruppen, - Initiierung von Maßnahmen, - interne und externe Kommunikation und - Gestaltung des Instruments „Gleichstellungsbeauftragte“. www.mpg.de/zgb
„Dezentrale“ Gleichstellungs- beauftragte	<i>Institutsgleichstellungsbeauftragte:</i> In den Max-Planck-Instituten werden Gleichstellungsbeauftragte auf vier Jahre gewählt (Ehren- und Wahlamt). Es besteht die Möglichkeit der Freistellung. Pro Institut und Einrichtung gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Die Institutsgleichstellungsbeauftragten sind in soziale, personelle und organisatorische Prozesse auf Institutebene eingebunden. <i>Sektionsgleichstellungsbeauftragte:</i> Für die 3 Sektionen der MPG (Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion – CPTS, Biologisch-Medizinische Sektion – BMS, Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion – GSHS) werden Gleichstellungsbeauftragte im Ehren- und Wahlamt auf zwei Jahre gewählt; sie erhalten personelle Unterstützung. Es besteht die Möglichkeit der Vertragsverlängerung. Pro Sektion werden eine Sektionsgleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen aus dem Kreis der Institutsgleichstellungsbeauftragten gewählt. Sie wirken bei der gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren und in den verschiedenen Gremien auf Sektionsebene mit.
Weitere Gleichstellungs- akteur_innen	<i>Kommission für Gleichstellungsfragen:</i> Die paritätisch besetzte Kommission mit je drei Vertreter_innen der Generalverwaltung und des Gesamtbetriebsrats plus Zentrale Gleichstellungsbeauftragte tagt mindestens zweimal jährlich. Sie unterstützt die Verwirklichung und Fortschreibung der Gesamtbetriebsvereinbarung und der Gleichstellungsgrundsätze. <i>Ständige Präsidentenkommission „Chancen“ unter Vorsitz einer Vizepräsidentin:</i> Mitglieder sind Wissenschaftliche Mitglieder, Vertreter_innen des Mittelbaus, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Referatsleitung „Nachwuchsförderung und Chancengleichheit“ <i>Sachgebiet Chancengleichheit/Familie und Beruf:</i> Das Sachgebiet Chancengleichheit/Familie und Beruf ist eine in Zentrale der MPG angesiedelte operative Einheit der Personalabteilung, die karrierefördernde Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt und umsetzt. www.mpg.de/chancengleichheit
Vernetzung	<i>MPG-intern:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Jahrestagung, Fortbildungen, Regionaltreffen <i>Vernetzung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Gleichstellungsbeauftragten anderer außeruniversitärer Forschungseinrichtungen:</i>

	<ul style="list-style-type: none"> - Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGBaF) - Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfifz) <p><i>Mitarbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten in:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Wissenschaft (BuKoF/HRK/AGbaF) - Netzwerk der Bundesgleichstellungsgesetz-Gleichstellungsbeauftragten <p><i>Kontakte und Kooperation der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)/Referat Chancengleichheit - CEWS: INTEGER (Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research) Implementierung und Evaluation von Gleichstellungsplänen, Center of Excellence Women and Science (Deutschland), Centre national de la recherche scientifique CNRS (Frankreich), Trinity College Dublin (Irland), Universität Šiauliai (Litauen) Teilnahme am Expert_innen-Hearing zum Abschlussbericht und Referentin beim Abschluss - EIGE (European Institute for Gender Equality) Europäische Union, Sitz des Instituts in Vilnius, Litauen Mitwirkung als Expertin bei der Definition von Good Practices für eine Gender Equality Toolbox - SAGE (Systemic Action for Gender Equality) Implementierung von Gleichstellungsplänen und Geschlechterforschung in verschiedenen Wissenschaftseinrichtungen in Irland, Portugal, Türkei, Bosnien-Herzegowina, Frankreich, Italien Mitglied Advisory Board - STAGES (Structural Transformation for Achievement of Equality in Science) Entwicklung von konkreten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft Mitglied German STAGES Committee (Zusammenstellung Fraunhofer Gesellschaft) - GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area) Förderung der Chancengleichheit in der Physik durch Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), D Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), NL; Karlsruher Institut für Technologie (KIT), D; Portia, UK; Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, IT; Max-Planck-Gesellschaft, D; Joanneum Research Forschungsgesellschaft, AT; ES; Universite de Geneve, CH; Consiglio Nazionale delle Ricerche, IT; Institutul National de Cercetare – Dezvoltare Pentru Fizica si Inginerie Nucleara „Horia Hulubei“ (IFIN-HH), RO; Ubyversytet Jagiellonski, PL; Centre National des la Recherche (CNRS), F Project partner, beneficiary Chair of the Governing Board of GENERA
Zentrale Handlungsfelder	
a)	Umsetzung der zentralen Gleichstellungsziele auf Instituts- und Sektionsebene
b)	Steigerung der Genderkompetenz der Akteur_innen auf allen Ebenen und in allen Bereichen (Leitung, Scientific Community, Wissenschaft, Administration)
c)	Gestaltung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als kompetente Berater_innen: Wahrnehmung, Einbindung, Anforderungen, Kompetenzen
Langfristige Ziele und Herausforderungen	
a)	Entwicklung und Umsetzung einer stimmigen und von der Scientific Community getragenen Max Planck Gender Policy

Informationsmaterialien

- a) Broschüre „Chancengleichheit und Nachwuchsförderung“
- b) Institute specific Gender Equality Measures
- c) Flyer „Key skills for your career“

Übersicht erstellt von:

Name	Dr. Ulla Weber
Funktion	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Kontaktdaten	ulla.weber@gv.zgb.de; 089.2108.1421

Stand: Juli 2016