

## **Konzept der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**

„Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“  
(Empfehlung der HRK „Frauen fördern“ vom 14.11.2006)

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verdienen die gleiche Wertschätzung. Dementsprechend müssen sie grundsätzlich auch gleichberechtigt auf allen Karrierestufen beteiligt werden. Frauen sind für die Vielfalt der Forschungsperspektiven ein großer Gewinn. Die Betrachtungsweisen von Männern und Frauen ergänzen sich und dienen so der komplexen Herangehensweise an die Forschungsprozesse.

Eine technisch orientierte Universität hat die besondere Aufgabe, den Anteil weiblicher Studierender speziell in den MINT- Fächern zu erhöhen, Die Zielstellung erfordert eine Sensibilisierung der Hochschulangehörigen und der Leitungsgremien für die Geschlechterproblematik und eine größere Aufmerksamkeit für die Leistungsrelevanz von gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

In einem Zeithorizont von 4 Jahren sind ohne Quotenregelungen, die wir derzeit für keinen geeigneten Ansatz halten, wesentliche Veränderungen in der Repräsentanz beider Geschlechter in bezug auf die verschiedenen Statusgruppen schwer realisierbar. In zweierlei Hinsicht können und müssen jedoch die Voraussetzungen geschaffen werden, dass mittelfristig die Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes gleiche Chancen haben.

Wir stimmen mit der DFG darin überein, dass primär die strukturellen Voraussetzungen zeitnah geschaffen werden müssen, und zwar auf allen Ebenen, überprüfbar, zukunftsweisend und kompetent. Nur so lässt sich gleichstellungspolitisch verantwortungsvolles Handeln erfolgreich realisieren.

Der zweite Schwerpunkt, um mittelfristig die Voraussetzungen für eine höhere Beteiligung der Frauen auf allen wissenschaftlichen Ebenen und in allen Fachrichtungen zu erreichen, ist die Nachwuchsförderung.

## A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. „**Durchgängig** Gleichstellung zu sichern bedeutet, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern, mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren und alle Maßnahmen in der Einrichtung zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der wissenschaftlichen Einrichtung ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren. Standard ist die systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung, auch hinsichtlich der Gestaltung von Kooperationsbeziehungen mit erwerbswirtschaftlich tätigen Einrichtungen.“
  - Verankerung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Leitbild der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
  - Übernahme konkreter Festlegungen des im Zusammenhang mit dem Professorinnen – Programm positiv evaluierten Gleichstellungskonzeptes und der Gleichstellungsstandards in die kommende Zielvereinbarung der Universität mit dem Kultusministerium
  - Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Parameter in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten
    - Festlegung gleichstellungspolitischer Ziele und Maßnahmen
    - Berücksichtigung von Gender Aspekten bei der leistungsorientierten Mittelvergabe mit einem festgelegten Anteil an den leistungsorientierten Mitteln
    - Entwicklung eines Kriterienkatalogs für die Bewertung und Berücksichtigung von Genderaspekten bei Anwendung des Kaskadenmodells
    - Kontinuität, Verstetigung und Durchsetzung des Gender mainstreaming-Ansatzes auf allen Ebenen
  - Entwicklung des Gleichstellungsbüros durch Zuführung personeller Kapazitäten zum Büro für Chancengleichheit evtl. in Verbindung mit dem Familienbüro zur besseren Durchsetzung und Verstetigung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Schaffung eines Fonds „Chancengleichheit“ eventuell aus einer Zusammenführung der Mittel aus dem Professorinnen-Programm, Projektmitteln für Gleichstellung und sonstigen Fonds, um die Mittel im Sinne des Nachteilsausgleichs zielgerichtet und effizient einsetzen zu können (z.B. Abschlussstipendien, zusätzliche Mittel zur Entlastung von stark engagierten Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind)
2. „**Transparent** Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen

Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.“

- Führung einer durchgängig geschlechtergerechten Statistik an der OvGU
- Offenlegung der Daten für alle Hochschulangehörigen gemeinsam mit dem Punkt „Personelle Gleichstellungsstandards - transparent“
- Evaluierung der eingesetzten Maßnahmen (regelmäßige Online-Umfragen, Korrelationsanalyse zwischen Einführung einer Maßnahme und ihrer zeitverzögerten Auswirkung auf die geschlechtergerechte Statistik)

3. **„Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert** Gleichstellung zu sichern bedeutet, in den Mitgliedseinrichtungen der DFG für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.“

- Die Otto-von-Guericke-Universität hat sich dem Zertifizierungsverfahren durch das Projekt "audit familiengerechte Hochschule" unterzogen. Es wurde eine Zielvereinbarung erarbeitet, die sich vorrangig auf folgende Handlungsfelder bezieht:
  - Arbeitsorganisation
  - Personalentwicklung
  - Führungskompetenz
  - Informations- und Kommunikationspolitik
  - Service für Familien
  - Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung
- Im Rektorat ist die Projektleitung für das „audit familiengerechte Hochschule“ in Form eines nebenamtlichen Projektleiters angesiedelt.
- Zur Sensibilisierung für die Probleme und für die Erhöhung der Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe werden Maßnahmen, wie z. B. Fotoausstellungen, Publikation von Erfahrungsberichten über gelebte Vereinbarkeit etc., eingeleitet.
- Um die Vereinbarkeit von Studium, Forschung und Lehre zu verbessern, soll eine frühzeitige verbindliche interne Abstimmung der Termine für Besprechungen und Sitzungen erfolgen unter Berücksichtigung gesicherter Betreuungszeiten für Kinder ebenso wie für die zeitliche Festlegung von Lehrveranstaltungen
- In Auswertung der Analyse der Bedürfnisse der forschenden und studierenden Eltern an der OvGU wird ein Maßnahmenkatalog aufgestellt. Die Umsetzung erfolgt entsprechend der Wichtung für den Nachteilsausgleich unter Berücksichtigung der materiellen Ressourcen der OvGU. Primäre Ziele sind dabei:

- Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben, z.B. durch Einführung eines Teilzeitstudiums, um besonders die familienbedingte Abbruchquoten der Studierenden zu senken,
  - Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, spezielle Angebote ableiten, wie z.B. Kinderbetreuung bei Dienstreisen Alleinerziehender, weitestgehender Ausschöpfung der Möglichkeiten des WissZVG
  - Fragen der Vereinbarkeit auch auf allen wissenschaftlichen Ebenen zu thematisieren und in die Entscheidungen mit einzubeziehen
- Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden sowohl auf den Campus Universitätsplatz und dem Campus Leipziger Straße bereitgestellt. Dazu gehören:
    - 4 Wickelräume und -möglichkeiten,
    - stundenweise Randzeitbetreuung für die Kinder der Studierende und MitarbeiterInnen als Ergänzung zur Regelbetreuung,
    - Aufbau von Angeboten zur Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen
    - Kontinuierliche Prüfung des Erfordernisses einer universitätsnahen Kinderbetreuung
  - Familienbeauftragte sind in allen Fakultäten und Bereichen für Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernannt worden.
  - Mit dem Aufbau eines Career Centers sollen die vorhandenen Angebote zur Stärkung sozialer Kompetenzen spezifiziert und erweitert werden.
  - Die für die Wahrnehmung von Führungs- und Steuerungsaufgaben erforderliche soziale und Genderkompetenz ist bei Stellenbesetzungen zu beachten. Der besondere Stellenwert dieser Anforderungen wird in den Stellenausschreibungen hervorgehoben und muss bei der Auswahlentscheidung beachtet werden. Die Berücksichtigung dieser Kriterien ist sichtbar zu machen.
  - Im Falle von Berufungen sollen Frauen zumindest in der Anzahl zum Probevortrag eingeladen werden, die ihrem Anteil an der Zahl der Bewerbungen entspricht, wenn sie formal die Ausschreibungskriterien erfüllen. Unterschiede in den Lebensläufen von Männern und Frauen sind zu beachten. Es ist im Protokoll festzuhalten, wie diese unterschiedlichen Bedingungen bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen berücksichtigt wurden.
  - Im „audit familiengerechte hochschule“ wurde korrespondierend dazu die Anerkennung der Familienphase bei Berufungen definiert. Dabei sind bei den BewerberInnen Erziehungszeiten im Rahmen der Berufungsfristen gem. § 47 Abs. 2 HRG zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sollen die Evaluierungsfristen verlängert bzw. angepasst werden.
  - Um die Wiedereingliederung nach Erziehungszeiten zu gewährleisten, führt die/der Vorgesetzte der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters -je nach Länge der Beurlaubung vier bis acht Wochen- vor Rückkehr ein Gespräch mit der/dem Beschäftigten. Inhalte sind: die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsgebiet, Information über aktuelle Ereignisse an der Universität, Änderungen

von Vorschriften u. ä., Klärung der Bedingungen der Rückkehr der/des Beurlaubten, wie Stelle, Arbeitszeit, Aufgabenübertragung, Vertretung u. ä..

4. „**Kompetent** Gleichstellung zu sichern bedeutet, Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen der DFG transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es, persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard ist die nachprüfbare Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung.“
- Monitoring der Frauenbeteiligung an Forschungsvorhaben auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes
  - Qualifikation der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf dem Gebiet der Genderkompetenz
  - Qualifizierung der Gutachterinnen und Gutachter im Wissenschaftsbetrieb in Hinsicht Genderkompetenz durch Teilnahme an Lehrgängen und Workshops
  - Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und der Familienbeauftragten

## B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. „**Durchgängig** Gleichstellung zu sichern bedeutet mit Blick auf das Personal der Einrichtungen der DFG, ausdrücklich und auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen anderen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens, sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern“
  - In den Arbeitsgruppen, in denen Entscheidungen vorbereitet bzw. getroffen werden und die nicht dem Gremienbegriff nach dem Frauenfördergesetz zuzuordnen sind, soll eine angemessene Beteiligung von Frauen sichergestellt werden. Bei der Gremienbesetzung soll auf der Basis der im Landeshochschulgesetz festgelegten Gruppenparitäten einer wirksameren Repräsentanz der frauenspezifischen Gesichtspunkte Rechnung getragen werden. Dabei kann es im Einzelfall sinnvoll sein, die konkret mit dem speziellen Aufgabenfeld betraute Person in die Arbeitsgruppe zu entsenden und die Mitarbeit nicht ausschließlich von einer Leitungsfunktion abhängig zu machen.
  - Durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Senatskommissionen kann im Entscheidungsprozeß frühzeitig auf die Berücksichtigung des Gender mainstreaming-Ansatzes geachtet werden.
  - Die paritätische Mitarbeit von Studentinnen in den studentischen Gremien wird zu einem dauerhaften Bestandteil der Universitätskultur entwickelt, um die gleichstellungspolitischen Aspekte auch in Studierendenräte und Fachschaftsräte im Sinne der weiblichen Nachwuchsförderung zu implementieren.
  - Bei Berufungsverfahren wird auf folgende Gesichtspunkte verstärkt geachtet:
    - der Einarbeitung einer Familienkomponente bei der Berücksichtigung von Zeiten,
    - einer klaren Kriterienfestlegung vor Kenntnis der Bewerber zur Erhöhung der Objektivität,
    - höchstmögliche Transparenz der Verfahren,
    - der Implementierung einer Verpflichtung zur Weiterbildung auf dem Gebiet von gender mainstreaming für neuberufene Professorinnen.
2. „**Transparent** Gleichstellung zu sichern bedeutet jedenfalls, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken. Die relevanten Stufen sind
  - a. Immatrikulationen – Studienabschluss MA
  - b. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen - Promotionen
  - c. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende
  - d. Professuren

- e. Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren
- f. Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate, Präsidien

Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen. Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.“

- Siehe auch „Strukturelle Gleichstellungsstandards – Transparenz“ und Tabellenanhang
- Publikation von Porträts erfolgreicher Wissenschaftlerinnen der OvGU
- stärkere publizistische Beachtung der Dorothea-von-Erxleben-Professur

3. **„Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert** Gleichstellung zu sichern bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und – auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit - nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen, im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Chance zu geben. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG – sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.“

- Frauen sind im Lehrkörper unterrepräsentiert. Besondere Anstrengungen sind darauf gerichtet, freie Stellen vorrangig mit Frauen zu besetzen. Ziel ist es insbesondere,
  - weitere W 3- und W 2-Professuren mit Frauen zu besetzen,
  - vorrangig Frauen für die Vertretungsprofessuren zu gewinnen, um ihnen damit die Möglichkeit einzuräumen, Erfahrungen für eine Berufung zu sammeln
  - bei der Besetzung von Junior-Professuren, die dazu dienen, hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig an die Professur heranzuführen, ebenfalls die oben dargelegten Kriterien zur Stellenausschreibung und Stellenbesetzung einzuhalten und anzustreben, Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Dabei sind bei den BewerberInnen Erziehungszeiten im Rahmen der Berufsfristen gem. § 47 Abs. 2 HRG zu berücksichtigen. Gegebenfalls sollen die Evaluierungsfristen verlängert bzw. angepasst werden.
  - Bei der Ausschreibung der Stellen werden weitergehende Verteiler oder Netzwerke genutzt, um Frauen gezielt auf Ausschreibungen aufmerksam zu machen.
- Zur Förderung der selbständigen Forschungsarbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll die Verstetigung der Dorothea-Erxleben-Professur erreicht

werden. Von den Arbeitsgebieten dieser Professur soll möglichst eine Implementierung von Genderaspekten in die einzelnen Fächerkulturen ausgehen.

- Unterstützung von Frauen z.B. bei der Vorbereitung von Forschungsanträgen (DFG) durch die Nutzung verschiedener Fonds sowie bei Verfahrensfragen durch Kursangebote oder regelmäßige Ausstellungen zur Information von Wissenschaftlerinnen (z.B. Chancen für Wissenschaftlerinnen im 7. EU-Forschungsprogramm)
- Von den Fakultätsleitungen wird ein aktives Engagement für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben (DFG-Projekte) oder bei der Einrichtung von Graduiertenschulen erwartet.
- Die Vergabe von Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt zweimal im Jahr. Dieses Stipendium dient zur Vorbereitung weiterer wissenschaftlicher Arbeiten von Post-docs sowie der Habilitation oder der Einwerbung der eigenen Stelle.
- In Fällen mit besonderen Belastungen durch Familienaufgaben werden Möglichkeiten einer Abschlussförderung von Promotionen und Habilitationen gesucht.
- Die Tradition des jährlich stattfindenden „Tages der Geschlechterforschung“ für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wird weitergeführt.
- Zur der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den MINT-Fächern wird ein Mentoring-Programm eingeführt, dessen Erfahrungen auch anderen Fächergruppen zugutekommen sollen.
- Universitätsoffene und fakultätsinterne Veranstaltungen und Diskussionsrunden unter der Leitung weiblicher Hochschullehrer im Sinne der positiven Vorbildwirkung werden für die gezielte Förderung leistungsstarker Studentinnen genutzt. Dabei werden auch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen aus der Industrie und weiteren Praxis für Vorträge und Workshops einbezogen. Diese Veranstaltungen können Informationen vermitteln
  - zur Studien- und Berufsplanung
  - zu Fragen über fachliche Qualifikationen
  - zu Problemen des Berufseinstiegs und –alltags
  - zur Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie
  - Integration in die Netzwerke der Science community
- Die Entwicklung des Übergangs vom Bachelor zum Master unter geschlechtsspezifischen Aspekten wird regelmäßig erfolgen.
- 2-monatige Frauenpraktika für Abiturientinnen werden durchgeführt. Die jungen Frauen können unter Anleitung erfahrener Wissenschaftler direkt an der Bearbeitung interessanter fachwissenschaftlicher Themen in den MINT-Fächern teilnehmen.
- Jährlich wird ein Herbstkurs für Schülerinnen, die sich für Natur- und Ingenieurwissenschaften interessieren durchgeführt. Er verfolgt das Ziel, Schülerinnen



nen der gymnasialen Oberstufe die Möglichkeit zu geben, sich intensiv mit Studieninhalten, Studienmöglichkeiten und Studienbedingungen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften vertraut zu machen. Die Teilnehmerinnen sollen vorhandenes Interesse festigen, ausbauen und - ohne männliche Teilnehmer - eventuell vorhandene Barrieren abbauen können.

- Betreuungsprofessorinnen und Betreuungsprofessoren tragen zur gezielten Werbung von Mädchen bzw. Jungen in den entsprechenden Fächern mit Minderbeteiligungen bei.
  - Zur speziellen Förderung der Frauen werden regelmäßig folgende Maßnahmen angeboten:
    - „Jetzt rede ich!“ Kommunikationstraining für Frauen (Grundkurs)
    - „Selbstbewusst verhandeln und Konflikte austragen“ (Aufbaukurs)
    - Vereinbarung von Beruf und Familie – gender-mainstreaming-Ansatz (für Führungskräfte)
    - Zielorientiertes Coaching für Promovendinnen
    - Coaching zum Zeitmanagement für Wissenschaftlerinnen
4. **„Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, gerade bei der Beurteilung von Personen Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden. Gleichstellungsstandard ist für die Mitglieder der DFG, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern“**
- .
- Es werden Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch Führungskräfte-seminare für Professoren zu folgenden Themenkomplexen vorgehalten:
    - Zur Erhöhung der sozialen Kompetenzen der Führungskräfte:
    - Wege aus der Krise - Strategien zur Bewältigung von Krisen in der Hochschul- und Wissenschaftskarriere
    - Neu als Führungskraft - Training für neu berufene Professoren/-innen und Führungskräfte in der Hochschule
    - Beratungen und Sitzungen effizient führen
  - Beratungs- und Informationsangebote für Führungskräfte und Professoren werden zu Problemen der geschlechtergerechten Beurteilung und anderen gleichstellungsrelevanten Themen entwickelt. Vorgesetzte und Personalführungskräfte sollen an diesen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.