

Dezentrales Gleichstellungskonzept Fakultät für Informatik



Gliederung

1	Ziele der Fakultät für Informatik zur Gleichstellung	4
2	Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene – Gleichstellung braucht Leitungsverantwortung	5
	Organisationsstruktur	5
2.1	Fakultätsrat	5
2.2	Kommissionen der Fakultät	6
2.3	Verantwortung von Führungskräften	7
2.4	Beauftragte	8
2.5	Umgang mit Problemen	9
2.6	Bisherige Erfolge	9
3	Darstellung der IST-Situation zur Gleichstellung an der Fakultät für Informatik, Ziele und konkrete Maßnahmen	11
3.1	Statusgruppe der Professor*innen	11
3.1.1	Darstellung der Ist-Situation	11
3.1.2	Ziele und konkrete Maßnahmen	13
3.2	Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	17
3.2.1	Darstellung der Ist-Situation	17
3.2.2	Ziele und konkrete Maßnahmen	20
3.3	Statusgruppe des Nichtwissenschaftlichen Personals	23
3.3.1	Darstellung der Ist-Situation	23
3.3.2	Ziele und konkrete Maßnahmen	23
3.4	Statusgruppe der Studierenden	25
3.4.1	Darstellung der Ist-Situation	25
3.4.2	Ziele und konkrete Maßnahmen	27
3.5	Statusgruppenübergreifende gendersensible Themenbereichen	29
3.5.1	Familienfreundlichkeit/ Vereinbarkeit/ Telearbeit	30
3.5.2	Schutz vor sexualisierter Diskriminierung	31
4	Evaluation der geplanten Maßnahmen auf Fakultätsebene – Basis für ein zentrales Gendermonitoring	32
4.1	Darstellung der Ist-Situation	32
4.2	Ziele und konkrete Maßnahmen	32
4.3	Umsetzung des Konzepts	32
4.3.1	Finanzierung	32
4.3.2	Forschungsanträge	32

Vorwort

Gleichstellung und Chancengleichheit sind für die Fakultät für Informatik (FIN) der Otto-von-Guericke-Universität selbstverständliche Aufgaben für ihre Mitglieder. Wir folgen damit dem Grundsatz der Otto-von-Guericke-Universität, dass die Studierenden und Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Behinderung zusammen chancengerecht lernen, forschen und arbeiten können.

Das vorliegende dezentrale Gleichstellungskonzept der FIN und der zugehörige Maßnahmenplan wurden im Sommer/Herbst 2019 in der FIN ausführlich in allen Statusgruppen diskutiert und vom Fakultätsrat am xx.xx.2019 beschlossen. Die FIN will damit für die kommenden Jahre an der Fakultät den formalen Rahmen für die Gleichstellung und die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern geben. Viele der Maßnahmen, welche im Folgenden genannt sind, werden an der FIN bereits praktiziert. Diese gilt es fortzusetzen und auf eine höhere Qualitätsstufe zu bringen. Das Konzept enthält außerdem auch Teile eines Personalentwicklungskonzeptes, da für die FIN Gleichstellung ein inhärenter Bestandteil zukunftsfähiger Personalentwicklung ist.

Dekan der Fakultät für Informatik

Prof. Dr. Andreas Nürnberger

Magdeburg, November 2019

1 Ziele der Fakultät für Informatik zur Gleichstellung

Die Fakultät für Informatik (FIN) ist eine von neun Fakultäten an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg (OVGU). Im April 2018 beschloss der Senat der OVGU ein [zentrales Gleichstellungskonzept](#)¹ mit der Maßgabe, dass alle Fakultäten an der OVGU in dezentralen Gleichstellungskonzepten ihren eigenen Ziele und Maßnahmen definieren sollen.²

Das vorliegende dezentrale Gleichstellungskonzept der FIN zeigt daher die fakultäts-spezifischen Ziele und Maßnahmen zur Durchsetzung einer Gleichstellungsstrategie auf, um folgende allgemeine Grundsätze zu verwirklichen:

Ziel 1: Die Ermöglichung der Teilhabe von Frauen und Männern gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.

Ziel 2: Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (dem Kaskadenmodell³ folgend).

Ziel 3: Die Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Fakultätsmitglieder.

Ziel 4: Die Stärkung der Gender-Mainstreaming⁴ und Diversity-Awareness⁵ an der FIN.

Ziel 5: Die Förderung und Unterstützung international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element im wissenschaftlichen Umfeld bzw. als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Bei der Umsetzung dieser allgemeinen Zielstellungen will die FIN den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes folgen. Leitgedanke soll es sein, die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur auf Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Dadurch ergibt sich kein Anspruch auf eine dauerhafte Sonderstellung, sondern es soll langfristig im Rahmen der Möglichkeiten der Fakultät Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern geschaffen werden.

Im Folgenden werden daher die Struktur der FIN und die Statusgruppen hinsichtlich des Gleichstellungsgedankens untersucht. Die IST-Situation wird dargestellt und Problemstellungen werden offengelegt. Im Weiteren werden Ziele für eine SOLL-Situation an der FIN avisiert und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sowie Lösungswege zur Behebung von Problemen aufgezeigt.

¹ <http://www.bfg.ovgu.de/Chancengleichheit+an+der+OVGU.html>, v. 18.April 2018.

² Vgl. Zentrales Gleichstellungskonzept OVGU, v. 18.April 2018, S.7.

³ Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe.

⁴ Gender-Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen aller Geschlechter bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung durchzusetzen.

⁵ Bewusstsein für die Vielfalt von Individuen

2 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene – Gleichstellung braucht Leitungsverantwortung

Die Fakultät für Informatik (FIN) sieht sich in der Verantwortung, die allgemeinen Grundsätze wie sie zuvor in Kapitel 1 beschrieben wurden, umzusetzen. Dies betrifft alle Mitglieder der FIN in allen Statusgruppen. Insbesondere sehen sich aber die Führungskräfte⁶ auf allen Ebenen der FIN in der Verpflichtung, diese Maßnahmen kontrolliert umzusetzen. Die FIN erwartet damit von ihren Führungskräften, dass Sie eine Vorbildfunktion einnehmen und sich aktiv mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen.



Abb. 1

Im Folgenden soll anhand der Struktur der FIN aufgezeigt werden, wie derzeit die Gleichstellung an der FIN verankert ist.

Die Fakultät für Informatik (FIN) ist die organisatorische Grundeinheit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg für Lehre und Forschung auf dem Gesamtgebiet der Informatik.⁷ Die FIN hat folgende Organisationsstruktur – siehe Abb. 1 (Stand per Juli 2019):

In der Fakultät für Informatik (FIN) sind in allen Statusgruppen (Professoren*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, nichtwissenschaftliches Personal und Studierende) sowie in den Gremien/Kommissionen weibliche Personen vertreten. Die einzelnen Statusgruppen und der Anteil der weiblichen Personen werden in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt. Wenn nicht anders vermerkt, beziehen sich die Zahlen auf den Stand Juni/Juli 2019.

2.1 Fakultätsrat

Der Fakultätsrat ist das kollegiale Beschlussorgan der Fakultät. Die Aufgaben der Fakultät sind durch das [Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt \(HSG LSA\)](#)⁸ und durch die [Grundordnung der Otto-von-Guericke-](#)

⁶ Führungskräfte sind alle Professor*innen, Projektleiter*innen, Arbeitsgruppenleiter*innen, Technik- und Laborleiter*innen, Leiter*innen der Abteilungen am UCC sowie Mitglieder des Fachschaftsrates an der FIN in ihren jeweiligen Funktionen (Gremien und sonstigen Kommissionen).

⁷ Ordnung der Fakultät für Informatik der Otto- von Guericke-Universität Magdeburg vom 29. September 2004 i. d. F. v. 02. Dezember 2015.

⁸ <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ST&psml=bssahprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-HSchulGST2010pG1>

[Universität Magdeburg](#)⁹ festgelegt. Der Fakultätsrat ist das gewählte kollegiale Beschlussorgan der Fakultät. Er entscheidet in allen Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit des Dekans oder der Dekanin gegeben ist.

Dem Fakultätsrat gehören auf Grund von Wahlen in den Mitgliedergruppen gemäß § 2 Abs. 1 der Grundordnung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg insgesamt 13 Personen an. Derzeit beträgt der Anteil der weiblichen Vertreter*innen:

- sieben Vertreter oder Vertreterinnen der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, (derzeit 6 Professoren und eine Professorin)
- zwei Vertreter oder Vertreterinnen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (derzeit zwei männliche Wissenschaftler)
- zwei Vertreter oder Vertreterinnen der Studierenden der Fakultät (derzeit ein Student und eine Studentin)
- ein Vertreter oder eine Vertreterin des nichtwissenschaftlichen Personals (derzeit eine Sekretärin)
- die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät (eine weibliche Person).

Damit ist der Anteil weiblicher Personen wie folgt: von 13 Fakultätsratsmitgliedern sind 4 Frauen = 30,77 %.

Der Dekan oder die Dekanin ist Vorsitzender oder Vorsitzende des Fakultätsrates und vertritt die Fakultät. Er oder sie hat max. zwei Stellvertreter*innen. Derzeit gibt es neben dem Dekan zwei Prodekanen, wobei einer das Amt des Studiendekans ausübt. Alle drei Personen sind männlich.

Die Fakultät gliedert sich in folgende Institute:

- Institut für Intelligente Kooperierende Systeme (IKS)
- Institut für Simulation und Graphik (ISG)
- Institut für Technische und Betriebliche Informationssysteme (ITI).

Die Institutsleitung der drei Institute wird derzeit von zwei Professoren und einer Professorin wahrgenommen. (33 % weiblicher Anteil)

Zur Fakultät gehören weiterhin das Büro des Dekans oder der Dekanin und das Prüfungsamt sowie das UCC (SAP University Competence Center).

2.2 Kommissionen der Fakultät

Zur Vorbereitung von Beschlüssen kann der Fakultätsrat laut Ordnung Kommissionen/-Ausschüsse bilden. Momentan gibt es dazu in der FIN sechs Kommissionen/Ausschüsse; die Anzahl der Mitglieder wurde fakultätsspezifisch und fachbezogen festgelegt. In allen diesen Kommissionen/Ausschüssen arbeiten Frauen mit. Die Besetzung der Kommissionen/-Ausschüsse wird von den Statusgruppen vorgeschlagen und vom Fakultätsrat bestätigt. Die FIN folgt damit auch einer Festlegung, dass in allen Entscheidungsprozessen bzw. strategischen Entscheidungen Frauen in ausreichendem Maße beteiligt sein sollen. Durch diese

⁹ http://www.bekanntmachungen.ovgu.de/H%C3%B6B+Teil+I/1_01+Grundordnung.html

Einbindung der unterschiedlichen Sichtweisen von Männern und Frauen wird erhofft, dass die Qualität von Entscheidungen maßgeblich positiv beeinflusst werden kann.

- FIN-Prüfungsausschuss
 - o 4 Professoren*innen, davon 1 weiblich
 - o 2 Wimi, davon 0 weiblich
 - o 1 Studierender (männlich) aber Stellvertreter 1 weiblich
- FIN-Studienkommission
 - o 4 Professoren*innen, davon 0 weiblich
 - o 3 Wimi, davon 1 weiblich
 - o 2 Studierende, davon 1 weiblich
- FIN-Forschungskommission
 - o 5 Professoren*innen, davon 2 weiblich
 - o 2 Wimi, davon 0 weiblich
 - o 1 Doktorand, davon 0 weiblich
- FIN-Pressekommission
 - o 3 Professoren*innen, davon 1 weiblich
 - o 1 Wimi, davon 0 weiblich
 - o 2 nichtwissenschaftliches Personal, davon 1 weiblich
 - o 2 Studierende, davon 2 weiblich
- FIN-Gerätekommission
 - o 3 Professoren*innen, davon 1 weiblich
 - o 3 nichtwissenschaftliches Personal, davon 0 weiblich
- FIN-Kommission Internationales Studium FIN
 - o 4 Professoren*innen, davon 1 weiblich
 - o 2 Wimi, davon 1 weiblich
 - o 2 Studierende, davon 1 weiblich

Als Studiengangsleiter*innen sind derzeit in den sechs grundständigen Bachelor- und Masterstudiengängen der FIN 5 männliche Professoren und eine weibliche Professorin tätig.

2.3 Verantwortung von Führungskräften

Die Einbindung einer modernen Gleichstellungspolitik in die Aufgaben der FIN erfordert eine zielgerichtete und konstruktive Mitarbeiter*innenführung. Wie alle Organisationsveränderungen erfordert diese Aufgabe in der Führung Gestaltungswillen und Entscheidungskompetenz sowie ein klares Rollenverständnis als Führungskraft. Verantwortung für diesen Prozess zu übernehmen, bedeutet konkret, dass Führungskräfte:

- in allen Arbeitsprozessen Genderaspekte beachten:
 - o auf ausgewogene Arbeitsgruppenszusammensetzung achten,
 - o Beginn und Ende Zeiten von Veranstaltungen jeglicher Art möglichst familiengerecht gestalten (zum Beispiel keine Seminare außerhalb von Kinderbetreuungszeiten ansetzen),
 - o Gendergerechte Sprache in allen Schriftstücken zu verwenden,
 - o Prüfungszeiten auf die Belange für Menschen mit Pflege- und Familienverantwortung ausrichten,
- im Recruitingprozess von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren an der FIN aktiv Frauen ansprechen und Netzwerke nutzen,

- sich stets bewusst sind, dass sie in jeder Situation eine Vorbildfunktion haben,
- Mitarbeiter*innen anleiten,
- Verbale und körperliche Entgleisungen aktiv ansprechen und sanktionieren,
- sich über Regeln der OVGU aktiv informieren und die zur Verfügung gestellten Personalinstrumente nutzen,
- sich aktiv weiterbilden (die Angebote der Universität proaktiv nutzen),
- Bereitschaft zeigen, zur individuellen Lösungsfindung.

2.4 Beauftragte

An der FIN werden die Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreter alle 2 Jahre von allen weiblichen Mitgliedern der Fakultät gewählt. Die Wahlen finden alle 2 Jahre zusammen mit allen anderen Gremienwahlen statt. Sie sind Ansprechperson(en) für alle Statusgruppen an der FIN. Derzeit gibt es an der FIN eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Alle drei Personen sind weiblich. Als Stellvertreter*innen treten regelmäßig neue Mitarbeiter*innen der FIN zur Wahl an, auch um auf diese Weise neue Sichtweisen einzubringen. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen ist sehr vielfältig. Um die Herstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu gewährleisten, setzen sie sich ein für die Gleichbehandlung von allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Religion, Sexualität oder Herkunft. Besonders in Konfliktfällen wie z.B. bei Belästigung oder Mobbing informieren sie über Möglichkeiten wie z.B. über spezielle Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft, geben Hinweise zu Stipendien oder zu Beratungsangeboten des Familienbeauftragten. Zur Durchsetzung der Chancengleichheit begleiten sie Einstellungs- und Berufungsverfahren an der FIN und nehmen mit Stimmrecht am Fakultätsrat teil. Sie arbeiten damit aktiv an Entscheidungen mit, wenn Gleichstellungsaspekte berührt werden. Ihre Stimme und ihre Meinungen werden gehört und in die Entscheidungsfindung in der FIN miteinbezogen. Die vorgegebenen und etablierten Prozesse der OVGU im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit werden entsprechend umgesetzt und den Mitgliedern der Fakultät besonders kenntlich gemacht. Dazu steht den Beauftragten auch jederzeit das monatliche Informationsblatt der FIN zur Verfügung, um Mitteilungen zu verbreiten. Wenn Professoren*innen oder/und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Drittmittelanträge bei der DFG stellen wollen, müssen die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Fördergeber berücksichtigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte*n beraten die Antragstellenden in der Wahl geeigneter Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit. Mit dieser Arbeit unterstützen sie auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der OVGU.

Weiterhin gibt es den Familienbeauftragten der FIN und den Behindertenbeauftragten der FIN, welche beide durch den Fakultätsrat bestätigt wurden; Beides sind männliche Personen.

Der Familienbeauftragte an der FIN ist Ansprechpartner für alle Statusgruppen bezüglich aller Fragen, die sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf ergeben. Es existieren zahlreiche Angebote und spezielle Regelungen, wie zum Beispiel Teilzeitstudium und Sonderstudienpläne, die (werdenden) Müttern und Vätern in der Studierendenschaft ein erfolgreiches Studium ermöglichen. Über diese und andere Möglichkeiten, durch welche die OVGU als "familiengerechte Hochschule" zertifiziert wurde, informiert der Familienbeauftragte. Er wirkt auch in der Arbeitsgruppe "OVGU und Familie" mit und kooperiert mit der hauptamtlichen Familienbeauftragten der Universität. Familie und Studium/Beruf und gibt

Informationen zur Versorgung und Erziehung des Nachwuchses sowie zur Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragter und Behindertenbeauftragter arbeiten eng zusammen. Dies sind an der FIN seit vielen Jahren Mitarbeiter*innen, die unbefristet tätig sind. Dadurch ist die Kontinuität in der Umsetzung der Themen sichergestellt.

Unabhängig von diesen Wahlfunktionen gibt es die Festlegung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten bei Gleichstellungsfragen:

- Der Dekan*in/Prodekan*in ist zuständig für die Institutsleiter*innen und für das Personal im Dekanat.
- Der Prüfungsausschussvorsitzende/er ist zuständig für die Mitarbeiter*innen im Prüfungsamt.
- Der/Die Institutsleiter*innen sind zuständig für die Professoren*innen / AG–Leitung und für das „gepoolte“ Personal (Sekretariate, oder Technik).
- Die Professoren*innen/AG–Leiter*innen sind zuständig für die eigene Arbeitsgruppe (WiMis, nichtwiss. Personal).
- Für die Studierenden ist allgemein das Rektorat zuständig. Dazu wurde ein ständiger Ausschuss (Satzung zur Regelung des Verfahrens bei Gewalt, Bedrohung und sexueller Belästigung durch Studierende) eingerichtet.

2.5 Umgang mit Problemen

Bei Problemverhalten in der FIN bei Fragen der Gleichstellung bzw. im Falle von Gewalt, Bedrohung oder sexueller Belästigung entgegen den [Leitlinien](#)¹⁰ und Regelungen der OVGU greifen neben den Maßnahmen der entsprechenden Regelungen besondere Maßnahmen und Kontrollinstanzen auf Fakultätsebene. Ansprechpersonen in diesen Fragen sind zunächst die Gleichstellungsbeauftragten, das Dekanat und in besonderen Fällen der Fakultätsrat. Die Befassung im Fakultätsrat kann sowohl vom Dekanat als auch von der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten veranlasst werden. Den Führungskräften obliegt in diesen Fällen die Verantwortung für die Aufklärung der Fälle und das Aufzeigen einer Lösung derartiger Konflikte.

2.6 Bisherige Erfolge

Nachfolgend einige konkrete Beispiele aus der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Familienbeauftragten an der FIN in der zurückliegenden Zeit:

- Damit Studierende einen Einblick in die Berufswelt bekommen können, erfolgreiche Frauen aus verschiedenen Bereichen der Informatik kennen lernen können und um zu erfahren, wie Beruf und Familie in Wirtschaft und Wissenschaft miteinander vereinbart werden können, wurde eine Veranstaltung in der Reihe [Frauen&MINT](#)¹¹ organisiert.
- Zur Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit sowohl in der Fakultät selbst als auch in Lehre und Forschung, hat auch die Teilnahme an zwei Projekten mit Genderfokus in den letzten Jahren beigetragen: In den Jahren 2017/2018 war die Fakultät für Informatik Partner im Projekt „Gender × Informatik. Förderung von Vernetzung und Dialog in der Forschung“ mit der Technischen Universität Chemnitz. Das Projekt hatte

¹⁰ <http://www.ovgu.de/leitbild-path-2,13.html>

¹¹ <http://www.bfg.ovgu.de/MINT.html>

zum Ziel, den intensiven Dialog, die Sensibilisierung von Forschenden sowie eine verbesserte Forschungsvernetzung zwischen den Hochschulen und den Mitarbeitenden zu bewirken, um ihnen die möglichen Potentiale und Chancen der Integration von Genderaspekten in der Informatikforschung aufzuzeigen. Am Standort Magdeburg fand dazu im Dezember 2017 ein Workshop mit Vorträgen zum Thema „Genderforschung in Human-Computer Interaction“ statt. Weitere Workshops und Veranstaltungen fanden an der TU Chemnitz und an der TU Ilmenau statt. Insgesamt hat das Projekt dazu beigetragen, bei den Teilnehmern Gender- und Diversity-Aspekte in Wissenschaft und Forschung mehr in den Fokus ihrer Forschungsarbeit zu rücken.

- Im Rahmen der Wissenschaftskommunikation, nimmt die FIN am Wissenschaftsjahr 2019 teil, welches unter dem Thema „Künstliche Intelligenz“ (KI) steht. Vorbereitende Arbeiten werden derzeit durchgeführt, um zusammen mit science2public und mit Beiträgen aller Hochschulen aus Sachsen-Anhalt im November 2019 eine mehrtägige Konvention zum Thema „KI im Gendercheck“ durchzuführen. Ziel ist es, dass Forscher*innen unterschiedlicher Disziplinen der KI und der Genderforschung mit der breiten Bevölkerung zusammenkommen, um zu experimentieren und zu diskutieren.
- In der Informatik ist die Zahl der Bewerber*innen, sowohl auf Stellen im Mittelbau, als auch auf professoraler Ebene, fast immer geringer als die Anzahl der Bewerber*innen. Das ist abhängig von der jeweiligen Informatik-Fachrichtung und ist insbesondere in der technischen Informatik der Fall. Nicht selten gibt es keine weiblichen Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen. Um dadurch bedingte zusätzliche Ausschreibungen zu vermeiden, wurde gemeinsam vom Dekanat mit den Gleichstellungsbeauftragten festgelegt, dass Ausschreibungen für Stellen in der Regel für mindestens 3 Wochen zu erfolgen haben. Von dieser Regelung kann aus gutem Grund und in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

3 Darstellung der IST-Situation zur Gleichstellung an der Fakultät für Informatik, Ziele und konkrete Maßnahmen

Das übergeordnete Ziel, Strukturen für eine Wissenschaftskultur der Vielfalt zu schaffen¹², bedeutet für die Fakultäten auch, und damit auch für die Fakultät für Informatik (FIN), bereichsspezifische Gleichstellungsziele zu entwickeln, auch um die Qualität ihrer Arbeit in Lehre und Forschung steigern zu können. Daran sind alle Statusgruppen der FIN beteiligt. Die fakultätsspezifischen Ziele und Maßnahmen, welche sich aus dem erreichten IST-Stand der einzelnen Statusgruppen ergeben, gelten sowohl für weibliche als auch für männliche Mitglieder*innen der FIN.

Im Folgenden wird daher ein Überblick über die derzeitige Situation in den einzelnen Statusgruppen der FIN gegeben und aufgezeigt, wie die Gleichstellung an der FIN verankert ist.

Die bereits bestehenden Maßnahmen zur Sicherung des Gleichstellungsstandards sollen bestehen bleiben und ggfls. ausgebaut werden.

Darauf basierend werden weiterhin statusgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Qualitätserhöhung der Arbeit der FIN, welche im Zusammenhang mit der Erhöhung der Chancengerechtigkeit in diesen einzelnen Statusgruppen stehen, avisiert. Diese orientieren sich an den allgemeinen Grundsätzen der Gleichstellungsstrategie der FIN, wie in Kapitel 1 formuliert. Eine Vollständigkeit der Auflistung von Zielen und Maßnahmen kann nicht angestrebt werden.

3.1 Statusgruppe der Professor*innen

3.1.1 Darstellung der Ist-Situation

Im Stellenplan der FIN sind insgesamt 17 haushaltfinanzierte (unbefristete) Professuren vorhanden. Davon sind per Juni 2019 alle 17 Professuren (= 100 %) besetzt. Die Anzahl der weiblichen Professuren liegt bei drei; dies entspricht einem Anteil von 17,65 %.

Es gibt dabei von den 17 Professuren 8 W2-Professuren (äquivalent C3-Professur) und 9 W3-Professuren (äquivalent C4-Professur). Die drei weiblichen Professuren haben eine W2-Professur – davon eine C3-Professur (12,5 %) und zwei W3-Professuren – davon eine C4-Professur – (22,22 %) inne.

Es liegen u.a. folgende Bedingungen für die Professor*innen vor:

- Nach § 34 HSG LSA nehmen Professor*innen die Aufgaben an der OVGU in allen Bereichen selbstständig wahr. Sie sind zur Lehre und zur Forschung sowie zur Mitarbeit in Gremien verpflichtet.
- Die Sicherstellung der Besetzung von Gremien und Kommissionen mit einem entsprechenden Frauenanteil, der gesetzlich vorgeschrieben ist, u.a. in Berufungskommissionen, erfordert oft bei den wenigen Frauen auf professoraler Ebene eine hohe zeitliche Belastung.
- Zur Abminderung einer Mehrbelastung können Leistungsprämien gezahlt werden. Die Ordnung der OVGU sagt dazu aus, dass auf Antrag besondere Leistungen in der Forschung, der Lehre, der Weiterbildung oder bei der Nachwuchsförderung, die erheblich über dem

¹² Vgl. [Zentrales Gleichstellungskonzept OVGU](#), v. 18.April 2018, Strukturen für eine Wissenschaftskultur der Vielfalt, Rahmenziel 1, S. 5.

Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, gewährt werden können. Auf dem Gebiet der Forschung ist die Zahlung von Leistungsprämien auch über Drittmittel möglich.

- Für W- Professor*innen werden Zielvereinbarungen mit dem Rektorat vereinbart, um ruhegehaltsfähige und/oder nichtruhegehaltsfähige Leistungsbezüge in der W-Besoldung zu erreichen. Diese sind extrem aufwändig zu verwalten, zu verhandeln, und zu beurteilen. Der Zeitraum ist für die Fakultät schlecht überschaubar und planbar (Ausschreibungen, Veröffentlichungen, ...).
- Leistungsprämien erlauben zwar eine flexible Zulage für W-Professuren, insbesondere auch bei der Übernahme von Leitungsfunktionen, jedoch ist die Zahlung bei C-Professuren nicht möglich. Hier können nur Zulagen bei der Ausübung z.B. einer Dekansfunktion gezahlt werden. Es bestehen insgesamt nur wenige Möglichkeiten, um die Anzahl der SWS in der Lehre zu reduzieren, z.B. bei der Übernahme der Funktion eines Studiengangleiters, einer Studiengangleiterin.

Die Juniorprofessuren (W1) werden in der Statistik bei den Stellen zum wissenschaftlichen Personal geführt (siehe daher bei Statistik wissenschaftliche Mitarbeiter*innen). Aber W1 Professuren und W2/W3 Professuren werden hinsichtlich Status, Rechten und Pflichten sowohl hinsichtlich HSG LSA als auch an der FIN gleichbehandelt und zählen zur Professorenschaft. Im Folgenden werden in diesem Kapitel deshalb auch die Perspektiven der Juniorprofessuren (W1) behandelt, obwohl sie – laut Stellenplan – zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zählen.

An der FIN sind vier Juniorprofessuren (haushaltfinanziert) eingerichtet worden, davon sind derzeit per Juni 2019 zwei Stellen besetzt (beide Stellen durch männliche Stelleninhaber). Ein laufendes Stellenbesetzungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Hier besteht die Chance, eine weibliche Juniorprofessorin zu berufen (1. Listenplatz). Juniorprofessuren sind in der Regel befristete Stellen (2 x 3 Jahre) ohne Tenure Track. Eine Ausnahme bildet die vierte Stelle an der FIN. Diese Stelle soll im Rahmen des Bundesprogramms Tenure Track besetzt werden und wird derzeit ausgeschrieben (hier ist eine Entfristung und Anhebung auf W2 möglich). W1-Juniorprofessuren sind im Gegensatz zu Professuren im W2- und W3-Status als Qualifikationsstellen zu verstehen. Daher gelten hier auch z.T. andere Zielvorstellungen und Maßnahmen als bei W2 oder W3 Professuren.

Folgende Bedingungen liegen für die Juniorprofessoren*innen vor:

- Nach § 41 HSG LSA nehmen Juniorprofessor*innen die Aufgaben an der OVGU in allen Bereichen selbstständig wahr. Sie sind zur Lehre und zur Forschung sowie zur Mitarbeit in Gremien verpflichtet.
- Ihre Tätigkeit ist befristet (2 x 3 Jahre).
- Innerhalb der ersten 3 Jahre der Tätigkeit ist eine Evaluation erforderlich, um den Vertrag um weitere drei Jahre zu verlängern. Dies erfordert bereits zu Beginn der Tätigkeitsaufnahme die Verhandlung einer konkreten Zielvereinbarung mit der Fakultät. Bereits nach zwei Jahren beginnt die Evaluation, wobei eine Evaluationskommission inkl. zwei externer Gutachter*innen involviert ist (die Zeitschiene bedeutet mehrere Monate Arbeit für die Kommission). Dies ist extrem belastend für eine/n Juniorprofessor*in, da zu diesem Zeitpunkt bereits sehr gute Ergebnisse vorgelegt werden müssen. Kam der/die Juniorprofessor*in nicht aus der eigenen Fakultät, sondern von extern, ist dies umso

schwieriger, da er/sie sich erst noch in die Struktur der OVGU/FIN einarbeiten musste. Dies gilt für weibliche und männliche Juniorprofessoren*innen gleichermaßen.

- Die Zahlung von Leistungsbezügen ist erst nach der Evaluation möglich.
- Die Zahlung der W1-Bezüge ist relativ gering im Vergleich zu einer E-13-Stelle eines Wimi's. Lediglich die Verbeamtung lässt ein paar Vorteile zu.

Die Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität hat dabei allen Verfahren zur Besetzung von Professuren (auch Juniorprofessuren) zu Grunde gelegen. Insbesondere wurden die Beteiligungspflichten der Vertretungen beachtet und die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten genutzt. Bei Ausschreibungen im Berufungsverfahren werden durch das persönliche Engagement von Fakultätsangehörigen zusätzlich viele Kanäle zur Verbreitung der Informationen zur Stellenausschreibung genutzt, um gerade auch weibliche Bewerbungen zu befördern. Bei der Beurteilung von Lebensläufen legt die FIN besonderen Wert auf eine wertschätzende und gendersensible Vorgehensweise. Bei der Bewertung von Kompetenzen achtet die Fakultät beispielsweise darauf, dass Ausfallzeiten aus Kindererziehung/Pflegezeiten sich nicht nachteilig auf die Entscheidungsfindung auswirken. Die Qualität der Auswahlverfahren ist stark in Abhängigkeit der Personen, welche in der Berufungskommission wirken, und deren Kompetenz und Erfahrung zu sehen.

Nach einer Berufung an die OVGU sollten auch für die Professorenschaft – von W1 bis W3 – verschiedenste Maßnahmen im Bereich der Karriereplanung und Personalentwicklung selbstverständlich sein. Weiterbildungen zu Führungs- oder Managementaufgaben werden derzeit teilweise zentralisiert und unter vielfältigen Gesichtspunkten und Schwerpunkten durch unterschiedliche Organisationsbereiche der OVGU angeboten. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist für die Professor*innen nicht verbindlich und eine systematische Planung einer Wissenschaftskarriere ist nicht vorhanden. Vieles hängt von der Eigeninitiative der Personen und deren Engagement ab.

3.1.2 Ziele und konkrete Maßnahmen

Diese Ziele und Maßnahmen gelten für weibliche und männliche Personen der Professorenschaft auf den Ebenen W1, W2 und W3.

Ziel 1: Die Ermöglichung der Teilhabe von Frauen und Männern gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird ihre Professorinnen ermutigen, sich bei zukünftigen Gremienwahlen für den Fakultätsrat und die Fakultätsleitung als Kandidatinnen zur Wahl zu stellen.
- b) Zukünftig wird an eine Leitungsfunktion (Dekan, Prodekan oder Studiendekan) die Funktion als Beauftragter*in für Chancengleichheit gebunden. Damit wird deutlich, wer bei Problemen und Fragestellungen Ansprechpartner*in auf professoraler Ebene und Fakultätsleitungsebene ist und wie hoch damit die Wichtigkeit der Gleichstellungsarbeit angesehen wird.
- c) Zur Entlastung der Tätigkeit von Frauen in Gremien auf professoraler Ebene finanziert die FIN jeder Professorin einen Hiwi – 20h/pro Jahr (am besten weiblich und gleichfalls zur Karriereförderung) als Ausgleich. (Kostenvoranschlag: 20 h/Mo = 1 Hiwi mit Abschluss ca. 13,00 EUR = 260 EUR/Mo x 12 Monate = 3.120 EUR x 3 Professorinnen = 9.360 EUR → Ca. 10.000 EUR/Jahr)

Ziel 2: Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (dem Kaskadenmodell folgend).

Maßnahmen:

- a) Dieser Thematik ist in allen Berufungsverfahren zukünftig große Wertschätzung entgegenzubringen. Da an der FIN derzeit alle regulären Professuren besetzt sind, gilt dies für Berufungsverfahren in der Zeit ab dem Jahre 2020. In der Folgezeit werden Professuren durch Verrentung frei. Es ist außerdem auch davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren nicht alle der derzeit an der FIN tätigen Professor*innen am Standort Magdeburg verbleiben werden, sondern durch externe Ruferteilungen die Einrichtung verlassen. Dieses planmäßige und unplanmäßige Freiwerden von Professuren könnte die FIN als Chance nutzen, durch rechtzeitige und zielgerichtete Maßnahmen den Anteil weiblicher Professuren zu erhöhen.
Eine zukunftsorientierte Personalentwicklung erfordert von der FIN eine frühzeitige und strategische Planung zur Ausschreibung ihrer Professuren. Die frühzeitige Ausschreibung von W1 –Juniorprofessuren mit (FIN)–Tenure–track zur späteren regulären Besetzung von freien Professuren (nach Verrentung) könnte einer der Wege sein (dies dürfte dann keine Hausberufung sein, sonst ist dieser Weg nicht möglich). Dabei kann und sollte außerdem die Aktualität von Denominationen der Professuren berücksichtigt und ggf. überdacht werden (z.B. wie derzeit Künstliche Intelligenz und Digitalisierung).
- b) Die Berufungsverfahren an der FIN sollten weiterhin in einer hohen Qualität durchgeführt werden. Es sollte großen Wert auf einen guten Frauenanteil im Bewerbungsverfahren gelegt werden. Dabei sollten Bewerbungen von Frauen grundsätzlich positiv betrachtet werden, da diese oft auf dem Papier zurückhaltender ausfallen, dann aber bei persönlichem Kennenlernen fast immer gewinnen. Auch die Bewertung von Kompetenzen wie im Bereich Personalführung und Genderkompetenz und nicht nur von Fachwissen sollte im Berufungsverfahren berücksichtigt werden.
- c) Da die Platzierung der Stellenausschreibungen in den richtigen Medien bzw. einschlägigen Netzwerken, entscheidend für die Anzahl und Qualität der Bewerbungen ist, sieht die FIN an dieser Stelle die hohe Relevanz, weiterer Maßnahmen zur Professionalisierung der Akteur*innen, um eine Steigerung besonders hinsichtlich weiblicher Bewerbungen zu erreichen.
- d) Im Sinne der Attraktivitätssteigerung hat die FIN festgestellt, dass bei Neuberufungen die Einbeziehung der Familie (Partner*innen und Kinder) durch zum Beispiel Unterstützung Dual–Career, einen wichtigen Standortvorteil ausmachen kann. Dazu wird die FIN mit den zentralen Stellen über entsprechende Prozesse und Strukturen in einen Dialog treten.
- e) In Bereichen, in denen keine Professuren mit Frauen besetzt sind und auch in absehbarer Zeit keine Neubesetzungen auf der Ebene der Professuren erfolgen werden, sollte durch gezieltes Einladen externer weiblicher Fachwissenschaftlerinnen (Gastprofessorinnen, Habilitations–Stipendiatinnen, Gastvorträge qualifizierter Wissenschaftlerinnen) dieses Gleichstellungsdefizit abgemildert werden und den Studierenden (insbesondere den weiblichen Studierenden) und Nachwuchswissenschaftler*Innen auf diese Weise ein positives Rollen–Modell geboten werden.

Ziel 3: Die Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Fakultätsmitglieder.

Maßnahmen:

- a) Auch für die Professor*innen muss gelten, dass ihnen familienfreundliche Rahmenbedingungen gewährt werden (z.B. Kernzeiten für Lehrveranstaltungen und für Prüfungszeiten), wenn sie sich in der Familienphase befinden oder/und in die Pflege von Familienangehörige eingebunden sind. ([Familienkodex der OVGU](#))¹³

Ziel 4: Die Stärkung der Gender–Mainstreaming und Diversity–Awareness an der FIN.

Maßnahmen:

- a) Den Professor*innen werden Weiterbildungsmaßnahmen zur Thematik Gender–Mainstreaming und Diversity–Awareness Bewusstsein verpflichtend angetragen, um eine Steigerung der Genderkompetenz im Sinne eines Bewusstseins für Diversität und deren Wirkungen im Kontext Wissenschaft zu erwirken und somit dieses Thema auch praktisch im Führungsalltag umzusetzen.
Das kann beispielsweise verbunden werden mit Seminaren zu interkulturellen Kompetenzen und insbesondere zu unterschiedlichen Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen.

Ziel 5: Die Förderung und Unterstützung international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element im wissenschaftlichen Umfeld bzw. als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird ihre Professor*innen ermutigen, sich an Forschungsprojekten zur Genderforschung zu beteiligen und diese in der FIN aktiv voranzutreiben. Beispiele sind dafür das Gender X Informatik Projekt in der KI im Gendercheck im Wissenschaftsjahr 2019. Hier soll der Genderbezug in einem informatik–relevanten Forschungsthema etabliert werden.
- b) Hierzu kann auch das [GERD Modell](#)¹⁴ (Gender Extended Research and Development) genutzt werden. Dabei handelt es sich um ein Modell, wie in allen Phasen eines Forschungs– und Entwicklungsprojekts Fragen der Diversity beachtet und betrachtet werden können. Kern ist ein Fragenkatalog, der Forschenden dabei unterstützt, an jeder Stelle auch die Perspektive der Nutzer eine Technologie, seien es Frauen, Kinder oder ältere Menschen, nicht aus den Augen zu verlieren.

¹³ <https://www.ovgundfamilie.ovgu.de/Basicst+Kontakt/Familienkodex+der+OVGU.html>

¹⁴ <http://www.informatik.uni-bremen.de/soteg/gerd/?action=modell>

Ziel 5: Die Steigerung der Qualität der Führungstätigkeit auf der Ebene der Professuren: W1, W2 und W3, insbesondere, um auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals auch weibliche Mitarbeiterinnen für den Wissenschaftsbetrieb zu rekrutieren

Dieses Ziel gilt insbesondere für Professor*innen, aber entsprechend angepasst auch für die anderen Führungskräfte in den anderen Statusgruppen

Maßnahmen:

- a) Um eine systematische Personalentwicklung auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu erreichen, ist es unabdingbar, dass die Professoren*innen sich in ihrer Führungstätigkeit qualifizieren und personalwirtschaftliche Steuerungselemente gezielt einsetzen, um dann insbesondere auch weibliche Mitarbeiter*innen für den Wissenschaftsbetrieb besser rekrutieren zu können. Dazu könnten die ruhegehaltsfähigen und/oder nichtruhegehaltsfähigen Leistungsbezüge in der W-Besoldung, beginnend bei den Berufungsverhandlungen, und dann später bei den Nachfolgeverhandlungen mit dem Rektorat stärker genutzt werden. Verbindlich sollten Fortbildungsveranstaltungen hinsichtlich der Kompetenzerlangung von Führungstätigkeiten für die Professor*innen festgeschrieben werden. Diese Qualifizierung sollte vor allem in den Tätigkeitsbereichen: Führungsverantwortung und Verwaltungsaufgaben liegen.
- b) Die Leistungsbezüge sollten außerdem die weitere Qualifizierung der Professor*innen in den Gebieten: Didaktik, Rhetorik und Methodik erwirken. Die Professor*innen sollen durch eine hervorragende Qualifizierung in diesen Gebieten den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Studierenden, insbesondere auch den weiblichen, als Vorbild für eine mögliche berufliche Perspektive dienen.
- c) Bei der Verhandlung und der Gewährung von Leistungsbezügen will die FIN somit verstärkt die Kompetenzen im Bereich Personalführung und Genderkompetenz in den Blick nehmen.
- d) Zur strukturierteren Nutzung der Leistungsbezüge – auch über längere Zeiträume hinweg – ist es erforderlich, eine unabhängige Instanz zu haben und transparente objektive Kriterien an der OVGU zur Kontrolle der Leistungsbezüge einzuführen. Dazu wird die FIN mit den zentralen Stellen in einen Dialog treten, um entsprechende Prozesse und Strukturen zu etablieren.
- e) Leistungszulagen bei Leitungsfunktionen (Dekan und Prodekane) sollen zukünftig als Instrument zur gezielten Entwicklung jüngerer Professoren*innen der FIN stärker genutzt werden. Durch den monetären Anreiz wird die Attraktivität insbesondere dieser Aufgaben gesteigert.
- f) Speziell für die W1 Juniorprofessoren*innen soll es zur Erstellung der Zielvereinbarungen, welche bei Beginn ihrer Tätigkeit angefertigt werden und welche als Evaluationskriterien gelten, zukünftig ein Schema als Orientierung geben. Außerdem sollen alle Juniorprofessoren*innen zukünftig in der ersten Phase von einer/r/m Professoren*in der FIN begleitet werden, der Hinweise bis zur Evaluation geben kann.

3.2 Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

3.2.1 Darstellung der Ist-Situation

Im Stellenplan der FIN sind insgesamt 53 (befristete und unbefristete) haushaltsfinanzierte Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen inkl. der vier Juniorprofessuren vorhanden. Davon sind per Juni 2019 insgesamt 43 Stellen besetzt. Von diesen 43 Stellen sind 35,8 Stellen befristet und 9,2 Stellen unbefristet besetzt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen liegt bei $2,5 = 5,81\%$. (2,0 unbefr.; 0,5 befr.). Die Anzahl der unbefristeten Arbeitsverhältnisse an der FIN wird sich im Herbst 2019 auf 11,2 Stellen erhöhen (entsprechende Anträge auf Einstellungen laufen derzeit), jedoch ist keine weitere weibliche Person dabei. Dabei wird das Dauerstellenkonzept der FIN umgesetzt, welches im Oktober 2018 mit dem Rektorat abgestimmt wurde. Grundlage des Konzeptes ist die Kapazitätsberechnung (Berechnung der jährlichen Aufnahmekapazität an der FIN gemäß KapVO entsprechend der Studiengänge). Dauerstellen sind im Bereich der Statusgruppen Professoren, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie nichtwissenschaftliches Personal für die Fakultät für Informatik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg erforderlich. Der Hauptbereich dieses Konzepts lag jedoch auf der Einrichtung von neuen Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, da in den anderen Statusgruppen eine fast 100% Besetzung bereits erfolgt ist (In den Statusgruppen Professoren/innen und nichtwissenschaftliche Personal: Verwaltungspersonal, Sekretärinnen und Techniker) werden in der Regel unbefristete Arbeitsverhältnisse geschaffen und in der FIN liegen diese auch vor.) Die Berechnung und Prognose für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erfolgte im Sommer 2018.

Weiterhin sind an der FIN (per Mai 2019) 50,9 Drittmittelstellen in wissenschaftlichen Bereich eingerichtet worden. Der Anteil der weiblichen Drittmittler*innen liegt bei 5,8 Personen = 11,4 %.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen (befr.) sind in der Regel Qualifikationsstellen, welche nach einem Masterabschluss vorrangig für die Promotion genutzt werden; als Postdocs auch für die Habilitation. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen in Drittmittelprojekten sind in der Regel Projektstellen zur Bearbeitung der vorgegebenen Thematik, können aber auch gleichzeitig zur Qualifikation sowohl für die Promotion als auch für die Habilitation dienen. Damit sind aber diese befristeten Stellen für Frauen wenig attraktiv, da durch die Befristung eine große Unsicherheit in der beruflichen Planung verbunden ist.

Jeder Lehrstuhl bemüht sich um die Nachwuchssicherung im wissenschaftlichen Mittelbau. Dazu wird schon jetzt ein aktives Recruiting guter eigener Absolvent*innen genutzt. Dies erfolgt personenabhängig von den jeweiligen Arbeitsgruppen durch Einbeziehung als HiWi, Tutor oder/und über Abschlussarbeiten. Ziel ist, talentierte junge Frauen aber auch Männer, frühzeitig zu binden. Ein weiteres Augenmerk richtet die FIN auf Personen, die positiv bei Gastprofessuren oder über Kooperationen aufgefallen sind. Hier wird versucht, diese gezielt zu fördern und möglichst frühzeitig für die FIN zu interessieren.

Alle Stellen der Fakultät werden gemäß den Richtlinien der Universität intern und extern ausgeschrieben und aktiv zur Förderung des eigenen Nachwuchses genutzt. Der Fachkräftemangel ist aber auch in der FIN angekommen und deutlich spürbar. Stellen-ausschreibungen haben oftmals erst nach zwei bis drei Ausschreibungsrunden Erfolg.

Bei Stellenausschreibungen stellen die vom Bereich K2 zur Verfügung gestellten Dokumente, Regelungen und Arbeitsbeschreibungen den Handlungsrahmen dar. Durch persönliches Engagement werden zusätzlich viele Kanäle zur Verbreitung der Informationen genutzt, um gerade auch weibliche Bewerbungen zu befördern.

Dem befristeten Personal (Haushalt) wird entsprechend den Bestimmungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Regel ein Vertrag von zweimal drei Jahren angeboten, incl. Qualifizierungsvertrag. An der FIN wird durchgängig darauf geachtet, sogenannte prekäre Arbeitsverhältnisse (im Haushalt) auszuschließen. Arbeitsverträge dürfen nicht unter 50% der wöchentlichen Arbeitszeit abgeschlossen werden oder/und gegenfinanziert werden durch Drittmittelverträge. Arbeitsverhältnisse in Drittmittelprojekten können dagegen nur entsprechend der Förderperiode abgeschlossen werden.

Mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Postdocs) werden Zielvereinbarungen geschlossen, um ihnen unbefristete Verträge und ihnen eine Perspektive als Privatdozent und/oder später als außerplanmäßiger Professor*innen anbieten zu können.

Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz macht es manchmal recht schwierig, im Sinne der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu handeln und steht hier einer pragmatischen Lösung im Sinne des Nachwuchses entgegen.

An manchen Stellen ist es notwendig, Lücken in der Finanzierung zur Weiterführung von Projektaufgaben flexibel zu überbrücken. Das bedeutet, dass die FIN in Vorleistung mit längerfristigen Verträgen (die Zeit des zukünftigen Projektes) geht, bevor die Zusage der Drittmittel vorliegt und damit diese Zeit über Haushaltsmittel (oder HSP-Mittel) bis zur Drittmittelübergabe überbrückt, um das Personal an der FIN zu halten. Es ist zu prüfen, ob dabei in Einzelfällen eine Risikofinanzierung eingegangen wird.

Hintergrund: das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) ermöglicht die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Akademischen Mittelbau abseits der Beschränkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Durch die Novellierung des Gesetzes im Jahre 2015 ergaben sich aber einschneidende Veränderungen:

- die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung auf Beschäftigte, die zu ihrer Qualifizierung beschäftigt sind,
- die Abschaffung der Befristungsmöglichkeiten nach WissZeitVG im nichtwissenschaftlichen Bereich (Drittmittelbefristung) und
- die Beschränkung der Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft auf maximal 6 Jahre, bzw. auf ein Jahr nach dem Studienabschluss.

Qualifikationsarbeiten – sowohl die Promotion als auch die Habilitation – können an der FIN sowohl im Arbeitsrechtsverhältnis an der FIN (auf Haushalts- und/oder Drittmittelstellen), im Status eines Stipendiaten an der FIN oder als Externer sowie generell als Externer angefertigt werden. Dazu ist ein Antrag auf Doktorandenstatus und die Absprache mit einem/er Betreuer*in erforderlich.

Promotion und Habilitation

Die FIN hat seit dem Jahre 1992 ein eigenes Promotionsrecht. Die [Promotionsordnung & Leitfaden](#)¹⁵ wurden mehrmals aktualisiert und mit Strukturen versehen: Thesis Proposal und Doktorandentag gehören dazu und tragen zu einem strukturierten Verfahren bei. Insgesamt wurden an der FIN seitdem (Stand per Juni 2019) 287 Promotionen erfolgreich abgeschlossen. Der Anteil der weiblichen Personen, welche eine Promotion abgeschlossen haben, liegt bei 34 weiblichen Personen = 11,84 %.

Derzeit haben an der FIN 173 Personen den Doktorandenstatus inne. Der Anteil der Doktorand*innen liegt dabei bei 27 weiblichen Personen = 15,6 %.

Die FIN hat seit dem Jahre 1995 das Habilitationsrecht. Seitdem wurden 23 Habilitationsverfahren an der FIN erfolgreich durchgeführt, davon zwei von Frauen. Ab dem Jahre 2000 war ein starker Rückgang in der Anzahl der Habilitationen zu verzeichnen. Dieser Rückgang wurde primär ausgelöst durch die Einführung der Juniorprofessuren in Deutschland als alternativen Qualifikationsweg. Dadurch war die klassische Habilitation nicht mehr so relevant. 2010 beschloss die Fakultät [Richtlinien für eine erfolgreiche Habilitation](#)¹⁶ mit mehr Struktur, unter anderem mit Zielvereinbarung, Zwischenevaluierung und einem Mentorat. Das sorgt seitdem für mehr Transparenz und Planbarkeit und damit Verlässlichkeit und Sicherheit auf beiden Seiten. Ab 2015 fordert das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für befristete Beschäftigte auch im post-doc Bereich eine Qualifizierungsvereinbarung. Dies verlangte mehr Struktur und hier bietet sich häufig für Postdocs eine Habilitation als Qualifikationsziel an. Darüber hinaus sind seit 2017 an der Fakultät für Informatik kumulative Habilitationen erlaubt, was die Kombination mit dem Tagesgeschäft junger Forscher erheblich erleichtert. Den Habilitandenstatus haben derzeit 5 Personen inne, davon 2 weibliche Personen (40%).

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen werden im Rahmen ihrer Beschäftigung ermutigt und unterstützt bei der Teilnahme an Weiterbildungen zu diversen Themen. Dazu wurden in der Vergangenheit auch schon In-House Seminare organisiert, unter anderem zu Themen wie Rhetorik, Methodik, Auftritt aber auch zu anderen Schlüsselkompetenzen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen werden regelmäßig ermuntert, sich an den angebotenen Förderprogrammen wie MeCoSa und CoMetin zu beteiligen. COMETin steht für Coaching, Mentoring und Training im Netzwerk und richtet sich an Frauen, die eine Professur oder eine andere Leitungsfunktion in Wissenschaft und Forschung anstreben.

Zur Verbesserung der Vernetzung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und weiterer aktiver Frauen an der FIN wurden in der Vergangenheit regelmäßige Treffen, wie z.B. das Ada-Lovelace-Frühstück, durchgeführt.

Bei der Analyse der IST-Situation in der FIN zeigt sich auch in Bezug auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen das hohe Risiko eines Verlustes von Vielfalt der Sichtweisen in Entscheidungsprozessen der FIN. Insgesamt sind in diesem Bereich die Frauen unterrepräsentiert, was sich damit auch auf die weiteren Qualifikationsstufen auswirkt und noch weiter auswirken wird, wenn sich keine Änderungen ergeben. Strukturelle Hindernisse müssen abgebaut werden, Prozesse hinterfragt und neu geordnet werden, ohne die Freiheit

¹⁵ <https://www.inf.ovgu.de/promotion.html>

¹⁶ <https://www.inf.ovgu.de/Forschung/Promotion+und+Habilitation/Habilitation+an+der+FIN.html>

von Forschung und Lehre zu beschneiden bzw. den Besonderheiten der Forschenden zu entsprechen.

Die Attraktivität einer Wissenschaftskarriere steht im Vordergrund aller Maßnahmen und ist das Grundziel, auf das alle Maßnahmen hinzielen.

3.2.2 Ziele und konkrete Maßnahmen

Ziel 1: Die Ermöglichung der Teilhabe von Frauen und Männern gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird ihre weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ermutigen, sich bei zukünftigen Gremienwahlen für den Fakultätsrat und in den Kommissionen als Kandidatinnen zur Wahl zu stellen.
- b) Sind an der FIN zukünftig Dauerstellen zu besetzen, sollten diese insbesondere an geeignete weibliche wissenschaftliche Mitarbeiter*innen vergeben werden. Hier könnten Personalentwicklungspläne eingesetzt werden. Dies gilt insbesondere für die Karriereplanung nach der Promotion, da neben dem Karriereweg der Professur, auch immer die Option besteht, langfristig im wissenschaftlichen Mittelbau zu verbleiben; also eine Fachlaufbahn einzuschlagen. Diese Gruppe ist besonders geeignet zur langfristigen Durchführung und Sicherung fakultätswichtiger Daueraufgaben. Das Anbieten derartiger Personalentwicklungsinstrumente zeigt die Wertigkeit dieser Statusgruppe und sichert mittelbar die Exzellenz, Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der FIN, was wiederum auch positive Effekte auf die Studierendenzahlen haben wird (eine Investition auch im Sinne einer MINT- Rekrutierung).
- c) Die FIN sollte bei Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die nicht direkt nach dem Studium eingestellt werden, darauf hinweisen, dass diese in höheren Gehaltsstufen eingruppiert werden können, wenn sie entsprechende einschlägige Erfahrung nachweisen können. Auf diese Möglichkeit müssen alle Neueinstellungen und insbesondere Quereinsteiger*innen hingewiesen werden, da diese Möglichkeit erfahrungsgemäß häufiger von Männern genutzt wird.
- d) Qualifikationsvereinbarungen, welche an der FIN für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen abgeschlossen werden, sollten immer von den persönlichen Bedingungen der Doktorand*innen und Habilitand*innen abhängig sein. Hier sind wiederum die Arbeitsgruppenleiter*innen gefordert, eine auf die Mitarbeiter*in zugeschnittene Vereinbarung zu erstellen.
- e) Um die Tätigkeit von Frauen in Gremien und Kommissionen und Ehrenämtern an der FIN zu würdigen, könnten zukünftig auch Leistungsprämien eingesetzt werden.
- f) Ziel muss es außerdem sein, den vorhandenen wissenschaftlichen Nachwuchs bestmöglich zu fördern. Dabei soll durch gezielte Qualifizierung und Unterstützung der weitere Weg nach der Qualifikation gut vorbereitet werden. Insbesondere junge Frauen könnten durch extra organisierte Seminare und Weiterbildungen, ggf. auch in der vorlesungsfreien Zeit, gut unterstützt werden. Dabei muss an manchen Stellen noch klarer gemacht werden, dass eine solche Weiterbildung gegenüber dem Tagesgeschäft einen höheren Stellenwert einnimmt.

Ziel 2: Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (dem Kaskadenmodell folgend).

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird zur Nachwuchssicherung im wissenschaftlichen Mittelbau ein aktives Recruiting guter eigener Absolvent*innen betreiben, insbesondere durch die Einbeziehung als HiWi, Tutor oder/und über Abschlussarbeiten, um talentierte junge Frauen, aber auch Männer zu binden.
- b) Die FIN wird Personen, insbesondere weibliche Wissenschaftlerinnen, die positiv bei Gastprofessuren oder über Kooperationen aufgefallen sind, gezielt fördern und möglichst frühzeitig an die FIN binden.
- c) Bei Stellenausschreibungen an der FIN wird in Zukunft darauf geachtet, soziale Kompetenzen zusätzlich zu den fachlichen und technischen Fähigkeiten zu formulieren. Dies spricht insbesondere Frauen besser an.
- d) An der FIN wird durchgängig darauf geachtet, sogenannte prekäre Arbeitsverhältnisse (Haushalt) auszuschließen, um die Attraktivität im Sinne von Planbarkeit und Transparenz zu steigern. Arbeitsverträge dürfen nicht unter 50% der wöchentlichen Arbeitszeit abgeschlossen werden oder/und gegenfinanziert werden durch Drittmittelverträge. Arbeitsverhältnisse in Drittmittelprojekten können jedoch nur entsprechend der Förderperiode abgeschlossen werden. Auch hier sollte darauf geachtet werden, dass mindestens 50% der wöchentlichen Arbeitszeit eingehalten wird. Ausnahmen hierzu sind nur auf expliziten Wunsch der betroffenen Mitarbeiter*innen möglich.
- e) Mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (postdocs) werden Zielvereinbarungen geschlossen, um ihnen unbefristete Verträge und ihnen eine Perspektive als Privatdozent und/oder später als außerplanmäßiger Professor*innen an der FIN anbieten zu können.
- f) Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird im Rahmen ihrer Beschäftigung die Teilnahme an Weiterbildungen zu diversen Themen wie Rhetorik, Methodik, Auftritt aber auch anderen Schlüsselkompetenzen angeboten.
- g) Zur vermehrten Gewinnung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich werden in Zukunft in Ausschreibungen vermehrt Kompetenzen formuliert werden, als lediglich fachliche und technische Fähigkeiten. Neben dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs sollen bei Ausschreibungen gezielt fähige Bewerberinnen angesprochen und gewonnen werden.
- h) Ab 2020/2021 sollte für die FIN eine neue Dauerstellenplanung erfolgen, da in allen Statusgruppen in den 20er Jahren, so auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, eine Vielzahl von Verrentungen anstehen, welche kompensiert werden müssen.

Ziel 3: Die Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Fakultätsmitglieder.

Maßnahmen:

- a) Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen sollen durch ihre Professoren*innen aktiv bei der Anfertigung ihrer Qualifikationsarbeiten unterstützt werden. Ihnen werden regelmäßige Termine und Gespräche angeboten

(Mitarbeitergespräche). Zugleich sollten die Angebote der OVGU z.B. der Graduate School genutzt werden.

- b) Die FIN gibt ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen Unterstützung bei einer flexiblen Gestaltung und Organisation der eigenen Arbeitszeit.
- c) Die in der Qualifikationsvereinbarung aufgeführten Ziele sind immer von persönlichen Bedingungen der Doktoranden und Habilitanden abhängig. Hier sind wiederum die Arbeitsgruppenleiter*innen gefordert, eine auf die Mitarbeiter*in zugeschnittene Vereinbarung zu erstellen.
- d) Die FIN unterstützt ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen bei der flexiblen Gestaltung und Organisation der eigenen Arbeitszeit u.a. durch eine Vertrauenskultur im Arbeitsumfeld und die Ermutigung zur Teilnahme an Weiterbildungen zu Themen wie Work-Life Balance, Zeitmanagement.¹⁷

Ziel 4: Die Stärkung der Gender-Mainstreaming und Diversity-Awareness an der FIN.

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen regelmäßig ermuntern, sich an den angebotenen Förderprogrammen wie MeCoSa und CoMetin zu beteiligen. Dabei muss an manchen Stellen noch klarer gemacht werden, dass eine solche Weiterbildung gegenüber dem Tagesgeschäft einen höheren Stellenwert einnimmt. Entsprechende Seminare können beispielsweise verbunden werden mit Seminaren zu interkulturellen Kompetenzen und insbesondere zu unterschiedlichen Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen.

Ziel 5: Die Förderung und Unterstützung international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element im wissenschaftlichen Umfeld bzw. als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ermutigen, sich an Forschungsprojekten zur Genderforschung zu beteiligen und diese in der FIN aktiv voranzutreiben. Beispiele sind dafür das Gender X Informatik Projekt in der KI im Gendercheck im Wissenschaftsjahr 2019. Hier soll der Genderbezug in einem informatik-relevanten Forschungsthema etabliert werden.
- b) Die FIN nutzt auch das [GERD Modell](http://www.informatik.uni-bremen.de/soteg/gerd/?action=modell)¹⁸ (Gender Extended Research and Development). Dabei handelt es sich um ein Modell, wie in allen Phasen eines Forschungs- und Entwicklungsprojekts Fragen der Diversity beachtet und betrachtet werden können. Kern ist ein Fragenkatalog, der Forschenden dabei unterstützt, an jeder Stelle auch die Perspektive der Nutzer eine Technologie, seien es Frauen, Kinder oder ältere Menschen, nicht aus den Augen zu verlieren.

¹⁷ https://www.ovgundfamilie.ovgu.de/Basics+_Kontakt/Familienkodex+der+OVGU.html

¹⁸ <http://www.informatik.uni-bremen.de/soteg/gerd/?action=modell>

3.3 Statusgruppe des Nichtwissenschaftlichen Personals

3.3.1 Darstellung der Ist-Situation

Im Stellenplan der FIN sind insgesamt 30 (alle unbefristet) haushaltsfinanzierte Stellen für das nichtwissenschaftliche Personal vorhanden. Dies sind 14 Verwaltungs- und 16 Technikerstellen. Zum nichtwissenschaftlichen Personal zählen an der Fakultät alle Techniker*innen, Sekretärinnen, Verwaltungspersonal im Prüfungsamt und im Dekanat. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Dauerstellen, die fast alle besetzt sind, da auch die zugehörigen Professuren besetzt sind. Die Frauenquote ist hier hoch, nur die Technikerstellen sind größtenteils mit Männern besetzt. Alle Professuren an der FIN, gleich ob W2 oder W3, haben mindestens eine 0,5 Sekretariatsstelle. (Dies ist eine Besonderheit der FIN.) Wenn Professuren nicht besetzt sind, werden Sekretariate mit anderen Aufgaben betraut, damit sie in der Zeit an der Fakultät verbleiben können. Im Prüfungsamt wurde in den letzten Jahren durch Umwidmung einer Technikerstelle eine neue Stelle geschaffen.

Per Juni 2019 sind von den 30 Haushaltsstellen insgesamt 27,25 Stellen besetzt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen liegt bei 15,5 Stellen = 56,88 %.

Davon entfallen auf den Verwaltungsbereich 13,25 besetzte Stellen, davon liegt der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen bei 12,5 Stellen = 99,34 %. Auf den Technikerbereich entfallen 14 besetzte Stellen, wobei der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen bei 3 Stellen liegt = 21,43%.

Weiterhin sind an der FIN (per Mai 2019) 3,29 (befristete) Drittmittelstellen in Verwaltungs- und Technikbereich eingerichtet worden. Der Anteil der weiblichen Drittmittelstellen liegt bei 2,54 = 77,2 %.

3.3.2 Ziele und konkrete Maßnahmen

Ziel 1: Die Ermöglichung der Teilhabe von Frauen und Männern gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.

Maßnahmen:

Die FIN wird die weiblichen Mitglieder des nichtwissenschaftlichen Personals ermutigen, sich bei zukünftigen Gremienwahlen für den Fakultätsrat und andere Kommissionen als Kandidat*innen zur Wahl zu stellen.

Ziel 2: Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (dem Kaskadenmodell folgend).

Maßnahmen:

- a) Perspektivisch sollten alle Stellen an der FIN erhalten werden, da die FIN als Ganzes eher wächst. Eventuell könnte noch eine Stelle für Prozesse speziell mit Bezug auf Internationales geschaffen werden. (Unklar ist aber hier sowohl die genaue Ausgestaltung der Aufgaben und als auch die damit verbundene Einstufung.) Ab Mitte der 2020er Jahre erfolgen auch im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals planmäßig einige Verrentungen. Daher sollte frühzeitig auf Nachwuchsrekrutierung gesetzt werden, zum Beispiel durch Ausbildung und Übernahme von Azubis oder/und

Qualifizierungen incl. Personalentwicklungen. Frühzeitige Ausschreibungen und Doppelbesetzungen zur Einarbeitung sichern eine kontinuierliche Arbeit an der FIN.

Ziel 3: Die Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Fakultätsmitglieder.

Maßnahmen:

- a) Die Gleitzeitregelung der OVGU und Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung auf 92 % bieten dem nichtwissenschaftlichen Personal gute Arbeitsmöglichkeiten zur Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen. Die Führungskräfte sollten die persönlichen Bedingungen ihrer Mitarbeiter*innen respektieren und die Übertragung von Aufgaben nicht in Zeiten außerhalb der getroffenen Regelungen legen.¹⁹

Ziel 4: Die Stärkung der Gender-Mainstreaming und Diversity-Awareness an der FIN.

Maßnahmen:

- a) Den Führungskräften im nichtwissenschaftlichen Personal sollten Weiterbildungsmaßnahmen zur Thematik Gender-Mainstreaming und Diversity-Awareness Bewusstsein verpflichtend angetragen werden.
Das kann beispielsweise verbunden werden mit Seminaren zu interkulturellen Kompetenzen und insbesondere zu unterschiedlichen Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen.

Ziel 5: Die Förderung und Unterstützung international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element im wissenschaftlichen Umfeld bzw. als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Maßnahmen:

- a) Das nichtwissenschaftliche Personal sollte auf diesem Gebiet sehr gut unterstützende Tätigkeiten primär für diese Gebiete erbringen, indem sie die Professoren*innen und das wissenschaftliche Personal durch organisatorische Arbeiten unterstützt.

¹⁹ https://www.ovgundfamilie.ovgu.de/Basics+_Kontakt/Familienkodex+der+OVGU.html

3.4 Statusgruppe der Studierenden

3.4.1 Darstellung der Ist-Situation

S003 Studierende in Fakultäten Sommersemester 2019

30.04.2019



Studiengang	Abschluss	Studierende		davon im Fachsemester													darunter Ausländer			
		i	w	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	>11	i	w		
				i	w															
Computervisualistik	D	4	1															4	0	0
	B	146	56	13	9	30	9	17	10	19	8	14	3	5		18	12	9		
	B_dual	2	0									1		1				0	0	0
Computervisualistik	M	26	10	5	1	1	2	4	7	1		1				2	3	0	0	0
Computervisualistik	P	5	2					1		1	1	1	1					1	1	1
Data & Knowledge Engineering	M	231	73	47	13	51	28	25	14	28	15	16	3		2	2	225	72		
Digital Engineering	M	282	57	64	9	56	33	18	32	28	10	15	12	11	2	1	265	52		
Informatik	D	4	0														4	0	0	0
	B	390	55	32	13	75	13	76	24	59	11	39	8	13	8	32	65	18		
	B_dual	19	3			5		5		5	1	2					1	0	0	0
	B_AiA	6	2	3	1	3												5	2	2
	M	138	25	26	7	27	16	15	16	14	5	6	4	2	5	2	22	8		
	M_AiA	1	1	1	1													1	1	1
	P	61	13	4	1	4	4	11	7	4	7	9	1	5	4	1	20	7		
Ingenieurinformatik	D	3	0														3	0	0	0
	B	94	14	11	3	29	5	11	8	5	2	5	3	4	1	10	20	3		
	B_dual	1	0			1											0	0	0	0
	M	17	1	3		3	3	4		1	1	1					1	1	1	1
	D	2	0														2	0	0	0
Wirtschaftsinformatik	B	177	38	35	14	31	12	37	10	13	5	11	9	4	1	9	48	15		
	B_dual	2	0			1				1							0	0	0	0
	M	41	5	1		4	7	9	4	9	3	1	1				2	7	2	2
	P	8	0	1		1	1	1	1	1	2						1	0	0	0
Summe		1.660	356	246	72	321	133	235	133	189	71	122	45	45	25	95	693	191		

An der FIN gibt es in den 14 Studiengängen (per 30.04.2019) insgesamt 1.660 immatrikulierte Studierende, davon 356 weibliche Studierende = 21,45 %. Höher als in anderen Studiengängen ist der Anteil weiblicher Studierender in den Studiengängen Bachelor-Computervisualistik (CV) (146 Studierende, davon 56 weibliche Studierende = 38,34 %) und Master-Data and Knowledge Engineering (DKE) (231 Studierende, davon 73 weibliche Studierende = 31,6 %). Der Studiengang CV scheint für Frauen attraktiver zu sein als die anderen grundständigen Studiengänge, einerseits durch den klaren Anwendungsbezug insbesondere zur Medizin und andererseits durch den Bezug zu Bildern und Medien allgemein. Der höhere Frauenanteil im Master DKE begründet sich aus dem höheren Frauenanteil in der Gruppe der internationalen Studierenden.

Im Jahre 2018 haben insgesamt 202 Studierende ihren Bachelor- oder ihren Masterabschluss gemacht. Davon waren 38 weibliche Absolventinnen (18,8 %).

Die FIN bemüht sich seit vielen Jahren, den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhöhen. Dazu gab es bisher eine Reihe von Aktivitäten:

- Zur Erreichung neuer Zielgruppen für die Studiengänge der FIN, wurde seit 2017 die neue FIN-Werbekampagne „Werde ArchitektIn digitaler Welten“ stärker ausgerichtet auf die vielfältigen beruflichen Einsatzfelder und Anwendungsgebiete als Informatikerin.
- Ziel der Fakultät ist schon seit längerem eine frühzeitige Gewinnung von jungen Frauen für ein Informatikstudium mittels Projekttagen, Science Camps, Herbstuni, Girls´Day u.v.a.m. Durch die Teilnahme weiblicher Studierender und Mitarbeiter*innen als Role-Model an Schülerveranstaltungen (Herbstuni etc.) soll gezeigt werden, dass ein Studium an der FIN

für Frauen attraktiv und gut geeignet ist. Gleiches gilt für die Außendarstellung der Fakultät durch Professor*innen mit ihren interessanten Forschungsgebieten und ihrer Vernetzung und ihrem Engagement in internationalen Projekten, Gremien und Verbänden.

- An der OVGU finden seit vielen Jahren Veranstaltungen statt, um Schüler*innen für ein MINT-Studium zu begeistern. Die FIN beteiligt sich an all diesen Initiativen mit diversen Workshops zu Informatikthemen, teilweise mit spezifischen Angeboten für Mädchen. Unter dem Motto PRAXISNAH – PERSÖNLICH – INTERDISZIPLINÄR, können Schüler*innen Hörsaalluft schnuppern, einen Blick in Labore werfen und dort selbst praktisch und kreativ tätig werden sowie sich über das Studium und das Leben in der Fakultät informieren.

Herbstuni

In den Herbstferien kann man fünf erlebnisreiche Tage zu Gast an der Otto-von-Guericke-Universität sein. Schüler*innen ab Klasse 11 sind eingeladen, einen Blick hinter die Kulissen der MINT-Fakultäten zu werfen, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, zu experimentieren und Naturwissenschaft, Informatik und Technik hautnah zu erleben. Hieran ist die Fakultät für Informatik immer mit Angeboten und Teilnahme an der zentralen Info-Veranstaltung beteiligt.

CampusdateLIVE / Lange Nacht der Wissenschaft

Zum Tag der offenen Tür – gefolgt von der Langen Nacht der Wissenschaft – gibt es jede Menge Studieninformationen aus erster Hand und spannende Einblicke in die Forschungsgebiete an der FIN.

Roberta-Regiozentrum

Seit 20 Jahren werden an der FIN Robotikbaukästen erfolgreich eingesetzt, um mit diesen attraktiven Lehrmitteln Hands-on Grundlagen der Programmierung, Sensorik und Aktorik insbesondere an Mädchen und Frauen jeden Alters zu vermitteln. Hierzu erfolgt ein permanenter Austausch von didaktischen Erfahrungen im Roberta-Netzwerk sowie die Organisation von Events wie dem Regionalwettbewerb der FIRST LEGO League.

MINT-Praktika

Wer möchte, kann die Ferien nutzen, um die zukünftige Studienrichtung sowie die eigenen Stärken und Interessen tiefer auszuloten. 3 Wochen oder 2 Monate bearbeitet man unter Anleitung erfahrener Wissenschaftler*innen ein fachwissenschaftliches Thema an der Fakultät für Informatik. Das MINT-Praktikum I ab Klasse 11 geht über einen Zeitraum von drei Wochen in den Sommerferien. Das MINT-Praktikum II für Abiturient*innen hat einen zeitlichen Umfang von zwei Monaten nach Abschluss des Abiturs.

Technik-Sommerncamp

Bei dem Angebot handelt es sich um Lernen an einem außerschulischen Lernort, so dass die Teilnehmer*innen eine ganze Schulwoche auf dem Universitätscampus verbringen dürfen. Die Unterbringung in Zelten bei schönem Wetter, bzw. bei schlechtem Wetter in einer Herberge, die Verpflegung und das Programm sind für die Teilnehmer*innen kostenfrei. In Workshops erfahren sie mehr über ihre Interessen und Stärken und erweitern ihre sozialen Kompetenzen. Zahlreiche kulturelle und sportliche Angebote fördern den Teamgeist und sorgen für den Spaß am Lernen.

Angebote der FIN zum jährlichen Zukunftstag (Girls' and Boys' Day)

Einmal im Jahr öffnet die Universität an diesem Tag Labore und Hörsäle und informiert über die vielfältigen Studien- und Berufswege. Die FIN beteiligt sich jährlich mit 2–3 Angeboten.

Aktuelles Projekt: „Zukunft: FEMININ quer durchs Land“

Frauen entdecken Mathematik, Informatik, Ingenieur- und Naturwissenschaften

Das Projekt FEMININ bietet Mädchen und jungen Frauen aus Sachsen-Anhalt viele attraktive und kostenlose Angebote zum Mitmachen, Erleben und Ausprobieren. Unterstützt durch das Projektteam und Role-Models gehen Mädchen und junge Frauen auf Entdeckungsreise in die Welt der MINT-Fächer, um ihre ganz eigenen Erfahrungen rund um das Thema Technik und Naturwissenschaften zu sammeln. In unterschiedlichen Veranstaltungsformaten können sie naturwissenschaftlichen Gesetzen auf den Grund gehen, Experimente durchführen, eigene Computerprogramme entwickeln und ihr Selbstbewusstsein stärken. Das Projekt FEMININ an der Hochschule Merseburg wird gemeinsam mit der OVGU durchgeführt und aus Mitteln des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt und aus dem Operationellen Programm des ESF unterstützt.

Vorkurse

Zur Vorbereitung auf das Studium bietet der Fachschaftsrat der FIN (farafin) kostenlose zweiwöchige Vorkurse in Mathematik und Programmierung an. So kann man schon vorab Kommilitonen und den Campus kennenlernen sowie Hilfe bei der Planung des Stundenplans und der Studienorganisation erhalten.

Mentoringprogramme

Für Studienanfänger*innen bietet der farafin ein Mentoringprogramm an. Erfahrene Studierende aus höheren Semestern stehen ab Beginn der Einführungswoche bei Stundenplanerstellung, Prüfungsanmeldung oder Stress im Studium als wertvolle Ansprechpartner zur Seite. Und selbst wenn sie einmal nicht weiterwissen, können sie den richtigen Ansprechpartner nennen.

3.4.2 Ziele und konkrete Maßnahmen

Ziel 1: Die Ermöglichung der Teilhabe von Frauen und Männern gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird ihre weiblichen Studierenden ermutigen, sich bei zukünftigen Gremienwahlen für den Fakultätsrat und in den Kommissionen als Kandidatinnen zur Wahl zu stellen bzw. mitzuarbeiten.

Ziel 2: Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (dem Kaskadenmodell folgend).

Maßnahmen:

- a) Studienwerbung
Die FIN wird ihre FIN-Werbekampagnen und die Vielzahl von Aktivitäten weiter fortsetzen, um insbesondere Schülerinnen für ein Informatikstudium zu interessieren.
- b) Gezielte Ansprache bei Stellenausschreibungen

Bei Ausschreibung von Stellen innerhalb der FIN werden explizit geeignete Studentinnen angesprochen. Dies geschieht schon in vielen Fällen, kann aber auch als strategisches Mittel zur Erhöhung des Frauenanteils in der Informatik genutzt werden.

- c) Schaffen und Publizieren eines Kommunikationsweges für die Verteilung von Karriere-Informationen aus Netzwerken an die Studentinnen und Mitarbeiterinnen der FIN

Um Informationen über Stellenangebote, Weiterbildungen oder andere karriererelevante Events besser an Studentinnen und Mitarbeiterinnen der FIN verbreiten zu können, soll ein dezidierter Kommunikationskanal geschaffen werden.

- d) Sichtbarkeit weiblicher Fakultätsmitglieder

Ein häufig genannter Grund für zu wenige Frauen im technischen Bereich sei das Fehlen von Vorbildern. Hier sollte darauf geachtet werden, dass die an der FIN tätigen Professorinnen und Mitarbeiterinnen auch als Repräsentantinnen der FIN und der Fachrichtung dargestellt werden. Das geschieht auch schon häufig durch Mitarbeit an regionalen und überregionalen auch öffentlichkeitswirksamen Fachgremien, durch Auftritte bei den Campus Days, Lehrertagen und der KinderUni, kann aber auch verstärkt werden durch gezielte Platzierung von Frauen in der Außendarstellung der Fakultät.

- e) Angenehme Studienatmosphäre schaffen

Wichtig zur Bindung guter weiblicher aber auch männlicher Studierender ist eine gute Lernatmosphäre. Insbesondere bei weiblichen Studierenden, die sich durch neue Herausforderungen und Anforderungen unter Druck gesetzt fühlen, kommen Leistungsdruck und Kontrolle nicht immer gut an. Hier wäre an manchen Stellen eher Motivation angebracht. Dazu ist es notwendig, die Tutoren und Übungsleiter aber auch die WiMis zu schulen, um solche Probleme zu erkennen und ihnen vorzubeugen. Eventuell kann hier mit individuellen Beratungen und Coachings unterstützt werden. Der Studienbeginn ist für viele schwierig, aber wer diesen durchhält, bringt es meist auch zu einem guten Abschluss. Außerdem zeigen motivierte junge Frauen erfahrungsgemäß kontinuierlich gute Leistungen, trotz oder gerade wegen Selbstzweifeln, die zu mehr Anstrengung anspornen. Insbesondere sollte bei der angenehmen Arbeitsumgebung die Sauberkeit und Ordnung der Räume nicht außer Acht gelassen werden.

Ziel 3: Die Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Fakultätsmitglieder.

Maßnahmen:

Die FIN nutzt viele Möglichkeiten, um familienfreundlicher Rahmenbedingungen²⁰ für Studierende zu schaffen, wie:

- a) Möglichkeit des Teilzeitstudiums in allen Studiengängen der FIN
- b) Erstellung von Sonderstudienplänen in Absprache mit den Studienfachberatern
- c) Bevorzugte Registrierung zu Lehrveranstaltungen mit beschränkten Teilnehmerzahlen
- d) Unterstützung bei der Beantragung von Abschlussstipendien der Universität für Bachelor- und Masterstudierende

²⁰ https://www.ovgundfamilie.ovgu.de/Basics+_Kontakt/Familienkodex+der+OVGU.html

- e) Unterstützung bei der Beantragung zur Aussetzung von Studiengebühren für Langzeitstudierende.

Ziel 4: Die Stärkung der Gender-Mainstreaming und Diversity-Awareness an der FIN.

Maßnahmen:

- a) Die FIN unterstützt weibliche Studierende durch spezielle Weiterbildungsangebote. Diese sollen über Berufsperspektiven, Netzwerke und andere studien- und karriererelevante Themen informieren. Die FIN wird sich dafür einsetzen, dass solche Angebote weiterhin durchgeführt werden. Außerdem sollen Studentinnen der FIN über diese Angebote informiert werden, sowohl über Angebote an der OVGU, als auch überregionale Angebote wie beispielsweise die *Informatica Feminale*. Damit möglichst vielen Interessentinnen eine Teilnahme ermöglicht werden kann, sollten solche Weiterbildungen sowohl innerhalb des Semesters als auch wahlweise in der vorlesungsfreien Zeit möglich sein.
- b) Die FIN wird solche Schulungen und Weiterbildungen auch stärker in Zusammenarbeit mit den anderen Fakultäten der OVGU abstimmen und gemeinsam organisieren, insbesondere zum Ingenieurscampus. Hier gibt es viele Parallelen, was den geringen Frauenanteil und den Bedarf an Weiterbildungen angeht. Das kann beispielsweise verbunden werden mit Seminaren zu interkulturellen Kompetenzen und insbesondere zu unterschiedlichen Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen.
- c) Die FIN ermöglicht in angemessenem Umfang die Anrechnung fakultätsübergreifender Veranstaltungen mittels CP zu Genderkompetenz, z.B. die Ringvorlesung des Gendercampus, in den grundständigen Studiengängen der Fakultät.

Ziel 5: Die Förderung und Unterstützung international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Geschlechterforschung als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element im wissenschaftlichen Umfeld bzw. als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau.

Maßnahmen:

- a) Die FIN wird ihre Studierenden ermutigen, sich an Forschungsprojekten der FIN, welche durch Professoren*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen der FIN zur Genderforschung in Lehre und Forschung durchgeführt werden z.B. bei Projektarbeiten zu beteiligen.

3.5 Statusgruppenübergreifende gendersensible Themenbereichen

Die Situation zur Gleichstellung in den Statusgruppen Professoren*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, nichtwissenschaftliche Personal und Studierende wurde in den Kapiteln 3.1 bis 3.4 bereits beschrieben. Nachfolgend noch einige Aspekte, welche auf alle Statusgruppen zutrifft.

3.5.1 Familienfreundlichkeit/ Vereinbarkeit/ Telearbeit

Darstellung der Ist-Situation

An der FIN gibt es viele Möglichkeiten für die Ausübung familiärer Freiräume auf individueller Basis. Durch die Nutzung von Laptops, Telearbeit und flexibler Arbeitszeiten – auch der Gleitzeitregelung für das nichtwissenschaftliche Personal –, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut machbar. Trotzdem ist das Nebeneinander einer wissenschaftlichen Karriere und Kindern nicht immer leicht, insbesondere, wenn beide Partner in ähnlichen Positionen tätig sind. Auftretende Probleme entstehen vor allem durch befristete Arbeitsverträge und damit verbundenen Begrenzungen von Qualifizierungszeiträumen, Konflikte von Lehrverpflichtungen mit Betreuungszeiten oder Krankheitszeiten von Kindern oder zu betreuenden Familienmitglieder. Letzteres kann auch bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen wie Konferenzen, Workshops oder Projekttreffen zu nicht leicht zu lösenden Problemsituationen führen.

Die FIN in allen ihren Statusgruppen wirkt aktiv an der Umsetzung von universitätsweiten und fakultätsspezifischen Maßnahmen mit, welche Studierenden mit familiären Verpflichtungen die Vereinbarkeit mit dem Studium erleichtern sollen. Der angestrebte Nachteilsausgleich zielt vor allem darauf ab, Studierenden alternative Wege der Leistungserbringung zu eröffnen und einen flexibleren zeitlichen Rahmen für sowohl einzelne Studienleistung als auch den gesamten Studienablauf zu schaffen.

Aktuell bestehen für alle Statusgruppen an der FIN folgende konkrete Bedingungen:

- Spezielle Betreuungslösungen vom Campuskinderzimmer bei Terminkonflikten außerhalb von Betreuungszeiten
- Erleichterung im Studien- und Arbeitsalltag durch Wickeltische, Eltern-Kind-Arbeitszimmer sowie ausleihbare Spielzeugkisten
- Schaffung einer familienfreundlichen Kultur durch Feste und Veranstaltungen, z.B. OvGU-Familienfest, FIN-Familienfest, Familienbrunch etc.
- Familienbeauftragter (Vermittlung von Angeboten und Unterstützung bei konkreten Problemsituationen in Einzelgesprächen, Verbreitung von Informationen über bestehende Angebote, Einbeziehung in Berufungsverfahren)

Spezielle Maßnahmen gibt es für Mitarbeiter*innen mit familiären Verpflichtungen:

- Möglichkeiten der Gleitzeit und Heimarbeit und deren unbürokratische Umsetzung
- Abschlussstipendien für Promovierende
- Berücksichtigung der familiären Situation bei der Vergabe regulärer Stipendien
- Flexible Vertretungen und Tausch von Lehrverpflichtungen innerhalb der Arbeitsgruppen

Ziele und konkrete Maßnahmen

Generelle qualitative Zielsetzungen der Familienfreundlichkeit zielen vor allem auf die Flexibilisierung von Abläufen ab, was sich zum Teil in Veränderungen von schriftlich fixierten Festlegungen als auch in der Auslegung und Anwendung existierender Vorschriften widerspiegelt.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Schaffung von Kommunikationsstrukturen zum Bekanntmachen von existierenden Angeboten sowie zur offenen Ansprechen von konkreten Problemen.

Messbar werden die Bemühungen um familienfreundliche Strukturen unter anderem an folgenden Kennzahlen und deren angestrebter Entwicklung:

- Kontinuierliche Senkung der durchschnittlichen Zeiten zur Erreichung eines Studienabschlusses oder der Promotion.
- Kontinuierliche Senkung der Anzahl von Studierenden mit familiären Verpflichtungen, die Langzeitstudiengebühren entrichten müssen.
- Wachsender Anteil von Studierenden und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen

3.5.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

Darstellung der Ist-Situation

Verfehlungen in diesem Bereich sind in der OVGU für alle Statusgruppen durch entsprechende Satzungen und Rahmendienstvereinbarungen strikt geregelt. Diese Regelungen sind die Grundlage des Handelns der FIN. Insbesondere den Führungskräften obliegt die Umsetzung bzw. Einhaltung der entsprechenden [Regelungen](#)²¹. Hierbei stehen sie vor großen Anforderungen und benötigen sowohl fachliche als auch persönliche Unterstützung, um in diesem sensiblen Umfeld adäquat handeln zu können. Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit sind die GBA als unterstützende Ansprechpartner*innen bei Problemen sexueller Belästigung und Gewalt an der Seite der Führungskräfte. Sie begleiten den Prozess beratend und stellen darüber hinaus in besonderen Fällen Kontakte zu einschlägigen Anlaufstellen zur Verfügung, wie z.B. psychosoziale Studienberatung.

Ziele und konkrete Maßnahmen

Der Fachschaftsrat der Fakultät hat ein Diversity-Referat eingerichtet. Hier finden Studierende mit entsprechenden Problemen zusätzlich auch einen Ansprechpartner auf studentischer Ebene.

Die FIN wird die Spielräume der Verordnungen im Hinblick auf Art und Umfang der Sanktionen bei bewiesenen Problemverhaltens nutzen.

Die FIN wird ihre Führungskräfte bei der Umsetzung mit entsprechenden Informationen und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen.

²¹ Vgl. [Rahmendienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung](#) vom 23. April 2015. Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt und Dienstvereinbarung zur Konfliktberatung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing und sexueller Belästigung an der OVGU vom 25.06.2015. (<https://mw.sachsen-anhalt.de/index.php?id=32974>)

4 Evaluation der geplanten Maßnahmen auf Fakultätsebene – Basis für ein zentrales Gendermonitoring

4.1 Darstellung der Ist-Situation

Fakultätsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen werden in diesem vorliegenden Konzept erstmalig entwickelt. Parallel dazu baut die OVGU ein zentrales Gendermonitoring auf, in dem zusätzlich zu den aktuellen Erhebungen zu Frauen- und Männeranteilen in den verschiedenen Statusgruppen sowie in den unterschiedlichen Bereichen der OVGU weitere Kennzahlen zur Chancengerechtigkeit erhoben werden sollen.

4.2 Ziele und konkrete Maßnahmen

Die entwickelten Maßnahmen für die einzelnen Statusgruppen werden folgend in einem Maßnahmenplan zusammengefasst. Dieser Plan enthält alle Angaben für die Umsetzung im Sinne des SMART²²-Prinzips. Pro Maßnahme werden Indikatoren bestimmt, anhand derer festgestellt werden kann, ob die definierten Ziele der Maßnahmen erreicht wurden. Der Maßnahmenplan legt Verantwortlichkeiten fest und definiert Zeitabläufe bis zur Umsetzung. Die Evaluierung der Maßnahmen erfolgt alle zwei Jahre durch das Dekanat in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten. Die Ergebnisse werden im Fakultätsrat vorgestellt und diskutiert. Fakultätsbezogene Maßnahmen und deren Evaluierung fließen zudem sukzessive in die Entwicklung des zentralen Monitorings ein.

Beispiele für Indikatoren sind die Anzahl von Studentinnen, die Anzahl von Studentinnen bezogen auf den Studienerfolg (Anzahl der Erstsemester im Verhältnis zu Masterabschlüssen o.ä.), die Anzahl von Frauen auf Professuren gesamt, die Teilnahmequote an Weiterbildungsveranstaltungen und die Zufriedenheit der Mitglieder der Statusgruppen in Bezug auf die Familienfreundlichkeit.

4.3 Umsetzung des Konzepts

4.3.1 Finanzierung

Es ist Aufgabe der Fakultät, im Haushalt, ausreichend Mittel zur Verfügung zu stellen für die in diesem Konzept entwickelten Maßnahmen. Darüber hinaus werden Möglichkeiten eruiert, um Mittel für gesonderte Fördermaßnahmen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fachkulturbezogen zu generieren. Ziel ist es, Gendermittel (aus Haushalt, Forschungsanträgen etc.) noch wirkungsvoller einzusetzen und strategisch und fakultätsübergreifend für Maßnahmen einzusetzen, die nachhaltige Änderungen in Sicht- und Handlungsweisen bewirken. Insbesondere Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und damit Kompetenzaufbau fallen unter dieses Ziel.

4.3.2 Forschungsanträge

Bei der Einwerbung von Fördergeldern ist es zunehmend gängige Praxis, dass von den Projektantragstellenden Angaben zur Gleichstellung formuliert werden müssen (z. B. DFG-Förderung). Hierbei erhalten sie Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Die FIN wird verstärkt darauf achten, dass die vom Projektträger zur Verfügung

²² S M A R T = Specific Measurable Achievable Reasonable Time Bound (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert).



gestellten Mittel im Sinne der Maßnahmen dieses Konzeptes genutzt werden. Die finale Verantwortung für diesen Prozess liegt bei den einwerbenden Führungskräften.