

BEITRAG DER ESF-FÖRDERUNG IN SACHSEN-AN-
HALT ZUR PARTIZIPATION VON FRAUEN IM AR-
BEITSLEBEN

BEWERTUNG DES SPEZIFISCHEN ZIELS 3

**ABSCHLUSSBERICHT DER EVALUATION
FRAUENSPEZIFISCHER PROJEKTE**

16.06.2021



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

**HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.**

www.europa.sachsen-anhalt.de

BEITRAG DER ESF-FÖRDERUNG IN SACHSEN-ANHALT ZUR PARTIZIPATION VON FRAUEN IM ARBEITSLEBEN

Ansprechpersonen:

Marcus Neureiter

Manager

M 0151 580 15-137

marcus.neureiter@ramboll.com

Nina Schwarz

Seniorberaterin

M 0151 44 006-252

nina.schwarz@ramboll.com

Autorinnen:

Scholz, Friederike

Schwarz, Nina

Washington, Johanna

INHALT

1.	Hintergrund	5
1.1	Sozio-ökonomische Ausgangslage	5
1.2	Gleichstellungspolitische Aktivitäten des Landes Sachsen-Anhalt	8
1.3	Förderung der Partizipation von Frauen im Arbeitsleben im ESF Sachsen-Anhalt	9
2.	Erkenntnisinteresse und Vorgehen der Evaluation	12
2.1	Fragestellungen der Evaluation	13
2.2	Methodisches Vorgehen	13
3.	Ergebnisse nach (Teil-)Aktionen	17
3.1	Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen (21.08dsz03.09.1.)	18
3.1.1	Überblick und Zielstellung	18
3.1.2	Beschreibung und Analyse	20
3.1.2.1	Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen	20
3.1.2.2	Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (MeCoSa)	33
3.1.3	Bewertung der Teilaktion	44
3.2	Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (FEM-Power)	45
3.2.1	Beschreibung und Analyse	46
3.2.2	Bewertung	63
4.	Fazit und Handlungsempfehlungen	64
4.1	Fazit	64
4.2	Handlungsempfehlungen	68
4.2.1	Konzeption der Maßnahmen	69
4.2.2	Umsetzung der Maßnahmen	70
4.2.3	Nutzung von Synergiepotenzialen	71
4.2.4	Ausgestaltung und Umsetzung des Monitorings	73
4.2.5	Verwaltungstechnische Umsetzung	75
4.2.6	Transfer vielversprechender Praxis	77
5.	Quellenverzeichnis	78
5.1	Programmdokumente und -daten	78
5.2	Literatur und statistische Daten	79

ABBILDUNGEN

Abbildung 1:	Einordnung der Gleichstellungserfolge der Hochschulen in Sachsen-Anhalt nach Indikatoren des CEWS-Hochschulrankings	7
Abbildung 2:	Einordnung der Maßnahmen im Spezifischen Ziel 3 in den Kontext der Ziele auf europäischer und Landesebene	9
Abbildung 3:	Indikatorik und Zielwerte für gleichstellungsrelevante Aktivitäten im ESF-OP	10
Abbildung 4:	Fokus der Evaluation	12
Abbildung 5:	Methodisches Vorgehen im Überblick	14
Abbildung 6:	Leitfragen zur Beschreibung und Analyse der Umsetzung der Förderung	17
Abbildung 7:	Interventionslogik „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“	22
Abbildung 8:	Beispiel der MUYM-Kanäle in sozialen Medien (Instagram und YouTube).....	28
Abbildung 9:	Interventionslogik „MeCoSa – Mentoring und Coachingprogramm Sachsen-Anhalt“.....	34
Abbildung 10:	Projektbausteine des Projekts MeCoSa	36
Abbildung 11:	Zentrale Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner im Rahmen von MeCoSa	40
Abbildung 12:	Karrierewege innerhalb des Hochschulsystems.....	52
Abbildung 13:	Handlungsfelder - FEM-Power	53
Abbildung 14:	Teilnehmerinnen von FEM-Power nach Einrichtungstyp.....	56
Abbildung 15:	Erwerbstatus von FEM-Power Teilnehmerinnen bei Eintritt	57
Abbildung 16:	Erwerbstatus von FEM-Power Teilnehmerinnen bei Austritt	58
Abbildung 17:	Frauenanteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und Universitäten in Sachsen-Anhalt	62

TABELLEN

Tabelle 1:	Fragestellungen der Evaluation.....	13
Tabelle 2:	Steckbrief "Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen" (21.08dsz03.09.1.).....	19
Tabelle 3:	Projektübersicht "Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen"	21
Tabelle 4:	Zielstellungen der Projekte in „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“	23
Tabelle 5:	Umgesetzte Aktivitäten der Projekte in „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“	25
Tabelle 6:	Erfolgsfaktoren und Herausforderungen in der Teilaktion „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“.....	33
Tabelle 7:	Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Rahmen von MeCoSa.....	44
Tabelle 8:	Steckbrief "FEM-Power"	46
Tabelle 9:	Abgrenzung von FEM-Power zum Professorinnen- und Tenure-Track-Programm ..	47
Tabelle 10:	Aufgabenbereiche der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit	49
Tabelle 11:	Spezifische Ziele der FEM-Power-Fallstudienstandorte entsprechend Ihrer Aktivitäten.....	52
Tabelle 12:	Aktivitäten der FEM-Power-Fallstudienstandorte	53
Tabelle 13:	Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Rahmen von FEM-Power	63

1. HINTERGRUND

Zum Stichtag 30. Juni 2020 lebten 2.186.684 Menschen in Sachsen-Anhalt, davon rund 51 Prozent (1.110.954) Frauen.¹ Dennoch stellt das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt fest: „Trotz gleicher Rechte und aller Fortschritte im Bereich der Gleichstellung sind die Chancen [von Frauen] in (...) [der] Gesellschaft, beispielsweise im Hinblick auf höchste Bildungsabschlüsse, berufliche Karrieren und gesellschaftliche oder politische Teilhabe, nach wie vor (...) ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt (...)“² Konkreter Ausgleichsbedarf für geschlechtsspezifische Ungleichheiten, Benachteiligung sowie den Ausgleich geschlechtsspezifischer Stereotype zeigt sich z.B. in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) sowie in Wissenschaft und Forschung und hinsichtlich beruflicher Aufstiegschancen im Allgemeinen.

1.1 Sozio-ökonomische Ausgangslage

Partizipation von Frauen im Arbeitsleben in Sachsen-Anhalt

Die **Erwerbstätigenquote** von Frauen ist in Sachsen-Anhalt in den letzten fünf Jahren von 72 auf 74 Prozent gestiegen und liegt damit leicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 73 Prozent. Die Differenz zwischen der Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen liegt 2019 bei drei Prozentpunkten zugunsten der Erwerbstätigenquote von Männern.³ Im Jahr 2019 sind sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in den ostdeutschen Flächenländern mit jeweils 87 Prozent höhere Anteile an beschäftigten Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt als in Deutschland insgesamt mit 81 Prozent.

49,1 Prozent der im Jahr 2020 (Stichtag: 31. März 2020) insgesamt 797.520 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt sind Frauen. Von den 243.686 in Teilzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind dagegen 79,2 Prozent (193.041) Frauen.⁴ Zum selben Zeitpunkt liegt der Anteil der Frauen bei geringfügig entlohnten Beschäftigten bei 55,1 Prozent.⁵

Mit der ungleichen Verteilung der Beschäftigungsformen geht auch ein Unterschied hinsichtlich des **Bruttoverdienstes** zwischen Männern und Frauen einher. Der Bundesdurchschnitt des Gender Pay Gap (unbereinigt) liegt 2019 bei 19 Prozent. Sachsen-Anhalt liegt mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 7 Prozent im ostdeutschen Durchschnitt.⁶ Konkret schlägt sich dieser Gender Pay Gap in den Bruttostundenverdiensten nieder: In Sachsen-Anhalt verdienen Frauen unabhängig von ihrer Beschäftigungsform im Jahr 2018 mit 15,35 Euro / Stunde durchschnittlich 1,10 Euro weniger als Männer (16,45 Euro / Stunde).⁷ Da Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt sind, ist zu erwarten, dass der für die eigenständige Existenzsicherung relevante Bruttomonatslohn von Frauen deutlich geringer ausfällt als der von Männern.

2018⁸ waren 32 Prozent der Führungskräfte von Betrieben mit nur einer Person auf **Führungsebene**⁹ in Sachsen-Anhalt weiblich, der Anteil schwankt seit 2004 lediglich zwischen 31 und 33

¹ Statistisches Landesamt (2019): Bevölkerung, Erwerbstätigenrechnung, Mikrozensus, EVS, Bevölkerungsstand, verfügbar unter: <https://statistik.sachsen-anhalt.de/themen/bevoelkerung-erwerbstaetigenrechnung-mikrozensus-evs/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/>, zuletzt abgerufen am 16.12.2020.

² Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, verfügbar unter: <https://mj.sachsen-anhalt.de/themen/gender-mainstreaming/publikationen-dokumente/>, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.

³ Eurostat (2020): Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (%). Verfügbar unter: Employment rates by sex, age and NUTS 2 regions (%) - Products Datasets - Eurostat (europa.eu), zuletzt abgerufen am 16.12.2020

⁴ Bundesagentur für Arbeit (2020): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen) - Sachsen-Anhalt, verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/iiiia6/beschaefigung-sozbe-qheft/qheft-15-0-202003-xls.xls?__blob=publication-file&v=1, zuletzt abgerufen am 11.12.2020.

⁵ Ebd.

⁶ Statistisches Bundesamt (2020): Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern von 2014 bis 2019. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html>, zuletzt abgerufen am 16.12.2020.

⁷ Statistisches Bundesamt (2020): Bruttostundenverdienste und Gender Pay Gap 2018 nach Bundesländern. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bgbp-stunden-laender-2018.html>, zuletzt abgerufen am 24.02.2021.

⁸ Neuere Zahlen sind zum Zeitpunkt des Verfassens nicht verfügbar.

⁹ Dies ist u.a. auf die kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur zurückzuführen. 85 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt werden von einer einzigen Person geführt. Dabei handelt es sich um Betriebe mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen eins und über 250. Mit der Größe des Betriebes steigt auch die Zahl der Führungskräfte. Vgl. Institut SÖSTRA – SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2019): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 23. Welle 2018, Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.), verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/Pn18_Sachsen-Anhalt_Langfassung_FINAL_2019-07-04_2_.pdf, zuletzt abgerufen am 19.05.2020.

Prozent¹⁰ und ist damit seit einiger Zeit stabil. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Betrieben mit nur einer Person auf Führungsebene liegt im Vergleich dazu in Ostdeutschland bei 30 Prozent, in Westdeutschland bei 24 Prozent.

Partizipation von Frauen im MINT-Bereich sowie in Wissenschaft und Forschung

Zudem sind Frauen in einigen **Branchen** weiterhin **unterrepräsentiert**, insbesondere in den MINT-Berufen sowie in Wissenschaft und Forschung. Laut Gleichstellungsatlas des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) beträgt der Anteil von Frauen an den Auszubildenden in **MINT-Ausbildungsberufen** für 2018 in Sachsen-Anhalt zehn Prozent.¹¹ Zwar verzeichnet das Bundesland seit 2007 einen Zuwachs von rund drei Prozent, jedoch liegt es damit unterhalb des Bundesdurchschnitts von elf Prozent. In der **Berufsgruppe MINT** gibt es im Jahr 2019 in Sachsen-Anhalt 178.166 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei lediglich 16 Prozent (28.297) liegt. Damit liegt der Frauenanteil in dieser Berufsgruppe in Sachsen-Anhalt auf demselben Niveau wie der bundesdeutsche Durchschnitt (ebenfalls 16 Prozent), allerdings unter dem Frauenanteil in dieser Berufsgruppe im Vergleich mit anderen ostdeutschen Bundesländern (18 Prozent). Eine ungleiche Verteilung von Männern und Frauen zeigt sich auch mit Blick auf die **Studierenden in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern**. So lag 2019 der Frauenanteil an Studierenden beispielsweise in den Fächern Physik und Astronomie in Sachsen-Anhalt bei 28 Prozent¹² und damit etwas unter dem bundesweiten Durchschnitt von 30 Prozent.¹³ Im Fach Informatik lag der Frauenanteil in Sachsen-Anhalt bei 22 Prozent und damit gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt (22 Prozent).¹⁴

Als Orientierungspunkt für die Bewertung von Leistungen von Universitäten, Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen im Bereich der Gleichstellung wird für das **Hochschulranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS-Hochschulranking)** die Logik des sogenannten Kaskadenmodells der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)¹⁵, „(...) nach dem die Bezugsgröße beispielsweise für Zielvorgaben einer wissenschaftlichen Einrichtung der Frauenanteil in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe gewählt wird.“¹⁶, herangezogen. In der differenzierten Betrachtung der Gleichstellungserfolge von Hochschulen laut CEWS-Hochschulranking und eigenen Recherchen zeigt sich für Sachsen-Anhalt im Bereich der Gleichstellung ein gemischtes Bild:

- Beim **Studierendenindikator**¹⁷ gehört Sachsen-Anhalt im bundesweiten Vergleich zur **Spitzengruppe**¹⁸. Das bedeutet, dass der Anteil von Frauen in Studienfächern mit einem bundesweit geringen Frauenanteil vergleichsweise hoch ist.
- Zwar verzeichnet Sachsen-Anhalt eine Steigerung **des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal** zwischen den Jahren 2012 und 2017 von 1,5 Prozentpunkten, befindet sich damit jedoch im bundesweiten Vergleich (weiterhin) in der **Schlussgruppe** hinsichtlich des Frauenanteils bei wissenschaftlichem Personal.¹⁹

¹⁰ Ebd.

¹¹ BMFSFJ (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/160308/ebc21c9396d2055f3754889a59c884ac/4--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 30.10.2020.

¹² Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2020): Statistischer Bericht: Studierende an Hochschulen. Verfügbar unter: https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesaemter/StaLa/startseite/Themen/Bildung/Berichte/Hochschulen-Hochschulfinanzen/6B301_2019-A.pdf, zuletzt abgerufen am 16.12.2020.

¹³ Statistisches Bundesamt (2020): Studierende an Hochschule, Wintersemester 2019/2020. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410207004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 16.12.2020.

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Das Kaskadenmodell wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für die Wissenschaft entwickelt und folgt der Idee, „dass sich die Zielwerte auf jeder Karrierestufe an den Istwerten der darunter liegenden Karrierestufe orientieren sollten.“ (Quelle: DFG (2017): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. Verfügbar unter: https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf.)

¹⁶ Loether, Andrea (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019, verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64113>, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.

¹⁷ Der Studierendenindikator gibt den Anteil der Studentinnen an den jeweiligen Hochschulen in Fächern an, in denen der Studentinnenanteil bundesweit unter 40 Prozent liegt. Vgl. Loether, Andrea (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019, verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64113>, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.


¹⁸ „Das CEWS-Hochschulranking weist keine einzelnen Rangplätze aus, sondern bildet drei Ranggruppen: Spitzengruppe, Mittelgruppe und Schlussgruppe. Die Zuordnung zu den Ranggruppen erfolgt für die meisten Indikatoren über Quartile: Zur Spitzengruppe gehören die besten 25 Prozent, zur Schlussgruppe das Viertel an Hochschulen mit den schlechtesten Werten. Für die Trendindikatoren werden Schwellenwerte gesetzt.“, Loether, Andrea (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019, verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64113>, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.

¹⁹ Vgl. Loether, Andrea (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019, verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64113>, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.

- In Bezug auf den **Frauenanteil an Promotionen** von 43,8 Prozent sowie an **Habilitationen** von 33,3 Prozent befindet sich Sachsen-Anhalt im bundesweiten Vergleich in der **Mittelgruppe**.
- Im Bereich der **Professuren** gehört Sachsen-Anhalt mit einem Frauenanteil von 22,9 Prozent zur **Schlussgruppe**.
- Der Frauenanteil bei den **Juniorprofessuren** ist in Sachsen-Anhalt mit 28,1 Prozent weit unter dem Bundesdurchschnitt.

Dadurch wird deutlich: Auch im Bereich der **Wissenschaft und Forschung** besteht der Geschlechterunterschied weiterhin fort. Laut CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 bewegt sich das Land Sachsen-Anhalt hinsichtlich der Gleichstellungserfolge von Hochschulen **insgesamt** im bundesweiten Vergleich im **Mittelfeld (Rang 8)**. Insbesondere wird deutlich, dass sich der vergleichsweise hohe Studentinnenanteil in Fächern, in denen Frauen tendenziell unterrepräsentiert sind, noch nicht auf höheren Qualifizierungsebenen niederschlägt.

Abbildung 1: Einordnung der Gleichstellungserfolge der Hochschulen in Sachsen-Anhalt nach Indikatoren des CEWS-Hochschulrankings

Frauenanteil an...	Sachsen-Anhalt	Deutschland	Trend 2007-2018
 Promotionen (2018)	43,8 %	45,2 %	↗
Wiss. Personal (2019)*	42,9 %	- %	
Juniorprofessuren (2018)	28,1 %	46,6 %	↘
Habilitationen (2018)	33,3 %	31,6 %	↗
Professuren (2018)	22,9 %	24,7 %	↗

Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting basierend auf BMFSFJ (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland; außer *: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2020): Statistische Berichte, Bildung, Personal an Hochschulen. Verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/STSerie_mods_00000046.

1.2 Gleichstellungspolitische Aktivitäten des Landes Sachsen-Anhalt

In der **Koalitionsvereinbarung** zwischen CDU, SPD und Bündnis 90/Die Grünen für die Legislaturperiode 2016 bis 2021 bekennt sich die Landesregierung zum Ziel der „vollständigen Gleichstellung von Mann und Frau“ und leitet daraus einen politischen Gestaltungsauftrag sowie Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe ab.²⁰ Bereits in den vorherigen Legislaturperioden hat das Land diesen Auftrag für sich definiert und umfassende Anstrengungen unternommen, diesen Auftrag strategisch zu verankern und die Rahmenbedingungen zur Förderung von Maßnahmen zum Abbau von geschlechterspezifischen Ungleichheiten und Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu setzen.

So wurde 2013 bspw. das **Gender Mainstreaming-Konzept** der Landesregierung Sachsen-Anhalts 2012 bis 2016 vom Kabinett beschlossen. Bereits 2002 wurde mit Beschluss der Landesregierung die **interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) Gender Mainstreaming** gebildet, deren Auftrag die Entwicklung eines Konzepts zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Landesverwaltung sowie die Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming-Konzepts ist. Zudem hat die Landesregierung 2014 das „**Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt**“ beschlossen, „um die Gleichstellungspolitik in der Breite zu verankern“. Im Fokus des Landesprogramms stehen die Bereiche Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit, Partizipation und Antigewaltarbeit.²¹ Sowohl die Bündelung der Maßnahmen zur Umsetzung des Landesprogramms sowie des Gender Mainstreaming-Konzepts inklusive der Federführung der IMAG Gender Mainstreaming liegt in der Verantwortung der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik im Geschäftsbereich des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung.

Die rechtlichen Grundlagen für die gleichstellungspolitischen Aktivitäten bilden neben der europäischen- und bundespolitischen Rahmung (z.B. Art. 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie Art. 3 des Grundgesetzes) und darauf aufbauend der Beschluss der Landesregierung über die Wahrnehmung der Frauenpolitik im Land Sachsen-Anhalt (1998), auch die gemeinsame Geschäftsordnung der Ministerien sowie ferner Artikel 34 der Landesverfassung. Nach diesem verpflichtet sich das Land und seine Kommunen dazu, „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern“.

Als „Dach“ aller gleichstellungspolitischen Aktivitäten leitet Sachsen-Anhalt im Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt folgende gleichstellungspolitische Ziele ab:

- „die Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen,
- die Durchsetzung von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit,
- die Sicherung der Gleichstellung in Entscheidungsgremien,
- der Schutz der Würde und Unversehrtheit,
- die Gleichstellung im Rahmen der Europapolitik sowie als Querschnittsziel,
- und schließlich die Ausrichtung aller Verwaltungsverfahren auf Geschlechtergerechtigkeit / Gender Mainstreaming“.²²

Neben den o.g. Aktivitäten werden zudem Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) genutzt, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Unterschiede im Arbeitsleben, insbesondere im MINT-Bereich sowie in Wissenschaft und Forschung, abzubauen. Damit sollen Geschlechterstereotypen aufgebrochen und beseitigt, das berufliche Fortkommen von Frauen gefördert, soziale Ausgrenzung reduziert und Frauen ermutigt werden, zukunftssträchtige Berufe auszuüben.²³ Übergeordnetes, im ESF-OP 2014-2020 des Landes Sachsen-Anhalt formuliertes Ziel ist, „die Gleichstellung von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu erreichen.“²⁴

²⁰ Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, SPD und Bündnis 90/Die Grünen 2016-2021. Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig, verfügbar unter: https://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/STK/Dokumente/Koalitionsvertrag2016-2021.pdf, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.

²¹ Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt, verfügbar unter: <https://mj.sachsen-anhalt.de/themen/gender-mainstreaming/publikationen-dokumente/>, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.

²² Ebd.

²³ Ebd.

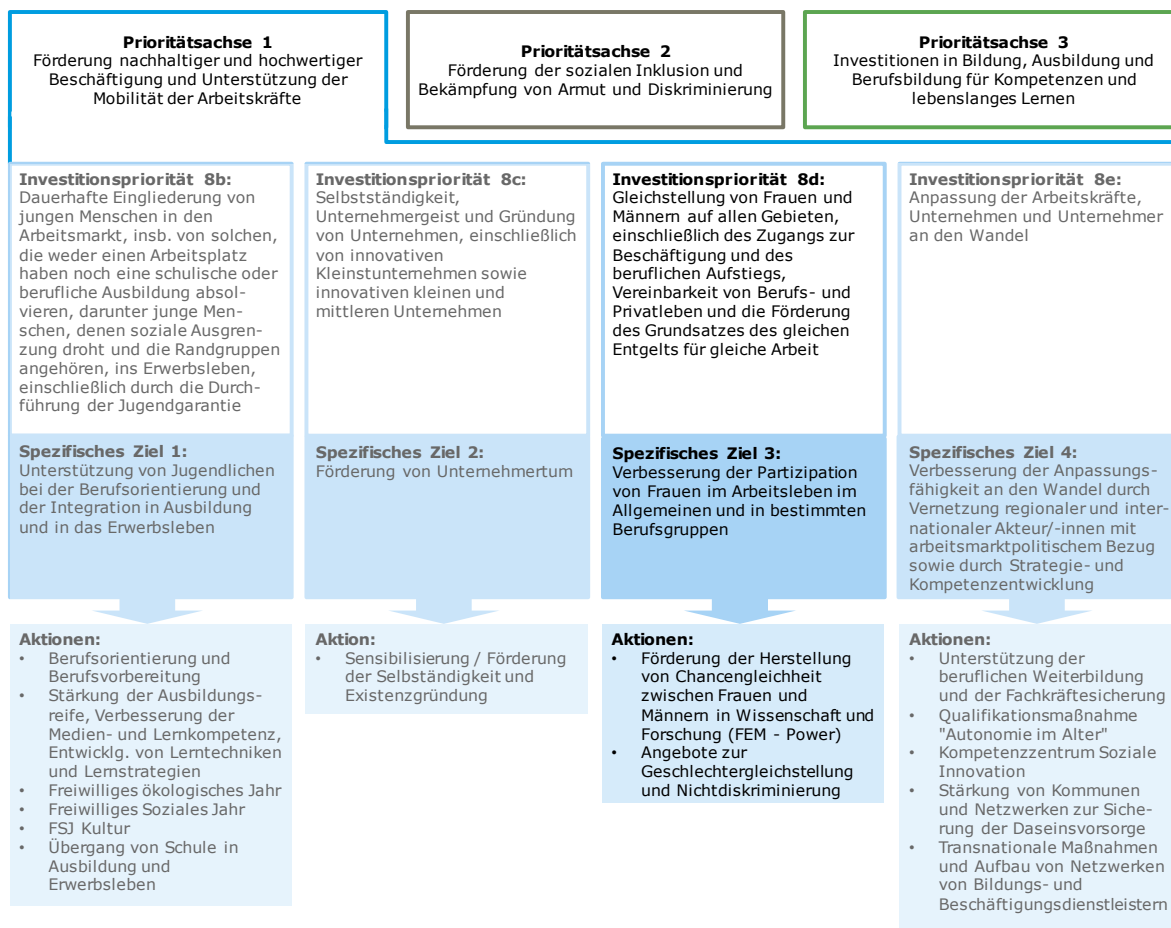
²⁴ Operationelles Programm für den Europäischen Sozialfonds des Landes Sachsen-Anhalt 2014-2020 (2018), verfügbar unter: <https://europa.sachsen-anhalt.de/esi-fonds-in-sachsen-anhalt/ueber-die-europaeischen-struktur-und-investitionsfonds/esf/operationelles-programm-esf/>, zuletzt abgerufen am 17.04.2020.

1.3 Förderung der Partizipation von Frauen im Arbeitsleben im ESF Sachsen-Anhalt

Die „Verbesserung der Partizipation von Frauen im Arbeitsleben im Allgemeinen und in bestimmten Berufsgruppen“ ist als Spezifisches Ziel (SZ 3) im Bereich der Prioritätsachse 1 „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ im ESF-OP 2014-2020 des Landes Sachsen-Anhalt verankert (siehe Abbildung 2). Damit zählt das Spezifische Ziel 3 auf die Erreichung des „Beschäftigungsziels“ im Rahmen der EU-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum und zur wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Kohäsion - „die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer soll mindestens 75 Prozent betragen“²⁵ - ein. Dieses wird im Rahmen des nationalen Reformprogramms 2020 für Deutschland weiter operationalisiert. Demnach strebt Deutschland eine Erwerbstätigenquote für 20- bis 64-Jährige von 77 Prozent an.²⁶

Die Aktionen im Spezifischen Ziel 3 sind zudem direkt mit dem Querschnittsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern verbunden. Im Operationellen Programm des Landes Sachsen-Anhalts wird das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, im Rahmen einer "Doppelstrategie" adressiert.²⁷ So soll u.a. mit spezifischen Fördermaßnahmen der Anteil von Frauen in bestimmten Handlungsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht werden.

Abbildung 2: Einordnung der Maßnahmen im Spezifischen Ziel 3 in den Kontext der Ziele auf europäischer und Landesebene



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting auf Basis Operationellen Programms für den Europäischen Sozialfonds des Landes Sachsen-Anhalt 2014-2020.

²⁵ https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/ESF/OP_ESF/18_04_24_OP_ESF_genehmigt.pdf.

²⁶ Vgl. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Europa/nationales-reformprogramm-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=16.

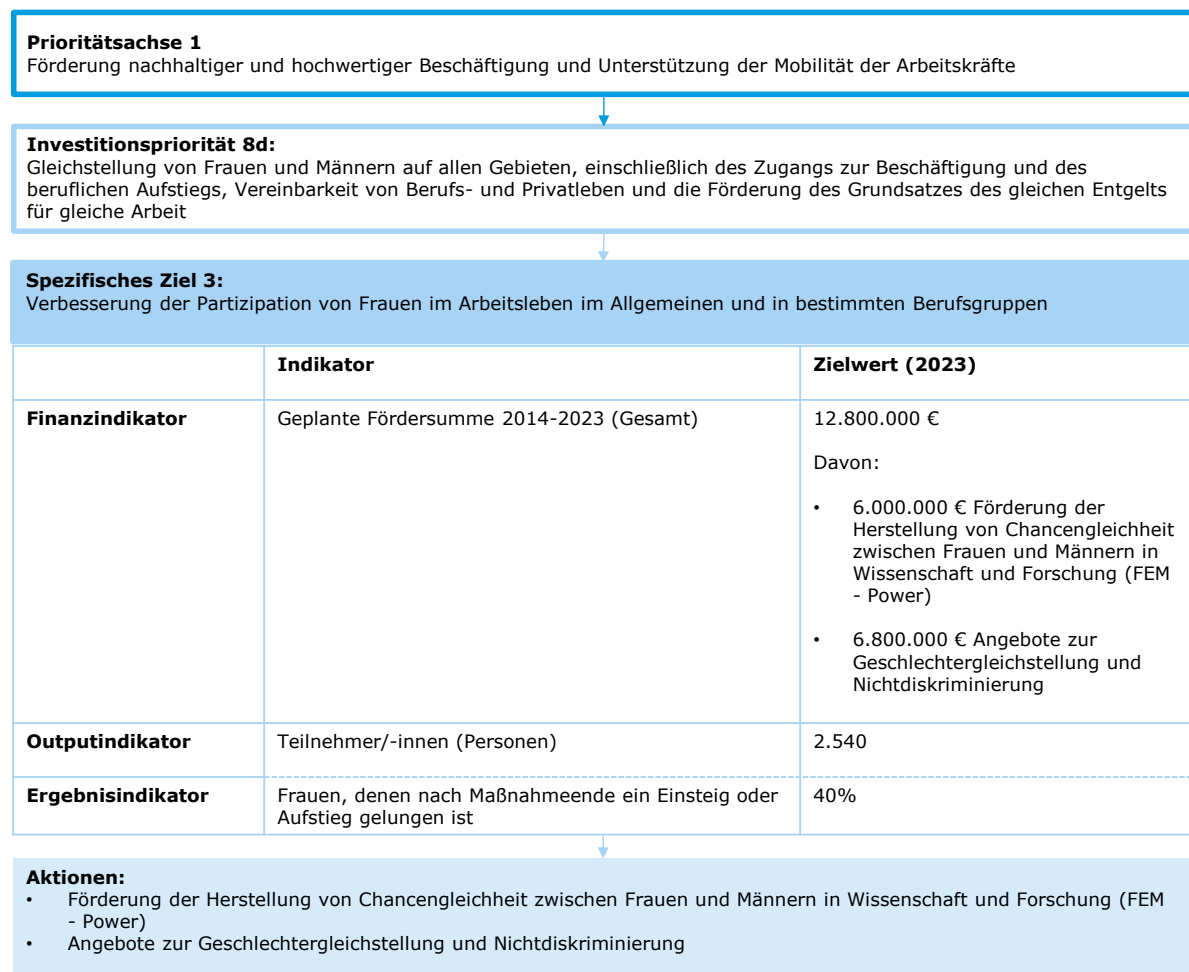
²⁷ Vgl. ESF-OP Sachsen-Anhalt (2018), S. 153ff.

Zur Erreichung des Spezifischen Ziels 3 werden zwei Aktionen umgesetzt:

- a) Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung und
- b) Angebote zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung.

Für diese Aktionen unter dem Spezifischen Ziel 3 stehen rund 13 Mio. Euro an Gesamtmitteln (ESF-Mittel und nationale Kofinanzierung) für die Förderperiode 2014-2020 zur Verfügung. Ziel ist es, mehr als 2.500 Personen mit den Aktionen zu erreichen; von jenen, die an den Maßnahmen teilnehmen, soll nach Projektaustritt 40 Prozent ein Einstieg oder Aufstieg gelungen sein (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Indikatorik und Zielwerte für gleichstellungsrelevante Aktivitäten im ESF-OP



Quelle: ESF-OP & Bewertungsplan ESF, Stand Finanzplan ESF V2.4; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Im Folgenden werden die entsprechenden Aktionen näher beschrieben:

Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (Aktion 21.08dsz03.08.0.)

Die Aktion liegt in fachlicher Verantwortung des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt (MW). Gefördert werden Maßnahmen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes zur Erhöhung der Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen der Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen, insbesondere auf bestimmten Karrierestufen (Promotion, Post-Doc, Professuren) und/oder bestimmten Fächern (besonders im MINT-Bereich) sowie in Gremien und auf Führungspositionen der Wissenschaft entsprechend dem Kaskadenmo-

dell, z. B. durch Forschungsstellen und/oder -stipendien für Frauen, Maßnahmen zur Netzwerkbildung und Koordination von Gleichstellungs- und Gendermaßnahmen sowie kooperativen Promotionen von Frauen an Fachhochschulen.

Angebote zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

Die Aktion liegt in fachlicher Verantwortung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (MJ). Gefördert werden folgende Teilaktionen:

- *Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure (21.08dsz03.09.1.):* In der Teilaktion sollen zum einen Schülerinnen ab der 11. Klasse und junge Frauen mit Hochschulzugangsberechtigung Berufs- und Studienorientierung im MINT-Bereich erhalten. Zum anderen werden Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen unterstützt. Darüber hinaus richten sich spezifische Fördermaßnahmen an Alleinerziehende, um deren Beschäftigungschancen zu erhöhen. Schließlich werden Unterstützungsangebote und -maßnahmen zur Vermeidung der Diskriminierung von Frauen gefördert.²⁸
- *Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter – Gender Mainstreaming (21.08dsz03.09.2.):* In der Teilaktion werden Unterstützungs-, Begleitungs- und Beratungsleistungen sowie Einzelprojekte gefördert, die der Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen. Darüber hinaus werden gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure unterstützt.²⁹

Damit ergibt sich insgesamt ein relativ breites Portfolio an Unterstützungsangeboten, die es für die Evaluation erforderlich machen, sich auf bestimmte Maßnahmenbereiche zu konzentrieren.

²⁸ Siehe Projektauswahlkriterien im ESF-OP in Sachsen-Anhalt, unter folgendem Link aufrufbar: Link <https://www.efreporter.de/confluence/display/VADE/5.4+Projektauswahlkriterien+%28PAK%29+EFRE%2C+ESF+und+ELER>

²⁹ Ebenda.

2. ERKENNTNISINTERESSE UND VORGEHEN DER EVALUATION

Gemäß Bewertungsplan³⁰ soll mit der Evaluation der Beitrag des ESF zur Partizipation von Frauen im Arbeitsleben in Sachsen-Anhalt analysiert und bewertet werden. In Fachgesprächen³¹ haben sich die aktionsverantwortlichen Fachreferate dafür ausgesprochen, den **Fokus der Evaluation** auf konkrete Aktivitäten der Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung sowie im MINT-Bereich zu legen. Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick zu den jeweiligen (Teil-)Aktionen, Maßnahmen und Projekten (siehe Abbildung 4). Hervorgehobene Maßnahmen bzw. Projekte der (Teil)-Aktionen werden in der Evaluation fokussiert:

Abbildung 4: Fokus der Evaluation

Aktion	Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung		Angebote zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung			
Teilaktion		Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure			Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter – Gender Mainstreaming	
Maßnahmen-ebene	FEM-Power	Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen	Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen	Erhöhung der Chancen von Alleinerziehenden	u.a. Beratung/Workshops der AGG Netzwerkstelle	u.a. Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit; Fortbildungsmaßnahmen
Projekt-ebene		<ul style="list-style-type: none"> • Select MINT • Make up your MINT • FEMININ 	<ul style="list-style-type: none"> • MeCoSa 	<ul style="list-style-type: none"> • MIKA • EddA 		

Quelle: eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Auf Maßnahmenebene sind damit „FEM-Power“, die „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“ sowie die „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“ Gegenstand der Evaluation. Gründe für diese Fokussierung sind:

- Im Bereich Wissenschaft und Forschung sowie MINT-Berufen sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert (siehe Kapitel 1)³²
- Die ausgewählten Maßnahmen bzw. Projekte decken zusammen zudem einen großen Teil des für das Spezifische Ziel 3 eingeplanten Budgets ab und tragen prinzipiell zu ähnlichen und teils gemeinsamen Zielen bei.
- Daher richten sich auch die im Bewertungsplan formulierten spezifischen Fragestellungen ausschließlich an Förderaktivitäten im MINT-Bereich sowie in der Wissenschaft und Forschung.
- Nicht zuletzt werden Informationen benötigt, um die Maßnahmen für die neue Förderperiode weiterzuentwickeln.

³⁰ Der Bewertungsplan des ESF-OP in Sachsen-Anhalt ist unter folgendem Link aufrufbar: https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/ESF/OP_ESF/16_08_12_Bewertungsplan_EFRE_ESF_2014-2020_neue_Anlage.pdf

³¹ Die Fachgespräche fanden am 31. März 2020 im Rahmen von zwei Telefonkonferenzen statt.

³² Die Aktivitäten der AGG-Netzwerkstelle und zur Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter hingegen zielen auf die allgemeine Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung ab und weisen damit eine deutlich andere Wirkungslogik auf.

2.1 Fragestellungen der Evaluation

Aus dem Bewertungsplan, den Fachgesprächen mit den fachlich zuständigen Referaten in MW und MJ sowie der EU-VB EFRE/ESF und nicht zuletzt einer Abfrage in der Lenkungsgruppe wurden konkrete **Fragen zu den Förderaktivitäten** abgeleitet, sowie entsprechende Analysestrategien entwickelt, um die unterschiedlichen Fragen zu beantworten. Tabelle 1 fasst die zentralen, übergreifenden Fragestellungen zusammen. Darüber hinaus wurden für einzelne Förderaktivitäten weitere, spezifische Fragestellungen formuliert, die in Kapitel 3 aufgegriffen werden.

Tabelle 1: Fragestellungen der Evaluation

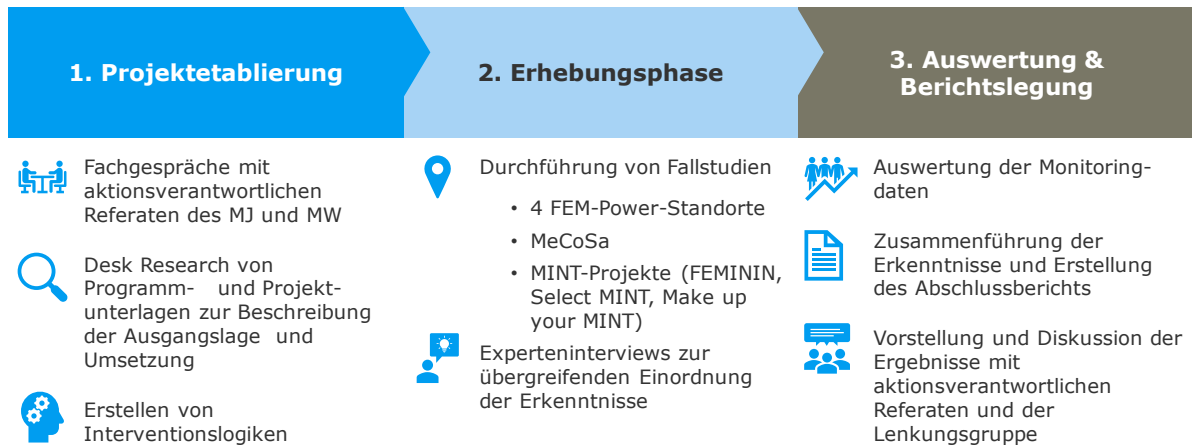
Aspekt	Fragestellungen
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Aktivitäten werden umgesetzt? • Welche Zielgruppen werden erreicht? • Wie kann die Umsetzung der Maßnahmen optimiert werden? • Was sind zentrale Erfolgsfaktoren bzw. Hemmnisse der Projektumsetzung? • Welche Kooperationen und Synergien zwischen den Maßnahmen gibt es?
Ergebnisse und Wirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Wie entwickelt sich der Ergebnisindikator „Frauen, denen nach Maßnahmenende ein Einstieg oder ein Aufstieg gelungen ist“ in den Jahren 2018, 2020 und 2023? • Inwieweit ist dieser geeignet, um Fortschritte abzubilden? • Mit welchen anderen Indikatoren könnten Ergebnisse der Förderung ggf. besser abgebildet werden?
Bewertung	<ul style="list-style-type: none"> • Welchen Beitrag leistet die Förderung zum Spezifischen Ziel 3? • Inwieweit konnte die Partizipation von Frauen im Erwerbsleben im Allgemeinen und in bestimmten Berufsgruppen verbessert werden? • Welchen Beitrag leisten die Maßnahmen zu dieser Entwicklung und zu den Zielen der Unionsstrategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, insb. zum Beschäftigungsziel? • Welchen Beitrag können die Maßnahmen durch ihr Zusammenwirken für die Chancengleichheit entsprechend des Kaskadenmodells leisten? • Welche Synergieeffekte mit anderen Spezifischen Zielen gibt es? • Welchen Beitrag leisten die Maßnahmen für die jeweiligen Qualifikationsstufen?
Nicht-intendierte Effekte	<ul style="list-style-type: none"> • Welche nicht-intendierten positiven und / oder negativen Effekte haben die Förderaktivitäten?
Weiterentwicklung bzgl. neuer Förderphase (Lessons Learned)	<ul style="list-style-type: none"> • Wie könnten die Förderaktivitäten für die nächste Förderphase 2021-2027 weiterentwickelt werden, und zwar hinsichtlich... <ul style="list-style-type: none"> ○ Fördergegenstand, ○ Zusammenwirken und ○ Wirksamkeit und Nachhaltigkeit? • Welche Erkenntnisse lassen sich ggf. grundsätzlich auf den Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsmarkt übertragen?

Auf dieser Grundlage und insbesondere auf Basis der Fachgespräche mit den aktionsverantwortlichen Referaten und der EU-VB hat Ramboll Management das im Anschluss beschriebene methodische Vorgehen der Evaluation zu dem Spezifischen Ziel 3 ausgearbeitet.

2.2 Methodisches Vorgehen

Die Evaluation wurde zwischen Juni und Dezember 2020 durchgeführt und stand somit unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Die einzelnen Schritte der Evaluation sind in Abbildung 5 überblicksartig zusammengefasst und werden im Folgenden näher beschrieben.

Abbildung 5: Methodisches Vorgehen im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

1. Projektetablierung



Die **Fachgespräche mit den fachlich verantwortlichen Referaten im MJ und MW** dienen der Einordnung der Fördergegenstände, der Sammlung wichtiger Hintergrundinformationen und sowie der Präzisierung des Erkenntnisinteresses. Nach Präzisierung der zu betrachtenden (Teil-)Aktionen im Rahmen der Evaluation wurde ein weiteres, vertiefendes Interview mit dem MJ zu den Projekten FEMININ, Select MINT und Make up your MINT geführt.



Im Rahmen des Desk Research wurden u.a. alle **vorliegenden Informationen zu den (Teil-)Aktionen bzw. konkreten Maßnahmen** ausgewertet. Die fallbezogenen Unterlagen umfassen die Projektanträge und Vorhabenskizzen sowie Sach-, Zwischen- und Abschlussberichte. Die Auswertung der Daten- und Dokumente dient dazu, die Ausgangslage der (Teil-)Aktionen zu beschreiben und die Umsetzung der Projekte zu vergleichen.



Basierend auf den Ergebnissen der Dokumentenanalyse und Gesprächen mit den zuständigen Fachreferaten (MJ und MW) haben wir **Interventionslogiken für die Maßnahmen „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“ sowie „Unterstützung von Karrieren in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“** entwickelt, welche dem Grundverständnis dienen und zentrale Umsetzungsschritte und Wirkungen im Verlauf skizzieren. Sie strukturieren die Datenerhebung und schaffen einen Referenzrahmen, um die Ergebnisse der Evaluation zu interpretieren und zu bewerten. Aufgrund der vor allem strukturell ansetzenden und damit komplexen Förderung sowie einer großen Heterogenität der Projektansätze zwischen den Projektstandorten (siehe Kapitel 4.2) wurde an dieser Stelle auf die Entwicklung einer übergreifenden Interventionslogik für „**FEM-Power**“ verzichtet.

2. Erhebungsphase



Den Kern der Evaluation bildeten **Fallstudien**. Dazu wurden die Projekte MeCoSa, FEMININ, Make up Your MINT und Select MINT untersucht. Im Rahmen von FEM-Power wurden vier Fallstudienstandorte ausgewählt. Bei der Auswahl der Standorte wurden u.a. unterschiedliche Formen wissenschaftlicher Institutionen (Universitäten, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) sowie deren regionale Verteilung in Sachsen-Anhalt berücksichtigt. Aufgrund der zum Zeitpunkt der Fallstudien geltenden Kontaktbeschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten keine Vor-Ort-Besuche, sondern lediglich **leitfadengestützte, telefonische Einzel- und Gruppeninterviews** umgesetzt werden.

Im Rahmen der Fallstudien haben wir insgesamt 27 Interviews mit Hochschul-/Einrichtungsleitungen, Projektleitungen und -mitarbeitenden, Kooperationspartnern (Schulen, Unternehmen) und Teilnehmerinnen geführt.



Um die gewonnen Erkenntnisse einzuordnen und übergreifende Blickwinkel in die Auswertung einbeziehen zu können, wurden zudem drei **Experteninterviews** geführt:

- mit der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit (KGC), die gleichzeitig mehrere Funktionen erfüllt. So ist die KGC zum einen Projektträger von MeCoSa. Zum anderen ist sie Mitinitiatorin und Controlling-Instanz des FEM-Power-Programms und verantwortlich für die Koordination des FEM-Power-Netzwerks.
- mit der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt, um die hier betrachtete ESF-Förderung in die gleichstellungspolitischen Aktivitäten des Landes einordnen zu können.
- mit der Sprecherin der Kommission Chancengleichheitsprogramme und -initiativen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)³³, um die bisherigen Innenperspektiven auf das Programm FEM-Power durch eine Außenperspektive zu ergänzen.

Schließlich wurden für ein besseres Verständnis der förderrechtlichen Grundlagen und administrativen Prozesse, denen die jeweiligen Projekte unterliegen, Gespräche mit den bewilligenden Stellen – der Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB) sowie dem Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt (LVWA) –geführt.

3. Auswertung und Berichtslegung



Das uns vorliegende **Monitoring** der Teilnehmerinnen³⁴ lieferte Daten für insgesamt 680 Teilnehmerinnen in beiden Aktionen.³⁵ Es umfasst in anonymisierter Form persönlichen Daten wie das Geburtsdatum und den Wohnort auch Daten zur Teilnahme.

Hierzu gehören das Projekt, an dem eine Person teilgenommen hat, das Eintritts- und Austrittsdatum (sofern die Person bereits aus dem Projekt ausgetreten ist) sowie der Erwerbsstatus bei Ein- und bei Austritt. Der Erwerbsstatus wird in folgenden Kategorien erfasst:

Eintritt

- Erwerbstätig oder selbständig;
- Arbeitslos gemeldet;
- Nicht erwerbstätig;³⁶
- Nicht erwerbstätig und nicht in Ausbildung.

Austritt

- Arbeitssuchend;
- Nachgewiesene Erlangung einer Qualifizierung;
- Aufnahme einer neuen Arbeit oder Selbstständigkeit;
- Aufnahme einer neuen Aus- oder Weiterbildung;
- Nichts zutreffend.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass nicht alle Teilnehmerinnen der Maßnahmen in das Monitoring mitaufgenommen wurden. Dies ist in der Bagatellgrenze begründet, nach der bei einer Teilnahmedauer von 8 Stunden oder weniger eine Person nicht im Monitoring erfasst werden muss. Zudem werden zum Teil auch Angebote in den Sozialen Medien umgesetzt, die ebenfalls nicht im Monitoring auftauchen. Die Anzahl der Teilnehmerinnen unterhalb der Bagatellgrenze ist nur schwer einzuschätzen, da entsprechende Angaben hierzu fehlen.

³³ Die Kommission beschäftigt sich mit Programmen und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit auf Bundesebene und begleitet diese kritisch. Weitere Informationen finden sich hier: <https://bukof.de/ueber-uns/kommissionen/>.

³⁴ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im gesamten Bericht die weibliche Form der Teilnehmerinnen und Teilnehmer genutzt. Dies hat den Hintergrund, dass sich die in der Evaluation untersuchten (Teil-)Aktionen insbesondere an Frauen richten. Männliche Teilnehmer können insbesondere bei der Aktion FEM-Power mitgemeint sein.

³⁵ ESF-Monitoring mit dem Stichtag 30.06.2020.

³⁶ Die Kategorie „nicht erwerbstätig“ beinhaltet auch Teilnehmende, die sich in Aus- oder Weiterbildung befinden.

Darüber hinaus wird eine Verbleibsdatenerhebung genutzt, in der Teilnehmerinnen nach ihrem Austritt zu ihrem Erwerbsstatus sechs Monate nach ihrem Austritt befragt werden. Hierüber wird auch der Ergebnisindikator für das Spezifische Ziel 3 „Frauen, denen nach Maßnahmenende ein Einstieg oder ein Aufstieg gelungen ist“ erfasst.³⁷ Allerdings fiel der Rücklauf bis zum Evaluierungszeitpunkt äußerst gering aus, so dass noch keine belastbaren Daten vorliegen. Daher basieren die quantitativen Auswertungen in dieser Evaluierung ausschließlich auf dem Monitoring (Ein- und Austrittsdaten).



Im Zuge eines Ramboll-internen Auswertungsworkshops wurden die gewonnenen qualitativen und quantitativen Daten zusammengeführt, analysiert und bewertet, um konkrete Handlungsempfehlungen herauszuarbeiten. Die so gewonnenen Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen sind im vorliegenden **Abschlussbericht** dargestellt.



Abschließend wurden die **Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen** mit den aktionsverantwortlichen Fachreferaten erörtert sowie in der Lenkungsgruppe **präsentiert und diskutiert**.

³⁷ Er umfasst konkret die Anzahl aller weiblichen und bei Eintritt arbeitslosen und nichterwerbstätigen Befragten, die bei Austritt einen Vollzeit-, Teilzeit- oder Minijob hatten, eine Berufsausbildung gemacht haben, Berufssoldaten waren oder selbständig waren und die Anzahl aller bei Eintritt abhängig Beschäftigten weiblichen Befragten, die bei Austritt entweder von einem Minijob in einen Teilzeitjob (mehr als 450 Euro), von einem Mini- oder Teilzeitjob in einen Vollzeitjob (35 Stunden pro Woche oder mehr), von einer Zeitarbeitsfirma zu einer Anstellung direkt beim Arbeitgeber oder von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung gewechselt sind oder die in ihrer Tätigkeit mehr Verantwortung tragen als bei Eintritt oder im Vergleich zum Zeitpunkt des Eintritts eine Tätigkeit ausführen, die höhere Kompetenzen, Fähigkeiten und / oder Qualifikationen erfordert.

3. ERGEBNISSE NACH (TEIL-)AKTIONEN

Aufgrund der unterschiedlichen Förderansätze werden im Folgenden die Maßnahmen der beiden hier zu betrachtenden (Teil-)Aktionen „Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen“ und „Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung“ zunächst mit ihren jeweiligen Rahmenbedingungen sowie ihren Umsetzungserfahrungen und Ergebnissen getrennt beschrieben und analysiert. Dies dient maßgeblich der Beantwortung der folgenden maßnahmenspezifischen Evaluierungsfragen:

Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen

1. Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen:

- Welchen spezifischen Mehrwert leisten Berufsorientierungsmaßnahmen für MINT-Berufe für Schülerinnen der Oberstufe und junge Frauen mit Hochschulzugangsberechtigung?
- Wie gelingt eine Sensibilisierung von Schülerinnen für den MINT-Bereich insbesondere im ländlichen Raum?
- Welche Wirkung haben diese Maßnahmen im Hinblick auf die Entscheidung für eine Ausbildung bzw. ein Studium im MINT-Bereich?

2. Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (MeCoSa):

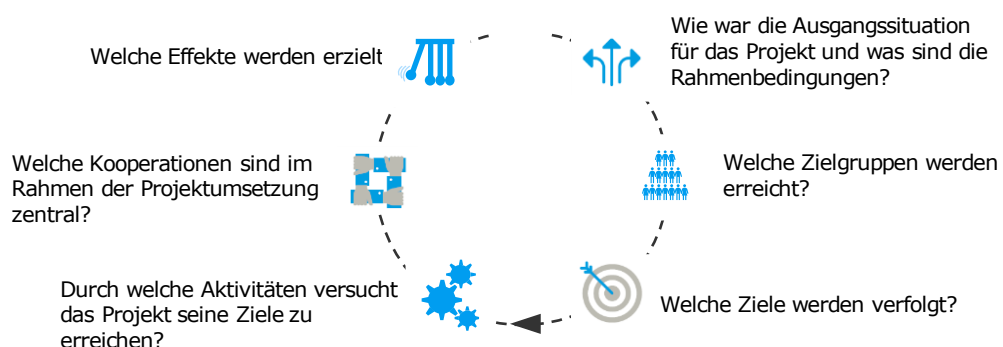
- Welchen Mehrwert leistet das Projekt MeCoSa für die Berufswegeplanung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen?
- Welche Wirkung hat das Projekt hinsichtlich des Empowerments von Frauen, insb. im Bereich Wissenschaft und Forschung?
- Inwieweit ist Teilnehmerinnen ein beruflicher Aufstieg gelungen?
- Welche nachhaltigen Effekte werden erzielt?

Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (FEM-Power)

- Inwieweit konnte die Teilhabe von Frauen in den beteiligten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch FEM-Power erhöht werden?
- Welche Wirkung erzielte das Programm hinsichtlich einer verbesserten Gleichstellungsarbeit der beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen?
- Inwieweit ist es gelungen, hochqualifizierte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen für den MINT-Bereich zu gewinnen?

Die folgende Beschreibung und Analyse orientieren sich dabei jeweils an den folgenden Leitfragen:

Abbildung 6: Leitfragen zur Beschreibung und Analyse der Umsetzung der Förderung



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Abschließend erfolgen jeweils die Bewertung der (Teil-)Aktionen vor dem Hintergrund der gesetzten Ziele und ein Überblick über die zentralen Erfolgsfaktoren und Herausforderungen.

Im Sinne des akademischen Karriereweges und des Kaskadenmodells werden zunächst die MINT-Orientierungsmaßnahmen für Schülerinnen und Hochschulzugangsberechtigte sowie das Mentoring- bzw. Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen und anschließend das Programm zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren an Hochschulen, Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen beschrieben.

In Kapitel 4 werden die (Teil-)Aktionen übergreifend diskutiert sowie eine Bewertung des Beitrags des ESF zum Spezifischen Ziel 3 „Verbesserung der Partizipation von Frauen am Arbeitsleben im Allgemeinen und in bestimmten Berufsgruppen“ vorgenommen. Abschließend werden Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Förderaktivitäten formuliert.

3.1 Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen (21.08dsz03.09.1.)

Wie beschrieben werden in Abstimmung mit den Fachreferaten unter der Aktion „Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen“ die Maßnahmen „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“ sowie die „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“ in die Evaluierung einbezogen (siehe Kapitel 1.3).

Das Kapitel gliedert sich wie folgt: Zunächst wird in Kapitel 3.1.1 ein Überblick über die Teilaktion „Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen“ gegeben. In Kapitel 3.1.2 folgt die nach den geförderten Maßnahmen getrennte Beschreibung und Analyse der geförderten Projekte. Anschließend wird die Teilaktion in Kapitel 3.1.3 bewertet.

3.1.1 Überblick und Zielstellung

In der (Teil-)Aktion „Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen (21.08dsz03.09.1.)“ werden mehrere Maßnahmen gefördert, die die Gleichstellung von Männern und Frauen insbesondere im naturwissenschaftlich-technischem Bereich als Ziel haben. Ohne die beiden in der Evaluierung nicht berücksichtigten Projekte zur Förderung Alleinerziehender werden insgesamt vier Projekte gefördert (siehe Tabelle 2).

Fördergrundlage für die (Teil-)Aktion, die in fachlicher Verantwortung des MJ liegt, ist der Prüfpfadbogen. Gefördert werden projektbezogene Personalausgaben, Verbrauchs- und Sachausgaben sowie sonstige projektbezogene Verwaltungsausgaben. Zuwendungsempfänger sind die Träger der Projekte (Einrichtungen des öffentlichen Rechts, Einrichtungen des privaten Rechts, KMU), die im Rahmen eines öffentlich bekanntgemachten Ideenwettbewerbs durch das MJ unter Beteiligung einer Jury ausgewählt wurden. Vorgeschlagene Projekte können anschließend einen Antrag auf Förderung beim Landesverwaltungsamt stellen. Bei Mittelabrechnungen werden durch das Landesverwaltungsamt punktuell Stellungnahmen von den Trägern angefordert. Mit Abgabe des Verwendungsnachweises (nach Ende einer Förderphase) muss ein Sachbericht eingereicht werden.

Tabelle 2: Steckbrief "Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen" (21.08dsz03.09.1.)

(Teil-)Aktion	Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen (21.08dsz03.09.1.)	
Förderzeitraum	Herbst 2015 bis 31.12.2020	
Fördervolumen der Teilaktion	5.000.000 EU-Mittel 2014-2020(23) lt. ESF EzP V2.4 ³⁸	
Maßnahme	Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen	Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (MeCoSa)
Projekte und Projektträger	<ul style="list-style-type: none"> • Select MINT - isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige Gesellschaft mbH • Make up Your MINT - Hochschule Anhalt • FEMININ – Hochschule Merseburg 	<ul style="list-style-type: none"> • MeCoSa - Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC)
Förderinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen, die bei Mädchen und jungen Frauen das Interesse für MINT-Berufe wecken und fördern, z. B. Praktika an den Universitäten und Hochschulen des Landes sowie in der regionalen Wirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare und Fortbildungsveranstaltungen für Studentinnen und junge Absolventinnen sowie Praktika in Betrieben während und nach dem Studium • Vernetzung der Strukturen mit denen anderer Bundesländer
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung des Fachkräftebedarfs in naturwissenschaftlich-technischen Berufszweigen in Sachsen-Anhalt • Unterstützung bei der Wahl des Ausbildungsberufes, der Studienrichtung • Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in Sachsen-Anhalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung während des Studiums durch Angebote wie Workshops, Coachings und Mentorings • Sicherung des Fachkräftebedarfs in naturwissenschaftlich-technischen Berufszweigen in Sachsen-Anhalt • Höhere Beschäftigungsniveaus bei Frauen sowie höhere Aufstiegschancen bei Frauen
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Schülerinnen ab der 11. Klasse • Junge Frauen mit Hochschulzugangsberechtigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Junge Frauen mit Hochschulzugangsberechtigung, die noch kein Studium oder Berufsausbildung aufgenommen haben • Studentinnen • Berufseinsteigerinnen

Quelle: Prüfpfadbogen, Bewertungsplan, Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, eigene Erhebungen Ramboll Management Consulting.

Mit den drei Projekten der Maßnahme „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“ (Select MINT, Make up your MINT, FEMININ) soll das Interesse von Mädchen und Frauen an MINT-Berufen geweckt und verstärkt werden. Langfristig soll damit ein Beitrag zu den folgenden gleichstellungspolitischen Zielen des Landes Sachsen-Anhalt geleistet werden: So soll der Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht werden. Auch sollen tradierte Rollenbilder und Berufswahlmuster aufgebrochen werden, indem die Teilnehme-

³⁸ Diese Summe wird nicht separat pro Teilprojekt ausgewiesen und versteht sich somit inklusive der beiden in der Evaluierung nicht berücksichtigten Projekte EddA und MIKA mit der Zielgruppe Alleinerziehende.

rinnen weibliche Vorbilder aus dem MINT-Bereich und deren Forschung und Arbeit näher kennenlernen. Mittelfristig sollen die Projekte außerdem einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in naturwissenschaftlich-technischen Berufszweigen in Sachsen-Anhalt leisten, indem die Arbeitsmarktpotenziale von Frauen besser genutzt werden. Die Zielgruppe sind demnach Mädchen und junge Frauen, die noch zur Schule gehen und vor ihrer Studien- und Berufswahl stehen. Der Fokus liegt dabei auf Abiturientinnen, die ein Studium anstreben.

Das Projekt MeCoSa verfolgt hingegen das Ziel, junge Frauen in der Endphase ihres Studiums und Berufseinsteigerinnen auf eine künftige Führungsrolle in Wissenschaft, Wirtschaft oder einer möglichen Selbstständigkeit in Sachsen-Anhalt vorzubereiten. Damit soll zukünftig der Frauenanteil in Führungspositionen insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich erhöht werden. Der daraus resultierende Haltefaktor soll auch zur Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt beitragen und die Auswirkungen des demografischen Wandels verringern.

Die Projekte betten sich damit in eine breite Projektlandschaft ein, die ebenfalls Frauenförderung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich in den Blick nimmt. So vernetzt der BMBF-geförderte Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ vielfältige Akteurinnen von Politik über Hochschulen bis zu Unternehmen. Die Initiative sammelt darüber hinaus bundesweit Projekte zur Förderung von Schülerinnen und Studentinnen. Für Sachsen-Anhalt zeigt sich, dass es mehrere Projekte zum MINT-Bereich gibt, jedoch keine weiteren, die sich ausschließlich an Schülerinnen richten. Ein anderes Bild bietet sich hingegen bei MeCoSa: An mindestens zwei Hochschulen und Universitäten im Land Sachsen-Anhalt gibt es Coaching- und Mentoringprogramme, die sich ebenfalls an weibliche Studentinnen oder wissenschaftliche Nachwuchskräfte richten.

3.1.2 Beschreibung und Analyse

Der Fokus dieses Kapitels liegt auf der Beschreibung und Analyse der hier betrachteten Maßnahmen unter der (Teil-)Aktion Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen. Dies dient maßgeblich der Beantwortung der in Kapitel 2.1 dargestellten Analysefragen und somit der Bewertung des Beitrags zur Erfüllung des Spezifischen Ziels 3. Zur besseren Übersicht und wegen großen Unterschieden in der Projektumsetzung und in den Zielgruppen, werden die Maßnahmen „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“ und „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (MeCoSa)“ im Folgenden getrennt beschrieben und bewertet, um anschließend zu einer übergreifenden Bewertung zu kommen.

Die folgenden Ausführungen basieren maßgeblich auf den geführten Interviews sowie den zur Verfügung stehenden Dokumenten (Antragsdokumente, Sach- bzw. Abschlussberichte). Darüber hinaus basieren quantitative Angaben wie in Kapitel 2.2 beschrieben auf den Sach- und Abschlussberichten sowie dem ESF-Monitoring.

3.1.2.1 Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen

In der ESF-Förderperiode 2014-2020 werden seit 2015 drei unterschiedliche Projekte zur Frauenförderung im MINT-Bereich umgesetzt: Select MINT, FEMININ und Make up your MINT (MUYM) (siehe Tabelle 3).



Wie war die Ausgangssituation für die Projekte und was sind die Rahmenbedingungen?

Die drei betrachteten Projekte sind sich in ihren Projektzielstellungen und -inhalten sehr ähnlich, um die Projektinhalte an regional unterschiedlichen Standorten anbieten zu können. Unterschiede gibt es lediglich in der Trägerstruktur: Select MINT wird vom isw Institut gGmbH getragen. MUYM hingegen wird durch die Hochschule Anhalt getragen und ist dort am Fachbereich Informatik und Sprachen angesiedelt. Die Projektleitung übernimmt hier die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches. Ebenfalls am Fachbereich umgesetzt wird das durch das Bundesmi-

nisterium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „intoMINT“, dass Schülerinnen im Rahmen einer App Informationen zu MINT-Berufen und kleine Experimente zum Nachmachen bereitstellt. FEMININ ist ein Verbundprojekt der Hochschule Merseburg und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und wird an beiden Einrichtungen umgesetzt. Getragen wird das Projekt von der Hochschule Merseburg und ist dort am Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften angesiedelt.

Tabelle 3: Projektübersicht "Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen"

	Select MINT	FEMININ	Make up your MINT
Projektträger	isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH	Hochschule Merseburg	Hochschule Anhalt
1. Förderphase	07/2015 - 12/2018	10/2015 - 12/2018	11/2015 - 12/2018
2. Förderphase	03/2019 - 08/2020 ³⁹	04/2019 - 12/2020	02/2019 - 12/2020
Projektpersonal in Vollzeitäquivalenten⁴⁰	1,4	2,3	4,5

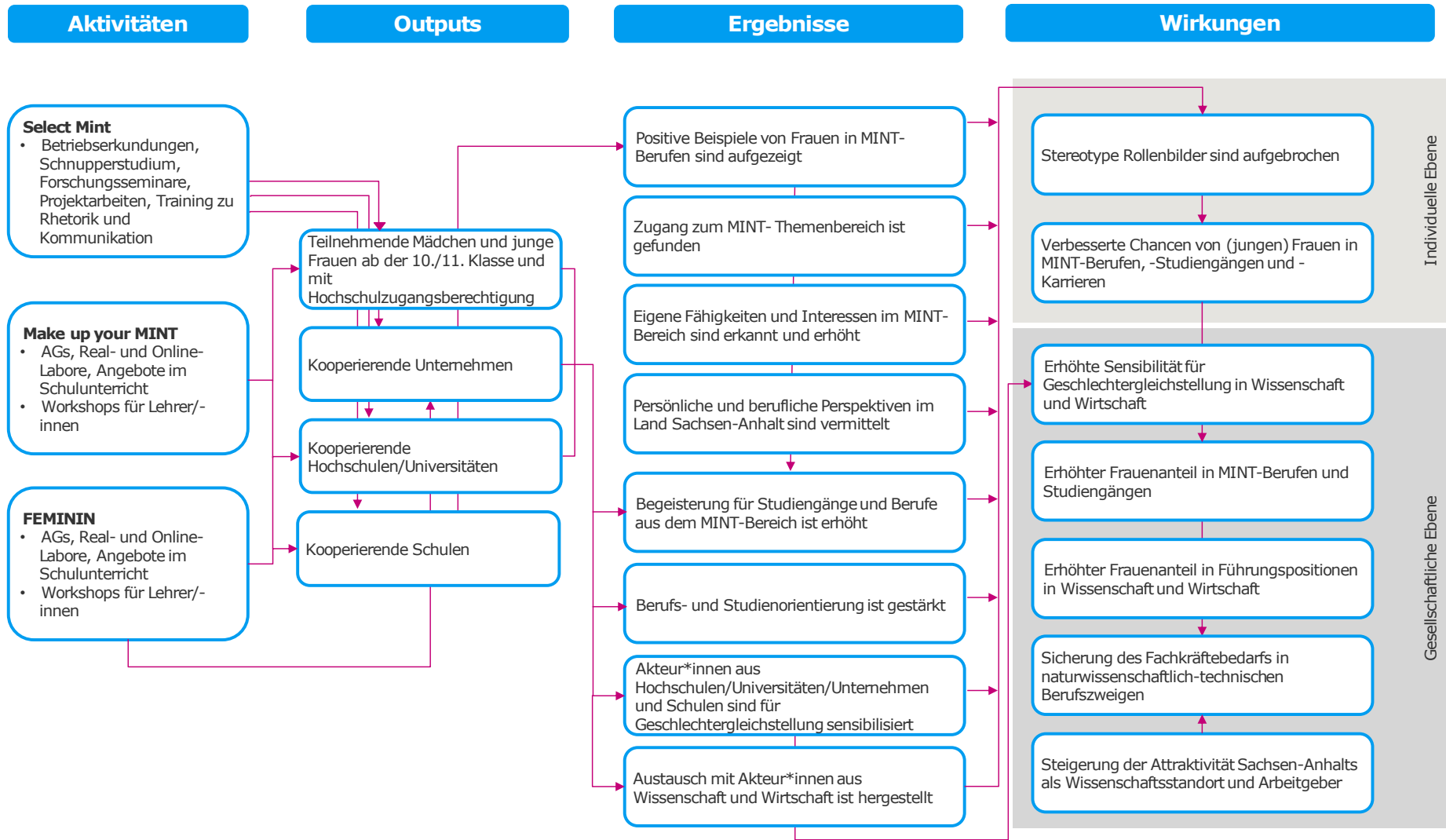
Quelle: Antragsformulare, Sach- und Abschlussberichte, eigene Erhebungen Ramboll Management Consulting.

Da sich die Projekte in ihrer Zielstellung und ihren Zielgruppen ähneln, werden sie im Folgenden übergreifend betrachtet. Dies spiegelt sich auch in der Interventionslogik wider, die über alle Projekte hinweg als konzeptioneller Analyserahmen für die Evaluierung genutzt wurde (siehe Abbildung 7).

³⁹ Das Projekt Select MINT endete vor Ablauf der zweiten Förderphase aufgrund der Insolvenz des Trägers.

⁴⁰ In der zweiten Förderphase

Abbildung 7: Interventionslogik „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting



Welche Ziele werden verfolgt?

Die drei Projekte verfolgen insgesamt ähnliche Ziele, setzen jedoch zusätzlich auch eigene Akzente in ihren Zielstellungen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Zielstellungen der Projekte in „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“

	Select MINT	FEMININ	Make up your MINT
Auf Ebene der Teilnehmerinnen			
Berufsorientierung im MINT-Bereich	X	X	X
Berufsorientierung im ländlichen Raum ermöglichen	X	X	X
Erkennen von individuellen Stärken im MINT-Bereich	X	X	X
Digitale Medien und eine starke Online-Präsenz für eine Teilnahme von überall			X
Vernetzung mit MINT-Vorbildern	X	X	
Einblicke in die MINT-Berufspraxis	X	X	
Auf Ebene weiterer Akteurinnen und Akteure			
Sensibilisierung von für die Berufs- und Studienorientierung relevanten Akteurinnen und Akteure für geschlechtersensible MINT-Förderung	X		
Präsentation von Unternehmen als potenzielle zukünftige Arbeitgeber	X	X	

Quelle: Antragsformulare, Sach- und Abschlussberichte, eigene Erhebungen Ramboll Management Consulting

Alle Projekte verfolgen das Ziel, die Berufsorientierung für Schülerinnen im MINT-Bereich zu stärken, insbesondere auch im ländlichen Raum. Hierbei sollen Teilnehmerinnen in allen Projekten ihre individuellen Stärken erkennen und sie so für einen Karriereweg im MINT-Bereich motivieren. Die Projekte Select MINT und FEMININ möchten dies durch Einblicke in die Berufspraxis und die Vernetzung mit Vorbildern erreichen. Sie verfolgen auch Ziele, die sich nicht direkt auf die Teilnehmerinnen beziehen: Select MINT möchte etwa die für die Berufs- und Studienorientierung zuständigen Akteurinnen und Akteure für die besonderen Herausforderungen von Mädchen im MINT-Bereich sensibilisieren und regionalen Unternehmen eine Plattform bieten, sich als potenzielle zukünftige Arbeitgeber zu präsentieren. Make up your MINT hingegen setzt bei den Zielstellungen einen Schwerpunkt auf digitale Medien und eine Online-Präsenz.



Welche Zielgruppen werden erreicht?

Die Zielgruppen der Projekte sind Schülerinnen in den Jahren vor ihrem (Fach-)Abitur. MINT-Kenntnisse, die über die im Schulunterricht vermittelten Grundkenntnisse hinausgehen, werden für die Teilnahme nicht vorausgesetzt. Ein gesteigertes MINT-Interesse der Teilnehmerinnen ist ob der Freiwilligkeit der Projektteilnahme jedoch zu erwarten. Neben Schülerinnen sollen auch insbesondere im Rahmen der Sensibilisierung weitere Akteurinnen und Akteure, wie Lehrerinnen und Lehrer, Familienangehörige, Unternehmen und Hochschulen erreicht werden.

Da die primäre Zielgruppe Schülerinnen sind, werden die Teilnehmerinnen hauptsächlich über die Schulen erreicht. Dies erfolgt über verschiedene Wege: Die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter fahren zum Beispiel an die Schulen und stellen ihre Angebote dort den Schülerinnen vor. Oft weisen auch Lehrerinnen und Lehrer im Rahmen von der Studien- und Berufsorientierungsberatung auf die Angebote hin oder stellen sie bei Berufsorientierungstagen vor. Zum Teil animieren Fachlehrerinnen und -lehrer die Schülerinnen zur Teilnahme und begleiten sie zu den Aktivitäten.

Darüber hinaus nutzen die Projekte die Sozialen Medien für die Zielgruppenerreichung, insbesondere MUYM und FEMININ.

Herausfordernd hierbei hat sich nach Aussage einer Projektmitarbeiterin gestaltet, dass über die Sozialen Medien derzeit (noch) deutlich weniger Schülerinnen erreicht werden als über analoge Wege an den Schulen. Dies liege daran, dass es Zeit brauche, um einen ansprechenden YouTube- oder Instagram-Kanal aufzubauen. Zudem müsse erst auf dem analogen Weg auf das Projekt und die Online-Inhalte aufmerksam gemacht werden, damit die Schülerinnen den Kanälen folgen. Dies liege daran, dass es Zeit brauche, um einen ansprechenden YouTube- oder Instagram-Kanal aufzubauen.

Die erreichten Schülerinnen werden von allen interviewten Personen bereits als „MINT-affin“ beschrieben, die sich schon recht deutlich in die MINT-Richtung orientiert haben und dies auch in ihrer Fächerwahl berücksichtigt haben. Diese Schülerinnen bringen ein hohes Interesse an den behandelten Themen mit und sehen die Aktivitäten als Möglichkeit, einen Einblick in die MINT-Praxis zu erhalten. Schülerinnen, die sich bislang noch nicht aktiver mit MINT-Themen auseinandergesetzt haben, werden hingegen kaum erreicht. Nach Einschätzung mehrerer Interviewpartner setzt das Projekt dafür zu spät an: In dem Alter hätten sich viele grundsätzliche Interessen schon herausgebildet, so dass eine Teilnahme für viele uninteressant wirke.

Einen Einfluss auf die Teilnehmerinnerreichung hat laut Interviewpartnerinnen und -partnern auch die ausschließliche Teilnahme von Mädchen und jungen Frauen. Als Grund hierfür wurden fehlende Kapazitäten für Alternativangebote für Jungen und junge Männer genannt, wenn die Projektaktivitäten in die Schulzeit fielen.

„Betriebliche und schulische Akteure sind nicht immer daran interessiert, nur Angebote für Mädchen zu erbringen. Das hat auch etwas mit den Rahmenbedingungen zu tun: Wenn man nur die Mädchen nimmt, sind Veranstaltungen zur Schulzeit schwierig, denn was macht man mit den Jungs in der Zeit?“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Projektleitung

Laut dem Monitoring (Stichtag 30.06.2020) sind die 318 Teilnehmerinnen der drei Projekte aus beiden Förderphasen durchschnittlich knapp 16 Jahre alt.



Durch welche Aktivitäten versucht das Projekt seine Ziele zu erreichen?

Insgesamt lassen sich acht verschiedene Aktivitätskategorien erkennen, die in den Projekten umgesetzt werden. Nicht alle Aktivitätskategorien werden von allen Projekten bedient, vielmehr setzt jedes Projekt eigene Schwerpunkte. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die acht Aktivitätskategorien und in welchen Projekten diese umgesetzt werden.

Tabelle 5: Umgesetzte Aktivitäten der Projekte in „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“

	Select MINT	FEMININ	Make up your MINT
Mehrtägige Veranstaltungen	x	x	x
Regelmäßig stattfindende Veranstaltungen			x
Einmalige Veranstaltungen an Schulen		x	x
Einmalige Veranstaltungen an Hochschulen	x	x	x
Einmalige Veranstaltungen in Betrieben	x		
Online-Angebote	x	x	x
Sonstige Veranstaltungen	x		
Öffentlichkeitsarbeit	x	x	x

Quelle: Antragsformulare, Sach- und Abschlussberichte, eigene Erhebungen Ramboll Management Consulting

Darüber, wie oft Aktivitäten und Veranstaltungen stattgefunden haben, liegen nur zum Teil Informationen vor und nicht systematisch für alle Kategorien aus allen Projekten. Der Fokus der Beschreibung liegt daher auf qualitativen Aspekten.

Mehrtägige Veranstaltungen

Mehrtägige Veranstaltungen werden sowohl in FEMININ (z.B. „Science Camps“) als auch Select MINT (z.B. Forschungsseminare) durchgeführt. Bei beiden handelt es sich um 3- bis 4-tägige Veranstaltungen während der Schulferien, in denen die Teilnehmerinnen in Kleingruppen ein Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchten.

Ähnlich gelagert sind die Forschungsseminare, die im Rahmen von Select MINT stattfinden. Diese finden ebenfalls in den Schulferien in Kleingruppen statt und haben eine Dauer von 3-4 Tagen. Die Teilnehmerinnen besuchen über die gesamte Dauer die kooperierende Hochschule/Forschungseinrichtung, um sich dort vertieft mit einem Thema auseinanderzusetzen. Ein Forschungsseminar fand zum Beispiel zum Thema Medizintechnik statt. Anders als bei den *Science Camps* wird die inhaltliche Organisation ausschließlich durch die kooperierende Hochschule/Forschungseinrichtung geleistet, die dem Projektträger diese Arbeit in Rechnung stellt. Der Projektträger übernimmt die organisatorische Vorbereitung, welche die Auswahl der Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner, die Akquise der Teilnehmerinnen sowie die Unterkunft und Reisekosten der Teilnehmerinnen umfasst.



Good-Practice-Beispiel: Science Camps (FEMININ)

Ein gutes Beispiel für mehrtägige Veranstaltungen sind die im Rahmen von FEMININ umgesetzten *Science Camps* in den Sommerferien. So fand 2019 etwa ein dreitägiges Science Camp mit dem Motto „Girls let’s play!“ in Merseburg statt. Nach einer kurzen Einführung in die Informatik und das Programmieren an der Hochschule konnten die elf Teilnehmerinnen bereits selbst erste kleine Programmieraufgaben am Computer bearbeiten. Anschließend fand eine Geo-Caching-Tour durch Merseburg statt, bei der kleine Aufgaben und Rätsel passend zum Thema gelöst werden mussten. Im Laufe des Camps wurde zudem ein Start-Up besucht, das 3D-Drucker sowie die dazu passende Software entwickelt. Dort konnten die Teilnehmerinnen die Software selbst ausprobieren und erste Erfahrungen in der 3D-Modellierung sammeln. Die so erzielten Ergebnisse konnten sie dann direkt mit nach Hause nehmen. Auch ein Besuch in einer Virtual-Reality-Spielwelt stand auf dem Programm. Zudem konnten die Teilnehmerinnen ihre Programmierkenntnisse in einem Workshop vertiefen und ihre erste eigene Webseite mit HTML und CSS entwickeln. Im letzten Programmpunkt lernten die Teilnehmerinnen eine erfolgreiche IT-Unternehmerin, Gründerin und Lehrbeauftragte kennen. Durch den Austausch konnten die Teilnehmerinnen an ihren Erfahrungen teilhaben und ihren Weg in den Beruf kennenlernen. Für die Teilnehmerinnen werden Reisekosten bezahlt und eine Unterkunft gestellt, lediglich ein symbolischer Unkostenbeitrag fällt an.

„Es war eine echt coole Erfahrung, mit Nachwuchswissenschaftlerinnen oder Start-Up-Gründerinnen zu sprechen, weil man das im normalen Leben nicht mitbekommt. Das Coolste ist, neue Leute kennenzulernen, die schon das erreicht haben, wo man später selbst hinwill.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Teilnehmerin

Regelmäßige Veranstaltungen

Zu den regelmäßigen Veranstaltungen zählen beispielsweise die im Rahmen von MUYM umgesetzten Lernlabore. Diese sind als längerfristiges Modul angelegt, bei dem die Teilnehmerinnen im Laufe mehrerer Wochen regelmäßig an die Hochschule kommen, um sich dort intensiv mit einem Thema auseinanderzusetzen und sich diesem wissenschaftlich anzunähern. Zum Thema „Duftstoffe“ haben die Teilnehmerinnen zum Beispiel in einem wissenschaftlichen Experiment die Duftstoffe aus Lavendel und anderen Pflanzen extrahiert, nachdem sie in der vorhergehenden Sitzung die theoretischen Grundlagen dazu gelernt hatten. Der Fokus liegt demnach auf dem aktiven Erleben von Wissenschaft, insbesondere den Naturwissenschaften. Betreut werden die Teilnehmerinnen dabei durch das Projektpersonal.

Einmalige Veranstaltungen an Schulen

Neben regelmäßigen Veranstaltungen wird auch eine Reihe einmaliger Veranstaltungen durchgeführt, unter anderem an Schulen. Hierunter fallen zum einen die Projektstage, die im Rahmen von FEMININ umgesetzt werden. Hierbei besuchen Expertinnen und Experten aus Hochschulen und Betrieben Schulen, um dort kleine Projekte zu bestimmten Themen umzusetzen. Dabei werden die Schulräumlichkeiten genutzt. Auch im Projekt MUYM werden Schulen besucht, um vor Ort sogenannte Schnupperangebote umzusetzen. Dies geschieht häufig im Rahmen von Berufs- und Studienorientierungsmodulen oder verpflichtenden Projekttagen.

Einmalige Veranstaltungen an Hochschulen

Auch an Hochschulen werden im Rahmen der Projekte einmalige Veranstaltungen umgesetzt. Bei FEMININ gibt es die „Frauen-Power-Tage“, bei denen die Teilnehmerinnen an einem Vormittag oder Nachmittag praxisnah einen MINT-Beruf kennenlernen können. Dazu werden „Berufeguides“ verteilt, die tiefgehende Informationen zum jeweiligen Berufsbild enthalten und vom Projektteam vorbereitet wurden. Frauen-Power-Tage gab es etwa zu Berufen in der Lebensmitteltechnik

oder der Spieleentwicklung. Darüber hinaus gibt es im Projekt Select MINT ein Schnupperstudium. Hierbei wird an einer Hochschule eine Veranstaltung organisiert, in der eine kurze Einführung in ein bestimmtes Thema / MINT-Fach gegeben wird, und der Studienalltag vorgestellt wird.

Einmalige Veranstaltungen in Betrieben

Zudem bieten die Projekte auch einmalige Veranstaltungen in Betrieben an. So werden die Frauen-Power-Tage auch in Betrieben angeboten; die Inhalte und Strukturen bleiben dabei gleich. Zudem gibt es im Projekt Select MINT Betriebserkundungen. Bei diesen halbtägigen Veranstaltungen bei Partnerbetrieben werden die Teilnehmerinnen durch die Betriebe geführt und werden über mögliche Berufswege in dem entsprechenden Feld informiert. Außerdem können sie die Arbeit im Betrieb praktisch ausprobieren. Eine Betriebserkundung fand zum Beispiel bei einem Medizintechnikunternehmen statt, bei dem die Teilnehmerinnen die dort hergestellten Ultraschallgeräte ausprobieren konnten.

Online-Angebote

Neben Angeboten vor Ort werden Online-Angebote gemacht. Bei Select MINT wurden etwa Schnupperangebote an Hochschulen in den digitalen Raum übersetzt, als im Rahmen der Corona-Pandemie keine Aktivitäten in Präsenz mehr umgesetzt werden konnten. Auch im Projekt MUYM nehmen digitale Angebote einen großen Raum ein. Ein Großteil dieser Angebote bestand schon vor der Corona-Pandemie, jedoch wurde die Entwicklung weiterer Angebote durch die Pandemie beschleunigt.

„Jetzt gerade ist natürlich Digitalisierung ein ganz großer Schwerpunkt. Am Anfang waren wir sehr zurückhaltend, was aus dem Projekt wird. Geht es überhaupt, die Projekte in die virtuelle Welt zu führen? [Eine Projektleitung] hat da Methoden entwickelt, dass die Kinder, egal an welchem Standort sie waren, dass sie mitmachen konnten.“

Quelle: Fachgespräch

Die Lernlabore etwa wurden in den digitalen Raum übersetzt und zum Teil neu konzipiert, um den Bedingungen zu Hause bei den Teilnehmerinnen zu entsprechen, zum Beispiel bei einem Labor zur Funktionsweise von Waschmittel. Bei diesen Online-Lernlaboren können sich die Teilnehmerinnen registrieren und erhalten Zugang zu einer Online-Lernplattform, auf der sie alle relevanten Inhalte wie Videos, Anleitungen und erklärende Dokumente finden können. Nach diesen Anleitungen führen sie zu Hause Experimente durch und werten diese selbstständig aus.

Hierfür werden ihnen, falls nötig, auch Materialien wie Glaskolben zur Versuchsdurchführung zugeschickt. Unterstützung bei Fragen erhalten die Teilnehmerinnen auch hier durch das Projektteam, welches sie per E-Mail oder telefonisch erreichen können. Projektmitarbeiterinnen berichten jedoch, dass diese Übersetzung in manchen Bereichen einfacher ist als in anderen: So lassen sich Lernlabore in der Informatik sehr gut digital abbilden, da sie in der Regel als Equipment nur einen Computer benötigen, den die Teilnehmerinnen schon zu Hause haben. Bei naturwissenschaftlichen Laboren muss hingegen die Komplexität der Angebote zum Teil reduziert werden.

Auch im Projekt FEMININ gibt es nach Anmeldung auf einer Online-Lernplattform oder eingebettet in den YouTube-Kanal der Hochschule Merseburg Lernvideos, in denen zum Beispiel die Fibonacci-Zahlenreihe erklärt wird.



Good-Practice-Beispiel: Angebote in den sozialen Medien (MUYM)

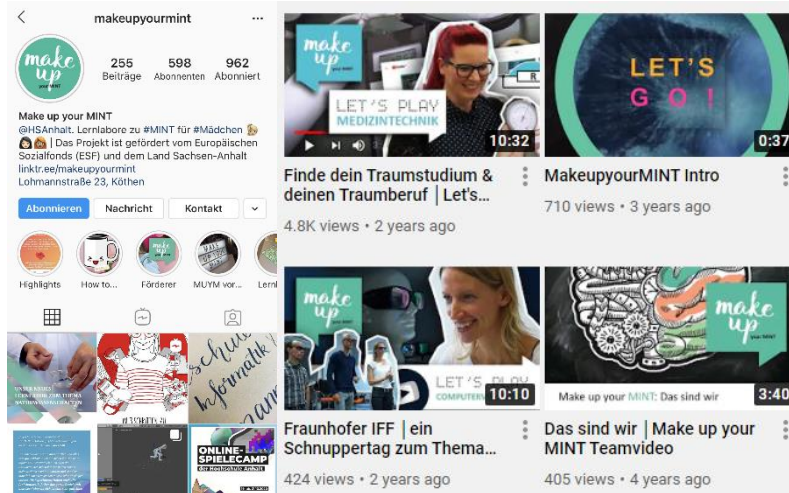
Das Projekt Make up your MINT hat einen starken Auftritt in den sozialen Medien auf den Plattformen YouTube⁴¹, Instagram⁴² und Twitter⁴³. Diese Kanäle bieten die Möglichkeit, die Schülerinnen auf Plattformen abzuholen, auf denen sie ohnehin viel Zeit verbringen. Mit einer eigens entwickelten Corporate Identity wird dem Projekt über alle drei Plattformen hinweg ein einheitliches und modernes Erscheinungsbild gegeben, das einen hohen Wiedererkennungswert hat. Die Inhalte sind so gestaltet, dass sie eine junge Zielgruppe ansprechen: kurze, prägnante Videos bringen den Schülerinnen Wissenswertes über MINT-Studiengänge und -Berufe näher, es werden Rollenmodelle oder Experimente zum Nachmachen vorgestellt.

„Unsere Zielgruppe ist die auf dem Markt am meisten umworbene Zielgruppe. Wir versuchen, uns so gut es geht in sämtlichen Medien, die die Zielgruppe nutzt, zu positionieren. Wir haben einen YouTube-Kanal, ein Instagram-Profil, die mit unterschiedlichen Inhalten bespielt werden. Manchmal zeigen wir Zukunftsperspektiven: Vor kurzem hatten wir eine Frau mit Migrationshintergrund, die als erste ihrer Familie Informatik studiert hat.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Projektmitarbeiterin

Auf Instagram werden neben den 255 Beiträgen (Stand: 20.11.2020) außerdem *Stories*⁴⁴ genutzt, in denen die Offline-Aktivitäten von den Teilnehmerinnen dokumentiert und geteilt werden.

Abbildung 8: Beispiel der MUYM-Kanäle in sozialen Medien (Instagram und YouTube)



Quelle: <https://www.instagram.com/makeupyourmint/>; <https://www.youtube.com/c/Make-up-your-mintDe>

Auf YouTube gibt es unter den insgesamt 42 Videos beispielsweise solche mit Anleitungen zum Programmieren mit Micro:bit, einem Mini-Computer oder Blender, einer Software zur 3D-Spieleentwicklung. In einem weiteren Video werden zum Beispiel drei im MINT-Bereich tätige Frauen zu ihren Karrierewegen interviewt.

⁴¹ Verfügbar unter: <https://www.youtube.com/c/Make-up-your-mintDe>.

⁴² <https://www.instagram.com/makeupyourmint/>.

⁴³ <https://twitter.com/makeupyourmint>.

⁴⁴ Kurze Videoclips, typischerweise gestaltet mit Animationen und Untertiteln, die 24 Stunden verfügbar sind und anschließend auf dem Kanal gespeichert werden können.

Sonstige Angebote

Das Projekt Select MINT bietet neben den bereits beschriebenen Angeboten noch zwei weitere Aktivitäten für Teilnehmerinnen an: Betriebliche Projektarbeiten sowie den Workshop „Rhetorik und Präsentation“. Bei betrieblichen Projektarbeiten arbeiten die Teilnehmerinnen mehrere Monate an einem Thema und verfassen darüber eine schriftliche Arbeit. Dies erfolgt in enger Kooperation mit einem Partnerbetrieb, in dessen Arbeitsgebiet das jeweilige Thema fällt und der die Arbeit der Teilnehmerin betreut. Die Projektarbeit kann nach erfolgreichem Abschluss auch als besondere Lernleistung anerkannt werden und somit eine schriftliche Klausur in der Schule ersetzen. Begleitend zu den Projektarbeiten können die Teilnehmerinnen einen Workshop zum Thema „Rhetorik und Präsentation“ besuchen. In diesem Workshop lernen sie (Selbst-)Präsentationstechniken kennen, machen ein Stimmtraining und arbeiten an weiteren relevanten Soft Skills.

Öffentlichkeitsarbeit

Alle drei Projekte betreiben außerdem Öffentlichkeitsarbeit, um ihre Angebote bekannter zu machen. Hierbei unterscheiden sich die Vorgehensweisen stark: Im Projekt Select MINT werden regelmäßig zu Beginn des Jahres Schultouren durchgeführt, in denen Projektmitarbeitende ihre aktuellen Angebote vorstellen und die Schülerinnen zur Teilnahme einladen. Ähnlich wird im Projekt FEMININ vorgegangen. Das Projekt MUYM hingegen setzt bei der Öffentlichkeitsarbeit wie bei vielen ihrer Angebote neben ihrer Präsenz auf Bildungsmessen oder Schulveranstaltungen auf die Sozialen Medien: Auf ihren Kanälen machen sie regelmäßig auf aktuelle Angebote aufmerksam und regen zur Teilnahme an.

Nach Aussagen der Projektleitungen sowie der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter konnten die Projekte größtenteils so umgesetzt werden wie geplant. Das größte Hindernis für die planmäßige Umsetzung ist die anhaltende Corona-Pandemie, die durch die Kontaktbeschränkungen die meisten Präsenzveranstaltungen für das Jahr 2020 verhinderte oder nur unter strengen Auflagen stattfinden ließ. Die Projektteams haben versucht, viele der geplanten Veranstaltungen digital durchzuführen, jedoch war hier die Resonanz noch nicht so hoch wie bei Präsenzveranstaltungen. Die interviewten Projektteams führen dies darauf zurück, dass die Schülerinnen zu dieser Zeit regelrecht überflutet wurden mit Online-Angeboten und ein Alleinstellungsmerkmal nur schwer zu präsentieren ist. Präsenzveranstaltungen waren zum Teil mit Hygieneplänen in kleineren Gruppen als üblich möglich, jedoch war die Ortsfindung für die Aktivitäten schwierig: Viele Unternehmen und Hochschulen ließen keine externen Personen in ihre Räumlichkeiten. Abgesehen von der Corona-Pandemie gab es vereinzelt Schwierigkeiten mit einer verspäteten Bewilligung, die einen planmäßigen Projektstart behinderte.

Bei Online-Angeboten, die eine vorherige Anmeldung erfordern, wie zum Beispiel die Online-Lernlabore, trat zudem die Schwierigkeit auf, dass die ESF-Anmeldeformulare von den Teilnehmerinnen als sehr aufwendig betrachtet wurden. Sie sind es insbesondere online gewohnt, dass Inhalte sofort verfügbar sind und sie nicht erst nach Absendung von Anmeldeformularen freigeschaltet werden müssen – ein Prozess, der aus der Erfahrung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner mehrere Tage in Anspruch nehmen kann. Auch bei den Anmeldeformularen der Präsenzangebote fühlen sich die Schülerinnen in den Fragen nicht reflektiert, wenn zum Beispiel ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis abgefragt wird. Auch wenn die Projekte den Teilnehmerinnen und ihren Eltern hier Unterstützung anbieten, hat diese Formalie dazu geführt, dass einige Teilnehmerinnen abgesprungen sind und die Angebote somit nicht wahrgenommen haben.



Welche Kooperationen sind im Rahmen der Projektumsetzung zentral?

Zu den Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern der Projekte zählen maßgeblich Schulen, Unternehmen sowie hochschulinterne Akteurinnen und Akteure wie zum Beispiel die Studienberatung. In geringem Maße wird auch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, wie Vereinen oder Stiftungen zusammengearbeitet. Die Zusammenarbeit unterscheidet sich zwischen Schulen und anderen Akteuren: Schulen werden hauptsächlich für die Öffentlichkeitsarbeit und die Akquise von Teilnehmerinnen genutzt. Auch einige Aktivitäten werden dort umgesetzt. Bei Unternehmen, hochschulinternen Akteuren und Vereinen und Stiftungen wird hingegen wenig bis gar keine Öffentlichkeitsarbeit betrieben; sie werden vielmehr im Rahmen von Aktivitäten besucht und bereiten oft eigene kleine Bausteine für die Umsetzung der Aktivitäten vor wie zum Beispiel das Experimentieren mit den hergestellten Ultraschallgeräten. Die Motivation zur Beteiligung ist für die interviewten Unternehmen eine intrinsische, denn eine finanzielle Unterstützung gibt es nicht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und / oder Führungskräfte möchten den Schülerinnen ihren persönlichen Karriereweg aufzeigen und ihnen gleichzeitig Perspektiven eröffnen, welchen Weg sie mit einem MINT-Studium einschlagen könnten. Auch die Fachkräftesicherung spielt für die interviewten Unternehmen eine Rolle – sie hoffen, dass die Teilnehmerinnen das jeweilige Unternehmen für ein Praktikum, ein duales Studium oder auch den Berufseinstieg im Hinterkopf behalten.

„Mein Beweggrund, das Ganze zu machen, ist, dass ich finde, dass die Mädchen und Frauen viel zu sehr unterschätzt werden in den Naturwissenschaften. Sie kriegen vermittelt, dass es vielleicht zu schwer ist oder sie haben Angst davor. Diese Angst möchte ich zum einen nehmen und zum zweiten anhand der Sachen, die wir bei uns in der Firma machen, zeigen, dass es viele spannende Sachen gibt und man als Mädchel davor keine Angst haben muss. Wenn es ihnen gefällt, kommen sie vielleicht auch für ein duales Studium zurück.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einem kooperierenden Betrieb

Die meisten Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner werden von den Projektteams ohne vorherigen Kontakt recherchiert und anschließend direkt angeschrieben und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit abgefragt. Insbesondere bei Schulen bestehen hingegen oft schon Kontakte, entweder über andere durchgeführte Projekte und ein daraus entstandenes Netzwerk oder, im Fall von Hochschulen als Projektträger, über die Lehrerinnen und Lehrer, die für die Berufsorientierung zuständig sind.

Eine Kooperation zwischen den drei hier beschriebenen geförderten Projekten und den jeweiligen Projektträgern findet hingegen kaum statt. Eine gemeinsame Aktivität von zwei der Projekte wurde abgesagt, da nur ein Projektträger die Aktivität hätte abrechnen können. Die Projekte verweisen jedoch gegenseitig aufeinander, wenn es interessierte Schülerinnen gibt. Darüber hinaus treffen sich die Projektträger einmal im Jahr im Steuerungsgruppentreffen des MJ, indem sich die Träger aller frauenspezifischen Projekte zusammen mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft austauschen.



Welche Effekte werden erzielt?

Die von den Projekten selbst gesteckten Ziele werden zum großen Teil erreicht. Die Teilnehmerinnen haben in den vielfältigen Angeboten die Chance, sich auszuprobieren und den MINT-Bereich aus einem anderen Blickwinkel als in der Schule möglich kennenzulernen. In vielfältigen Angeboten von Science Camps, über praxisnahe Do-It-Yourself-Experimente bis hin zu Betriebserkundungen und Kennenlernen von Vorbildern aus Wissenschaft und Wirtschaft wird die Begeisterung für den MINT-Bereich gefördert. Viele der Teilnehmerinnen kennen ihre Stärke im MINT-Bereich jedoch schon; sie bringen zum größten Teil bereits ein gesteigertes Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern mit, das sich schon im jüngeren Alter manifestiert. Schülerinnen, die sich bislang noch nicht für MINT begeistern können, werden mit den Aktivitäten eher

nicht erreicht und können demnach auch nicht ihre möglicherweise vorhandenen Stärken kennenlernen. Somit findet eine Berufsorientierung im Sinne einer Bestärkung, ein MINT-Studium aufzunehmen statt – ein neues Interesse wird allerdings kaum geweckt.

„Wenn [eine Freundin] sich dafür wirklich ernsthaft interessiert, würde ich es weiterempfehlen. Bloß als Zeitvertreib aber eher nicht. Man muss schon Interesse an dem NaWi-Bereich haben. Es ist also nicht unbedingt dafür geeignet, erstmal Interesse zu wecken, man muss schon eine gewisse Ambition haben.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Teilnehmerin

Auf Online-Angebote setzt vor allem MUYM. Bei allen Projekten besteht hauptsächlich online, jedoch auch bei Vor-Ort-Veranstaltungen, das Problem des umständlichen analogen Anmeldeprozesses. Da die Zielgruppe es gewohnt ist, sofort Zugang zu Online-Angeboten zu erhalten, springen bereits gewonnene Teilnehmerinnen ab. Anders ist es bei den sofort verfügbaren Inhalten auf den Kanälen in den sozialen Medien von MUYM, die sofort und auf gewohntem Weg für die Teilnehmerinnen verfügbar sind. Die Online-Angebote können dazu beitragen, die Berufsorientierung speziell im ländlichen Raum besser zu ermöglichen. Die Erreichung dieses Ziels ist jedoch nicht abschließend zu beurteilen, da ein vollständiges Monitoring aller Teilnehmerinnen – und Abonentinnen der Kanäle in den sozialen Medien – nicht stattfindet. Nach der Evaluierung vorliegenden Monitoring stammen gut 88 Prozent der Teilnehmerinnen aus Sachsen-Anhalt nicht aus den Großstädten Magdeburg oder Halle (Saale). Das Monitoring und die Interviews mit Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zeigt zudem, dass auch Teilnehmerinnen aus anderen Bundesländern erreicht werden konnten: So wohnen neun Prozent der im Monitoring erfassten Personen nicht in Sachsen-Anhalt. Sie könnten durch die Teilnahme von einem Studium in Sachsen-Anhalt überzeugt werden.

Eine Sensibilisierung zur Gleichstellung der Geschlechter insbesondere im MINT-Bereich findet eher implizit statt: Zwar gibt es keine dezidierten Veranstaltungen zur Sensibilisierung, jedoch ist davon auszugehen, dass im Rahmen der sonstigen Aktivitäten die beteiligten Akteurinnen und Akteure – von Schülerinnen bis hin zu Kooperationspartnerinnen und -partnern für die Situation und die Bedarfe von jungen Frauen im MINT-Bereich sensibilisiert wurden.

Betriebe betrachteten ihr Engagement im Rahmen der Kooperation mit den Projekten unter dem Blickwinkel der Gewinnung potenzieller Fachkräfte, denen sie sowohl ihr Unternehmen als auch die Berufsbilder präsentieren können. So sind zum Teil Teilnehmerinnen im Nachgang der Betriebserkundungen auf Unternehmen bzgl. der Möglichkeit eines Praktikums oder Nebenjobs zugegangen.

Ob die Projekte von Hochschulen oder einer anderen Organisation getragen werden, spielt bei der Zielerreichung und Effekten eine eher untergeordnete Rolle und beide Varianten bringen sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich. Die Projektteams an den beiden Standorten von MUYM sind in der Lage, Aktivitäten direkt bei sich im Haus umzusetzen und können bereits auf eine Vielzahl an Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern in der jeweiligen Hochschule zählen. Die dort vorhandenen „kurzen Wege“ zu den einzelnen Fachbereichen erleichtert zudem das Weiterleiten von Kontakten an Teilnehmerinnen.

Die in der Interventionslogik beschriebenen Ergebnisse werden zum größten Teil erreicht. So berichten die interviewten Teilnehmerinnen, dass die Teilnahme an den Projekten für ihre Studienwahl eine große Relevanz hatte. Gerade die Angebote an Hochschulen wurden von den Teilnehmerinnen sehr positiv aufgenommen, da sie den Teilnehmerinnen einen Einblick in das Studium und die Wissenschaft gaben, den sie sonst nicht oder nur kaum bekommen können.

„Für mich war [die Teilnahme am Projekt] sehr relevant, weil meine Eltern beide nicht studiert haben. So konnte ich viel mehr reinblicken, wie es an der Uni abläuft. Das hat mich viel sicherer gemacht und mich bestärkt, dass ich später studieren möchte. Gerade unter Mathe und Naturwissenschaften konnte ich mir nichts vorstellen, weil ich ansonsten keinen Bezug dazu hatte. Ich kenne kein anderes Projekt, wo man so tief in die Materie eintauchen kann.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Teilnehmerin

Die Teilnehmerinnen berichten zudem von inspirierenden Frauen, die sie bei den Aktivitäten getroffen haben und konnten für geschlechtsspezifische Herausforderungen, denen sie auf ihrem Karriereweg begegnen könnten, sensibilisiert werden. So konnten sie auch erste Kontakte in die Wissenschaft und Wirtschaft knüpfen und sich mit den anderen Teilnehmerinnen ein gemeinsames Netzwerk aufbauen.

„Gerade weil wir viel mit Wissenschaftlerinnen gesprochen haben und die erzählen konnten, mit welchen Vorurteilen sie zu kämpfen hatten, ist man besser vorbereitet auf die Zukunft, wenn man mit Vorurteilen konfrontiert wird oder einem Hindernisse in den Weg gelegt werden.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Teilnehmerin

Durch die vielfältigen Aktivitäten im Land Sachsen-Anhalt konnten die Teilnehmerinnen zudem ihre Zukunftsperspektiven im Land besser kennen lernen. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Online-Angebote auch rund 40 Teilnehmerinnen außerhalb von Sachsen-Anhalt erreicht, die so von Studiengängen und Berufswegen im Land erfahren konnten.

Aussagen über Wirkungen lassen sich begrenzt treffen. So berichten etwa Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter an Hochschulen, dass sie ehemalige Projektteilnehmerinnen als Studentinnen auf dem Gang wiedertreffen haben. Eine Teilnehmerin sagte im Interview, dass sie die Teilnahme in ihrem Berufswunsch bestärkt habe und sie ein MINT-Studium aufnehmen werde. Über solche Einzelaussagen hinaus liegen wenig gesicherte Erkenntnisse über Wirkungen vor. Dies liegt am derzeit nicht stattfindenden langfristigen Monitoring der Teilnehmerinnen, mit dem man ihren Weg durch Studium und Berufseinstieg nachvollziehen könnte. Die erreichten Effekte lassen jedoch darauf schließen, dass ein Beitrag zu den in der Interventionslogik beschriebenen Wirkungen erzielt werden kann.

Die Erfolgsfaktoren und Herausforderungen in der Umsetzung sind in Tabelle 6 zusammengefasst.

Tabelle 6: Erfolgsfaktoren und Herausforderungen in der Teilaktion „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“**Erfolgsfaktoren**

- Die volle Erstattung beziehungsweise Übernahmen aller anfallenden Kosten (gegebenenfalls mit einem geringen Unkostenbeitrag) oder Online-Angebote gewährleistet die Niederschwelligkeit der Aktivitäten.
- Erfahrene Projektträger mit vielen Kontakten ermöglichen ein vielfältiges Angebot.
- Der Fokus auf Mädchen gibt diesen die Möglichkeit, offen und aktiv teilzunehmen, ohne sich durch die Anwesenheit von Jungen einzuschränken.
- Neben den Projektteams sind auch die weiteren Akteure in der Projektumsetzung (z.B. aus den Hochschulen oder Unternehmen) zum größten Teil Frauen – dies senkt die Hemmschwelle, sich offen auf das Projekt einzulassen und sich zu äußern.

**Herausforderungen**

- Die Teilnehmerinnen haben die Auswahl zwischen vielen verschiedenen ähnlichen Angeboten und entscheiden sich deshalb nicht immer für die hier evaluierten Projekte.
- Die Teilnahme setzt eine recht bürokratisch gestaltete Anmeldung voraus. Die Anmeldebögen sind für Teilnehmerinnen zum Teil unverständlich und eine Anmeldung lange vor der Teilnahme an Online-Angeboten wirkt nicht zeitgemäß.
- Die Akquirierung der Zielgruppe ist nicht immer einfach, da es sich um eine stark umworbene Zielgruppe handelt.

3.1.2.2 Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (MeCoSa)

Die Teilaktion „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“ wird in der aktuellen ESF-Förderperiode 2014-2020 mit dem Projekt MeCoSa in zwei Förderphasen umgesetzt – von 2015 bis 2018 (MeCoSa 4.0) und 2019 bis 2020 (MeCoSa).

**Wie war die Ausgangssituation für die Projekte und was sind die Rahmenbedingungen?**

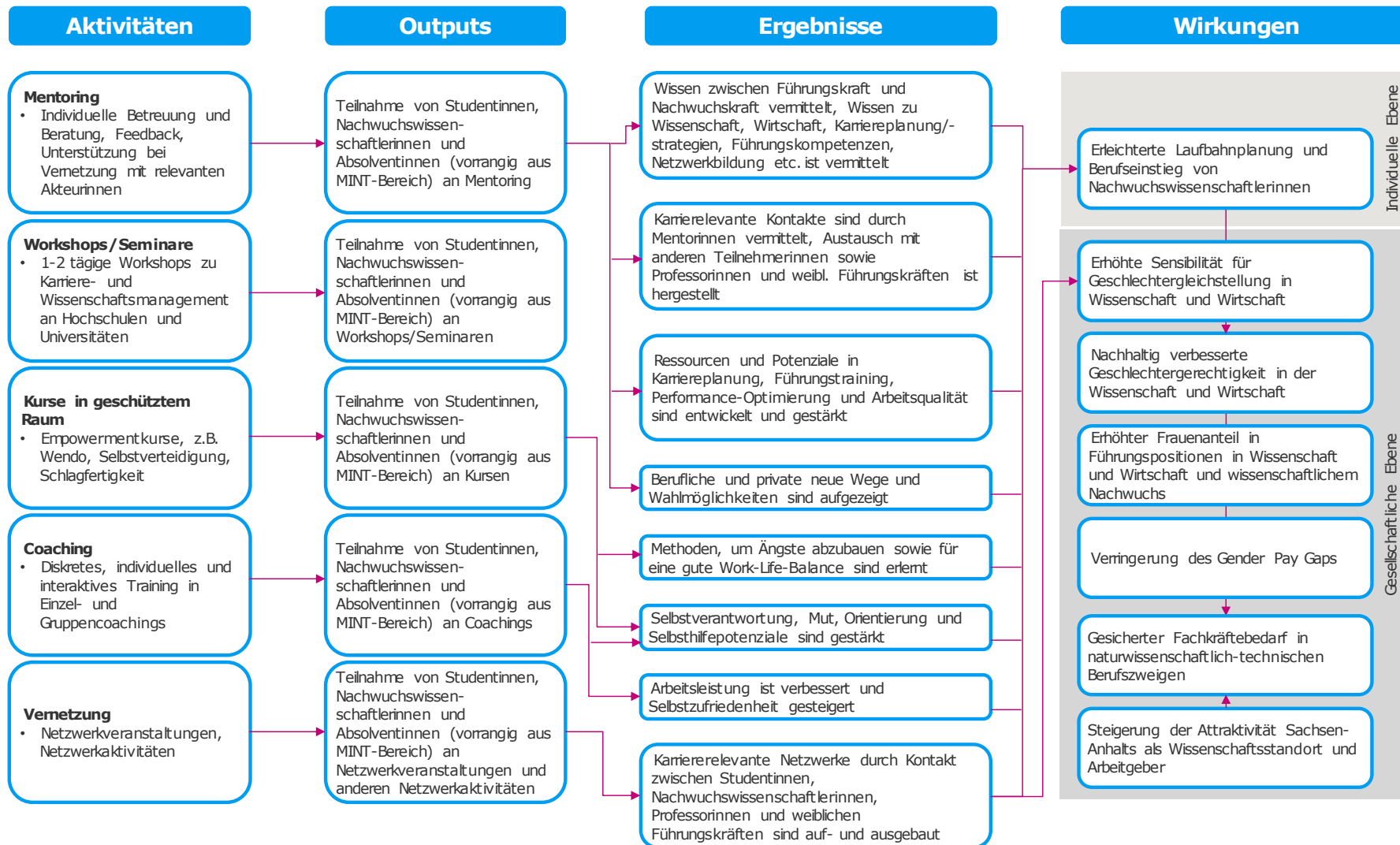
Träger des Projekts ist die an der Otto-von-Guericke-Universität angesiedelte Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC). In der ersten Förderphase (2015-2018) hat die KGC das Projekt in Kooperation mit der Hochschule Merseburg umgesetzt, in der zweiten Förderphase als alleiniger Träger.⁴⁵ Zudem knüpft die KGC mit MeCoSa an relevante Vorerfahrungen aus drei inhaltlich ähnlich gelagerten Vorgängerprojekten an, die in der Zeit zwischen 2009 und 2014 umgesetzt wurden.

In den Erhebungsschritten wurde ein Schwerpunkt auf die Betrachtung der aktuellen (zweiten) Förderphase des Projekts in der Förderperiode 2014-2020 gelegt. Die folgende Beschreibung bezieht sich dementsprechend auf die Umsetzung von MeCoSa in den Jahren 2019 bis 2020. Für die Bewertung der Umsetzung und Wirkung von MeCoSa relevante Unterschiede zu „MeCoSa 4.0“ werden an den entsprechenden Stellen ausgewiesen.

Als konzeptioneller Ausgangspunkt für die Untersuchung der Umsetzung und Wirkungen von MeCoSa dient die in Abbildung 9 dargestellte Interventionslogik.

⁴⁵ Dass die Hochschule Merseburg in der aktuellen Förderphase nicht mehr an der Koordination von MeCoSa beteiligt ist, ist auf den damit verbundenen geringeren administrativen Aufwand für das Projekt verbunden

Abbildung 9: Interventionslogik MeCoSa – Mentoring und Coachingprogramm Sachsen-Anhalt



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting



Welche Ziele werden verfolgt?

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 1.1 dargestellten sozio-ökonomischen Ausgangslage verfolgt MeCoSa das Ziel, „Frauen durch Mentoring und zielgruppenspezifische Angebote auf ihrem Qualifizierungs- und Karriereweg in Wissenschaft oder Wirtschaft zielgerichtet und strategisch zu unterstützen“. ⁴⁶ Darüber hinaus dient das Projekt dem Zweck, regionale Perspektiven zu schaffen, um letztlich die Verbleibquote hochqualifizierter Frauen in Sachsen-Anhalt zu erhöhen. Dazu wird im Rahmen des Projekts auf der Ebene der Teilnehmerinnen darauf hingewirkt, die Laufbahnplanung und den Berufseinstieg von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erleichtern. Tabelle 2 auf Seite 19 enthält die Zusammenstellung der zentralen Projektinformationen zu MeCoSa.



Welche Zielgruppen werden erreicht?

Zum Zeitpunkt der Evaluierung wird MeCoSa von der Otto-von-Guericke-Universität, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, der Hochschule Magdeburg-Stendal, der Hochschule Harz, der Hochschule Anhalt sowie der Hochschule Merseburg in Anspruch genommen. An diesen Einrichtungen wurden in der aktuellen Förderphase Angebote von MeCoSa umgesetzt. Die Teilnehmerinnen der jeweiligen Angebote sind nicht einrichtungsgebunden und sind flexibel darin, welches Angebot sie an welcher Hochschule oder Universität in Anspruch nehmen.

Bis zum Zeitpunkt der Evaluierung (Stichtag 30.06.2020) nahmen 40 Teilnehmerinnen an MeCoSa teil. Ziel war für 2019 und 2020 insgesamt 100 Teilnehmerinnen zu erreichen. ⁴⁷ Im Rahmen der Projektlaufzeit von „MeCoSa 4.0“ konnten insgesamt 211 Teilnehmerinnen erreicht werden. ⁴⁸

Bei den Teilnehmerinnen von MeCoSa handelt es sich nach Aussage des Projektteams sowie der interviewten Trainerinnen und Coachinnen – entsprechend der konzeptionell recht offen formulierten Zielgruppendefinition – um Studentinnen, Absolventinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie weibliche Post-Docs. Mit Blick auf die aktuelle Förderphase handelt es sich bei den Teilnehmerinnen – über alle Projektbausteine hinweg – zu einem großen Teil um Studentinnen in Master-Studiengängen. Dabei vertreten die Teilnehmerinnen eine Vielzahl an Fachbereichen, z.B. Medizin, Neurowissenschaften, Biologie, Chemie, Physik, Mathe-Didaktik oder vereinzelt Humanwissenschaften.

Die Gründe für die Teilnahme an MeCoSa sind dabei vielfältig. Ein Teil der Teilnehmerinnen hat beispielsweise grundsätzlich einen Bedarf an Berufsorientierung. Ein anderer Teil hat bereits ein klares Karriereziel definiert, strebt zum Beispiel eine wissenschaftliche Karriere an und möchte bestimmte Kompetenzen auf- und ausbauen. Andere wiederum haben Konflikte in bestehenden Arbeitsverhältnissen und nehmen das Projekt in Anspruch, um Problemlösungswege und -kompetenzen zu entwickeln und zu erlernen, um mit diesen Konflikten umzugehen.

Die (Erst-)Teilnahme an MeCoSa ist fortlaufend möglich, insofern erfolgt die Akquise von Projektteilnehmerinnen kontinuierlich. Neue Projektteilnehmerinnen werden einerseits über Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Projekts akquiriert. Dazu dient zum einen die Projekt-Webseite als auch Auftritte in Kanälen in den Sozialen Medien, wie Facebook und Instagram. Andererseits werden Teilnehmerinnen an den teilnehmenden Einrichtungen durch Personal vor Ort, beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitäten, über MeCoSa informiert und für das Projekt gewonnen. Die Angebote im Rahmen von MeCoSa richten sich vorrangig an Teilnehmerinnen aus dem MINT-Bereich. Bei freien Kapazitäten in den einzelnen Projektbausteinen wirbt das Projektteam jedoch auch fachbereichsübergreifend für die Projektteilnahme. Ferner werden Teilnehmerinnen teilweise auch über (personelle und/oder organisatorische) Schnittstellen mit anderen Projekten, wie FEMININ und FEM-Power erreicht.

⁴⁶ Quelle: Projektkonzeption „Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“.

⁴⁷ Vgl. Projektkonzeption – Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (2018).

⁴⁸ Quelle: ESF-Monitoring (Stichtag: 30.06.2020).



Durch welche Aktivitäten versucht das Projekt seine Ziele zu erreichen?

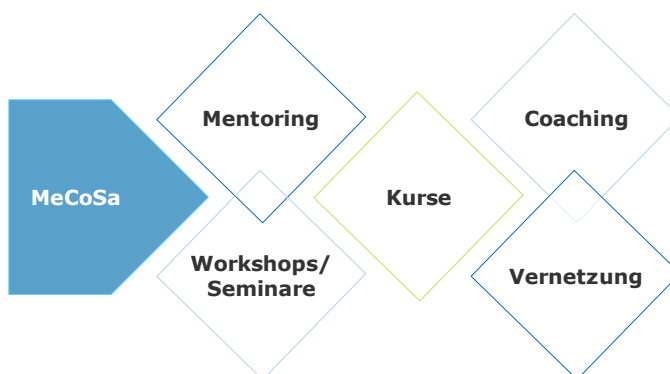
Bei MeCoSa handelt es sich um ein Projekt, das landesweit umgesetzt wird. Die gesamte Organisation und Koordination der unterschiedlichen Projektbausteine erfolgt – seit 2019 ausschließlich – durch das Projektteam der KGC an der OVGU. Zuvor lag die Gesamtkoordination des Projekts zwar auch bei der KGC, die Verwaltung und Umsetzung der Angebote im Rahmen von MeCoSa erfolgte jedoch in geteilter Verantwortung mit einer Hochschule – beide Einrichtungen waren jeweils für die Umsetzung des Projekts in einer bestimmten Region zuständig.

Das Projektteam besteht zum Zeitpunkt der Evaluierung aus einer Projektkoordinatorin (0,75 VZÄ), einer Projektmitarbeiterin (0,5 VZÄ), einer Projektassistentin (0,75 VZÄ) sowie zwei studentischen Hilfskräften (jeweils 30 Stunden pro Monat).⁴⁹ Für die Umsetzung der einzelnen Projektbausteine (siehe Abbildung 10) wird zudem auf externe Honorarkräfte zurückgegriffen.

Die jeweiligen Angebote im Rahmen von MeCoSa finden an verschiedenen Universitäten und Hochschulen in Sachsen-Anhalt statt. Dabei steht es den Universitäten und Hochschulen, die MeCoSa in Anspruch nehmen, frei, welche der Projektbausteine sie an ihren Einrichtungen umsetzen.

Abbildung 10 zeigt die Projektbausteine von MeCoSa, deren Umsetzung im Folgenden genauer beschrieben wird. Der Baustein „Kurse“ ist erst seit der aktuellen Förderphase Bestandteil des Projekts.

Abbildung 10: Projektbausteine des Projekts MeCoSa



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Mentoring

Im Fokus des Projektbausteins „Mentoring“ steht der Kontakt zwischen Führungskräften aus Wissenschaft oder Wirtschaft (Mentorinnen und Mentoren) und Nachwuchskräften (Mentees). Ziel des Projektbausteins ist es, weiblichen Nachwuchskräften Erfahrungen und Wissen zu vermitteln, das sie auf ihrem individuellen Karriereweg unterstützt. Das Mentoringprogramm im Rahmen von MeCoSa begann 2019 mit einem Auftakt-Workshop, bei dem die zukünftigen Mentees gemeinsam mit einer Trainerin die Ziele des Mentoring-Prozesses festgesteckt sowie die individuellen

Erwartungen und Unterstützungsbedarfe der Mentees festgehalten haben. Auf dieser Grundlage erfolgte das Matching der Mentees mit ihren Mentorinnen und Mentoren, für das die Mentees ihre potenziellen Mentorinnen oder Mentoren i.d.R. selbst suchten. Unterstützt wurde das Matching zudem durch die MeCoSa-Projektmitarbeiterinnen. Diese halfen beispielsweise bei der Suche nach passenden Mentorinnen und Mentoren sowie bei der Kontaktaufnahme. Nach dem Matching erfolgen die Mentoringverläufe zwischen den Mentorinnen, Mentoren und Mentees individuell über eine Kombination aus persönlichen Treffen, E-Mail-Kontakt und Telefonaten. Inhalte des Kontakts zwischen Mentor/-in und Mentee können unterschiedlichste Themen, beispielsweise das Besprechen von Konflikten, die zentrale Karriereschritte der Mentees betreffen, sein. Zu Beginn kann beispielsweise auch die gemeinsame Analyse von Stärken und Schwächen stehen. Während des gesamten Mentoring-Verlaufs steht den Mentorinnen, Mentoren und Mentees eine qualifizierte Trainerin als Ansprechpartnerin für spezifische Fragen rund um das Mentoring zur Verfügung. Im Berichtszeitraum 2019 nahmen 12 Mentees das Mentoring in Anspruch.

⁴⁹ Bezogen auf das Jahr 2019.

Workshops/Seminare

Kern dieses Projektbausteins ist die Durchführung von ein- oder zweitägigen, thematisch unterschiedlich ausgerichteten, Workshops und Seminaren, um insbesondere karriererelevante Soft-Skills weiblicher Nachwuchskräfte auf- und auszubauen. Die thematische Bandbreite der Workshops und Seminare reicht beispielsweise von

- Angeboten zu Karriereplanung/Karrierestrategien (z.B. Entwicklung von Karrierestrategien) und Führungskompetenzen (z.B. Führungskompetenzen in der Wissenschaft) über
- Workshops und Seminare zu den Themen Netzwerkbildung/-strategien (z.B. Networking in den Sozialen Medien),
- Kommunikation und Körpersprache (z.B. zur Erhöhung von Präsenz und Aussagekraft) bis hin zu
- Konfliktmanagement, Bewerbungs- und Berufungstrainings oder Workshops und Seminare zum Thema Work-Life-Balance.

Durchgeführt werden die Seminare und Workshops von qualifizierten externen Trainerinnen und Trainern. Im Berichtszeitraum 2019 fanden beispielsweise ein Bewerbungstraining und ein szenisch-kreatives Coaching statt.

Kurse

Im Rahmen des Projektbausteins „Kurse“ werden Empowerment-Kurse angeboten, mit dem Ziel, den Teilnehmerinnen zu ermutigen, „sich doppelter Diskriminierung durch unbezahlte Care-Arbeit und Schlechterstellung im Erwerbsleben selbstbewusst entgegenzustellen“ sowie „Methoden zum Abbau von Ängsten sowie Methoden für eine gute Work-Life-Balance“ näherzubringen.⁵⁰ So sollen Hemmungen, für sich selbst einzustehen, abgebaut und das Selbstvertrauen erhöht werden. Dazu werden beispielsweise Wendo-Trainings (Selbstverteidigung) angeboten. Umgesetzt werden die Kurse von qualifizierten, externen Trainerinnen. Im Berichtszeitraum 2019 wurden zwei Wendo-Trainings umgesetzt und ein Stimmtraining geplant (zum Zeitpunkt der Evaluierung noch nicht umgesetzt).

Coaching

Im Rahmen dieses Projektbausteins werden sowohl Einzel- als auch Gruppencoachings angeboten. Anfangend mit einem Auftakt-Workshop, in dem die Ziele, Erwartungen und Bedürfnisse der Teilnehmerinnen festgehalten wurden, wird das Coaching einerseits in zwei Gruppen mit je ca. fünf bis sieben Teilnehmerinnen sowie (für die Teilnehmerinnen optional) begleitend in Einzelcoaching-Sitzungen umgesetzt. Sowohl das Einzel- als auch Gruppencoaching wird durch eine Coachin oder einen Coach durchgeführt. Themen, die im Rahmen der Coaching-Angebote in den Blick genommen werden, richten sich nach den individuellen Bedarfen der Teilnehmerinnen. Dazu gehört beispielsweise die Bearbeitung von Konflikten in bestehenden Arbeitsverhältnissen zwischen Führungs- und Nachwuchskraft. Das Coaching ist als Prozess angelegt, der zunächst die Durchführung von fünf Coachingterminen umfasst, die bei Bedarf um weitere Termine ergänzt werden können. Im Berichtszeitraum 2019 wurden zwei Termine pro Gruppe mit je sieben Teilnehmerinnen umgesetzt.

Vernetzung

Bei diesem Projektbaustein handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe mit dem Ziel, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Professorinnen und weiblichen Führungspersönlichkeiten aus der Wirtschaft zu vernetzen, um die Karriereplanung sowie den Berufseinstieg der Teilnehmerinnen zu unterstützen. Die Vernetzung erfolgt über unterschiedliche Wege: Zum einen werden (karriere-)relevante Kontakte im Rahmen der o.g. Projektbausteine hergestellt. Flankierend werden darüber hinaus Netzwerktreffen durchgeführt. Um die Vernetzung zu unterstützen und auch die Vernetzung des Projekts bzw. Projektteams MeCoSa selbst auszubauen, ist das Projektpersonal in bestehende Mentoring-Netzwerkverbände integriert. Im Berichtszeitraum 2019 wurde ein erstes Netzwerktreffen umgesetzt.

⁵⁰ Quelle: Sachbericht zum MeCoSa-Projekt für den Zeitraum 2019.

Inhaltlich bewegen sich die beschriebenen Projektbausteine mehr im wissenschaftlichen Bereich als im wirtschaftlichen Bereich. So werden die Angebote häufig von Teilnehmerinnen wahrgenommen, die sich auf verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Karrierewegs befinden und (zu diesem Zeitpunkt) keine Laufbahn in der Wirtschaft anstreben.

Projektbausteinübergreifend beschreiben die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner eine Reihe von Erfolgsfaktoren und Herausforderungen, die die Umsetzung der Aktivitäten beeinflussen. Aus Perspektive des Projektteams hat sich für die Umsetzung von „MeCoSa 4.0“ und MeCoSa insbesondere die Erfahrung aus vorherigen, ähnlich gelagerten Projekten des Projektträgers, ausgezahlt. So sei das Projekt in der Landschaft der Hochschulen und Universitäten in Sachsen-Anhalt bereits etabliert.

„Dadurch, dass wir schon lange unterwegs sind mit MeCoSa und von Anfang an ESF-gefördert sind, ist das Projekt schon bekannt und für viele ein Begriff. (...) Das Projekt ist schon zu einer Marke geworden.“

Quelle: Telefonisches Interview mit dem Projektteam

Zudem beschreibt das Projektteam als Erfolgsfaktor, dass das Projektkonzept inhaltlich recht breit angelegt ist, sodass je nach Bedarfen auch bis zu einem gewissen Punkt auf die individuellen Ausgangslagen und Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und der Einrichtungen eingegangen werden kann. Zudem erhalten die Teilnehmerinnen einen gewissen Freiraum und eine Flexibilität durch die von den Einrichtungen unabhängige Möglichkeit der Teilnahme. So haben Interessierte bspw. mehrere Möglichkeiten an z.B. Workshops teilzunehmen, wenn diese zu unterschiedlichen Zeitpunkten an verschiedenen Einrichtungen, aber mit dem gleichen Inhalt angeboten werden.

„Jede Teilnehmerin von jedem Hochschulstandort kann alle Angebote an allen Orten nutzen, damit die Teilnehmerinnen die größtmögliche Flexibilität und Freiheit haben, was die Termine angeht. Wir haben oft Themen, die bis zu dreimal angeboten werden, weil mehrere Hochschulen die Themen haben wollen.“

Quelle: Telefonisches Interview mit dem Projektteam

Auch der Teilnahmebeginn ist flexibel und nicht an bestimmte Zeitpunkte, wie z.B. den Semesterbeginn geknüpft, was den Teilnehmerinnen zusätzlich Flexibilität bietet.

Sowohl aus der Perspektive von interviewten Teilnehmerinnen als auch der in die Projektumsetzung eingebundenen Trainerinnen und Coachinnen ist das Engagement des MeCoSa-Projektteams für den Erfolg des Projekts zentral. So seien die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von MeCoSa immer ansprechbar und zuverlässig in der Kommunikation und Organisation im Rahmen des Projekts.

„[Das Projektteam] steht total dahinter. Die geben einem eine ganz tolle Anlaufstelle und sind immer super freundlich und engagiert. Ich fühle mich im Programm einfach sehr gut aufgehoben.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Teilnehmerin

Gleichzeitig beschreiben die projektumsetzenden Personen auch Herausforderungen für die Umsetzung von MeCoSa. So schildert das Projektteam, eine verzögerte Bewilligung von MeCoSa

habe dazu geführt, dass der Übergang von „MeCoSa 4.0“ nicht nahtlos zwischen den beiden Projektphasen gewährleistet werden konnte. Dies habe wiederum zur Folge gehabt, dass potenzielle Trainerinnen, Coachinnen und Mentorinnen verhältnismäßig spät angefragt werden konnten und teilweise nicht mehr verfügbar waren, sodass der ursprüngliche Projektplan für das Jahr 2019 nicht umgesetzt werden konnte.

„Viele Trainerinnen hatten im Jahr 2019 keine Termine mehr, das heißt, der komplette Projektplan hat sich auf 2020 verschoben. Alles, was für 24 Monate gedacht war, findet jetzt in 12 statt.“

Quelle: Telefonisches Interview mit dem Projektteam

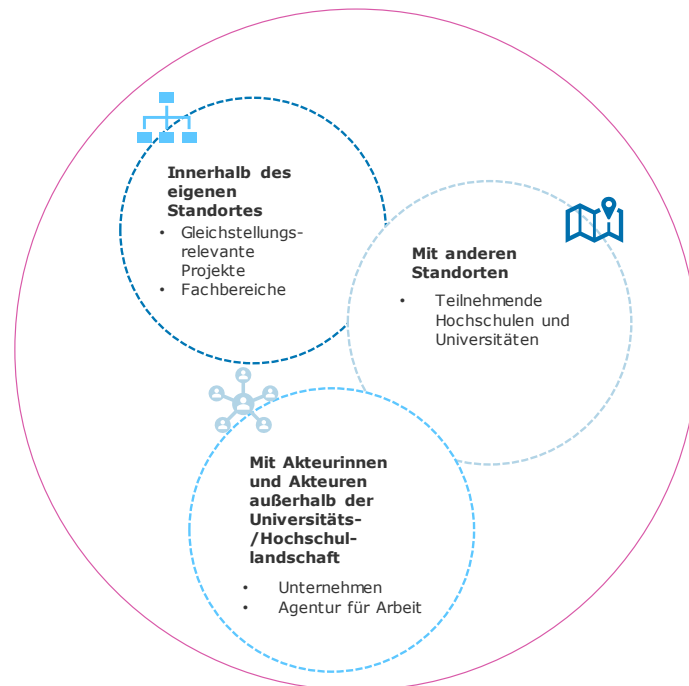
Im Jahr 2020 wurde das Projekt wiederum stark durch die Kontaktbeschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie beeinflusst. So mussten insgesamt zwölf als Präsenzveranstaltung geplante Angebote im Rahmen unterschiedlicher MeCoSa-Projektbausteine abgesagt werden – insbesondere der Projektbaustein „Vernetzung“ konnte nicht wie geplant umgesetzt werden. Für andere Angebote, im Rahmen des Mentorings und des Coachings konnte z.T. auf digitale Formate umgestellt werden. Schwierig in dieser Situation sei auch gewesen, dass die teilnehmenden Hochschulen und Universitäten jeweils unterschiedliche Regelungen zum Umgang mit der Corona-Pandemie getroffen hatten, sodass das Projektteam alternative Angebote nicht an allen Einrichtungen auf die gleiche Arte und Weise umsetzen konnte.

Ferner beschreibt das Projektteam unterschiedliche fördertechnische Aspekte, die die Projektumsetzung erschweren. So werden einerseits die Teilnehmererfassungsbögen für das ESF-Monitoring, insbesondere während der Corona-Pandemie, als Herausforderung empfunden. Diese seien grundsätzlich für die Teilnehmerinnen recht aufwendig auszufüllen. Zudem sei es nicht möglich, die Bögen auf digitalem Weg auszufüllen bzw. zu übermitteln. So müssten die Teilnehmerbögen während der Corona-Pandemie postalisch an die Teilnehmerinnen verschickt und diese ausgefüllt wieder an das Projektteam zurückgeschickt werden – dies stelle eine Hürde dar, so das Projektteam von MeCoSa. Ein weiterer erschwerender Faktor, insbesondere für die Akquise der Trainerinnen, sei die Vergaberegulung, dass jeweils drei Vergleichsangebote eingeholt werden müssen, bevor eine Trainerin beauftragt werden kann. Dass den jeweils beiden anderen Personen, die den Auftrag nicht erhalten, abgesagt werden müsse, habe zur Folge, dass einige Trainerinnen keine Bereitschaft mehr zeigen, Angebote zu erstellen. Da der Pool an möglichen Trainerinnen für die Projektbausteine von MeCoSa Grenzen hat, wird diese Regelung zunehmend zur Herausforderung.



Welche Kooperationen sind im Rahmen der Projektumsetzung zentral?

Kooperationen bestehen im Rahmen der Projektumsetzung von MeCoSa mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern – spielen allerdings hauptsächlich auf Ebene des Gesamtprojekts, weniger auf Ebene der einzelnen Projektbausteine eine Rolle.

Abbildung 11: Zentrale Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner im Rahmen von MeCoSa

Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting auf Basis der Interviews mit dem Projektteam MeCoSa.

Innerhalb der Universität, an der das Projekt der KGC organisatorisch verortet ist, ist das Projektteam beispielsweise mit unterschiedlichen Fachbereichen vernetzt, z.B. mit dem Bereich Medizin. Ziel ist die gemeinsame Umsetzung von Netzwerkveranstaltungen. Inhaltliche und organisatorische Schnittstellen bestehen innerhalb der Universität zudem mit anderen gleichstellungsrelevanten Aktivitäten und Projekten, wie FEM-Power und FEMININ. So bestehen Schnittstellen mit FEM-Power nach Angaben des Projektteams einerseits aufgrund der organisatorischen Nähe: Bei der KGC ist auch die Hauptverantwortung für FEM-Power angesiedelt. Dies führe beispielsweise dazu, dass die Projektteams der beiden Projekte bspw. an den Veranstaltungen des jeweils anderen Projekts teilnehmen und E-Mail-Verteiler des jeweils anderen Projekts genutzt werden können, um beispielsweise auf Veranstaltungen aufmerksam zu machen. Kontakt zu dem Projekt „FEMININ“ besteht darüber hinaus über eine Projektmitarbeiterin von MeCoSa, die mit einer halben Personalstelle für MeCoSa und mit einer halben Stelle für FEMININ tätig ist. Über diese Schnittstelle konnte in der Vergangenheit bspw. zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die an MeCoSa teilnehmen und Schülerinnen, die FEMININ in Anspruch nehmen, Kontakt hergestellt werden.

Darüber hinaus greift das Projektteam auf Kooperationen mit den Hochschulen und Universitäten zurück, die die Angebote von MeCoSa in Anspruch nehmen. Pro Hochschule/Universität hat das Projektteam von MeCoSa feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die die Umsetzung der MeCoSa-Bausteine organisatorisch unterstützen, bspw. bei der Organisation von geeigneten Räumlichkeiten an den jeweiligen Einrichtungen.

Zusätzlich bestehen im Rahmen des Projektbausteins „Vernetzung“ Kooperationen mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren mit Bezug zum Arbeitsmarkt, bspw. Unternehmen aus der Industrie oder der Agentur für Arbeit in Magdeburg. Als Ziel dieser Kooperationen beschreibt das Projektteam den Aufbau (karriere-)relevanter Kontakte/Netzwerke und ggf. die Umsetzung gemeinsamer Netzwerkveranstaltungen. Insbesondere diese Art von Kooperationen sei jedoch aufgrund der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erschwert worden, weil die Umsetzung von Vernetzungsveranstaltungen vorerst zum Erliegen kam.

Im Rahmen der Umsetzung der übrigen Projektbausteine wird lediglich im Bereich „Mentoring“ auf Führungskräfte aus Wirtschaft und Wissenschaft als Kooperationspartnerinnen zurückgegriffen.



Welche Effekte werden erzielt?

Die zur Umsetzung von MeCoSa interviewten Personen äußern sich durchweg positiv über das Projekt – sowohl mit Blick auf die Umsetzung als auch mögliche Effekte.

„Für mich ist MeCoSa mehr als die Summe der Einzelteile. Ich finde, dass man in der Gruppe mit den anderen Teilnehmerinnen sehr viele gute Erfahrungen macht. Ich habe mich mit den anderen Teilnehmerinnen, die zum Teil schon sehr viel weiter sind, zum Beispiel ihre Doktorarbeit schreiben, verbunden. Man kann sich untereinander sehr gut austauschen. Das gibt mir sehr viel.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Teilnehmerin

Aus der Perspektive der Projektumsetzenden weist das Projekt in Abgrenzung zu anderen Projekten eine Reihe von Alleinstellungsmerkmalen auf, die zum einen den Mehrwert des Projekts verdeutlichen und die zum anderen aus der Perspektive der interviewten Personen die Wirksamkeit des Projekts unterstützen.

So sei die landesweite Ausrichtung des Projekts ein Merkmal, das das Projekt gegenüber anderen Projekten ausmacht, schildert das MeCoSa-Projektteam. Beispielsweise gebe es an mindestens zwei Hochschulen und Universitäten im Land Sachsen-Anhalt Coaching- und Mentoringprogramme, die jedoch nur an der jeweiligen Einrichtung, die das Projekt umsetzt, in Anspruch genommen werden können. Die landesweite Ausrichtung und die einrichtungsunabhängige Teilnahme begünstigten zudem, dass Teilnehmerinnen karriererelevante Kontakte an mehreren Einrichtungen knüpfen können. Zudem profitierten Hochschulen und Universitäten, die keine eigenen Mentoring- und Coachingprogramme umsetzen (können).

An dieser Stelle ist bereits festzuhalten, dass das Projekt von der landesweiten Ausrichtung der Projektträgerin, der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt und dessen Netzwerkarbeit, profitiert.

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal sei zudem, so eine der projektumsetzenden Personen, die Atmosphäre, die durch das Projektteam von MeCoSa erzeugt würde.

„Die Verknüpfung zwischen der Herstellung einer wunderbaren Atmosphäre und gleichzeitig eine hohe Professionalität ist etwas Besonderes.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Trainerin

Zudem hebt die Interviewpartnerin die Kombination von mehreren unterschiedlichen Projektbausteinen als positiv hervor.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung von MeCoSa sind unterschiedliche Effekte, insbesondere auf individueller Ebene der Teilnehmerinnen, zu beobachten.

Im Rahmen des **Mentorings** wird der Kontakt zwischen Mentorinnen und Mentees hergestellt und dadurch ein Austausch ermöglicht, der den Teilnehmerinnen Orientierung mit Blick auf Ihre Karriereplanung gibt – beispielsweise dadurch, dass gemeinsam Optionen für weitere Schritte, bspw. zwischen Bachelor- und Masterstudiengang sortiert werden. Eine andere Form der unmittelbaren Unterstützung, die sich auf Ebene der Teilnehmerinnen durch das Mentoring zeigt, ist die Unterstützung bei der Suche von Praktikumsplätzen. Eine Teilnehmerin berichtet bspw. davon, dass ihre Mentorin die Bewerbung für ein Praktikum sowie den Lebenslauf geprüft habe und Hinweise zu möglichen Verbesserungen gegeben habe.

„Bislang gefällt mir das Mentoring sehr gut, weil ich selbst sehr unsicher bin, wo ich hingehen könnte. Deswegen finde ich es echt schön, jemanden zu haben, der mich da ein wenig berät.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Teilnehmerin

Durch die im Rahmen von MeCoSa angebotenen **Workshops und Seminare** können potenziell – je nach inhaltlicher Ausrichtung des jeweiligen Workshops/Seminars – unterschiedliche Effekte erzielt werden. Aus der Perspektive einer Workshop-Trainerin haben Workshops zum Auftreten, zu Präsentationskompetenzen sowie zur Gesprächsführung sowie Workshops zu Führungskompetenzen bei den Teilnehmerinnen unmittelbar eine Stärkung des Bewusstseins für das eigene Potenzial bewirkt. Darüber hinaus spüre sie bei vielen Teilnehmerinnen nach den Workshops bspw. die Lust, eine Führungsposition zu übernehmen.

Hinsichtlich beobachteter Effekte der **Kurse** im Rahmen von MeCoSa können zum Zeitpunkt der Evaluierung keine Aussagen gemacht werden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass einerseits mit dem Beginn der Corona-Pandemie Anfang 2020 eine Reihe von Kursveranstaltungen abgesagt werden mussten. Damit zusammenhängend konnten diejenigen Projektteilnehmerinnen, die im Rahmen der Evaluierung interviewt wurden, im Interview nicht auf Erfahrungswerte hinsichtlich der Teilnahme an den Kursen zurückgreifen. Deutlich wurde jedoch, dass sie die Möglichkeit grundsätzlich begrüßen und planen, an Kursen teilzunehmen sobald diese wieder angeboten werden.

Da die Anliegen der Teilnehmerinnen des **Coachings** sowie deren bisherige Karrierewege und aktuellen Karrieresituationen sehr heterogen sind, variieren die möglichen mit dem Coaching in Verbindung stehenden Effekte. So erlangen die Teilnehmerinnen unterschiedliche Kompetenzen, bspw. Stärkung, um Entscheidungen zu treffen, die ihre berufliche Karriere betreffen.

„Sie werden mutiger, sich auf Stellen zu bewerben. Sie planen strategischer ihr Netzwerk und haben gelernt, einen Eindruck zu hinterlassen, wenn sie einen öffentlichen Auftritt haben.“

Quelle: Telefonisches Interview mit einer Coachin

Zudem berichten die Teilnehmerinnen, durch das Coaching und die dabei stattfindende (Selbst-) Reflexion ihrer Anliegen mehr Selbstsicherheit erlangt zu haben. In einigen Fällen stehen konkrete Konfliktsituationen – bspw. im Rahmen der beruflichen Tätigkeit der Teilnehmerinnen – im Mittelpunkt des Coachings. Hierfür erarbeiten die Teilnehmerinnen gemeinsam in der Coachinggruppe und der Coachin Lösungsstrategien, die die Teilnehmerinnen dann unmittelbar anwenden können; sie lernen, „mutig zu sein“⁵¹.

Ein vielfach betonter Effekt des Projekts MeCoSa, der insbesondere im Zusammenhang mit dem Coaching geschildert wird, ist der Kontakt zwischen den Teilnehmerinnen. Diese Kontakte, über Karriere- und Berufswegstufen hinweg, werden als sehr gewinnbringend und z.T. auch andauernd beschrieben. Dieser Effekt ist auch im Rahmen des Projektbausteins „**Vernetzung**“ zu beobachten.

Mit Blick auf die Projektebene zeigt sich zudem, dass sich durch das Projekt grundsätzlich, u.a. auch speziell durch den Projektbaustein „Vernetzung“, das Netzwerk des Projekts erweitert habe und kontinuierlich mit jeder neu gewonnenen Trainerin und Teilnehmerin erweitert.

⁵¹ Wörtlich übernommen aus dem Interview mit einer Coachin.

Darüber hinaus berichtet das Projektteam von beobachteten Effekten, die nicht explizit einem der o.g. Projektbausteine zuzuschreiben sind, sondern dem Projekt insgesamt. So habe die Projektteilnahme eine Teilnehmerin dabei unterstützt, ihre heutige Promotionsstelle zu erlangen. Zudem berichtet das Projektteam von einer Teilnehmerin, die durch das Projekt bestärkt wurde, sich auf eine Professur an einer Universität in Sachsen-Anhalt zu bewerben, auf die sie anschließend auch berufen wurde.

Auf Ebene der Hochschulen sei zudem erkennbar, dass diese verstärkt auf das Projektteam von MeCoSa zukommen und Interesse an dem Projekt zeigen, schildert das Projektteam.

Unter Rückgriff auf die in Abbildung 9 dargestellte Interventionslogik lässt sich festhalten, dass die konzeptionell vorgesehenen Aktivitäten umgesetzt werden und von den Teilnehmerinnen in Anspruch genommen werden. Mit bislang 57 Teilnehmerinnen in der aktuellen Förderphase und 264 Teilnehmerinnen in der ersten Förderphase der ESF-Förderperiode 2014-2020 liegt der Output in der aktuellen Förderphase bislang unter den angestrebten Teilnehmerinnenzahlen.⁵² Deutlich werden in den Schilderungen der Projektumsetzenden und der Projektteilnehmerinnen ein breites Spektrum der beruflichen und Ausbildungshintergründe der Teilnehmerinnen.

Auch zeichnet sich eine in den einzelnen Angeboten vertretene Vielfalt der Fachbereiche ab – der angestrebte Fokus auf MINT-Bereich wird nur zum Teil deutlich. Auf Basis der Ergebnisse der Interviews mit den Projektumsetzenden und den Projektteilnehmerinnen kann zudem festgehalten werden, dass die angestrebten Projektergebnisse zumindest in Einzelfällen erreicht werden. Inwiefern die Ergebnisse in der Breite erreicht werden, kann abschließend auf Basis der für die Evaluierung vorhandenen Daten nicht beurteilt werden.

Mit Blick auf die Wirkungen des Projekts kann hinsichtlich einzelner Beispiele konstatiert werden, dass MeCoSa durchaus dazu beiträgt, die Laufbahnplanung und den Berufseinstieg von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erleichtern. Zudem zeigt sich, dass nicht nur Frauen aus dem MINT-Bereich, sondern auch aus anderen Bereichen profitieren. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Welchen Effekt das Projekt auf die Sensibilität für Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft und Wirtschaft grundsätzlich hat, kann aufgrund mangelnder Datenlage und der punktuellen Förderung ebenfalls nicht abschließend beurteilt werden. Es ist jedoch plausibel, dass durch die Umsetzung der Projektbausteine von MeCoSa an unterschiedlichen Einrichtungen beteiligte Akteurinnen und Akteure für die im Rahmen von MeCoSa adressierten Bedarfe sensibilisiert werden konnten.

Als unterstützender Faktor kann die landesweite Ausrichtung des Projekts sowie die Rolle des Projektträgers als landesweit agierende Stelle (über MeCoSa hinaus, s. auch Kapitel 3.2) festgehalten werden. Dass einzelne frühere Projektteilnehmerinnen bspw. zum Zeitpunkt der Evaluierung eine Professur an einer Universität in Sachsen-Anhalt innehaben, zeigt das Potenzial des Projekts, zu einem erhöhten Frauenanteil in Führungspositionen in Wissenschaft (und Wirtschaft) sowie zu einer gesteigerten Attraktivität Sachsen-Anhalts als Arbeitgeber beizutragen. Inwieweit dieser Effekt über einzelne Fälle hinaus eintritt, kann auf Grundlage der Evaluierung nicht beurteilt werden – ebenso wie der Effekt des Projekts auf die Verringerung des Gender Pay Gaps und den Einfluss auf den Fachkräftebedarf in naturwissenschaftlich-technischen Berufszweigen. Zudem lässt sich festhalten, dass der Schwerpunkt der Projektbausteine auf dem Bereich Wissenschaft und weniger auf dem Bereich Wirtschaft liegt.

Deutlich wird allerdings auch, dass die Wirksamkeit des Projekts einerseits durch den verzögerten Projektstart im Jahr 2019 und andererseits durch die Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie im Jahr 2020 gehemmt wurden und z.T. nicht ihr gesamtes Potenzial entfalten konnten.

⁵² Inwiefern die Corona-Pandemie oder die Datenlage sich auf die dargestellten Teilnehmerzahlen auswirkt, kann nicht beurteilt werden.

Tabelle 7: Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Rahmen von MeCoSa**Erfolgsfaktoren**

- Passgenauigkeit zu den individuellen Bedarfen der Teilnehmerinnen durch inhaltlich breites Projektkonzept mit unterschiedlichen, ineinandergreifenden Projektbausteinen.
- Flexibilität durch unterjährige Teilnahmemöglichkeit und Unabhängigkeit vom jeweiligen Studienstandort.
- Engagement und gute Organisation des Projektteams als Haltefaktor für Teilnehmerinnen.
- Vorerfahrungen und Rolle des Projektträgers.

**Herausforderungen**

- Verspäteter Start der zweiten Förderphase ab 2019.
- Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie.
- Fördertechnische Hürden durch ESF-Teilnehmerbögen, Notwendigkeit der Originalunterschrift, Vergaberegelungen.

3.1.3 Bewertung der Teilaktion

Im Folgenden wird die Teilaktion „Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen“ bewertet. Nicht bewertet werden hierbei die längerfristigen Wirkungen, da die Datenlage dies nicht zulässt. Rückschlüsse auf Wirkungen wie in den Interventionslogiken der beiden Maßnahmen (Abbildungen 7 und 9) aufgezeigt sind jedoch möglich, wenn die vorhergehenden Ergebnisse erreicht wurden.

Kapitel 3.1.2.1 zeigt, dass die Projekte im Rahmen von „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“ durchaus einen Beitrag zur Berufs- und Studienorientierung junger Frauen im MINT-Bereich leisten. Für viele der Teilnehmerinnen hat sich nach der Teilnahme der Wunsch, ein MINT-Studium aufzunehmen, bestätigt. Damit dienen die Projekte der Berufsorientierung mehr im Sinne einer Interessensbestätigung und dem Finden eines praktischen Zugangs zum MINT-Bereich denn der erstmaligen Orientierung. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen setzen die Projekte in der Oberstufe für eine erstmalige Orientierung zu spät an, da die Interessen nach der Pubertät schon recht gefestigt sind und eine grobe Richtung – ob MINT oder nicht – schon feststeht. Zum anderen nehmen aus diesem Grund eher Schülerinnen teil, die sich ohnehin schon für MINT interessieren. Die Motivation für Schülerinnen, die sich (noch) nicht vertieft mit dem MINT-Bereich auseinandergesetzt haben, wird als eher gering eingeschätzt. Gelungen ist es den Projekten, Schülerinnen im ländlichen Raum anzusprechen. Dies war vor allem wegen des niederschweligen Zugangs durch die vollständige Übernahme anfallender Kosten der Projektteilnahme und die Verlagerung der Angebote in den digitalen Raum möglich. Ein positiv einzuschätzender Nebeneffekt der Online-Angebote ist, dass auch Schülerinnen aus anderen Bundesländern erreicht werden, die so über eine mögliche Studienperspektive in Sachsen-Anhalt informiert werden können. Zudem bleibt ein Teil der Online-Angebote auch über die Projektlaufzeit hinaus nutzbar. Insgesamt lässt sich mit Blick auf die Teilnehmerzahl sagen, dass die Projekte ein kleiner, aber wichtiger Baustein in der Berufsorientierung der Teilnehmerinnen sind, die in ihrer Ausgestaltung zum Teil auch berufspraktische Elemente enthalten.

Kapitel 3.1.2.2 zeigt, dass das Projekt MeCoSa insbesondere auf individueller Ebene der Teilnehmerinnen einen Mehrwert leistet. Auf Grundlage der Evaluierung kann festgehalten werden, dass sich das Projekt positiv auf die Berufswegeplanung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirkt – auch über die MINT-Fachbereiche hinaus. Eine besondere Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Projektbausteine „Coaching“ und „Mentoring“. Diese scheinen besonders gut geeignet, um individuell auf die (heterogenen) Ausgangslagen und Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingehen zu können. Das inhaltlich verhältnismäßig breite Konzept sowie die zeitliche und einrichtungsbezogene Flexibilität der Projektteilnehmerinnen begünstigen einen individuellen Zuschnitt des Projekts auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen zusätzlich. Mit Blick auf

das Empowerment von Frauen lässt sich festhalten, dass die Projektbausteine in ihrer Gesamtheit dazu geeignet sind, Empowerment von (teilnehmenden) jungen Frauen zu stärken. Dies verdeutlichen einzelne Beispiele über den Verbleib (ehemaliger) Projektteilnehmerinnen. Zudem liegen zwar in der Breite keine Daten über den Verbleib der Teilnehmerinnen sowie deren Erwerbsstatus bei Austritt aus dem Projekt vor. Dennoch zeigen einzelne Beispiele, dass das Projekt dazu beitragen konnte, die Laufbahnplanung der Teilnehmenden zu erleichtern und den beruflichen Aufstieg von Teilnehmerinnen zu unterstützen. Außerdem empfanden die Teilnehmerinnen die landesweite Ausrichtung und die einrichtungsunabhängige Teilnahme von MeCoSa als Mehrwert, da diese begünstigten, dass Teilnehmerinnen karriererelevante Kontakte an mehreren Einrichtungen knüpfen konnten. Es ist zu vermuten, dass der Großteil der mit dem Projekt erzielten Effekte nachhaltig Einfluss auf die individuellen Laufbahnen der Teilnehmerinnen haben. Auf Grund der zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht vorliegenden Verbleibsdaten können belastbare Aussagen zur individuellen Wirkung in der Breite – über einzelne Beispiele hinaus – nicht getroffen werden. Festgehalten werden kann, dass das Projekt insbesondere für Teilnehmerinnen im wissenschaftlichen Karriereweg Strahlkraft hat, weniger aber für jene mit einem Karriereziel in der Wirtschaft. Auf gesellschaftlicher Ebene besteht insbesondere durch die Kooperation mit Akteuren aus der Wissenschaft und Wirtschaft langfristig das Potenzial, zu einer erhöhten Sensibilität für Geschlechtergleichheit in diesen Bereichen beizutragen. Diese Veränderungen benötigen jedoch Zeit und sind anhand der vorliegenden Datenlage zum Zeitpunkt der Evaluation über einzelne Beispiele hinaus nicht nachweisbar.

3.2 Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (FEM-Power)

Das Programm „FEM-Power“ ist als Aktion „Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung“ unter dem Spezifischen Ziel 3 in der Prioritätsachse 1 im ESF-OP 2014-2020 des Landes Sachsen-Anhalt verortet.

Fördergrundlage für FEM-Power und weitere Förderungen von Wissenschaft und Forschung, die in fachlicher Verantwortung des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung (MW) liegen, sind:

- Die Grundsätze der Förderung von Wissenschaft und Forschung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt aus Mitteln der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in der Förderperiode 2014-2020⁵³;
- Die Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an öffentlich geförderte außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und für nicht wirtschaftliche Tätigkeiten von An-Instituten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt zur Förderung von Wissenschaft und Forschung in Sachsen-Anhalt aus Mitteln der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020⁵⁴;
- Prüfpfadbogen, 21.08dsz03.08.0., EU-Strukturfonds 2014-2020

Gemäß der Fördergrundlagen **zielt FEM-Power darauf ab**:

- die Anzahl der Frauen in der Wissenschaft im Allgemeinen und im Bereich von Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (MINT) im Speziellen zu steigern;
- Forschungsstellen und -stipendien für Frauen zu fördern, um deren Berufungsfähigkeit für Professuren zu verbessern;
- Personalmaßnahmen zur Netzwerkbildung und Koordination von Gleichstellungs- und Gendermaßnahmen zu verstärken;
- ausgehend von festgestellten Benachteiligungen eines Geschlechts im Wissenschaftsbereich, Chancengleichheit entsprechend dem Kaskadenmodell zu fördern, d.h. den Frauenanteil auf der jeweiligen Qualifikationsstufe zu erhöhen.

Gefördert werden projektbezogene Bruttopersonalausgaben, Sachausgaben sowie sonstige Ausgaben (z.B. Stipendien). Die **finanziellen Mittel** sollen gemäß dem Kaskadenmodell der DFG auf allen Qualifikationsstufen (Studierende, Post-Docs, Professorinnen) eingesetzt werden. Daneben

⁵³ MW (2018): Die Grundsätze der Förderung von Wissenschaft und Forschung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt aus Mitteln der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in der Förderperiode 2014-2020 (Fördergrundsätze FuE).

⁵⁴ MBI, LSA Nr. 18/2019: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an öffentlich geförderte außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und für nicht wirtschaftliche Tätigkeiten von An-Instituten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt zur Förderung von Wissenschaft und Forschung in Sachsen-Anhalt aus Mitteln der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 (Wissenschaft-Richtlinie).

können auch Veranstaltungen, die der Chancengleichheit dienen, gefördert werden. Im Auftrag des MW handelt die Investitionsbank Sachsen-Anhalt als bewilligende Behörde.

Zuweisung- bzw. Zuwendungsempfänger sind die Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und An-Institute von Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt. Mit der Antragsstellung muss eine Projektskizze eingereicht werden.

Mit Abgabe des Verwendungsnachweises (erstmalig in 2022) muss ein Sachbericht eingereicht werden.⁵⁵ Bei Mittelabrechnungen werden punktuell Stellungnahmen der Investitionsbank Sachsen-Anhalt angefordert. Zum Teil werden Daten im Rahmen des ESF-Monitorings erhoben (siehe Kapitel 2.2).

Im Unterschied zu den weiteren in der Evaluation zu betrachtenden Förderungen (siehe Kapitel 3.1), handelt es sich bei FEM-Power nicht um eine vorrangig teilnehmerbezogene, sondern **maßgeblich strukturelle Förderung zur Verbesserung der Partizipation von Frauen im Arbeitsleben**.

Der nachfolgende Steckbrief fasst die wichtigsten Informationen zum Programm zusammen:

Tabelle 8: Steckbrief "FEM-Power"

(Teil-)Aktion	Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (Aktion 21.08dsz03.08.0.)
Maßnahme	FEM-Power
Zuwendungsempfänger*innen	Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
Förderzeitraum	Herbst 2016 bis 2023
Fördervolumen	6.000.000 EU-Mittel 2014-2020(23), ESF EzP V2.4
Spezifisches Förderziel	Ziel der Förderung ist es, ausgehend von festgestellten Benachteiligungen eines Geschlechts im Wissenschaftsbereich die Förderung der Chancengleichheit entsprechend dem Kaskadenmodell, d.h. dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf der jeweiligen Qualifikationsstufe.
Förderinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsstellen und/oder -stipendien für Frauen • Förderung von Maßnahmen zur Netzwerkbildung und Koordination von Gleichstellungs- und Gendermaßnahmen (u. a. Koordinierungsstelle) • Förderung von kooperativen Promotionen von Frauen an Fachhochschulen

Quelle: Richtlinie, Fördergrundsätze, Prüfpfadbogen, Bewertungsplan

3.2.1 Beschreibung und Analyse

FEM-Power wird an insgesamt elf Universitäten, Hochschulen bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt umgesetzt.⁵⁶ Damit nehmen alle Universitäten (2) und Hochschulen (5) des Landes am Programm teil. Bei den vier beteiligten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen handelt es sich ausschließlich um Leibniz-Institute. Um diese Verteilung auch im Rahmen der Fallstudien zu berücksichtigen, wurden eine Universität, zwei Hochschulen und eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung exemplarisch betrachtet.

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf den im Rahmen der Fallstudien erhobenen Informationen und beziehen sich damit ausschließlich auf die vier Fallstudienstandorte. Die Erkenntnisse sind aufgrund der unterschiedlichen Einrichtungsarten, Rahmenbedingungen und Ausgangslagen sowie Projektansätze nicht notwendigerweise auf alle FEM-Power-Standorte übertragbar. Vielmehr verdeutlichen die nachfolgenden Schilderungen die Vielfalt der Umsetzung und Wirksamkeit der Förderung.

⁵⁵ Speziell für die Evaluation wurden Zwischenberichte zur Verfügung gestellt.

⁵⁶ Stand: Oktober 2020, siehe: http://www.fempower-lsa.de/Einrichtungen+_+Projekte.html.



Wie war die Ausgangssituation für das Projekt und was sind die Rahmenbedingungen der Projektstandorte?

Zum Gesamtverständnis des Programms ist zum einen dessen Einordnung in die bundesweite Förderlandschaft und die Einordnung in weitere gleichstellungspolitische Aktivitäten des Landes Sachsen-Anhalt (in Anknüpfung an Kapitel 1.2) mit dem Fokus auf Forschung und Wissenschaft zentral. Zum anderen bedarf es einer Vorstellung der Fallstudienstandorte, um die strukturellen Voraussetzungen und Anbindung von FEM-Power zu verstehen. Im Folgenden werden daher die Ausgangssituation für FEM-Power und die Rahmenbedingungen der in der Evaluierung betrachteten Projektstandorte überblicksartig skizziert.

Ausgangssituation für FEM-Power

Wie in Kapitel 1.2 gezeigt, werden in Sachsen-Anhalt eine Reihe gleichstellungspolitischer Aktivitäten umgesetzt. Ergänzend dazu wird kurz auf die Abgrenzung von FEM-Power zu verwandten Förderansätzen auf Bundesebene, auf die gesetzliche Verankerung von Gleichstellung im Bereich Wissenschaft und Forschung sowie auf die landesweit tätige Einrichtung zur Förderung von Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie zur Unterstützung von Genderforschung in Sachsen-Anhalt, die Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit (KGC), eingegangen.

Abgrenzung von FEM-Power zu anderen ähnlichen Förderansätzen

Mit dem ESF-Programm FEM-Power wird der Fokus auf Wissenschaft und Forschung gelegt. Hier reiht sich FEM-Power in andere, auch auf Bundesebene geförderte, Aktivitäten ein. Zu nennen sind hier im Besonderen das Professorinnenprogramm und das Tenure-Track-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Die nachfolgende Tabelle (siehe Tabelle 9) zeigt zentrale Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen FEM-Power, dem Professorinnenprogramm und dem Tenure-Track-Programm auf.

Tabelle 9: Abgrenzung von FEM-Power zum Professorinnen- und Tenure-Track-Programm

	FEM-Power	Professorinnenprogramm	Tenure-Track-Programm
Förderebene	Landesprogramm	Bundesprogramm (BMBF)	Bundesprogramm (BMBF)
Was wird gefördert?	Maßnahmen zur Vernetzung von Gleichstellungsaktivitäten Forschungs-/Promotionsstellen und -stipendien für Frauen	Weiblich besetzte Professuren nach Qualifizierung durch Vorlage eines Gleichstellungskonzepts	Tenure-Track-Professuren nach Vorlage eines allgemeinen Personalentwicklungskonzepts
Förderansatz	Primär strukturbildend	Primär individualfördernd	Primär individualfördernd
Förderziel	Förderung der Gleichstellungsarbeit auf allen Qualifikationsstufen	Mehr weibliche Professorinnen und Förderung der Gleichstellungsarbeit	Bessere Planbarkeit des wissenschaftlichen Karrierewegs
Wer wird gefördert?	Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	Hochschulen	Hochschulen

Quellen: FEM-Power: Prüfpfadbogen; Professorinnen- und Tenure-Trackprogramm: Programmwebseiten⁵⁷

Im Vergleich zu den beiden anderen Programmen zeichnet sich FEM-Power vor allem dadurch aus, dass es primär einen strukturbildenden Ansatz verfolgt, während die BMBF-Programme insbesondere individuelle Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft unterstützen. Neben Hochschulen werden im Rahmen von FEM-Power ebenfalls außeruniversitäre Forschungseinrichtungen als Zuwendungsempfängerinnen berücksichtigt. Als weiteres Alleinstellungsmerkmal ist zudem

⁵⁷ <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> und <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html>

der individuelle Gestaltungsspielraum der FEM-Power-Standorte zu nennen. So werden zwar konkrete mögliche Förderinhalte benannt, die jedoch von den geförderten Hochschulen und Forschungseinrichtungen angepasst an ihre jeweiligen Rahmenbedingungen umgesetzt werden können. Dies wird sowohl von einzelnen Fallstudienstandorten als auch im Rahmen eines Experteninterviews hervorgehoben.

„Was ich gut finde ist, dass FEM-Power individuell auf die Hochschulen zugeschnitten ist. Wenn man die Fachhochschulen anguckt, können die Unterstützung für Promovierende nutzen, was wir nicht brauchen. Und das finde ich gut, dass es an die jeweiligen Bedarfe der einzelnen Hochschulen anknüpft.“

Quelle: Telefonisches Interview FEM-Power-Team Universität

Zwar gibt es im Rahmen von FEM-Power ebenfalls die Möglichkeit von Individualförderungen, wie zum Beispiel durch Stipendien oder geförderte Promotionen, allerdings liegt der Fokus der Förderung deutlich auf dem strukturbildenden Element durch die Förderung von Maßnahmen zur Vernetzung der Gleichstellungsaktivitäten.

Gesetzliche Verankerung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

FEM-Power schließt zudem an die gleichstellungspolitische Arbeit im Kontext von Wissenschaft und Forschung auf Bundes- und Landesebene an, die gesetzlich verankert ist (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Hochschulrahmengesetz Bund/Länder) (siehe Abschnitt „Rahmenbedingungen FEM-Power-Standorte“). So sind Gleichstellungsbeauftragte für alle Hochschulen verbindlich. Alle Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik des Landes Sachsen-Anhalt sind in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinik (LaKoG) zusammengeschlossen.

Weitere Aufgaben und Rechte bzgl. der Gleichstellungsarbeit – insbesondere auch für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – regeln das Frauenförderungsgesetz (FrFG)⁵⁸ des Landes Sachsen-Anhalt sowie die Ausführungsvereinbarung zum „Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)“-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei).⁵⁹

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit (KGC)

Für die Gestaltung hochschulpolitischer Gleichstellungsarbeit und Umsetzung von FEM-Power ist zudem die **Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit (KGC)** in Sachsen-Anhalt von besonderer Relevanz. Die seit 2001 existierende Koordinierungsstelle ist eine landesweit tätige Einrichtung zur Förderung von Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie zur Unterstützung von Genderforschung in Sachsen-Anhalt. Ihre Tätigkeiten gliedern sich in folgende drei Aufgabenbereiche (siehe Tabelle 10):

⁵⁸ https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/perma?j=FrFG_ST

⁵⁹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung, verfügbar unter: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf; zuletzt abgerufen am 16.12.2020.

Tabelle 10: Aufgabenbereiche der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit

Förderung und Vernetzung von Genderforschung	Gendersensible Qualifizierung und Karriereberatung	Hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen und Tagungen • Ausschreibung und Verleihung eines Förderpreises für Genderforschung • Rundbrief mit Informationen zu landes-, bundes- und europaweiten Veranstaltungen, Stellenausschreibungen, Calls, Neuerscheinungen etc. aus dem Bereich Genderforschung 	<ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Netzwerkveranstaltungen • Gendersensible Karriereberatung • Qualifizierungsangebote für Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (Projekt MeCoSa, s. hierzu auch Kapitel 3.1.2.2) • Karrieretrainings und -workshops 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (LaKoG): • Landes- und bundesweite Vernetzungsarbeit im hochschul- und gesellschaftspolitischen Bereich • Gremienarbeit (z.B. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. - BuKoF) • <i>Koordination der Vernetzung im Rahmen des landesweiten Projekts FEM- POWER</i>

Quelle: Webseite Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, hier abrufbar: <http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Über+die+KGC/> (zuletzt geöffnet am 22.10.2020); weitere Quelle: Interview mit der Leiterin der KGC im Juli 2020.

Zum Bereich der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit kam 2016 das Programm FEM-Power hinzu. Die KGC übernimmt hier eine koordinierende Funktion und fördert die Vernetzung zwischen den Projektstandorten (siehe Abschnitt Kooperation). Sie erhält für ihre Koordinierungs- und Vernetzungsarbeit im Rahmen von FEM-Power ebenfalls finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds des Landes Sachsen-Anhalt.

Rahmenbedingungen der FEM-Power Fallstudienstandorte

Im Rahmen der Fallstudien wurden zwei Hochschulen sowie je eine Universität und außeruniversitäre Forschungseinrichtung betrachtet. Grundsätzlich sind die in der Evaluierung betrachteten Einrichtungstypen dabei wie folgt aufgebaut:

- Die Einrichtungen werden in der Regel durch ein **Rektorat, Präsidium bzw. einer Geschäftsführung** geleitet, welche aus mehreren Personen (z.B. Präsident*in, Vizepräsident*in) bestehen.
- Der **Senat bzw. das Direktorium** ist das **höchste Entscheidungsorgan** der jeweiligen Einrichtung. Hier wird die Grundordnung beschlossen bzw. geändert.
- An Hochschulen bzw. Universitäten werden innerhalb des Senats thematische **Kommissionen** gebildet, die die Arbeit des Senats unterstützen.

Konkret wird Gleichstellungsarbeit an *Hochschulen und Universitäten* qua Landeshochschulgesetz wie folgt umgesetzt:

- **Gleichstellungsbeauftragte** sind integraler Bestandteil der Einrichtungen.
- Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen bzw. Universitäten gehören **hauptberuflich dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal** an, sind in der Regel **ehrenamtlich** tätig und können auf Antrag von ihrem eigentlichen Dienst freigestellt werden.
- An Hochschulen und Universitäten wird zwischen **zentralen und dezentralen** Gleichstellungsbeauftragten unterschieden. **Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte** der Hochschulen bzw. Universitäten ist Mitglied des Senats und entsprechend mit Stimmrecht ausgestattet. Darüber hinaus werden für die **Fachbereiche dezentrale Gleichstellungs-**

beauftragte benannt. Mit dem im Juli 2020 geänderten Hochschulgesetzes Sachsen-Anhalts⁶⁰, haben die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche ein aktives Stimmrecht in den Berufungskommissionen für Professuren und Juniorprofessuren erhalten.

- Die zentralen bzw. dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden **von den weiblichen Mitgliedern und weiblichen Beschäftigten** der Hochschule für bis zu sechs Jahre **gewählt**.
- Die gewählten Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fachbereiche bilden unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule die **Gleichstellungskommission**. Sie unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Arbeit.

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen orientieren sich insbesondere an der Ausführungsvereinbarung zum „Gemeinsame Wissenschaftskonferenz“-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)⁶¹. Gleichstellungsarbeit ist dort u.a. wie folgt geregelt:

- In jeder Einrichtung (Arbeitgeber) ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten mindestens eine **Gleichstellungsbeauftragte** zu stellen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und **kann ebenfalls von ihrer eigentlichen Tätigkeit freigestellt werden**.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden dargestellt, wie FEM-Power an den jeweiligen Fallstudienstandorten angebunden ist. Hier spielen sowohl personelle als auch strukturelle Aspekte eine Rolle. Für die Evaluation wird dabei die Hypothese formuliert, dass eine in den entsprechenden Hierarchieebenen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen möglichst hohe Anbindung für die Umsetzung von FEM-Power förderlich ist. Diese gilt es zu überprüfen. In der Praxis zeigt sich dabei folgendes Bild:

Personelle Anbindung

Als (stellvertretende) **Projektleitungen** von FEM-Power sind an drei der vier Fallstudienstandorte **Gleichstellungsbeauftragte** mit der Umsetzung von FEM-Power beauftragt. Dabei handelt es sich um zentrale Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Einrichtungen.⁶² An den vier untersuchten Einrichtungen sind alle Gleichstellungsbeauftragten ehrenamtlich und mehrheitlich ergänzend zu ihrer Lehrtätigkeit aktiv (davon zwei Projektleitungen, eine stellvertretende Projektleitung). Der Freistellungsumfang variiert dabei. An einer Einrichtung umfasst die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten vier Semesterwochenstunden. Lediglich an einer Einrichtung ist die Gleichstellungsbeauftragte zu hundert Prozent freigestellt. An zwei Einrichtungen übernehmen zudem Personen der Leitungsebene (z.B. Rektorat, Geschäftsführung) auch die Leitung von FEM-Power. Die Projektleitungen werden nicht durch ESF-Mittel finanziert.

Gemäß der Projektskizzen wurden mit Hilfe der ESF-Mittel Personalkosten für neue, unterstützende bzw. koordinierende Stellen im Rahmen des FEM-Power-Programms (**Projektmitarbeitende**) geschaffen. Dabei handelt es sich oftmals um Teilzeitstellen, die ausschließlich mit Frauen besetzt wurden. An den drei hier betrachteten Hochschulen bzw. Universitäten wurden mit den personellen Ressourcen je eine Stelle zur sogenannten MINT-Rekrutierung geschaffen, um insbesondere der Benachteiligung von Frauen im MINT-Bereich zu begegnen (siehe Abschnitt Aktivitäten). Die hier betrachtete außeruniversitäre Forschungseinrichtung nutzt die Fördermittel, um gleichstellungspolitische Strukturen innerhalb der Einrichtung durch die Schaffung eines Gleichstellungsbüros zu verstärken.

Strukturelle Anbindung

Neben der personellen Anbindung gibt auch die strukturelle Anbindung des FEM-Power-Programms Hinweise darauf, wie weitreichend Wirkungen erzielt werden können. Hier zeigt sich an den Fallstudienstandorten folgendes Bild:

⁶⁰ Verfügbar unter: https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/perma?j=HSchulG_ST_Inhaltsverzeichnis; zuletzt abgerufen am 16.12.2020.

⁶¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung, verfügbar unter: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf; zuletzt abgerufen am 16.12.2020.

⁶² Weitere Informationen zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Sachsen-Anhalts finden Sie u.a. hier: Zimmermann, Karin.; Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) (2013): Für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel – Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsen-Anhalts. Lutherstadt Wittenberg.

- An zwei Einrichtungen ist FEM-Power direkt an die **Leitungsebene** (Rektorat/Geschäftsführung) und damit an die oberste Repräsentanz der jeweiligen Einrichtung **angebunden**.
- Entsprechend des Landeshochschulgesetzes sind an den drei Hochschulen bzw. Universitäten die zentralen **Gleichstellungsbeauftragten** zudem **im Senat** vertreten. Die Arbeit von **FEM-Power** ist damit theoretisch an diesen Fallstudienstandorten **direkt in die höchsten Entscheidungsgremien angebunden**.
- Die **Arbeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten** ist an den betreffenden Fallstudienstandorten (2) durch den geringen Freistellungsumfang als Gleichstellungsbeauftragte und umfassendere Lehrtätigkeit **begrenzt**. Auch die Umsetzung von FEM-Power stößt damit an Grenzen.
- An zwei der vier untersuchten Einrichtungen wird **Gleichstellung als Querschnittsaufgabe** auch **im Organigramm** der jeweiligen Einrichtungen **sichtbar**. So wurde an einer der Einrichtungen beispielsweise eine Kommission für Chancengleichheit implementiert, die direkt am Rektorat angesiedelt ist.
- Zwei Einrichtungen verfügten darüber hinaus zum Zeitpunkt der Evaluation über ein **Gleichstellungskonzept**, welches im Zuge der Förderung von FEM-Power verabschiedet wurde.

Wie die Gleichstellungsarbeit grundsätzlich personell wie strukturell umgesetzt wird, hat - darauf weisen zumindest die durchgeführten Fallstudien hin - einen entscheidenden Einfluss auf die Umsetzung von FEM-Power. Die oben formulierte Hypothese kann damit bestätigt werden. Trotz der gesetzlichen Vorgaben ist eine umfassende Gleichstellungsarbeit nicht an allen Einrichtungen gegeben bzw. trifft zumindest auf Widerstände. Darüber hinaus ist die Wirksamkeit von FEM-Power von der Verortung bzw. Anbindung an den jeweiligen Einrichtungen und den damit verbundenen Mitspracherechten und Entscheidungsbefugnissen der Projektumsetzenden abhängig: So ist FEM-Power an allen Fallstudienstandorten formal in die höchste Entscheidungsebene der Einrichtungen integriert. Damit wurde eine wichtige Grundlage geschaffen, um die individuellen Ziele und Aktivitäten (siehe unten) umzusetzen und vor allem (weitere) strukturelle Veränderungen bzgl. der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen anzustoßen. Begrenzt ist die Arbeit von FEM-Power jedoch an allen Einrichtungen insofern, als dass für die Projektleitungen von FEM-Power keine zusätzlichen Personalstellen geschaffen wurden, sondern diese Arbeit von Personen neben ihrer eigentlichen Funktion ausgeübt wird. Dies gilt insbesondere für Projektleitungen, die neben ihrer Lehrtätigkeit ehrenamtlich als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind.

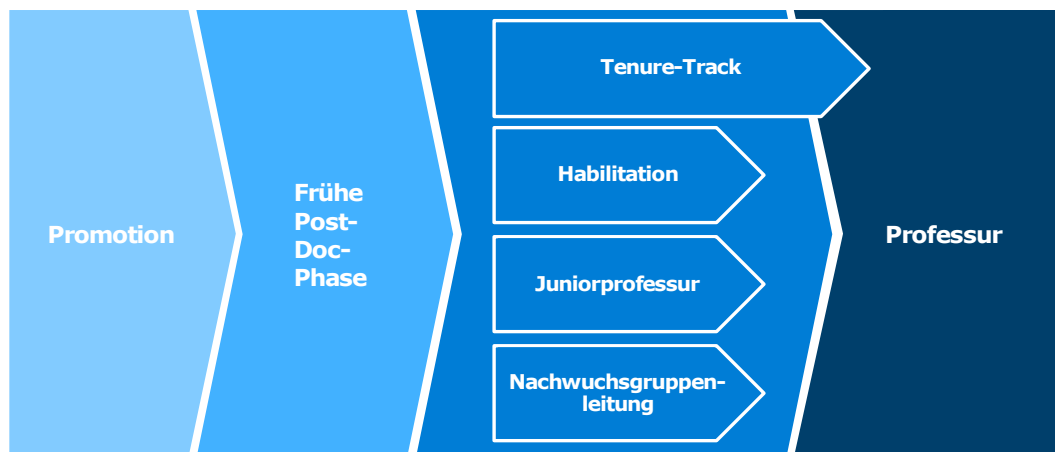
„Das Gleichstellungsthema ist in den Governance-Strukturen und den Leitlinien [der Einrichtung] fest verankert, die zwar nicht rechtlich bindend sind, aber schon einen hohen Verbindlichkeitsgrad haben sollten. Diese muss man dennoch mit Leben füllen – Papier ist geduldig.“

Quelle: Telefonisches Interview Einrichtungsleitung



Welche Ziele werden verfolgt?

Primäres Ziel von FEM-Power ist es, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen der beteiligten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf bestimmten Karrierestufen im MINT-Bereich zu erhöhen, um im Ergebnis mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die verschiedenen Karrierewege von der Promotion bis zur Professur innerhalb des Hochschulsystems auf:

Abbildung 12: Karrierewege innerhalb des Hochschulsystems

Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Darüber hinaus haben die beteiligten Hochschulen, Universitäten und die außeruniversitäre Forschungseinrichtung im Rahmen des Antragsverfahrens und ausgehend von ihren Rahmenbedingungen eigene spezifische Ziele definiert. Tabelle 11 gibt dazu einen Überblick:

Tabelle 11: Spezifische Ziele der FEM-Power-Fallstudienstandorte entsprechend Ihrer Aktivitäten

Ziele	
Hochschule 1	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Zahl berufungsfähiger Frauen • Stärkung der Geschlechterforschung • Unterstützung von Studentinnen
Hochschule 2	<ul style="list-style-type: none"> • Begeisterung junger Frauen für naturwissenschaftlich-technische (MINT) Studiengänge und Unterstützung der Studienbewerberinnen bei der Studienorientierung • Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen, vor allem im MINT-Bereich
Universität	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen des MINT-Bereiches durch die Erarbeitung, Umsetzung und Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Sensibilisierung und MINT-Rekrutierung in enger Zusammenarbeit mit den bestehenden Struktureinheiten und Fakultäten • Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Karrierestufen, insbesondere den W3-Professuren und Juniorprofessuren • Integration von Erkenntnissen der Genderforschung in die MINT-Disziplinen als Voraussetzung für einen nachhaltigen Kulturwandel und erhöhten Frauenanteil in diesen Fächern
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen für weibliche Nachwuchsforscherinnen • Personalgewinnung • signifikante Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Quellen: Webseite FEM-Power der KGC, Projektskizzen.



Durch welche Aktivitäten versucht das Projekt seine Ziele zu erreichen?

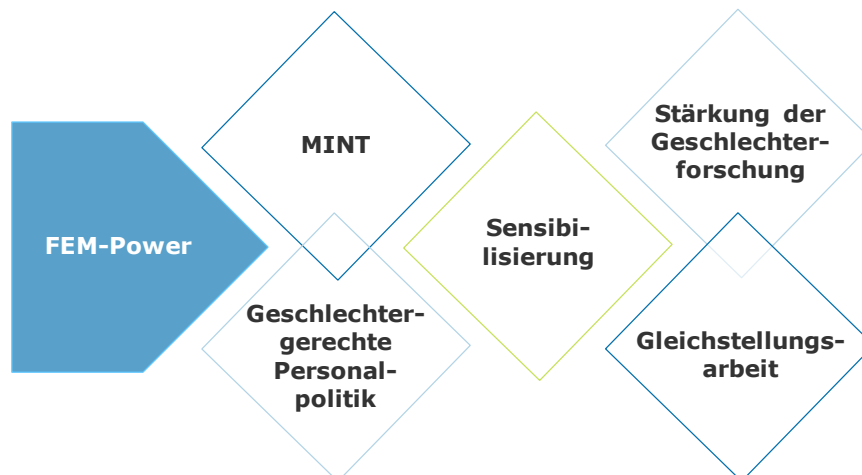
Die einrichtungsspezifischen Ziele wurden wiederum mit konkreten Aktivitäten bzw. Maßnahmen hinterlegt, die in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst sind (siehe Tabelle 12). Dabei werden sowohl Aktivitäten genutzt, die gezielt Frauen fördern als auch solche, die strukturelle Veränderungen anstoßen sollen. Die Darstellung verdeutlicht erneut die große Heterogenität der Aktivitätenbündel an den teilnehmenden Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen.

Tabelle 12: Aktivitäten der FEM-Power-Fallstudienstandorte

Aktivitäten	
Hochschule 1	<ul style="list-style-type: none"> kooperative MINT-Promotionen Veranstaltungs- und Weiterbildungsangebote zu Gleichstellungs- und Diversitythemen Ringvorlesungen/Veranstaltungen Aufbau und Nutzung der Alumni- und Unternehmensnetzwerke zur Mentor*innen- und Praktikagewinnung
Hochschule 2	<ul style="list-style-type: none"> Orientierungsstudium Graduate MINT
Universität	<ul style="list-style-type: none"> MINT-Rekrutierung und projektunterstützende Maßnahmen Post-Doc-Initiative Genderforschung
Außeruniversitäre Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung eines Gleichstellungsbüros Beratung und Vermittlung für Wissenschaftlerinnen zu Fortbildungsprogrammen Kommunikationsmaßnahmen (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Weiterentwicklung von Instrumenten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) Gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen in einzelnen Karriere- und Lebensphasen (Stipendien)

Quellen: Webseite FEM-Power der KGC, Projektskizzen.

Für eine übergreifende Darstellung der Aktivitäten wird im Folgenden auf die Kategorisierung der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit⁶³ zurückgegriffen. Die Aktivitäten der Fallstudienstandorte werden dabei entlang von fünf Handlungsfeldern beschrieben (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Handlungsfelder - FEM-Power

Quelle: Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, eigene Darstellung Ramboll.

MINT

Wie in Kapitel 1.1 dargestellt, sind Frauen vor allem in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik unterrepräsentiert. Drei der hier betrachteten Einrichtungen setzen daher einen Schwerpunkt ihrer Aktivitäten an dieser Stelle. Um den Anteil der Frauen in diesem Bereich zu erhöhen, werden an den Fallstudienstandorten unterschiedliche Maßnahmen ergriffen. So zielt die Maßnahme einer Hochschule beispielsweise darauf ab, den Einstieg für Frauen in MINT-Studiengänge zu erleichtern. Dazu erhalten Studienanfängerinnen die Möglichkeit, für ein bis zwei Semester unterschiedliche Studiengänge der Hochschule auszutesten. Dabei werden

⁶³ <http://www.fempower-lsa.de/Über+FEM+POWER/Zielsetzung.html>.

Module aus dem MINT-Studienangebot mit speziellen, für das sogenannte *Orientierungsstudium* eingerichteten, Modulen kombiniert. An einer Universität wird übergreifend an der *MINT-Rekrutierung* gearbeitet, um grundsätzliche strukturelle Veränderungen anzustoßen, die eine Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Bereichen fördern. Dazu erstellten die Projektmitarbeiterinnen zunächst eine Analyse der Situation von Frauen an den MINT-Fakultäten. Die Ergebnisse nutzten sie, um ein ganzheitliches Konzept zur MINT-Rekrutierung in enger Abstimmung mit den Fakultäten und Verwaltungseinrichtungen zu erarbeiten. Darüber hinaus ist das Projekt FEM-Power Teil einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung, um die Strategie zur MINT-Rekrutierung in das Personalentwicklungskonzept der Universität zu implementieren.

Geschlechtergerechte Personalpolitik

An allen Fallstudienstandorten werden zudem gezielt Personalstellen ausschließlich für Frauen mit Hilfe der ESF-Mittel gefördert, um damit den Frauenanteil zu erhöhen bzw. deren Karrierechancen zu verbessern. Beispiele sind:

- *Post-Doc-Brückenförderung*: Wissenschaftlerinnen werden beim Übergang von der Promotion in die Professur finanziell unterstützt.⁶⁴
- Förderung von *Juniorprofessorinnen*: Dazu werden Doktorandinnen-Stellen gefördert, die regulär nicht zur Ausstattung einer Juniorprofessur gehören. Dadurch erhalten Juniorprofessorinnen mehr Möglichkeiten zu publizieren, eine entsprechende Reputation aufzubauen und werden indirekt in ihrem wissenschaftlichen Karriereweg hin zu einer Professur unterstützt.

„Wenn wir ihnen eine halbe Promotionsstelle dazugeben, dann haben sie verschiedene Bereiche und eine Führungsrolle, die sie sonst nicht haben. Dann haben sie jemanden, der ihnen Arbeit abnimmt. Sie sind eingebunden in Gremienarbeit, was Promotionsprozesse angeht, und werden besser sozialisiert in die Arbeit.“

Quelle: Telefonisches Interview FEM-Power-Team Universität

- Förderung *kooperativer Promotionen* (u.a. im MINT-Bereich): Durch kooperative Promotionen erhalten Hochschulabsolventinnen die Möglichkeit, unter Betreuung einer mit Promotionsrecht ausgestatteten Einrichtung (z.B. Universität) zu promovieren, ihren bisherigen Anwendungsbezug durch eigenständige Forschungsleistungen zu ergänzen und damit eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen.⁶⁵ Gemäß der Fallstudieninterviews würden Frauen, die an der Hochschule studiert haben, häufig bei Berufungsverfahren an den formalen Voraussetzungen scheitern, da ihnen Erfahrungen in der Forschung fehlen. Dem soll mit der Förderung kooperativer Promotionen entgegengewirkt werden.
- *Stipendienprogramme*: Mittels Wiedereinstiegs-, Habilitations- und Nachwuchsgruppenstipendien werden Wissenschaftlerinnen in einzelnen Karriere- und Lebensphasen gefördert.

Darüber hinaus wird punktuell auf Coaching- und Mentoringangebote (z.B. MeCoSa) zurückgegriffen, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu qualifizieren (siehe Kapitel 3.1.2.2).

Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Themen

Die Sensibilisierung der Akteurinnen und Akteure zu gleichstellungsrelevanten Themen nimmt an allen Fallstudienstandorten einen zentralen Stellenwert ein und ist als Querschnittsaufgabe zu allen Aktivitäten im Rahmen von FEM-Power zu finden (siehe auch Abschnitt Effekte). Häufig werden insbesondere folgende Aktivitäten umgesetzt:

- Öffentlichkeitsarbeit z.B. Soziale Medien, Aushänge zu Genderthemen;
- Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen z.B. in Ringvorlesungen, Filmreihen, Podiumsdiskussionen;

⁶⁴ Aufgrund des im Jahr 2016 geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes konnte diese Förderung an der Einrichtung nicht mehr weitergeführt werden.

⁶⁵ Hochschulen haben in Sachsen-Anhalt kein eigenes Promotionsrecht. Mit der Reform des Landeshochschulgesetzes vom 7. Mai 2020 besteht nun die Möglichkeit auch in forschungsstarken Fachrichtungen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) zu promovieren.

- Kooperationsveranstaltungen z.B. Studienorientierungstage an Schulen, Messeteilnahmen.

An zwei Einrichtungen werden zudem Weiterbildungen im Bereich Genderkompetenz und Diversity z.T. explizit für Führungskräfte angeboten.

Stärkung der Geschlechterforschung

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Stärkung der Geschlechterforschung an Hochschulen, Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen. Dazu werden einerseits u.a. Vorlesungsreihen und Seminare genutzt, die Themen der Geschlechterforschung aufgreifen. Dies wird an allen Einrichtungen (siehe Handlungsfeld Sensibilisierung) umgesetzt.

In diesem Handlungsfeld arbeiten die Einrichtungen andererseits mit der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt eng zusammen. So werden u.a. wissenschaftliche Tagungen organisiert oder neue Informationen aus der Genderforschung in Form eines Rundbriefes an die Einrichtungen weitergegeben (siehe Abschnitt Ausgangslage). Über die Zusammenarbeit mit der KGC und dem FEM-Power-Netzwerk werden die Einrichtungen zudem mit weiteren gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren vernetzt. Zentral ist dabei die hochschulübergreifende Plattform gendercampus@Sachsen-Anhalt⁶⁶, die ein Produkt der Netzwerkarbeit im Rahmen von FEM-Power ist.

Gleichstellungsarbeit

An allen Fallstudienstandorten wird schließlich die Gleichstellungsarbeit als Handlungsfeld und Querschnittsaufgabe umgesetzt. Dies geschieht einerseits, indem Genderkompetenzen vermittelt bzw. für Gleichstellungsthemen sensibilisiert wird (siehe Handlungsfeld Sensibilisierung).

Andererseits unterstützen die FEM-Power-Projekte ihre Einrichtungen dabei, direkt bzw. indirekt Drittmittel einzuwerben. Indirekt gelang dies beispielsweise, indem an einem Fallstudienstandort das FEM-Power-Team an der Erstellung und Verabschiedung eines Gleichstellungskonzeptes aktiv mitwirkte, welches u.a. eine Voraussetzung für die Teilnahme am Professorinnen-Programm des BMBF darstellt.

Schließlich wurden mit FEM-Power personelle Kapazitäten geschaffen und finanzielle Ressourcen genutzt, um Gleichstellungsarbeit an den Einrichtungen stärker zu verankern, zu professionalisieren und weiterzuentwickeln (siehe Abschnitte Rahmenbedingungen und Effekte).

Alles in allem setzen sich die Einrichtungen entlang der übergreifenden Förderziele eigene einrichtungsspezifische Ziele, die sie mit unterschiedlichen Aktivitäten versuchen zu erreichen. Damit reagieren die Einrichtungen auf ihre jeweils individuellen Rahmenbedingungen. Gerade hierin liegt nach Aussage einer Expertin der Mehrwert des FEM-Power-Programms.

Um strukturelle Benachteiligungen aufzudecken, können entsprechende einrichtungsinterne Untersuchungen hilfreich sein. Eine systematische Erfassung von Benachteiligungsmerkmalen eines Geschlechts im Wissenschaftsbereich konnte im Rahmen der Evaluation allerdings nur für eine Einrichtung festgestellt werden. So wurde nach Auskunft eines Projektteams eine Umfrage zur aktuellen Situation von Wissenschaftlerinnen an den MINT-Fakultäten durchgeführt, im Rahmen einer Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung diskutiert und daraufhin konkrete Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Personalpolitik ergriffen.

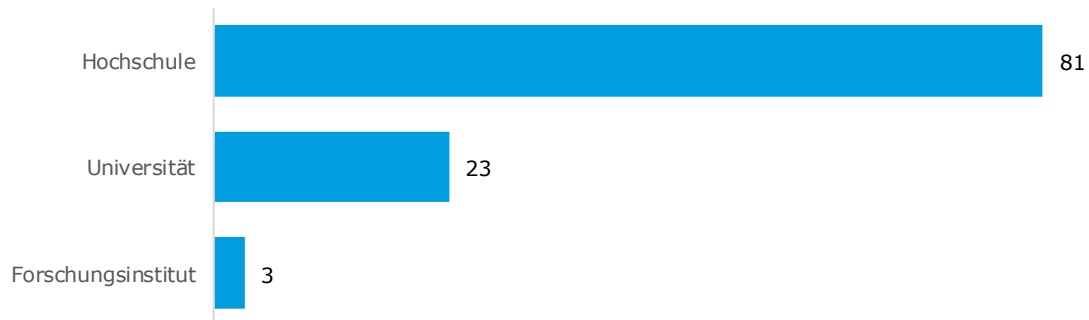
⁶⁶ <https://www.fempower-lsa.de/gendercampus.html>



Welche Zielgruppen werden erreicht?

Zum Stichtag 30. Juni 2020 haben 107 Personen an den Maßnahmen im Rahmen des FEM-Power-Programms über alle Einrichtungen⁶⁷ hinweg teilgenommen. Diese verteilen sich wie folgt auf die Einrichtungstypen:

Abbildung 14: Teilnehmerinnen von FEM-Power nach Einrichtungstyp



Quelle: ESF-Monitoring (Stichtag 30.06.2020), eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

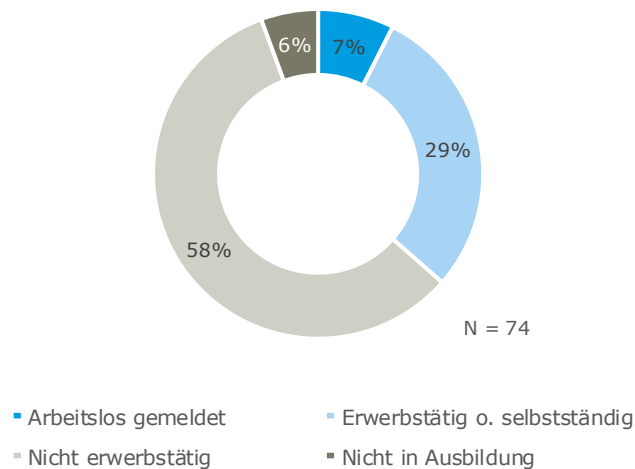
Von den 107 Personen waren – entsprechend der Zielstellung des Programms – 91 Prozent weiblich (N=85). Die 22 männlichen Teilnehmenden sind ausschließlich an Hochschulen zu finden. An welchen Aktivitäten die erfassten Personen teilnehmen, ist aus dem Monitoring nicht ersichtlich. Zu vermuten ist, dass diese insbesondere an Veranstaltungen oder Qualifizierungsangeboten im Rahmen von FEM-Power teilnehmen. Laut Dokumentenanalysen wurden mit Hilfe von Stipendien, kooperativen Promotionen oder der Ausstattung von Juniorprofessuren sowie Qualifizierungsangeboten bislang gezielt 14 Frauen unterstützt. Eine weitere Differenzierung der Teilnehmenden entlang der Förderinhalte (z.B. (Forschungsstellen/-stipendien, Veranstaltungen, kooperative Promotionen) ist jedoch nicht möglich.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen liegt über alle Einrichtungstypen hinweg bei 26,5 Jahren. Die jüngste Teilnehmerin ist 18 Jahre alt – die älteste Teilnehmerin 50 Jahre. Mit 24,7 Jahren weisen die Teilnehmerinnen an den Hochschulen ein geringes Durchschnittsalter auf als Teilnehmerinnen an Universitäten (31,1 Jahre) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (32,3 Jahre).

Zum Großteil (58 Prozent) sind die Teilnehmenden zum Projekteintritt „nicht erwerbstätig“ (n=62) gemeldet. Mehr als ein Viertel der Teilnehmenden geht wiederum einer Erwerbstätigkeit bzw. Selbständigkeit nach (n=31). Lediglich sieben Prozent sind arbeitslos (n=8). Weitere sechs Teilnehmende befinden sich „nicht in Ausbildung“ (siehe Abbildung 15).⁶⁸

⁶⁷ Es liegen Daten für neun der insgesamt elf FEM-Power-Standorte vor. Zudem werden im Rahmen des ESF-Monitorings nur Personen mit einer Teilnahmedauer über 8 Stunden erfasst.

⁶⁸ Bei den arbeitslosen und sich nicht in Ausbildung befindlichen Teilnehmerinnen liegen verschiedene Kombinationen von Merkmalen wie Alter und Bildungsstand vor. Ein einheitliches Muster ist nicht zu erkennen.

Abbildung 15: Erwerbstatus von FEM-Power Teilnehmerinnen bei Eintritt

Quelle: ESF-Monitoring (Stichtag 30.06.2020), eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.



Welche Kooperationen sind im Rahmen der Projektumsetzung zentral?

Für die Zusammenarbeit innerhalb des Programms FEM-Power stellt nach Aussage der Interviewpartnerinnen das **FEM-Power Netzwerk** (koordiniert durch die KGC), der Zusammenschluss aller projektumsetzenden Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, ein wichtiges Instrument dar. Die KGC übernimmt – wie bereits oben beschrieben – im Rahmen von FEM-Power eine koordinierende Funktion und fördert die Vernetzung zwischen den Projektstandorten. So werden die Einrichtungen u.a. fachlich bei ihrer Gleichstellungsarbeit und der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen beispielsweise durch regelmäßige Austauschformate unterstützt. 2019 fand eine erste gemeinsame Fachtagung des FEM-Power Netzwerkes zur Halbzeit des landesweiten Chancengerechtigkeitsprogramms statt. Darüber hinaus fließen Erfahrungen und Aktivitäten aus den anderen Tätigkeitsbereichen der KGC (z.B. der Genderforschung, Mentoring) z.B. über den direkten Austausch oder Newsletter in das Programm FEM-Power und sein Netzwerk ein. Nach Einschätzung der Evaluation trägt dies entscheidend zur Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten an den geförderten Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen bei.

Zum Teil kooperieren die Fallstudienstandorte in unterschiedlicher Intensität mit weiteren Projekten innerhalb des Spezifischen Ziels 3. Insbesondere zur individuellen Förderung von Frauen wird auf das Mentoring- und Coachingprogramm von **MeCoSa** (siehe Kapitel 3.1.2.2) zurückgegriffen, d.h. Teilnehmerinnen dorthin vermittelt bzw. auf das Programm über die Webseiten der Einrichtungen verwiesen. Zu den **MINT-Projekten** (siehe Kapitel 3.1.2.1) besteht nur an einer Hochschule Kontakt. Die Hochschule ist dabei sowohl Projektträger von FEM-Power als auch Träger des MINT-Projektes. Der Kontakt besteht vor allem auf persönlicher Ebene, da Mitarbeitende der Projekte im gleichen Fachbereich angesiedelt sind. Ein institutioneller, strategischer Austausch zwischen den Projekten bzw. Projektträgern findet nicht statt.

Darüber hinaus nutzen die Fallstudienstandorte **weitere Partnerinnen und Partner innerhalb und außerhalb der Einrichtungen**, z.B. für die Umsetzung von Weiterbildungsangeboten, Rekrutierung von Praktika, Organisation von Veranstaltungen oder den Informationsaustausch im Bereich der Gleichstellung (LaKoG, BuKoF).



Welche Effekte werden erzielt?

Mit dem Programm FEM-Power sollen zum einen gezielt Frauen gefördert werden, um deren Anzahl im MINT-Bereich zu erhöhen. Zum anderen sollen strukturelle Maßnahmen ergriffen werden, um Benachteiligungen von Frauen abzubauen und Gleichstellung bzw. Chancengleichheit

zu fördern. Nachfolgend werden daher die erzielten Effekte – sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene – skizziert.

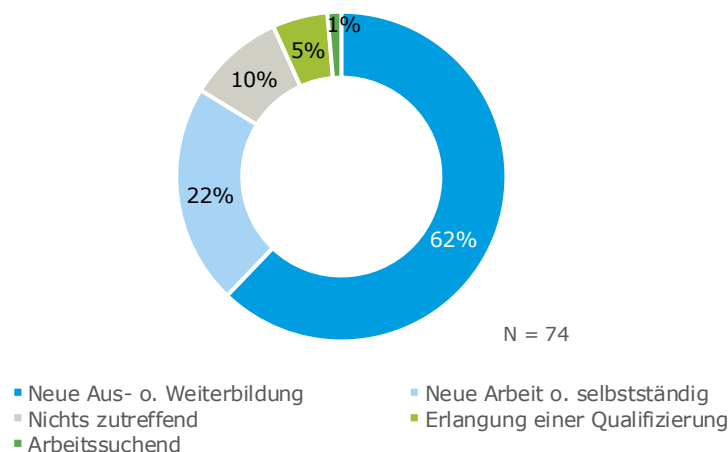
Individuelle Effekte

Die zur Verfügung stehenden Informationen lassen darauf schließen, dass FEM-Power Personen in Wissenschaft und Forschung erreicht und **für Gleichstellungsthemen sensibilisiert bzw. qualifiziert**. Mit der Förderung von Forschungsstellen bzw. – stipendien werden zudem gezielt Frauen **auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg unterstützt** und damit ihre Berufungsfähigkeit verbessert. Darüber hinaus wurde im Zuge des FEM-Power-Programms an allen Fallstudienstandorten ausschließlich weibliches Projektpersonal (je Einrichtung eine Person) gefördert.

Gemäß den Monitoringdaten sind zum Stichtag 30. Juni 2020 74 der insgesamt 107 Teilnehmenden, d.h. mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden, aus der Maßnahme ausgetreten (69 Prozent). 33 Teilnehmende befinden sich zum Stichtag noch im Programm.

Von den 74 **Projektaustritten** haben ca. 62 Prozent und damit die Mehrheit der Teilnehmenden eine „neue Ausbildung/Weiterbildung“ erhalten (n=46) (siehe Abbildung 16). 16 Teilnehmende (22 Prozent) haben eine neue Arbeit bzw. Selbständigkeit aufgenommen. Vier Teilnehmende erlangten eine Qualifizierung. Für sieben Teilnehmende traf keine der zur Verfügung stehenden Austritts-Kategorien zu.

Abbildung 16: Erwerbstatus von FEM-Power Teilnehmerinnen bei Austritt



Quelle: ESF-Monitoring (Stichtag 30.06.2020), eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Im Durchschnitt nahmen die Personen 182 Tage am Programm bzw. an dessen Aktivitäten teil.⁶⁹ Insgesamt weist die **Teilnahmedauer** große Schwankungen auf. So lag die geringste Teilnahmedauer bei 29 Tagen – die höchste bei 1.339 Tagen, d.h. fast die gesamte Programmlaufzeit. Zu vermuten ist, dass bei kürzeren Teilnahmedauern Personen an Sensibilisierungsveranstaltungen (z.B. Ringvorlesungen) partizipierten und aufgrund der Bagatellgrenze häufig nicht erfasst werden. Bei längeren Teilnahmedauern handelt es sich wahrscheinlich um geförderte Stellen oder Stipendien.

Aufgrund der Datenlage können keine Rückschlüsse auf einzelne Aktivitäten und deren Wirkung gezogen werden.

Strukturelle Effekte

Neben der individuellen Förderung von Frauen zielt FEM-Power insbesondere darauf ab, die Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen der beteiligten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (u.a. Karrierestufen, Gremien, Führungspositionen) durch strukturelle Veränderungen zu erhöhen.

⁶⁹ Für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen liegen keine Angaben zur Teilnahmedauer vor.

Insgesamt äußern sich alle Interviewpersonen bzgl. der strukturellen Wirkungen von FEM-Power positiv. Alle Interviewpersonen heben dabei zunächst hervor, dass mit FEM-Power **neue personelle Strukturen** geschaffen wurden, um die individuellen Ziele zu erreichen und die dafür notwendigen Aktivitäten umzusetzen. Nach Einschätzung der Evaluation stellt dies insbesondere ein wichtiges Element dar, um die gleichstellungspolitische Arbeit der oftmals ehrenamtlich und in einem geringen Stundenumfang tätigen Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen.

Demnach konnten mit dem Programm wichtige Impulse für die **Verbesserung der Gleichstellungsarbeit** an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gesetzt und z.T. gleichstellungspolitische Aktivitäten an den Einrichtungen verstärkt werden. So haben die **Gleichstellungsbeauftragten** durch FEM-Power einen konkreten Auftrag **mit entsprechenden Handlungsspielraum** erhalten und eine **Professionalisierung** erfahren, sodass ihnen letztendlich ein anderes Auftreten an der Einrichtung – nicht zuletzt aufgrund der vorhandenen Fördermittel – möglich ist.

„Vor meiner Amtszeit hatte es die Gleichstellungsbeauftragte relativ schwer, weil sie nicht mit diesen Fördergeldern gesegnet war. Durch FEM-Power habe ich die Möglichkeit, anders aufzutreten – nämlich nicht mehr nur als Bittsteller, sondern auch als Akteurin, die was anbieten kann. Und dadurch war eine andere Kooperation möglich.“

Quelle: Telefonisches Interview Gleichstellungsbeauftragte Hochschule

„FEM-Power hat das Bewusstsein dafür gestärkt, dass Gleichstellungsarbeit nicht symbolisch ist, sondern Geld braucht.“

Quelle: Telefonisches Interview FEM-Power-Team Hochschule

Übergreifend wird dabei die **lange Förderdauer** als Erfolgsfaktor hervorgehoben, die es nach Aussage der Interviewpersonen brauche, um strukturelle Veränderungen an den förderfähigen Einrichtungen zu erzielen. Dabei wird ebenso hervorgehoben, dass der Prozess mit Auslaufen der jetzigen Förderperiode nicht abgeschlossen sein könne, da Veränderungen insbesondere in tradierten Strukturen Zeit bräuchten. So beeinflusse nach Aussage aller hier betrachteten Einrichtungen die sehr tradierte, vor allem männlich geprägte Struktur das Handeln und damit die Rahmenbedingungen der Einrichtungen.

An den Einrichtungen, an denen Gleichstellungsarbeit ehrenamtlich geleistet wird, wünschen sich nicht nur die Gleichstellungsbeauftragten selbst, sondern auch eine Interviewpartnerin/ein Interviewpartner der Leitungsebene eine **verlässlichere Struktur**, um die Gleichstellungsarbeit im entsprechenden Umfang leisten zu können.

„Ab 800 Personen in der Einrichtung sollte es mindestens eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte geben, die unmittelbar an die Leitung angesiedelt ist und regelmäßig berichtet.“

Quelle: Telefonisches Interview Einrichtungsleitung

So wurde in der Evaluation sichtbar, dass die zur Verfügung stehenden **zeitlichen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten** einen wesentlichen Einfluss auf den Umfang der gleichstellungspolitischen Aktivitäten haben. Eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit einem geringen Freistellungsumfang kann entsprechend weniger leisten.

Einen weiteren zentralen Einflussfaktor stellt nach Einschätzung der Evaluation die **Unterstützung der Leitungsebene** bezogen auf gleichstellungspolitische Themen und die fehlende **Anerkennung von Gleichstellung als wichtigen Exzellenz- bzw. Standortfaktor** dar. So hat sich gezeigt, dass an Einrichtungen, an denen das FEM-Power-Team auf eine hohe Sensibilität für die Themen stößt und eine aktive Unterstützung erfährt, Aktivitäten z.T. einfacher und schneller durchgesetzt werden konnten und können.

„FEM-Power ist nicht nur ein Projekt, sondern Teil der Gleichstellungsarbeit, die als Exzellenzfaktor und als strategisches Ziel verstanden werden muss.“

Quelle: Telefonisches Interview FEM-Power-Team Hochschule

Im Rahmen der **MINT-Rekrutierung** wurden hinsichtlich einer **geschlechtergerechten Personalpolitik** vereinzelt zudem folgende Effekte im Sinne weiterer gleichstellungsförderlicher Aktivitäten erzielt:

- Erweiterung des Internetauftritts der Einrichtung um eine „Karriere“-Unterseite, um Information zu Karrieremöglichkeiten zu bündeln und transparenter zu machen.
- Erstellung eines gendersensiblen Berufungsleitfadens bzw. Reformierung des Stellenbesetzungsverfahrens, um mehr Frauen zu gewinnen. An einer Einrichtung wurde dabei berichtet, dass der Anteil von Frauen bei Neubesetzung von Professuren von null auf fünfzig Prozent angestiegen ist.
- Allgemeine Verstärkung kommunikativer und öffentlichkeitswirksamer Aktivitäten, um Frauen auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung aufmerksam zu machen.

„Es gibt einen Paradigmenwechsel in der Diskussion. Die Diskussion ist nicht mehr: Warum nehme ich eine Frau? Sondern: Warum nehme ich keine Frau? Die Kollegen müssen sich rechtfertigen. Das finde ich ungemein wichtig.“

Quelle: Telefonisches Interview Gleichstellungsbeauftragte Hochschule

Insgesamt konnten damit sowohl Strukturen der Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen und der MINT-Rekrutierung im Speziellen verstärkt werden (siehe Abschnitt „Personelle Anbindung“). Innerhalb des Förderzeitraumes ist es einer Einrichtung zudem gelungen, die Stelle der MINT-Rekrutierung zu verstetigen, indem diese künftig direkt am Personaldezernat angesiedelt und aus Eigenmitteln finanziert wird.

Dass mit FEM-Power auch das Potenzial bestehen kann, zu einer **Entsäulung** und stärker themenübergreifenden Zusammenarbeit in Hochschulen beizutragen, hat sich im Rahmen der Evaluation an einem konkreten Beispiel gezeigt. So gelang es an einer Einrichtung durch die Aktivitäten im Rahmen von FEM-Power, mehr Frauen für ein MINT-Studium zu erreichen, ein fachbereichsübergreifendes Netzwerk aufzubauen und damit Studienanfängerinnen vielfältige Einblicke in unterschiedliche MINT-Studiengänge zu gewähren, sich zu erproben und schließlich die Aufnahme eines MINT-Studiums zu fördern.

Durch die Mitarbeit des FEM-Power-Projektteams ist es an zwei Einrichtungen zudem gelungen, ein **Gleichstellungskonzept** für die Einrichtung zu verabschieden, welches zentrale Ziele und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen festschreibt.⁷⁰

⁷⁰ Die Notwendigkeit eines Gleichstellungskonzepts ist dabei zum Teil auf das Professorinnenprogramm des BMBF zurückzuführen, bei dem ein Gleichstellungskonzept Voraussetzung zur Teilnahme am Programm ist.

Über alle Einrichtungen hinweg wurde schließlich hervorgehoben, dass durch die Aktivitäten im FEM-Power-Programm die **Sensibilität zu gleichstellungsrelevanten Themen** in Wissenschaft und Forschung erhöht werden konnte:

- Die Sensibilisierungsarbeit begann an allen Einrichtungen **indirekt** bereits mit der Implementierung von FEM-Power und der **Umsetzung der Aktivitäten**. So mussten oftmals bereits hierfür viele Gespräche geführt, insbesondere männliche Akteure in den Entscheidungsgremien überzeugt und tradierte Vorstellungen der Hochschularbeit aufgebrochen werden.

„Da ist noch eine große Hürde, die in den Köpfen verankert ist. Die tradierten Vorstellungen von Frauen und Männern und was sie erreichen können oder nicht, dekliniert sich durch alle Bereiche. Da gibt es viel Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit.“

Quelle: Telefonisches Experteninterview

„Es ändert sich zunehmend etwas. [...] Wir machen das durch einen starken Einfluss im Senat und durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Präsidenten und Gleichstellungsbeauftragter. Also, wenn ich den Präsidenten anrufe und sage, ich muss mit Ihnen dringend über eine Berufungsverfahren sprechen, dann kriege ich innerhalb von zehn Minuten eine Antwort.“

Quelle: Telefonisches Interview FEM-Power-Team Hochschule

- Mit **direkten Sensibilisierungsmaßnahmen** z.B. in Form von Veranstaltungen oder Qualifizierungsangeboten wurden weitere Akteurinnen und Akteure auf gleichstellungsrelevante Themen aufmerksam gemacht. Dass die erhöhte Sensibilität der Einrichtungen auch bei den Studentinnen selbst ankommt und ihre Selbstsicherheit stärkt, zeigt das folgende Beispiel:

„Wir stellen fest, dass Studentinnen zunehmend selbstsicherer werden. So kommt es in einer Vorlesung mit 80 Prozent Männeranteil schon vor, dass schmutzige Witze gegenüber Frauen gemacht werden. Aber die Studentinnen wehren sich sehr aktiv mittlerweile dagegen. Dies ist auch auf die Unterstützer auf professoraler Ebene der Fachbereiche zurückzuführen.“

Quelle: Telefonisches Interview FEM-Power-Team Hochschule

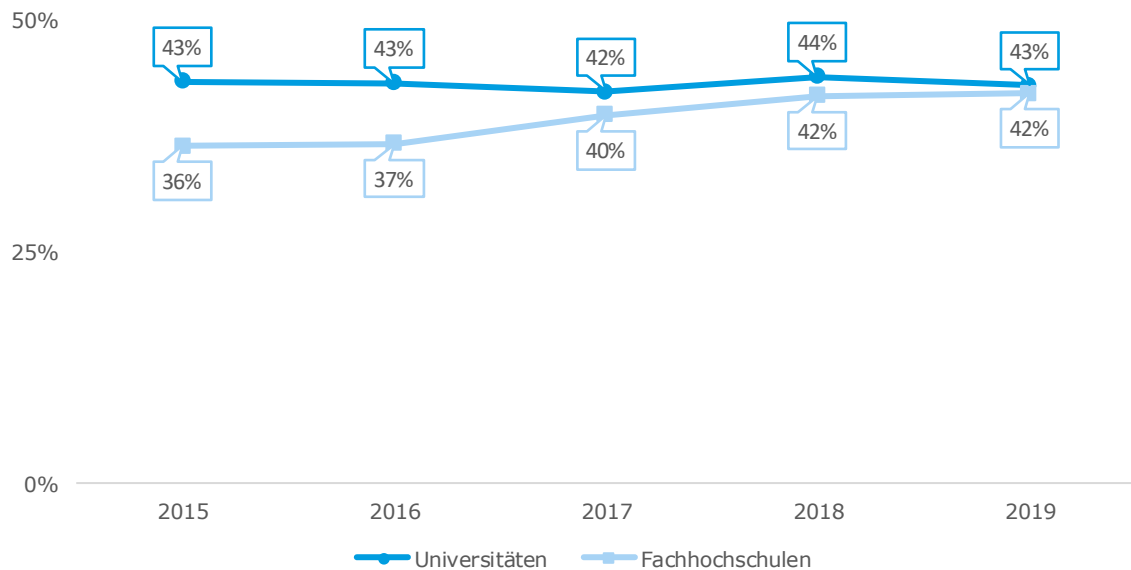
Neben der Gewinnung von hochqualifizierten (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen durch Individualförderungen (siehe individuelle Effekte) haben die unterschiedlichen Aktivitäten und insbesondere die Sensibilisierungsarbeit laut der Interviewpersonen dazu beigetragen, dass die Rahmenbedingungen zur **Teilhabe von Frauen** in den beteiligten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sich insgesamt verbessert haben. Zum Zeitpunkt der Evaluation konnte dies allerdings noch nicht anhand konkreter Zahlen nachgewiesen werden.

„Mit FEM-Power hat sich viel bewegt an der Hochschule. Viel ist entstanden, aber an konkreten Zahlen wird das noch nicht sichtbar. Das ist aber auch klar. Ein Kulturwandel braucht Zeit.“

Quelle: Telefonisches Interview FEM-Power-Team Hochschule

Zur Verfügung stehende Daten auf Landesebene weisen dennoch darauf hin, dass sich insbesondere an Fachhochschulen die Teilhabe von Frauen parallel zum FEM-Power-Programm erhöht hat (siehe Abbildung 17). So stieg der Frauenanteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal an den Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt von 36 Prozent (2015) auf 42 Prozent (2019) und nähert sich damit dem Niveau der Universitäten an. Diese Entwicklung kann jedoch nicht kausal auf FEM-Power zurückgeführt werden.

Abbildung 17: Frauenanteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und Universitäten in Sachsen-Anhalt



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2016-2019): Statistische Berichte, Bildung, Personal an Hochschulen. Verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/STSerie_mods_00000046 [letzter Zugriff: 30.11.2020].

Übergreifend sind sich die Interviewpersonen der Fallstudienstandorte einig, dass mit FEM-Power die Gleichstellungsarbeit an den Einrichtungen einen neuen Impuls bekommen und zu einer Professionalisierung beitragen hat, die es ermöglicht, strukturelle Veränderungen in den Einrichtungen zu erzielen. Dafür brauche es nach Aussage der Interviewpersonen entsprechende finanzielle Ressourcen und Zeit, um das übergreifende Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung zu erreichen. Oftmals wird dabei die lange Förderdauer und die Kombination aus individueller und struktureller Förderung hervorgehoben. Die erfolgreiche Umsetzung der geplanten Aktivitäten an den Einrichtungen zeigt, dass FEM-Power zu einem Mentalitäts- und Haltungswechsel in den Einrichtungen beitragen kann, der jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Bundesweit kann FEM-Power schließlich als ein Leuchtturmprojekt bezeichnet werden. So berichten die interviewten Gleichstellungsbeauftragten und Expertinnen, dass FEM-Power bundesweit ein einmaliges Programm darstelle, welches in anderen Bundesländern insbesondere aufgrund seines strukturellen Förderansatzes bzw. der Kombination der strukturellen und individuellen Förderung auf großes Interesse stößt. Darüber hinaus wird auch die Netzwerkarbeit zwischen den teilnehmenden Einrichtungen, welche durch die KGC gefördert wird, als wichtiger Gelingensfaktor dargestellt, der ein Voneinander lernen ermöglicht.

Die Erfolgsfaktoren und Herausforderungen in der Umsetzung und Wirksamkeit sind in Tabelle 13 zusammengefasst.

Tabelle 13: Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Rahmen von FEM-Power**Erfolgsfaktoren**

- Eine - den entsprechenden Hierarchieebenen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen folgende - hohe personelle und strukturelle Anbindung ist für die Umsetzung von FEM-Power förderlich.
- Durch eine aktive Unterstützung der Gleichstellungspolitik/-arbeit durch die Leitungsebene sind Aktivitäten von FEM-Power zum Teil schneller umzusetzen.
- Die Koordination des FEM-Power-Programms durch die KGC trägt zu einer Professionalisierung, Vernetzung und Bündelung der Gleichstellungsarbeit bei.
- Die lange Förderdauer ermöglicht es, strukturelle Veränderungen zu erzielen.
- Die Fördermittel von FEM-Power werden als wichtige Drittmittel an den Einrichtungen gesehen und damit Gleichstellungsarbeit eher anerkannt.

**Herausforderungen**

- Viele Einrichtungen sind von einem Strukturkonservatismus geprägt. Die Sensibilisierung der Akteurinnen und Akteure an Hochschulen/außeruniversitären Einrichtungen für Gleichstellungsthemen wird dadurch erschwert.
- Gleichstellung wird noch nicht überall als Exzellenzfaktor/Standortfaktor anerkannt.
- Durch die oftmals ehrenamtliche Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten fehlen z.T. zeitliche Ressourcen für eine umfassendere Gleichstellungsarbeit und Umsetzung von FEM-Power.
- Das Monitoring und die darin erfassten Daten lassen keine Rückschlüsse auf einzelne Aktivitäten zu, um deren Wirkung auch quantitativ zu belegen.

3.2.2 Bewertung

Insgesamt wird deutlich, dass FEM-Power einen Beitrag zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung leistet. Neben der individuellen Frauenförderung hat vor allem die Sensibilisierungsarbeit, die mit der Umsetzung struktureller Maßnahmen geleistet wird, einen Anstoß zum Umdenken in den tradierten Strukturen von Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen gegeben. Die in Kapitel 3.2.1 skizzierten Beispiele zeigen, dass mit den individuellen Aktivitäten der beteiligten Einrichtungen weitreichende und in vielen Fällen auch die Förderdauer voraussichtlich überdauernde Veränderungen angestoßen wurden, um den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen und deren Karrierechancen zu verbessern. Strukturelle Veränderungen brauchen jedoch Zeit, sodass eine Verbesserung der Teilhabechancen von Frauen in Wissenschaft und Forschung zum Zeitpunkt der Evaluation nicht anhand von Daten nachgewiesen werden kann. Für eine nachhaltige Wirkung ist aus Sicht der Evaluation eine fortlaufende Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit notwendig. Die Anbindung des Programms an die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen hat sich dabei bewährt und zu deren Professionalisierung und stärkeren Präsenz an den Einrichtungen beigetragen. Die zeitgleiche Anbindung der Gleichstellungsbeauftragten an die Leitungsebenen ist für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten im Rahmen von FEM-Power förderlich. Insbesondere im Vergleich zu anderen bestehenden Förderprogrammen im Wissenschaftskontext (siehe Tabelle 9) stellt das landesweite FEM-Power-Programm Sachsen-Anhalts aus Sicht der Evaluation durchaus ein Good-Practice-Beispiel dar, welches mittel- bis langfristig zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen beitragen dürfte. Der Mehrwert des Programms liegt dabei vor allem in der Berücksichtigung individueller Rahmenbedingungen der Einrichtungen und der expliziten Förderung von Sensibilisierungsmaßnahmen begründet.

4. FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

In diesem Kapitel wird einerseits entlang der zentralen Evaluierungsfragen (s. Kapitel 2.1) ein Gesamtfazit gezogen (Kapitel 4.1) – andererseits werden die aus der Evaluierung abgeleiteten Handlungsempfehlungen skizziert (Kapitel 4.2).

4.1 Fazit

Wie ist die Förderung insgesamt zu bewerten?

Die Ergebnisse der Evaluierung haben gezeigt, dass die Förderung im Rahmen der Aktionen „Angebote zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung“ und „Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung“ grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Für die einzelnen in der Evaluation betrachteten (Teil-)Aktionen im Spezifischen Ziel 3 können zusammenfassend folgende, insbesondere auf Basis qualitativer Erkenntnisse getroffenen Einschätzungen gegeben werden:

- Mit Blick auf die **Projekte zur „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“** wird deutlich, dass durch die vielfältigen Angebote und Good-Practice Beispiele (z.B. Science Camps) in den Projekten ein Beitrag zur Berufs- und Studienorientierung junger Frauen im MINT-Bereich geleistet wird. Dieser bezieht sich allerdings eher auf eine Bestätigung und Festigung bereits vorhandener Interessen als auf die erstmalige Orientierung oder Umorientierung. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Projekte – maßgeblich durch die teilweise auf digitale Kommunikationskanäle ausgerichtete Projektumsetzung – dazu beitragen, auch Schülerinnen im ländlichen Raum und in Regionen über Sachsen-Anhalt hinaus erreichen.
- Die **Teilaktion „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“ (MeCoSa)** ist insbesondere hinsichtlich der Berufswegeplanung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen positiv zu bewerten. Vor allem die Projektbausteine „Coaching“ und „Mentoring“ scheinen gut geeignet, um individuell auf die Ausgangslagen und Bedarfe der Teilnehmerinnen eingehen zu können. Begünstigend wirken zudem die inhaltliche Breite und die geografische Ausrichtung des Projektkonzepts. Zudem zeigen einzelne Beispiele, dass das Projekt MeCoSa grundsätzlich dazu geeignet ist, das Empowerment von Frauen zu verstärken sowie den beruflichen Aufstieg von Teilnehmerinnen zu unterstützen. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Teilnehmerinnen aus dem Wissenschafts- und weniger aus dem Wirtschaftsbereich im Fokus des Projekts stehen.
- Hinsichtlich der **„Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (FEM-Power)** kann die Förderung v.a. mit Blick auf strukturelle Maßnahmen und Effekte positiv bewertet werden. Mit den geförderten Aktivitäten konnte in den geförderten Einrichtungen dazu beigetragen werden, Veränderungen anzustoßen, die sich dazu eignen, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsebenen zu erhöhen und deren Karrierechancen zu verbessern. Deutlich wird anhand der Evaluierungsergebnisse allerdings auch, dass es weiterer kontinuierlicher Anstrengungen und Zeit bedarf, um weitreichendere strukturelle Veränderungen herbeizuführen, die nachhaltig die Teilhabechancen von Frauen in Wissenschaft und Forschung verbessern. Im Abgleich mit anderen Programmen im Förderkontext kann FEM-Power jedoch bereits jetzt als Good-Practice-Beispiel festgehalten werden, das durchaus Potenzial zur Übertragbarkeit, beispielsweise auf andere Bundesländer aufweist.

Zusammengenommen wurden über den bisherigen Förderzeitraum in den hier betrachteten Maßnahmen bislang laut Monitoringdaten 680 Teilnehmende erreicht. Diese verteilen sich wie folgt: 107 Teilnehmende gab es in FEM-Power, 255 Teilnehmerinnen in MeCoSa und 318 Teilnehmerinnen in den Projekte Make up your MINT, FEMININ und Select MINT. Eine Verlaufsperspektive liegt bis auf den Erwerbsstatus der Teilnehmerinnen bei Austritt nicht vor.

Aufgrund der unzureichenden Datenlagen bleibt somit offen, inwieweit die mit den Maßnahmen erzielten positiven Effekte, über einzelne Beispiele hinaus in der Breite eintreten können. Quantifizierbare Aussagen zur Bewertung der Förderung können daher insgesamt nicht getroffen werden.

Wie entwickelt sich der Ergebnisindikator „Frauen, denen nach Maßnahmenende ein Einstieg oder ein Aufstieg gelungen ist“ in den Jahren 2018, 2020 und 2023? Inwieweit ist dieser geeignet, um Fortschritte abzubilden?

Gemäß der jährlichen Durchführungsberichte, dessen letzte Ausgabe im Mai 2020 für das Jahr 2019 erschien, liegt die Zahl der Frauen, denen nach Maßnahmenende ein Einstieg oder ein Aufstieg gelungen ist, bei 0. Dies ist maßgeblich auf die Verbleibsdatenerhebung zurückzuführen, die erst sechs Monate nach Austritt erfolgt und deren Erfassung häufig aufwändiger ist, aufgrund der erschwerten Erreichbarkeit der Teilnehmenden nach Projektaustritt. Aus diesem Grund kann die Evaluation die Frage nach der Entwicklung des Ergebnisindikators zum Evaluierungszeitpunkt nicht beantworten.

Konzeptionell kann der Indikator nur bedingt als geeignet bewertet werden, um Fortschritte abzubilden. Für die Erfassung von Fortschritten aus teilnehmerbezogenen Effekten kann sich der Indikator durchaus eignen, da individuelle Erfolge so festgehalten werden können. Um alle relevanten Dimensionen abzubilden, bedarf es jedoch einer Weiterentwicklung der Definition und Operationalisierung (s. nächster Punkt). Die untersuchten Projekte umfassen allerdings auch strukturbildende Effekte, die im aktuellen Indikator nicht abgebildet werden können. Aufgrund der oben beschriebenen Herausforderungen der Erfassung des Indikators ist diese Schlussfolgerung jedoch eher theoretisch als empirisch begründet.

Mit welchen anderen Indikatoren könnten Ergebnisse der Förderung ggf. besser abgebildet werden?

Während der Indikator teilnehmerbezogene Ergebnisse der Förderung prinzipiell gut abbilden könnte, birgt die Operationalisierung des Indikators Weiterentwicklungspotenzial. So bildet der Indikator zwar ab, ob eine Person nach der Teilnahme mehr Verantwortung in ihrer Tätigkeit hat als vor der Teilnahme oder ob ihr ein Berufseinstieg gelungen ist. undefiniert bleibt jedoch, wie vor diesem Hintergrund ein erreichter Studienabschluss, eine erreichte Promotion oder auch die Aufnahme eines Studiums zu bewerten ist.

Im Hinblick auf die von der Indikatorik bislang noch nicht erfassten Aspekte ist die Entwicklung neuer Indikatoren denkbar. Bei strukturbildenden Aspekten könnte etwa das Verfassen (oder Weiterentwickeln) neuer Gleichstellungskonzepte oder -strategien in einem Indikator erfasst werden (siehe Armutspräventionsrichtlinie Thüringen⁷¹). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Gleichstellungskonzepte durchaus unterschiedliche Gleichstellungsambitionen haben, weshalb auch dieser Gesichtspunkt berücksichtigt werden sollte. Auch für Schülerinnen ist ein Indikator denkbar, der erfasst, ob sie in ihrer Entscheidung, ein MINT-Studium aufzunehmen, bestärkt wurden. Hierbei wäre auf ein sehr niederschwelliges, onlinebasiertes Befragungsinstrument zu achten.

Bei diesen Überlegungen muss abgewogen werden, inwieweit ein so zustande kommender zusätzlicher Erhebungsaufwand dem Nutzen einer passgenaueren Indikatorik entspricht. Zudem ist es auf der Ebene des Operationellen Programms wenig sinnvoll, drei oder mehr unterschiedliche Indikatoren für einen kleinen Förderbereich festzulegen. Aus diesem Grund sollte man sich entweder auf einen Förderbereich, der durch einen Indikator gut abgedeckt wird, konzentrieren, oder den Indikator auswählen, der den größten Teil der Mittel und Effekte abbildet. jenseits der Kopplung an das Operationelle Programm können auch eigene interne Monitoringinstrumente der einzelnen Förderungen sinnvoll sein, um die Umsetzung und Zielerreichung zu überprüfen bzw. zu steuern.

⁷¹ Zur Umsetzung der Armutspräventionsrichtlinie in Thüringen, welche aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, wurden fachliche Empfehlungen und Prüfkriterien für die Erarbeitung von Armutspräventionsstrategien entwickelt. Vgl. Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und Institut für kommunale Planung und Entwicklung (2017): Armutspräventionsstrategie – Fachliche Empfehlungen und Prüfkriterien. Unveröffentlichte Handreichung.

Welche nicht-intendierten positiven und / oder negativen Effekte haben die Förderaktivitäten?

Die Evaluierung zeigt, dass durch eines der Projekte zur „Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure zu Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen“ – Make Up Your MINT (MYUM) – Teilnehmerinnen über Sachsen-Anhalt hinaus erreicht werden. Die Reichweite des Projekts ist maßgeblich in der aktiven Nutzung unterschiedlicher digitaler Kommunikationskanäle durch das Projekt begründet. Es ist davon auszugehen, dass Beiträge auf Kanälen, wie YouTube oder Instagram bundesweit mehr Mädchen und junge Frauen erreichen als die Monitoring-Daten dokumentieren. Zwar nehmen durch Kanäle in den Sozialen Medien erreichte Mädchen und junge Frauen nicht notwendigerweise an den (Online-)Lernlaboren von MUYM teil. Dennoch kann angenommen werden, dass das Verfolgen von Inhalten des Projekts auf den genannten Kanälen, beispielsweise das Vorstellen weiblicher Führungskräfte als (Rollen-)Vorbilder, einen positiven Beitrag zur Sensibilisierung zu Geschlechtergleichstellung leistet und zudem dazu beiträgt, die Hochschulen in Sachsen-Anhalt bekannter zu machen. Letzteres kann wiederum im Sinne der intendierten Wirkungen der Teilaktion (vgl. Interventionslogik in Abbildung 7) positiv auf eine erhöhte Standortattraktivität als Wissenschaftsstandort und Arbeitgeber hinwirken (s. Kapitel 3.1.2.1).

Mit Blick auf die Maßnahme „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“ (MeCoSa) ist festzuhalten, dass durch das Projekt eine fachlich breitere Zielgruppe als ursprünglich intendiert erreicht wird. So liegt der Fokus des Projekts vorrangig auf Teilnehmerinnen aus dem MINT-Bereich. Die Angebote sind jedoch auch offen für Teilnehmerinnen aus anderen Fachbereichen, wie z.B. Medizin. Kapitel 3.1.2.2 verdeutlicht, dass die Angebote im Rahmen von MeCoSa durchaus auch von Studentinnen und weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen außerhalb des MINT-Bereichs in Anspruch genommen werden. Insofern kann ein zusätzlicher, nicht-intendierter, positiver Effekt angenommen werden – auch weil es keine Hinweise darauf gibt, dass dadurch Studentinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem MINT-Bereich nicht zum Zuge gekommen wären.

Hinsichtlich der „Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (FEM-Power) konnten anhand der Evaluierung bislang keine nicht-intendierten Effekte festgestellt werden. Dieser Befund liegt auch in den breiten und vielfältigen Förderzielen und -aktivitäten von FEM-Power und der damit verbundenen hohen Passgenauigkeit der konkreten Förderaktivitäten begründet.

Welchen Beitrag können die Maßnahmen durch ihr Zusammenwirken für die Chancengleichheit entsprechend des Kaskadenmodells leisten? Welchen Beitrag leisten die Maßnahmen für die jeweilige Qualifikationsstufe?

Diese Fragen wurden in der Evaluation aufgegriffen, in dem analysiert wurde, inwiefern die Maßnahmen miteinander kooperieren und damit im Sinne einer Förderkette einen Beitrag zur Chancengleichheit auf allen Qualifikationsstufen, d.h. von der Schule über Studium hin zur (wissenschaftlichen) Karriere, leisten können. Dabei wurde deutlich, dass insbesondere in einem Ineinandergreifen der Maßnahmen „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“ (MeCoSa) und „Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung“ (FEM-Power) Potenzial für einen positiven Beitrag für die Chancengleichheit entsprechend des Kaskadenmodells besteht. Zusätzlich liegt in der Verknüpfung der beiden o.g. Maßnahmen mit den Projekten zur „Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen“ Potenzial, den Anteil von studierenden Frauen und damit den Anteil von Frauen auf der niedrigsten im Kaskadenmodell abgebildeten Qualifikationsstufe zu erhöhen und damit zusätzlich positiv zur Chancengleichheit beizutragen. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass die theoretisch vorhandenen sinnvollen Schnittstellen zwischen den Maßnahmen bislang noch nicht ausreichend hergestellt bzw. genutzt werden, unabhängig von der Zuständigkeit in der Fachaufsicht. Beispiele für in der Projektumsetzung hergestellten bzw. genutzten Schnittstellen sind die gemeinsame Umsetzung von Netzwerkveranstaltungen der Projekte FEM-Power und MeCoSa sowie die Vermittlung von Teilnehmerinnen oder potenziellen Kooperationspartnern z.B. im Rahmen des Mentorings. Diese Art des Zusammenwirkens ist v.a. auf die organisatorische Nähe der beiden Projekte (gleicher Projektträger) zurückzuführen. Ein konzeptionell verankertes und in der Praxis umgesetztes systematisches Zusammenwirken ist jedoch nicht er-

kennbar. Gleiches gilt für die potenziell bestehende Schnittstelle zwischen den Projekten zur Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen auf der einen Seite und MeCoSa sowie FEM-Power auf der anderen Seite. Zwar zeigt ein Beispiel, dass eine ehemalige Teilnehmerin eines der MINT-Projekte später an MeCoSa teilnahm. Dass Teilnehmerinnen der Projekte MUYM, FEMININ und Select MINT systematisch im Sinne des Übergangs von Schule und Studium/Beruf an MeCoSa herangeführt werden oder bspw. an im Rahmen von FEM-Power bestehende Möglichkeiten der Studienorientierung teilnehmen, zeichnet sich nicht ab. Insofern leisten die Maßnahmen durch ihr Zusammenwirken aktuell einen geringen und noch ausbaufähigen Beitrag für die Chancengleichheit bzw. für die Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung. Vor dem Hintergrund bestehender Synergiepotenziale zwischen den Projekten in den Zuständigkeiten des MJ und des MW sowie ggf. weiteren Projekten anderer Ressorts (siehe nachfolgend Abschnitt „Synergieeffekte“) wäre die Implementierung eines Gremiums wünschenswert, um die Verzahnung und Abstimmung der Maßnahmen zu optimieren und damit den Beitrag für die Chancengleichheit zu erhöhen.

Bezogen auf die Frage, welchen Beitrag die einzelnen Maßnahmen für die jeweilige Qualifikationsstufe leisten, kann konstatiert werden, dass jede der Maßnahme für sich durchaus einen Beitrag leistet. Hervorzuheben ist die Maßnahme „Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen“ (MeCoSa). Das Projekt ist konzipiert für Teilnehmerinnen aller Qualifikationsstufen, ausgehend von Studierenden über wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bis hin zu jungen Professorinnen. So leistet MeCoSa einen Beitrag auf mehreren Qualifikationsstufen, indem die Teilnehmerinnen insofern bestärkt werden, dass sie im Sinne ihrer Karriere nächste Schritte unternehmen und damit tendenziell für die nächsthöhere Qualifikationsstufe im Rahmen des Kaskadenmodells vorbereitet bzw. gestärkt sind. Anhand der Datenlagen kann der Beitrag der einzelnen Maßnahmen allerdings zum jetzigen Zeitpunkt nicht quantifiziert werden.

Welche Synergieeffekte mit anderen Spezifischen Zielen gibt es?

Synergieeffekte mit anderen Spezifischen Zielen sind aktuell nicht erkennbar. Gleichzeitig kann festgehalten werden, dass durchaus Potenzial für Synergieeffekte zwischen der in dieser Evaluation betrachteten Förderung und der Förderung in anderen Spezifischen Zielen besteht. So zeigt sich insbesondere mit Blick auf die Projekte zur Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen inhaltliches Anknüpfungspotenzial an die Förderung im Rahmen des Spezifischen Ziels 2 „Förderung von Unternehmertum“, welches durch die jeweiligen Fachressorts aufgegriffen werden könnte. Die Teilnehmerinnen in den Maßnahmen der Teilaktion „Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure“ besuchen im Laufe der Teilnahme (junge) Unternehmen und lernen Gründerinnen und Gründer kennen. Hierbei kann eine Gründungsmotivation entstehen, die – sofern sie unterstützt und umgesetzt wird – auf das Spezifische Ziel 2 einzahlen kann. Dies erfordert zusätzlich eine Kooperation der jeweiligen Projektträger. Möglichkeiten der gegenseitigen Ergänzung lassen sich darüber hinaus prinzipiell auch für das Spezifische Ziel 1 „Unterstützung von Jugendlichen bei der Berufsorientierung und der Integration in Ausbildung und in das Erwerbsleben“ erkennen. Aktuell ist in der Umsetzung der Förderung noch nicht erkennbar, dass diese Schnittstelle explizit genutzt wird. Ein, wie oben beschrieben, koordinierendes, interministerielles Gremium zwischen den jeweils zuständigen Fachressorts wäre daher wünschenswert.

Welchen Beitrag leistet die Förderung zum Spezifischen Ziel 3? Inwieweit konnte die Partizipation von Frauen im Arbeitsleben im Allgemeinen und in bestimmten Berufsgruppen verbessert werden?

Ob in der Breite ein positiver Beitrag im Sinne des Spezifischen Ziels geleistet werden konnte, lässt sich aufgrund der Fokussierung auf einzelne Maßnahmen im Spezifischen Ziel 3 und der zur Verfügung stehenden Daten quantitativ nicht bewerten. Jedoch lassen sich ausgehend von den in Kapitel 3 dargestellten Ergebnissen der Evaluation durchaus einzelne positive Beispiele und das sich daraus ergebene Potenzial feststellen.

Die in der Evaluation betrachteten frauenspezifischen Maßnahmen leisten zudem einen Beitrag zum Querschnittsziel der Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Bewertung des Beitrags zu

den Querschnittszielen und -themen erfolgte in einer fondübergreifenden Studie und war nicht Gegenstand dieser Evaluation.⁷²

Welchen Beitrag leisten die Maßnahmen zu den Zielen der Unionsstrategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, insb. zum Beschäftigungsziel?

Aufgrund der quantitativ unzureichenden Datenlage, kann ein Beitrag zu den Zielen der Unionsstrategie bzw. insbesondere zum Beschäftigungsziele nicht bewertet werden. Allerdings lässt sich festhalten, dass die Projekte durchaus Potenzial beinhalten, Frauen auf ihrem beruflichen Werdegang zu bestärken. Durch positive weibliche Vorbilder können Anreize zur Steigerung der Beschäftigung von Frauen gesetzt werden.

4.2 Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden zentrale Befunde und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen mit Blick auf mögliche Weiterentwicklungspotenziale der Förderung skizziert. Ausgangspunkt ist das vorangegangene Fazit. Die folgend dargestellten Handlungsempfehlungen gliedern sich entlang der folgenden Aspekte der Förderung:

- Konzeption der Maßnahmen
- Umsetzung der Maßnahmen
- Nutzung von Synergiepotenzialen
- Ausgestaltung und Umsetzung des Monitorings
- Verwaltungstechnische Umsetzung
- Transfer vielversprechender Praxis

⁷² Die Studien werden nach Veröffentlichung hier bereit gestellt: <https://www.efreporter.de/confluence/pages/viewpage.action?pageId=11403768>.

4.2.1 Konzeption der Maßnahmen

Befund

Die Evaluierungsergebnisse verdeutlichen, dass der Fokus des Projekts MeCoSa maßgeblich auf Karrieren im Bereich der Wissenschaft liegt. Zwar werden z.B. über den Projektbaustein „Mentoring“ auch Studentinnen (Mentees) und weibliche Führungskräfte (Mentorinnen) aus der freien Wirtschaft zusammengebracht, um Studentinnen auch Karrieremöglichkeiten im Bereich der Wirtschaft zu veranschaulichen. Insgesamt scheint jedoch der Bereich „Wirtschaft“ gegenüber „Wissenschaft“ im Kontext von beruflichen Laufbahnen in der Projektkonzeption eher unterrepräsentiert. Dies hat zur Folge, dass das Projekt nur marginal auf das Spezifische Ziel 3 sowie die Beschäftigungsziele des nationalen Reformprogramms einzahlt.

Befund

Es zeigt sich, dass die Projekte zur Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen (MYUM, Select MINT, FEMININ) eher zur Festigung von bestehenden Kompetenzen und Interessen von Mädchen und jungen Frauen beitragen als zur erstmaligen Orientierung. Grund hierfür ist maßgeblich der Zeitpunkt, zu dem die Projekte ansetzen. Die Projekte sprechen erst Mädchen und junge Frauen ab der 11. Klasse an. Kompetenzen und Interessen für bestimmte Berufsfelder bilden sich allerdings i.d.R. schon früher aus.

Handlungsempfehlung

Es sollte geprüft werden inwieweit auch die Inhalte der einzelnen Projektbausteine ebenfalls stärker für berufliche Laufbahnen und Karrieren in Wirtschaftszeigen geöffnet werden können.

Handlungsempfehlung

Um den Beitrag der Projekte zur Berufsorientierung zu erhöhen, sollte geprüft werden, inwieweit die Projekte auf jüngere Teilnehmerinnen ausgerichtet werden können. Auch könnte eine Verknüpfung bzw. Austausch mit den Projekten im Spezifischen Ziel 1 (z.B. die BRAFO-Projekte) sinnvoll sein, um Synergieeffekte und Erfahrungen zu nutzen.

Adressatinnen/ Adressaten

Projektverantwortliche
MeCoSa

Adressatinnen/ Adressaten

MJ, MS, BRAFO-Projekte

(Teil-)Aktion

MeCoSa

(Teil-)Aktion

MINT-Projekte

4.2.2 Umsetzung der Maßnahmen

Befund

Die Evaluierungsergebnisse zeigen, dass die Verortung der FEM-Power-Projekte innerhalb des Organisationsaufbaus der umsetzenden Einrichtungen ein entscheidender Faktor für die Durchschlagskraft und damit die Wirksamkeit des Projekts sind, insbesondere mit Blick auf die intendierten strukturellen Effekte der Förderung über FEM-Power. Es geht zum einen um eine unmittelbare Anbindung des Projekts an die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Einrichtung. Zum anderen bedarf es einer Möglichkeit der Rückkopplung der Projektaktivitäten zur Einrichtungsleitung. Diese kann mitunter durch eine möglichst nahe organisatorische Anbindung an die Einrichtungsleitung sichergestellt werden. Unter bestimmten Bedingungen kann allerdings auch die Ansiedlung in einer Organisationseinheit, die nicht unmittelbar an die Leitungsebene angesiedelt ist, für die Durchschlagskraft des Projekts von Vorteil sein.

Handlungsempfehlung

Es empfiehlt sich, zu prüfen, inwieweit in den Förderbedingungen Kriterien für die Verortung der über FEM-Power geförderten Personalstellen integriert bzw. eine qualifizierte und nachvollziehbare Begründung der für die Personalstelle vorgesehene Verortung im Rahmen der Förderanträge zur Voraussetzung gemacht werden kann. Dadurch kann einerseits unterstützt werden, dass die Verortung der über das Projekt FEM-Power finanzierten Personalstellen systematisch und im Sinne der Projektziele erfolgt. Dabei sollte die Wissenschaftsfreiheit gewahrt werden.

Aufgrund der zumeist ehrenamtlichen tätigen Gleichstellungsbeauftragten und der zum Teil geringen Freistellung neben ihrer Lehrtätigkeit sollte geprüft werden, ob die mit der Projektleitung von FEM-Power zusätzlich übernommene Aufgabe mit entsprechenden Ressourcen und Kapazitäten ausgestattet ist. Auch dies kann im Rahmen der Antragstellung einerseits durch die Notwendigkeit einer entsprechenden Darstellung und andererseits durch entsprechende Kriterien bzw. Mindestvorgaben erfolgen.

Adressatinnen/ Adressaten

MW

(Teil-)Aktion

FEM-Power

4.2.3 Nutzung von Synergiepotenzialen

Befund

Die Evaluierung zeigt, dass das Zusammenwirken der Maßnahmen Potenzial birgt, das aktuell noch nicht ausgeschöpft wird. Potenzial besteht einerseits in einer stärkeren Verknüpfung der Projekte, insbesondere von MeCoSa und FEM-Power, um im Sinne des Kaskadenmodells stärker darauf hinzuwirken, dass der Zugang für Frauen und Anteil von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen verbessert wird. Andererseits besteht Potenzial in einer expliziteren Verzahnung von MYUM, Select Mint und FEMININ auf der einen und MeCoSa und FEM-Power auf der anderen Seite, um einen besseren Übergang von der Schule in den Beruf bzw. die berufliche Ausbildung zu gewährleisten. Aktuell bestehende Schnittstellen in der Projektumsetzung konnten im Rahmen der Evaluierung nur vereinzelt identifiziert werden.

Handlungsempfehlung

Aus Sicht der Evaluierung sollte seitens beider aktionsverantwortlichen Ministerien darauf hingewirkt werden, dass Schnittstellen zwischen den Maßnahmen entsprechend der Ziele der Förderung zukünftig stärker auf- und ausgebaut werden. Dies kann u.a. durch ein entsprechendes Austauschformat zwischen den Fachreferaten der Ministerien und weiterer Ressorts (z. B. interministerielles Gremium) oder auch zwischen den Projektträgern erfolgen. Alternativ bietet es sich an, die Steuerung und Koordination der Projekte mit dem Ziel einer stärkeren Verzahnung explizit zu fördern. Steuerungs- und Koordinationsaufgaben könnten beispielsweise durch einen ohnehin im Rahmen der Förderung begünstigten Träger zusätzlich übernommen werden. Darüber hinaus sollte geprüft werden, inwieweit das Zusammenwirken der Maßnahmen in deren Umsetzung auf Steuerungsebene stärker eingefordert werden kann.

Adressatinnen/ Adressaten

MJ, MW, Projektverantwortliche, Projektträger

(Teil-)Aktion

Alle

Befund

Synergieeffekte der Maßnahmen mit anderen Spezifischen Zielen sind aktuell nicht erkennbar. Jedoch besteht insbesondere im Hinblick auf das Spezifische Ziel 2 (Förderung des Unternehmertums) Potenzial für eine Vernetzung zu Projekten im Bereich der Gründungsförderung. In den Projekten MYUM, Select Mint und FEMININ werden junge Frauen an Startups und junge Gründerinnen herangeführt, wodurch eine Motivation zur eigenen Gründung entstehen kann.

Handlungsempfehlung

Zur Gründung motivierte junge Frauen sollten im Rahmen der Projekte über die Projektträger abgeholt werden und an Projekte zur Gründungsförderung speziell für junge Menschen herangeführt werden (z.B. Projekte, die über den EFRE oder ESF bzw. Landesförderung finanziert werden oder der Deutschen Gründerpreis für Schüler⁷³ oder die Junior Schülerfirmen⁷⁴). Ein projektübergreifend steuernder und koordinierender Akteur (s. Handlungsempfehlung zum stärkeren Zusammenwirken der Projekte) kann hierbei als Servicestelle fungieren, die einerseits mit Hilfe einer Datenbank der besuchten Startups Mentorinnen und Mentoren sowie Vorbilder vermittelt. Andererseits sollte geprüft werden, inwiefern ein solcher Akteur als zentrale Anlaufstelle für die Projektträger zur Weitervermittlung der interessierten jungen Frauen dienen kann. Diese Zusammenarbeit, zwischen der übergreifend agierenden „Servicestelle“ und den Projekten, kann konzeptionell beispielsweise im Zuwendungsbescheid festgehalten werden.

**Adressatinnen/
Adressaten**

MW, EU-VB, andere Ressorts (SZ 1, SZ2)

(Teil-)Aktion

Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure

⁷³ Deutscher Gründerpreis für Schüler (<https://www.dgp-schueler.de/portal/>)

⁷⁴ Junior Schülerfirmen (<https://www.junior-programme.de/angebote/junior-schuelerfirmen>)

4.2.4 Ausgestaltung und Umsetzung des Monitorings

Befund

Die Auswertung der Monitoring-Daten zeigt, dass das Monitoring über die in der Evaluierung betrachteten (Teil-)Aktionen hinweg nicht konsistent gepflegt wird. Beispielsweise werden Ein-, Austritts- sowie Verbleibsdaten der Teilnehmenden teilweise nicht oder erst stark verspätet eingetragen. Neben den Monitoringdaten sind Sachberichte eine wichtige Quelle der allgemeinen Zielsteuerung und Evaluation. Für FEM-Power muss dieser jedoch erst mit Abgabe des Verwendungsnachweises im Jahr 2022 eingereicht werden. Die speziell für die Evaluation zusammengestellten Zwischenberichte wiesen große Unterschiede in der Darstellung der Projekterfolge auf. Insgesamt wird es dadurch erschwert, Projekterfolge (z.B. beruflicher Aufstieg während oder nach Projektteilnahme) sichtbar zu machen und quantitativ zu bewerten. Transparenz über Projekterfolge ist wiederum sowohl für die Projekte selbst als auch für die Evaluierung von hoher Bedeutung.

Handlungsempfehlung

Aus Sicht der Evaluierung sollte durch die verantwortlichen Fachressorts stärker darauf hingewirkt und geprüft werden, dass die Verantwortlichen der Projekte aller (Teil-)Aktionen die Ein- und Austrittsdaten der Teilnehmenden systematischer und konsequenter in das ESF-Monitoringsystem einpflegen, d.h. spätestens vier Wochen nach Ein- bzw. Austritt. Nur so können Daten für die Verbleibsdatenerhebung sowie die Bewertung der Förderung – als internes Steuerungsinstrument durch die Fachressort und Projektverantwortlichen als auch für die Evaluation - nutzbar und Projekterfolge sichtbar gemacht werden. Um insbesondere strukturelle Wirkungen des FEM-Power-Programms nachzuweisen, sollten Zwischenstände mit Hilfe von Sachberichten regelmäßiger und strukturierter in qualitativer Form eingefordert werden. Die Systematisierungen der Evaluierung könnten hierzu herangezogen werden.

**Adressatinnen/
Adressaten**
MJ, MW, EU-VB

**(Teil-)Aktion/
Projekt**
Alle

Befund

Ein Großteil der geförderten Projekte beschreibt die Ausgestaltung des Monitorings als herausfordernd und zum Teil unpassend zum Projektkontext. Als herausfordernd und unpassend wird insbesondere von den Projekten, die mit vergleichsweise jungen Teilnehmerinnen arbeiten (MYUM, Select MINT, FEMININ) der Teilnehmendenerfassungsbogen empfunden. Die darin abgefragten Kategorien passen z.T. augenscheinlich nicht zu den Merkmalen der Projektteilnehmerinnen.

Handlungsempfehlung

In Ergänzung zu der zuvor skizzierten Handlungsempfehlung sollte geprüft werden, inwiefern das Monitoring einschließlich der Teilnehmendenerfassungsbögen insbesondere für Maßnahmen mit einem größeren Teilnehmerkreis weiterentwickelt und dabei stärker auf die Ausrichtung der geförderten Projekte und der darin avisierten Zielgruppen zugeschnitten werden kann. Dies kann die Darstellung von Projekterfolgen im Sinne der Projektziele und den Evaluierungsfragen unterstützen. Es sollte geprüft werden, inwiefern im Rahmen des Monitorings über die im ESF OP definierten hinaus aktionsspezifische Indikatoren festgelegt und erfasst werden können, bspw. über die Sachberichte. Die Projektverantwortlichen sollten in die Weiterentwicklung des Monitoringsystems einbezogen werden, um die Passgenauigkeit des Systems sicherzustellen.

Möchten Projekte Projekterfolge zusätzlich über andere Instrumente als das Monitoringssystem sichtbar machen, können sie bspw. ergänzend eigene Feedbacksysteme im Projektverlauf einsetzen. Diese sollten jedoch freiwillig durch die Projekte umgesetzt werden können und nicht zwingend vorgegeben sein. Durch die Freiwilligkeit solcher zusätzlichen Feedbackinstrumente wird einerseits sichergestellt, dass der administrative Aufwand für Dokumentation von Projekterfolgen seitens der Fördermittelgeber angemessen ist. Andererseits haben die Projekte so mehr Spielraum, um etwaige Instrumente individuell auf die Projekt-Spezifika auszurichten.

**Adressatinnen/
Adressaten**

EU-VB, MJ, MW, Projektverantwortliche

**(Teil-)Aktion/
Projekt**

Alle

Befund

Als herausfordernd wird zudem – v.a. bei Projektbausteinen, die digital umgesetzt werden – empfunden, dass die Erfassungsbögen ausschließlich im Original, d.h. auf dem Postweg, übermittelt werden können. Dies steht der durch die Projekte beabsichtigten Niedrigschwelligkeit der Projektteilnahme entgegen.

Handlungsempfehlung

Zudem empfiehlt sich aus der Perspektive der Evaluierung die Digitalisierung der Teilnehmerenerfassung, insbesondere bei Projekten und Zielgruppen, die mit digitalen Kommunikationswegen arbeiten. Dadurch kann der Projektzugang – insbesondere im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie – erleichtert werden.

**Adressatinnen/
Adressaten**

EU-VB

**(Teil-)Aktion/
Projekt**

Alle

4.2.5 Verwaltungstechnische Umsetzung**Befund**

Projektaktivitäten (z.B. Informationsveranstaltungen) an denen Personen mit einer geringen Teilnahmedauer von 8 Stunden oder weniger partizipieren, werden im ESF-Monitoring aufgrund der Bagatellgrenze nicht abgebildet. Auch über die Sachberichte werden sie bisher, bspw. über die Anzahl erreichter Zielgruppen in einem bestimmten Zeitraum, nicht erhoben. Insbesondere bei FEM-Power wird damit ein Großteil der Zielgruppen, die von FEM-Power profitieren, nicht erfasst, sodass wichtige Angaben, nicht nur für die Evaluation und abschließende Bewertung der Teilaktionen, sondern insbesondere für die Umsetzung und Steuerung im Allgemeinen fehlen.

Handlungsempfehlung

Um ein vollständiges Bild der Umsetzung und erreichten Zielgruppen im Spezifischen Ziel 3 zu erhalten, sollten in den Sachberichten zu spezifischen Zeitpunkten (z.B. Jahren) die Anzahl von Zielgruppen (z.B. Studierende, Schülerinnen, wiss. Mitarbeiterinnen) und / oder Veranstaltungsarten (z.B. Informationsveranstaltung, Training) systematisch, aggregiert erfasst werden. Nur so kann eine abschließende Bewertung durch die Evaluation erfolgen.

**Adressatinnen/
Adressaten**

MJ, MW

**(Teil-)Aktion/
Projekt**

Alle

Befund

Die Akquise von Trainerinnen im Projekt MeCoSa wird durch die geltenden Vergaberegeln – drei Vergleichsangebote einholen zu müssen – erschwert. Die damit einhergehende Absage zweier Angebote wirkt sich negativ auf die Bereitschaft der Trainerinnen aus, ein erneutes Angebot zu erstellen. Dies hat mittel- bis langfristig entsprechende Auswirkungen auf den zur Verfügung stehenden Pool an Trainerinnen und damit auf die erfolgreiche und qualitativ hochwertige sowie flexible und vielfältige Projektumsetzung.

Handlungsempfehlung

Aus Sicht der Evaluation sollte diese Regelung in Zusammenarbeit mit dem Landesverwaltungsamt und ggf. weiteren Stellen geprüft und vereinfacht werden, um damit den Trainerinnenpool auch in Zukunft für die Umsetzung von MeCoSa zu sichern.

**Adressatinnen/
Adressaten**

EU-VB, MJ, Landesverwaltungsamt

**(Teil-)Aktion/
Projekt**

MeCoSa

4.2.6 Transfer vielversprechender Praxis

Befund

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner sind sich einig, dass es sich bei FEM-Power um ein Programm handelt, das als vielversprechende Praxis bezeichnet werden kann. Die Ergebnisse zeigen, dass die Förderung durchaus Übertragungspotenzial auf andere Bundesländer birgt.

Auch für das landesweite Projekt MeCoSa zeigt sich ein klares Übertragungspotenzial auf andere Regionen oder andere Bundesländer.

Handlungsempfehlung

Um das bestehende Übertragungspotenzial von FEM-Power auszuschöpfen, gilt es für andere Bundesländer zu prüfen, inwieweit es für ein vergleichbares Konzept auch in ihren Einrichtungen einen Bedarf gibt und inwiefern es dort sinnvoll implementiert werden kann. Um andere Bundesländer zunächst auf FEM-Power aufmerksam zu machen und Anreize zur Nachahmung zu setzen, sollte geprüft werden, inwieweit bundesweite Kommunikationsplattformen, Veranstaltungen (z.B. im Rahmen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) oder Kommunikationskanäle des Landes Sachsen-Anhalt stärker genutzt werden können, um im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt Informationen zu teilen. Geprüft werden sollte zudem, inwieweit die verantwortlichen Fachressorts und/oder Projektverantwortlichen darüber hinaus anderen Bundesländern beratend zur Verfügung stehen können.

Adressatinnen/ Adressaten

Andere Bundesländer,
MW, Projektverantwortliche FEM-Power, MJ,
Projektverantwortliche
MeCoSa

(Teil-)Aktion

FEM-Power, MeCoSa

5. QUELLENVERZEICHNIS

5.1 Programmdokumente und -daten

Übergreifend

EU-Verwaltungsbehörde EFRE/ESF (2018): Operationelles Programm für den Europäischen Sozialfonds des Landes Sachsen-Anhalt 2014-2020. Verfügbar unter: https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/ESF/OP_ESF/18_04_24_OP_ESF_genehmigt.pdf [letzter Zugriff: 08.01.2020].

EU-Verwaltungsbehörde EFRE/ESF: Bewertungsplan. Operationelle Programme EFRE und ESF des Landes Sachsen-Anhalt in der Förderperiode 2014-2020. Verfügbar unter: https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/ESF/OP_ESF/16_08_12_Bewertungsplan_EFRE_ESF_2014-2020_neue_Anlage.pdf [letzter Zugriff: 08.01.2020].

EU-Verwaltungsbehörde EFRE/ESF (2016): Projektauswahlkriterien im ESF. Verfügbar unter: https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/ESF/Auswahlkriterien/17_11_22_Gesamtuebersicht_PAK_ESF.pdf [letzter Zugriff: 08.01.2020].

efREporter: ESF-Monitoring (Stichtag 30.06.2020).

Webseite der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt. Verfügbar unter: <http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/> [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Unterstützung und Förderung von Frauen in MINT-Berufen

Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt: Prüfpfadbogen der Teilaktion Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure (21.08dsz03.09.1.). Verfügbar unter: <https://www.efreporter.de/confluence/pages/viewpage.action?pageId=11404211> [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Antragsformulare und Projektkonzeptionen für beide Förderphasen.

Endsachberichte der ersten Förderphase.

Unterstützung von Karrieren von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen (MeCoSa)

Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt: Prüfpfadbogen der Teilaktion Sensibilisierung und Kompetenzstärkung der Akteurinnen und Akteure (21.08dsz03.09.1.). Verfügbar unter: <https://www.efreporter.de/confluence/pages/viewpage.action?pageId=11404211> [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Antragsformulare und Projektkonzeptionen für beide Förderphasen.

Endsachbericht der ersten Förderphase.

Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (FEM-Power)

MBI. LSA Nr. 18/2019: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an öffentlich geförderte außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und für nicht wirtschaftliche Tätigkeiten von An-Instituten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt zur Förderung von Wissenschaft und Forschung in Sachsen-Anhalt aus Mitteln der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in der Förderperiode 2014 bis 2020 (Wissenschaft-Richtlinie). Verfügbar unter: https://www.ib-sachsen-anhalt.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Wissenschaft/WISSENSCHAFT_Richtlinie.pdf [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt (2016): Grundsätze der Förderung von Wissenschaft und Forschung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt aus Mitteln der

Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in der Förderperiode 2014-2020. Verfügbar unter: https://www.ib-sachsen-anhalt.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Wirtschaft/FuE_Foerdergrundsaeetze_HS_2016_04_07.pdf [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung (2016): Prüfpfadbogen der Aktion Förderung der Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (FEM-Power) (21.08dsz03.08.0.). Verfügbar unter: <https://www.efreporter.de/confluence/pages/viewpage.action?pageId=11404207> [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Projektskizzen.

Zwischenberichte.

5.2 Literatur und statistische Daten

Bundesagentur für Arbeit (2020): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen) - Sachsen-Anhalt. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/iiia6/beschaeftigung-sozbe-qheft/qheft-15-0-202003-xls.xls?__blob=publicationFile&v=1 [letzter Zugriff: 11.12.2020].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020a): Das Professorinnenprogramm. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020b): Das Tenure-Track-Programm. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html> [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland; außer *: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2020): Statistische Berichte, Bildung, Personal an Hochschulen. Verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/STSerie_mods_00000046 [letzter Zugriff: 16.12.2020].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2020): Nationales Reformprogramm 2020. Verfügbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Europa/nationales-reformprogramm-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=16 [letzter Zugriff: 08.01.2020].

Eurostat (2020): Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (%). Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_r_lfe2emprt [letzter Zugriff: 16.12.2020].

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung. Verfügbar unter: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf [letzter Zugriff: 16.12.2020].

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2010. Verfügbar unter: https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/perma?j=HSchulG_ST_Inhaltsverzeichnis [letzter Zugriff: 16.12.2020].

Institut SÖSTRA – SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2019): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 23. Welle 2018, Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.), verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/Pn18_Sachsen-Anhalt_Langfassung_FINAL_2019-07-04__2_.pdf [letzter Zugriff: 19.05.2020].

- Klammer, U.; Altenstädter L.; Petrova-Stoyanov R.; Wegrzyn E. (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen – Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?, verfügbar hier: <https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2020/05/9783847415206-2.pdf> [letzter Zugriff: 11.01.2021].
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, SPD und Bündnis 90/Die Grünen 2016-2021: Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig, verfügbar unter: https://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/STK/Dokumente/Koalitionsvertrag2016-2012.pdf [letzter Zugriff: 17.04.2020].
- Loether, A. (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019. Verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64113> [letzter Zugriff: 17.04.2020].
- Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (2014): Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt. Verfügbar unter https://leitstelle-frauen-geschlechtergleichstellung.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/gleichstellung/dokumente/Landesprogramm_geschlechtergerechtes_Sachsen-Anhalt.pdf [letzter Zugriff: 17.04.2020].
- Statistisches Bundesamt (2020a): Studierende an Hochschule, Wintersemester 2019/2020. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410207004.pdf?__blob=publicationFile [letzter Zugriff: 16.12.2020].
- Statistisches Bundesamt (2020b): Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern von 2014 bis 2019. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html> [letzter Zugriff: 16.12.2020].
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2020): Statistischer Bericht: Studierende an Hochschulen. Verfügbar unter: https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landsaemter/StaLa/startseite/Themen/Bildung/Berichte/Hochschulen-Hochschulfinanzen/6B301_2019-A.pdf [letzter Zugriff: 16.12.2020].
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2019): Bevölkerung, Erwerbstätigenrechnung, Mikrozensus, EVS, Bevölkerungsstand, verfügbar unter: <https://statistik.sachsen-anhalt.de/themen/bevoelkerung-erwerbstaetigenrechnung-mikrozensus-evs/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/> [letzter Zugriff: 16.12.2020].
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2016-2019): Statistische Berichte, Bildung, Personal an Hochschulen. Verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/STSerie_mods_00000046 [letzter Zugriff: 30.11.2020].
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und Institut für kommunale Planung und Entwicklung (2017): Armutspräventionsstrategie – Fachliche Empfehlungen und Prüfkriterien. Unveröffentlichte Handreichung.
- Zimmermann, K. (2013): Für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel – Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens-Anhalts. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). Verfügbar unter: https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/Zimmermann_Gleichstellungsarbeit-LSA-online.pdf [letzter Zugriff: 08.01.2020].



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF
Europäischer
Sozialfonds

**HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.**

www.europa.sachsen-anhalt.de