



# Stand und Perspektiven der Chancengerechtigkeit 2022 - 2023



# Unsere gleichstellungspolitische Ziele (Auswahl):

- Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und unter den Professor\*innen durch **geschlechtergerechte Auswahlprozesse und Berufungsverfahren**
- die Förderung und Begleitung von **Nachwuchswissenschaftlerinnen**
- Eine **geschlechtergerechte Arbeitsgestaltung** durch Schaffung von Entlastungssystemen zur z.B. Stärkung der Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Privatleben

„Denn mit diesem Gleichstellungskonzept wollen wir die Hochschule weiter strategisch verändern, stärken und gemeinsam zukünftigen Herausforderungen mit innovativen Lösungen entgegentreten. Kein Wunsch ist größer als dass wir – die gesamte Hochschule – und allen voran die Leitungspersonen – dieses Konzept ab jetzt zum Leben erwecken.“

Quelle: Vorwort des Gleichstellungskonzepts der Hochschule Merseburg

# Aufgabe der gewählten Gleichstellungsbeauftragten nach HSG LSA §72:

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten (...) wirken

- auf die **Herstellung der Chancengleichheit** für Frauen und Männer und
- auf die **Vermeidung von Nachteilen** für weibliche Angehörige der Hochschule hin.
- [darauf hin], dass **Frauen in angemessener Weise in den Organen und Gremien der Hochschule vertreten sind.**
- ... in allen Angelegenheiten, die die weiblichen Hochschulangehörigen betreffen, insbesondere bei bevorstehenden **Personalmaßnahmen**, mit.
- Sie fördern die **Einbeziehung von Themen der Frauenforschung in die wissenschaftliche Arbeit** der Hochschulen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten (...) **berichten jährlich hochschulöffentlich** über den Stand ihrer Tätigkeit.

**Stimmrecht bei Berufungsverfahren (seit 2020)**

# Welche Expertise für Gleichstellungsarbeit an der Hochschule gibt es?

Gleichstellungskommission

Gleichstellungsbeauftragte  
(zentral und dezentral)

Zukünftig:  
Referentin für Gleichstellung  
(finanziert aus PP3)

Familiengerechte Hochschule  
Familienbüro

CASE Projekt  
(Bund-Länder-Programm  
FH Personal)

VERTRAUENSSTELLE  
(AGG-Beschwerdestelle für alle)

# Mitglieder der Gleichstellungskommission

**Hochschule:** Kathrin Stritzel  
Prof.in Gerlind Marx

**INW:** Kathrin Stritzel  
Prof. Rüdiger Klein

**SMK:** Antje Robitzsch  
Esther Stahl

**WIW:** Prof.in Gerlind Marx  
Katharina Hemming (2023 neu gewählt)

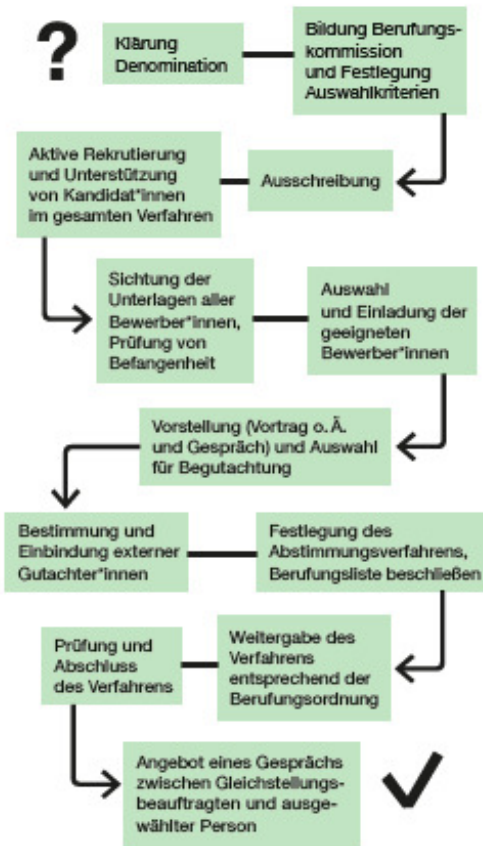
**Verwaltung:** Dr. Antje Gellerich  
Katja Labow

# Themen der Gleichstellungsarbeit 2023

- Mitwirkung der **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Stimmrecht** in den Berufungskommissionen
- Umsetzung der **neuen Berufsordnung** in den Berufungsverfahren
- Erstellung eines [Flyers für geschlechtergerechte Berufungsverfahren](#) gemeinsam durch CASE und LaKoG
- Fertigstellung des Gleichstellungskonzeptes durch eine AG
- Austausch und Absprachen für die Novellierung des Gleichstellungskonzeptes mit dem Rektorat und in den FB-Räten
- Novellierung des **Gleichstellungskonzeptes** mit einem einstimmigen Beschluss im Senat im November 2023

# Erstellung eines Flyers I

## BERUFUNGSVERFAHREN IM ÜBERBLICK



In den Hochschulen können Abläufe und einzelne Verfahrensschritte variieren. Berücksichtigen Sie Ihre hochschuleigene Berufsordnung sowie den zugehörigen Berufungsleitfaden.

## HINTERGRUND

Diese Handreichung wurde in Kooperation zwischen dem Verbundprojekt CASE – Center of Advanced Scientific Education – und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalts (lakog) erarbeitet.

Es wurden das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Juli 2021 sowie die aktuell gültigen Berufsordnungen der Hochschulen berücksichtigt.

## KONTAKT

Center of Advanced Scientific Education (CASE)

[www.hs-anhalt.de/CASE](http://www.hs-anhalt.de/CASE)

[www.hs-harz.de/CASE](http://www.hs-harz.de/CASE)

[www.hs-magdeburg.de/CASE](http://www.hs-magdeburg.de/CASE)

[www.hs-merseburg.de/CASE](http://www.hs-merseburg.de/CASE)

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika

[www.lkc-sachsen-anhalt.de/lakog](http://www.lkc-sachsen-anhalt.de/lakog)



KOORDINIERUNGSSTELLE  
GENDERFORSCHUNG &  
CHANGEGLEICHHEIT  
SACHSEN-ANHALT

lakog

Sachsen-Anhalt  
Landeskonferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten der  
Hochschule & Universitätsklinika

gefördert von



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Gemeinsame  
Wissenschaftskonferenz  
GWK

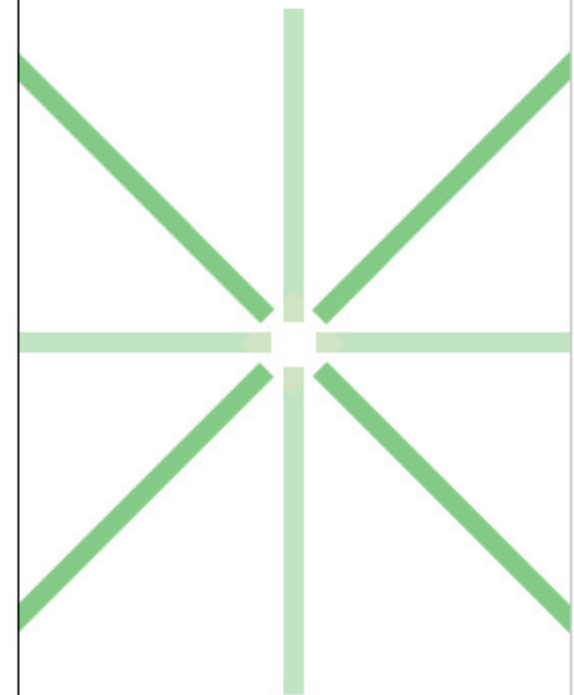


SACHSEN-ANHALT

#moderndenken

## Erfolgreiche und chancengerechte Berufungsverfahren

Einstieg und Impulse für Mitglieder in Berufungskommissionen an Universitäten und Hochschulen



Eine Kooperation zwischen dem Verbundprojekt CASE – Center of Advanced Scientific Education – und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalts (lakog)

# Erstellung eines Flyers II

## Bildung der Berufungskommission

- Sind mindestens drei stimmberechtigte Frauen in der Berufungskommission? (vgl. §36 (3) Satz 3 HSG LSA)
- Sind die Mitglieder der Berufungskommission vertraut mit den Anforderungen und Leitlinien der Chancengleichheit und mit den gleichstellungsrelevanten Qualitätsstandards der Hochschule?

## Festlegung der Auswahlkriterien

- Werden Gender- und Diversitykompetenz sowie Aspekte von Sozialkompetenz als Auswahlkriterien berücksichtigt?

## Wahrgenommene Ähnlichkeit

Wahrgenommene Ähnlichkeit führt zu Sympathie und einer positiveren Bewertung. Das betrifft sowohl Persönlichkeitseigenschaften (z. B. Extrovertiertheit), als auch weniger abstrakte Merkmale, wie gemeinsame Hobbys oder ein Abschluss von der selben Hochschule.

Cool, Sie war auf derselben Uni wie ich.

## Ausschreibung und aktive Rekrutierung

- Hat die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Stellungnahme?
- Wird die Ausschreibung in relevanten Netzwerken (femconsult o. Ä.) veröffentlicht?
- Ist die Ausschreibung fachlich und sprachlich breit formuliert, um eine große Anzahl der besten Kandidat\*innen anzusprechen?
- Erfolgt eine aktive Ansprache von Kandidat\*innen?

Zeichnungen der Eigenschaften von Bernd Holze

## Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Auswahl der Bewerber\*innen

- Werden Schutzfristen, Elternzeiten, Pflegezeiten etc. wertachätzend berücksichtigt (HSG LSA §35 (4))?
- Werden die Auswahlkriterien für alle Bewerber\*innen gleichermaßen und durchgängig angewandt?
- Werden die Kommissionsmitglieder einer Befangenheitsprüfung unterzogen?

Er war von Anfang an mein Favorit.

## Confirmation-Bias / Selektive Wahrnehmung

Informationen, die unsere Überzeugungen bestätigen, werden bevorzugt wahrgenommen, verarbeitet und erinnert. So werden auch Kandidat\*innen, welche zu Beginn des Auswahlverfahrens als Favorit\*innen galten, am Ende eingestellt, selbst wenn ihre Leistungen im weiteren Verlauf nur mittelmäßig waren.

## Vorstellung und Auswahl für Begutachtung

- Sind die Formate und Fragen identisch?
- Werden Angebote zur familiengerechten Hochschule, Dual Career oder weitere Maßnahmen genannt?
- Werden rechtswidrige Fragen unterlassen, wie z. B. Betreuung von Kindern, Schwangerschaft, Stillzeiten etc.?

## Auswahl der Bewerber\*innen zur Begutachtung

- Kann die Auswahl nachvollziehbar begründet werden?
- Basiert die Auswahl auf den vereinbarten Auswahlkriterien?

Der sieht aber SMIT aus...

## Halo-Effekt

Bereits bekannte Merkmale einer Person führen zu Annahmen über unbekannte Eigenschaften, selbst bei völliger Unabhängigkeit. So werden körperlich attraktiven Personen pauschal weitere positive Eigenschaften unterstellt (z. B. eine höhere kognitive Leistungsfähigkeit oder ein tadelloses Sozialverhalten).

## Gender-Bias

Die geschlechtliche Zuordnung einer Person aktiviert Stereotype und Vorurteile, welche zur Zuschreibung bestimmter Eigenschaften und Merkmale veranlassen, z. B.: Männer = Führungskompetenz, Frauen = Kommunikationsfähigkeit

Kinderbetreuung für Frauen?

Karrierewege für Männer?

## Bestimmung und Einbindung externer Gutachter\*innen

- Werden Gutachterinnen zur vergleichenden Qualifikation der Bewerber\*innen recherchiert und angefragt?

## Authority-Bias

Authority-Bias, Gruppendenken und Konformität sind Effekte, die in sozialen Gruppen auftreten. Der Einschätzung von Autoritätspersonen wird öfter gefolgt und die eigene Meinung wird an die erwartete Meinung der Gruppe angepasst bis hin zur Übernahme von Positionen, die offensichtlich falsch sind.

Bewerber\*in X ist eine komplette Katastrophe.

JA!

## Festlegung des Abstimmungsverfahrens, Abstimmung der Berufungsliste

- Erfolgt Abstimmung über (vorl.) Listenplatzierung geheim?
- Erfolgt der Berufungsvorschlag unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien, Bewerbungsunterlagen, Ergebnisse der persönlichen Vorstellung sowie der externen Gutachten der Bewerber\*innen?
- Wird auf mögliche (Gender-)Bias bei der Leistungs- und Eignungsbewertung geachtet?



# Novellierung des Gleichstellungskonzeptes mit Gültigkeit ab 2024



- Gleichstellungskonzept ist ein Instrument der Qualitätssicherung **der Hochschule/Leitung**
- Voraussetzung zur **Bewerbung** beim Professorinnenprogramm und bei Drittmittelanträgen innerhalb der EU sowie bei der Akkreditierung von Studiengängen
- **Gleichstellungskonzept**

# Themen der Gleichstellungsarbeit

- Mitarbeit an (fast) allen **Vorstellungsgesprächen**
- Regelmäßiger **Austausch mit dem Rektor** in der Sitzung der GK
- Beteiligung an Veranstaltungen der Hochschule, z.B. HIT
- Teilnahme an bundesweiten Veranstaltungen für die Gleichstellungsakteurinnen (z.B. **bukof**)
- **Mitarbeit** in den Kommissionen der bukof (Geschlechtergerechte Personalentwicklung, Rekrutierung)
- Durchführung von **Beratungen** zu verschiedenen Themen
- Vorstellung der **Umfrageergebnisse zur landesweiten Umfrage zu Diskriminierungsrisiken an Hochschulen** sowohl im Senat als auch hochschulöffentlich
- Mitorganisation des hochschulöffentlichen **Fachtages „Häusliche Gewalt“**

# Weitere Aspekte der Mitwirkung

- **Gremiensitzungen:** Senat, Fachbereichsräte, Gleichstellungskommission, Personalrat, Kommission Haushalt und Personal, Kommission Studium, Lehre und Weiterbildung
- **Mitwirkung Strukturentwicklung:** Gleichstellungskonzept, Rektoratsanträge (u. a. Namensänderung), Dienstvereinbarungen (u. a. Stellenausschreibung/-besetzung), Hochschulentwicklungsplan
- **Drittmittleinwerbung und -verwaltung:** PP3
- **Weiterbildung zu Gleichstellung- und Diversitätsthemen:** z.B.: Vorstellung der Auswertung der landesweiten Diskriminierungsumfrage
- **Kooperation intern:** Familiengerechte Hochschule, HOME Akademie, StuRa & FSR SMK, CampusKids, Personalrat
- **Kooperationen extern:** KGC, LaKoG LSA, bukof, Gleichstellungsbeauftragte LSA, AGG Netzwerkstelle, Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung (MLU)
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Webauftritt – [Seite für Chancengerechtigkeit](#)

# Berufungsverfahren 2023

**INW:** 3 laufende Verfahren, 4 Berufungen, ♂ 2

**SMK:** 6 laufende Verfahren, 1 Berufung, ♂ 0

**WIW:** 0 laufende Verfahren, 1 Berufung, ♂ 1

Aktuelle Anzahl an Professor\*innen der Hochschule:

**Professoren: 73 Professorinnen: 18**

**entspricht 24,66 % Frauenanteil bei den Professuren**

# Begleitung der Einstellungsverfahren für neue Mitarbeiter\*innen

## Stellenbesetzungsverfahren:

- ✓ 2021: ca. 80
- ✓ 2022: ca. 68
- ✓ **2023: ca. 78**

# Neuerungen im Jahr 2023

- **Nachwahl** der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten im FB WIW erfolgt
- **Beratungsraum** der Gleichstellungskommission ist umgezogen in die **1. Etage des Gartenhauses**
- Diesen Raum teilen sich **3 Institutionen**:
  - Vertrauensstelle
  - Boje e. V.
  - Gleichstellungskommission

FEM POWER Projekt

bis 12/2022

Nachtrag/

Vorgriff

# Was gibt es zum Projekt noch/wieder zu erwähnen?

Januar 2023

- **Abschlussbericht der Projektleitung** an die Investitionsbank Magdeburg

November 2023

- Information der Investitionsbank über den **Abschluss der Prüfung des Berichtes und dessen Anerkennung**

Nachfolgeprojekt für **weitere 4 Jahre** im **Oktober 2023** ausgeschrieben

- IB wurde vom Ministerium mit der Projektverwaltung des Nachfolgeprojektes beauftragt
- **Das erforderliche Votum** der KGC liegt vor und die Einholung der Unterschriften erfolgt durch die Forschungsreferenten



# Aktuell anstehende Aufgaben für 2024

- **Antragstellung** für das Projekt FEM POWER 2@HoMe
- Vorbereitung der **Antragstellung** im Professorinnenprogramm 4
- Beginn der **Umsetzung der Ziele** des novellierten Gleichstellungskonzeptes
- **Werbung für Kandidaturen** zur diesjährigen Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, u.a. auf der Personalversammlung
- **Sensibilisierung** für Gleichstellung und Anti-Diskriminierung
- **Gleichstellungarbeit professionalisieren** durch Weiterbildung und Vernetzung
- **Diskurs stärken**, u.a. durch Lunch Lectures
- Stärkung der **internen Vernetzung**

# Herausforderungen und Empfehlungen

- **Bekenntnis zur diskriminierungssensiblen Hochschule:** strukturelle Diskriminierung abbauen
- **Chancengerechtigkeit als Querschnittsthema**  
implementieren: Gender in der Lehre, Forschung und Verwaltung
- **Zukunftsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit:**  
Gleichstellung als strategisches Ziel verstehen  
z.B. Gender-Monitoring



# Wünsche, Hinweise oder Anregungen zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit?

Kontaktieren Sie:

**Gleichstellungsbeauftragte**

Dipl. Ing. Kathrin Stritzel

Sprechzeiten:

Mo 15:00 - 16:00 Uhr

Tel.: 03461 – 46 2176

E-Mail: [gleichstellung@hs-merseburg.de](mailto:gleichstellung@hs-merseburg.de)

