

# 2013

Dokumentation der Umsetzung  
des Gleichstellungskonzepts der  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg



PROREKTORAT FÜR FORSCHUNG,  
TECHNOLOGIE UND CHANCENGLEICHHEIT

BÜRO FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

Magdeburg, März 2013

## 1 Einleitende Bemerkungen

An der Otto-von-Guericke-Universität arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfolgreich und gemeinsam an der Weiterentwicklung der Universität zu einer international sichtbaren Profil-Universität. Die Betrachtungsweisen von Frauen und Männern ergänzen und bereichern sich gegenseitig und dienen so einer facettenreicheren Annäherung an wissenschaftliche Fragestellungen und Problemlösungen. Es wurden bereits und müssen deshalb weitere, unumkehrbare Maßnahmen ergriffen werden, um mittelfristig Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes gleiche Chancen einzuräumen. Um die Voraussetzungen für eine höhere Beteiligung der Frauen auf allen wissenschaftlichen Ebenen und in allen Fachrichtungen zu erreichen, ist eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses von besonderer Wichtigkeit, um im Einklang mit dem Kaskadenmodell Frauen angemessen in Leitungs- und Führungspositionen zu etablieren.

Die Otto-von-Guericke-Universität (OVGU) ist eine sehr junge Universität (Gründung 1993) mit ca. 13.500 Studierenden. Die Forschungsschwerpunkte der OVGU liegen insbesondere in den Bereichen der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie in der Medizin. Mit dieser Ausrichtung hat die OVGU die Aufgaben, den Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Fächern zu erhöhen und in höheren Karrierestufen zu halten und den bereits hohen Anteil weiblicher Studierender in der Medizin auch zunehmend in den Führungsebenen zu etablieren. Die Erreichung dieses Ziels erfordert die kontinuierliche Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Hochschulangehörigen und aller Gremien der Universität für Gender-Aspekte und für die Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

## 2 Situations- und Defizitanalyse

### 2.1 Analyse und Interpretation statistischer Daten

Die Zusammensetzung der Studierendenschaft an der OVGU nach Geschlecht (Anhang Tab. 1) ist in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich. In den sozial- und lebenswissenschaftlichen Fächern wie Medizin, Biologie und Psychologie liegt der Frauenanteil nach wie vor über 60%. Es ist gelungen, den Anteil der Studentinnen in den Fakultäten für Verfahrens- und Systemtechnik (30,8%), Maschinenbau (14,8 %), Informatik (13,8%) und Wirtschaftswissenschaft (48,%) annähernd konstant zu halten. Das Engagement bei der Studentinnenwerbung der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik zahlte sich deutlich aus. Der Anteil von weiblichen Studierenden verdoppelte sich fast von 7,2% auf 13,8% im Wintersemester

2011/2012. Bei der Zunahme der Studentinnen in dieser Fakultät handelt es sich um einen kontinuierlichen Anstieg in den letzten fünf Jahren.

Beim Vergleich zwischen 2007 und 2012 ist aber eine Tendenz zu erkennen, dass in fast allen Fakultäten weniger Frauen immatrikuliert wurden. Ob es sich hierbei tatsächlich um einen Trend handelt oder die Veränderung im Rahmen der üblichen Streuung liegt, lässt sich wegen der Kürze des bisherigen Beobachtungszeitraums der geschlechtergerechten Datenauswertung nicht sagen. So schwanken z.B. in der Fakultät für Mathematik – einer relativ kleinen Fakultät – die Anteile der Studentinnen zwischen 32,6% im WS 2009/2010 über 44,9% im WS 2010/2011 bis hin zu 29,2% in Wintersemester 2012/2013. Für einige Fachrichtungen wie z.B. Medizin, Biologie und Psychologie (mit einem hohen Frauenanteil) wäre ein solcher Trend unproblematisch. Genauere Analysen im Rahmen des Qualitätsmanagements (siehe Abschnitt 5) sind in Zukunft vorgesehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die geschlechtliche Zusammensetzung der Studierendenschaft der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit insgesamt 41,6% Studentinnen im Wesentlichen dem bundesdeutschen Durchschnitt entspricht.

Der Anteil der weiblichen Promovendinnen (Anhang Tab. 2) mit 36,5% ist leicht gestiegen (2007: 34,7%). Das geht besonders auf die Entwicklungen in den Fakultäten für Verfahrens- und Systemtechnik (23,5%), für Medizin (55,1%) und für Humanwissenschaften (66,7%) zurück. Ein größerer Einbruch zeigte sich in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit einem Absinken des Anteils von Promovendinnen von 42,8% im Jahr 2007 auf 0% im Jahr 2012. Das kann ein Resultat des Fehlers der kleinen Zahl sein, muss aber unbedingt weiter beobachtet werden (siehe Abschnitt 5). Insgesamt nähert sich der prozentuale Anteil der weiblichen Promovenden den Zielen des Kaskadenmodells (Anhang Tab.8) an. Jedoch zeigt sich hier nach wie vor ein erster Schwund an Frauen im Vergleich zu den Studierendenzahlen, wenn auch noch nicht in gravierender Anzahl. Eine gezielte Ansprache von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere muss also bereits bei der Promotion ansetzen (siehe Abschnitt 3.2. Maßnahmenpaket)

Bei nahezu konstanter Zahl der Habilitationen an der OVGU seit 2004 (27) (2012 insgesamt 26 Habilitationen), konnte der Anteil der Frauen bei Habilitationen (Anhang Tab. 3) auf 19,2% gesteigert werden. Da die Zahlen sehr gering sind, unterliegt der Anteil der Habilitandinnen allerdings auch starken Schwankungen. Der nur gering erhöhte Frauenanteil weist auf die Notwendigkeit hin, zunehmend in der post-doc-Phase den Wissenschaftlerinnen frauenspezifische Fördermöglichkeiten anzubieten, um die Chancengleichheit zu verbessern (siehe Abschnitt 3.2.). Wie stark der Abfall des Frauenanteils gerade in dieser Karrierestufe ist, zeigt Tabelle 8 im An-

hang. Selbst wenn Habilitation und Juniorprofessur als „wissenschaftliche Qualifikationsstufen“ zusammengefasst werden, sinkt der Frauenanteil auf 16,3% von 41,6% bei Studierenden, 34,7% bei Promovierenden. Die Anteile der Frauen in den einzelnen Karrierestufen (Anhang Tab. 8) sinken in allen Fakultäten – wenn auch in unterschiedlichen Maßen; besonders deutlich in den Naturwissenschaften, der Mathematik, der Medizin und den Wirtschaftswissenschaften. Das weist auf die Schwerpunkte hin, die in der weiteren Nachwuchsförderung berücksichtigt werden müssen (Abschnitt 3).

## **2.2 Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit**

### **2.2.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Da Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert sind, war es Ziel der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg freie Stellen im Wissenschaftsbereich vorrangig mit Frauen zu besetzen.

1. Ziel: Ein Drittel aller Professuren sollten mit Frauen besetzt sein.

Der Anteil der C3/W2-Professorinnen (Anhang Tab. 5) konnte an der Otto-von-Guericke-Universität deutlich von 14,5% im Jahr 2007 auf 21,9% im Jahr 2012 gesteigert werden. Diese Entwicklung ist besonders der Medizinischen Fakultät zu verdanken.

Betrachtet man die Gruppe der C4/W3- Professuren (Anhang Tab. 6), so fällt auf, dass in dieser Gruppe der Anteil der Frauen am geringsten ist. Insgesamt ist der Anteil der Professorinnen 5,8%, und damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Es gelang jedoch in der Fakultät für Humanwissenschaften den Frauenanteil an den C4/W3-Professuren von 0% 2007 auf 20,0% im Jahr 2012. Diese Fakultät ist auch die einzige der OVGU, deren Professorinnenanteil insgesamt über 30% liegt und somit das anvisierte Ziel übertroffen hat. In allen anderen Fakultäten liegt der Anteil deutlich darunter. In einer Vielzahl technischer Professuren gelang es nicht, weibliche Experten zu finden, da die vorhandenen entsprechend hochqualifizierten Frauen sehr schnell durch die sehr große Nachfrage durch die um diese Personen konkurrierenden Universitäten vom „Markt“ absorbiert wurden. Universitäten mit stark begrenzten Ressourcen sind dabei beträchtlich im Nachteil. Außerdem war der Anteil der neu zu besetzenden Professuren nicht hoch. Es zeichnen sich zwei Wege ab, um hier in Zukunft nachzusteuern: einerseits die Ausweitung des aktiven Recruitings als direkte Möglich-

keit zur Erhöhung des Professorinnenanteils, andererseits aber auch – als indirekten Beitrag – die Nachwuchsförderung, also gewissermaßen die Ausschöpfung und Erweiterung des Pools der für eine Professur qualifizierten Frauen.

2. Ziel: Es sollen vorrangig Frauen für Vertretungsprofessuren gewonnen werden. Auch um Vorbehalte von Wissenschaftlerinnen gegenüber Professuren abzubauen, versuchte die OVGU vorrangig Frauen für die Vertretungsprofessuren zu gewinnen. Nachdem im Sommersemester 2007 und im Wintersemester 2007/2008 (Anhang Tab. 7) keine Frau eine Vertretungsprofessur erhielt, gelang es nach kontinuierlicher Intervention und Argumentation diesen Anteil in den Folgejahren deutlich zu erhöhen bei gleichzeitiger Absenkung der Anzahl der Vertretungsprofessuren insgesamt. Das zwischenzeitliche Absinken des Frauenanteils im WS 2012/2013 ist bei den kleinen Absolutzahlen noch nicht besorgniserregend bestärkt uns aber darin die Nachhaltigkeit der Sensibilisierung für Fragen der Chancengleichheit auch an dieser Stelle voranzutreiben und von den Fakultäten einzufordern.
3. Ziel: Bei der Besetzung von Junior-Professuren, Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders zu unterstützen.  
Juniorprofessuren, die verstärkt neue Wege ohne Habilitation (je nach Fächerkulturen) eröffnen, werden an der OVGU tendenziell zunehmend mehr mit Männern als mit Frauen besetzt (Anhang Tab. 4). Hier wird aber auch der Fehler der geringen Zahl besonders deutlich, da nur wenige Juniorprofessuren an der OVGU existieren. Es bleibt dennoch festzuhalten, dass das Potential von Juniorprofessuren zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen noch nicht richtig bewertet und durch die Fakultäten nicht ausgeschöpft wird.

Das Nadelöhr zur Gewinnung von Frauen in Spitzenpositionen im Wissenschaftsbereich sind an den Universitäten die Berufungskommissionen. Es gelingt an der OVGU (je nach Fachdisziplin) immer häufiger, Berufungskommissionen mit mindestens 3 Frauen (davon 1 Professorin entsprechend HSG-LSA) zu realisieren. Bei Berufungen werden nach Möglichkeit Frauen mindestens in einer Anzahl zum Probevortrag eingeladen, die ihrem Anteil an der Zahl der formal den Ausschreibungskriterien entsprechenden Bewerbungen entspricht. In allen Berufungskommissionen sind Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied; ihre schriftliche Stellungnahme ist fester Bestandteil des Berichtes der Berufungskommission.

Im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ wurde die Anerkennung der Familienphase bei Berufungen definiert, da Frauen immer noch häufiger Familienaufgaben wahrnehmen. Bei allen BewerberInnen sind Erziehungszeiten im Rahmen der Berufsfristen gem. § 47 Abs. 2 HRG zu berücksichtigen. Gegebenenfalls

werden die Evaluierungsfristen verlängert bzw. angepasst. Geschlechterspezifische Unterschiede in den Lebensläufen von Männern und Frauen werden beachtet. Es wird im Protokoll festgehalten, wie diese unterschiedlichen Bedingungen bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen berücksichtigt wurden.

In den entscheidungsrelevanten Gremien (Senat, Fakultätsräte, Kommissionen) unserer Hochschule sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation wie Sensibilisierung der Hochschulmitglieder durch Informationsangebote wie die jährlich veranstalteten Workshops zu Genderfragen, wurden), wurden von den Entscheidungsträgern nur sehr zurückhaltend angenommen. Lediglich die dezentralen GB waren an diesen Veranstaltungen zahlreich beteiligt.

Zur Erhöhung der sozialen Kompetenzen der Führungskräfte wurden in der ersten Hälfte des Berichtszeitraumes überregionale Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, die aber kaum bis gar nicht von den wissenschaftlichen Führungskräften angenommen wurden. Die Themen waren u.a.:

- Neu als Führungskraft – Training für neu berufene Professoren/-innen und Führungskräfte in der Hochschule
- Beratungen und Sitzungen effizient führen

Die Universität hat seit 2002 eine C3-Professur für „Geschichte der Neuzeit mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung“ eingerichtet, die dauerhaft besetzt ist und mit einer halben Sekretariatsstelle und einer wissenschaftlichen Stelle ausgestattet ist (Kosten jährlich ca. 70.000 €)

### **2.2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Eine der traditionsreichsten Maßnahmen zur Förderung der Karriere von Wissenschaftlerinnen an der OVGU ist die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur. Dafür werden Mittel in Höhe von 55.500 Euro jährlich zur Verfügung gestellt. Sie wird jedes Jahr im März/April für jeweils 2 Semester ausgeschrieben. Diese Gastprofessur findet bundesweit und darüber hinaus Beachtung; ca. 70% der bisherigen Inhaberinnen sind inzwischen als reguläre Professorinnen berufen.

Da der Anteil der Wissenschaftlerinnen, vor allem in den technischen Bereichen, nicht befriedigend ist (ca. 30% der Wissenschaftlerstellen sind mit Frauen besetzt), wurden die Vorschriften zum Besetzungsverfahren konkretisiert. Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die Einstellungsverfahren erfolgt inzwischen rou-

tinemäßig. Für die Auswahl gilt § 4 des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt: Wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer, ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von männlichen und weiblichen Bewerbern die Bewerberin einzustellen. Eine Stellenbesetzung (sowohl Haushalts- als auch drittmittelfinanzierte Stellen) ohne die schriftliche Stellungnahme der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten wird nicht vorgenommen. Auf diese Weise konnte der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Personal (Anhang:Tab.10) in den letzten Jahren gehalten werden, in der Medizinischen Fakultät stieg er sogar an.

Die Vergabe von Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgte zweimal im Jahr. Dieses Stipendium dient zur Vorbereitung weiterer wissenschaftlicher Arbeiten von Post-docs, dem Abschluss der Habilitation oder der Vorbereitung der Einwerbung der eigenen Stelle und wurde bis 2008 in dieser Form ausgeschrieben. Seit 2010 erfolgt nun zweimal im Jahr eine Ausschreibung der „Postdoc-Brückenförderung für Wissenschaftlerinnen“ zur Unterstützung der Fortsetzung wissenschaftlicher Karrieren an der OVGU innerhalb von 5 Jahren nach der Promotion. Diese Maßnahme dient ebenfalls als Anschubfinanzierung von Drittmittelprojekten (eigene Stelle) und der Habilitation. Jedoch handelt es sich dabei nicht mehr um Stipendien sondern um Personalstellen (0,5 – 0,75 Stelle für maximal 12 Monate). Pro Jahr werden 4–5 Wissenschaftlerinnen mit dieser Maßnahme gefördert. Insgesamt konnten seit 2010 zwölf Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt werden.

Seit Januar 2011 wird ein Abschlussstipendium für Doktorandinnen und Doktoranden mit außergewöhnlicher familiärer Belastung und daraus resultierender Verzögerung des Promotions-Abschlusses Ausgeschrieben. Das Stipendium wird für bis zu drei Monate gezahlt und wurde bisher sieben Mal vergeben. In 4 Fällen konnte in diesem Zeitraum die Dissertationsschrift erfolgreich fertiggestellt werden. In der Medizinischen Fakultät ist eine Abschlussförderung von Promotionsvorhaben etabliert, die unter anderem als Nachteilsausgleich für die von Studium, Beruf und Familie belasteten Promovendinnen genutzt wird.

An der OVGU wurden seit 2009 zwei Mentoringprogramme eingeführt. Das Programm MeCoSa war speziell für MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen konzipiert. Als Pendant zu MINT-Fächern konnte den Nachwuchswissenschaftlerinnen der Nicht-MINT-Fächer mit Kvinna ab 2011 ebenfalls ein Mentoringprogramm angeboten werden. Es liefen jeweils zwei Durchgänge mit insgesamt 89 Teilnehmerinnen mit großem Erfolg.

Zusätzlich konnten seit 2009 zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen stark nachgefragte Coaching-Kurse, ebenso wie seit 2011 Kurse zur Unterstützung von Frauen z.B. bei der Vorbereitung von Forschungsanträgen (von der DFG bis zur EU) durchgeführt werden. Dieses zielorientierte Coaching für Promovendinnen wird weiterentwickelt in Zusammenarbeit mit der Otto-von-Guericke Graduate School (OVG-GS), die seit 2010 als eine Serviceeinrichtung für alle Doktorandinnen und Doktoranden der Otto-von-Guericke Universität und ihre Betreuer eingerichtet wurde. Seit Anfang dieses Jahres befindet sich eine Mailing-list: „women in science“ im Aufbau, die maßgeblich von der OVG-GS initiiert und betreut wird.

Jährlich findet ein „Tag der Geschlechterforschung“ für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs statt, der seit 2011 in einen landesweiten Tag umgewandelt werden konnte, um so den Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Geschlechterforschung ein größeres Publikum zur Verfügung zu stellen.

### **2.2.3 Besondere Förderung von Studentinnen im Rahmen des Studiums**

Spezielle Maßnahmen zur Förderung der Studentinnen während des Studiums sind nicht erforderlich, da Frauen im Allgemeinen schneller, effizienter und mit besseren Noten als die Männer studieren. Probleme für die Studentinnen ergeben sich z. B. dann, wenn über Berufskarriere, Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachgedacht wird und nach Wegen für sich selbst gesucht wird.

Seit 2009 werden neben Coaching-Kursen in den Schlüsselkompetenzen in einzelnen Fakultäten (Verfahrens- und Systemtechnik, Elektro- und Informationstechnik, Medizin, Maschinenbau) sog. „Ladies-Nights“ durchgeführt. Dabei werden Kontakte von Studentinnen, Promovendinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Professorinnen und anderen weiblichen Führungskräften in einem ungezwungenen Rahmen hergestellt. Die Themen sind:

- Studien- und Berufsplanung
- Fragen über fachliche Qualifikationen
- Problemen des Berufseinstiegs und -alltags
- Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie
- Integration in die Netzwerke der Science community

Die Abende dienen auch der Vernetzung von Studentinnen untereinander. Sie werden im Allgemeinen jährlich durchgeführt und von den Studentinnen selbst organisiert. Der Kern der Organisatorinnen dieser Veranstaltungen rekrutiert sich vorwiegend aus den Teilnehmerinnen der Mentoringprogramme. Die Veranstaltungen werden von den Studentinnen gut angenommen und entwickeln sich in immer mehr Fakultäten zu einer jährlichen Tradition. Vorreiterinnen sind dabei die Doktorandin-



nen und Studentinnen der Fakultät für Elektro- und Informationstechnik, also der Fakultät, die ihren Studentinnenanteil in den letzten Jahren nahezu verdoppeln konnte.

#### **2.2.4 Verbesserung von Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

Auf dem Gebiet der Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist in der OVGU in den letzten Jahren sehr viel erreicht worden, sowohl für studierende Eltern als auch für MitarbeiterInnen mit Elternfunktion. Ausgangspunkt war die Entscheidung sich am Audit familiengerechte hochschule zu beteiligen. In diesem Kontext ist 2009 die Einrichtung des Familienbüros mit einer halben Stelle zu erwähnen, die zunächst auf zwei Jahre befristet war. Die Stelle wurde 2011 verestigt und 2012 auf eine ganze Stelle aufgestockt. Die Familienbeauftragte der Universität arbeitet eng mit den Familienbeauftragten der Fakultäten zusammen, die 2008 vom Rektor ernannt wurden.

Damit wurde die Basis gelegt für eine Reihe von Maßnahmen (Auswahl):

- Randzeitenbetreuung („Campuskinderzimmer“, gemeinsam mit dem Studentenwerk; primär außerhalb gesicherter Betreuungszeiten) für die Kinder der Studierenden und MitarbeiterInnen; Studentenwerk stellt Räumlichkeiten/ Ausstattung; Personal (Tagesmütter) übernimmt die OVGU; das Angebot ist für Studierende kostenfrei. MitarbeiterInnen leisten einen Unkostenbeitrag.
- Aufgrund der hohen Nachfrage wurde eine zweite Randzeitenbetreuung (Campuskinderzimmer) 2012 auf dem Campus der Medizinischen Fakultät eingerichtet (in Kooperation mit dem Studentenwerk Magdeburg).
- Im September 2012 wurde eine neue Kindertagesstätte „Campuskids“ auf dem Hauptcampus der OVGU in Trägerschaft des Studentenwerks Magdeburg eingerichtet. Die vorhandenen ca. 40 Betreuungsplätze werden bevorzugt an Studierende der Magdeburger Hochschuleinrichtungen und an Beschäftigte der OVGU und der Hochschule Magdeburg-Stendal vergeben.
- Die OVGU hat mit der KiTa „Little Giants-Kindertagesstätte“ des Leibniz Instituts für Neurobiologie (LIN) eine Vereinbarung (2013–2015) getroffen, jährlich Plätze für Kinder von OVGU-Angehörigen anzubieten. Die OVGU zahlt dem KiTa-Träger „Kleine Riesen Nord – gemeinnützige UG“ dafür jährlich 5.000 €.
- Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum verfügen über eine Betriebskindertagesstätte mit Krippenplätzen (Kapazität: 72 Plätze).
- Die OVGU hat einen Kooperationsvertrag mit dem Freien Träger „Stiftung evangelische Jugendhilfe St. Johannis“ bezüglich der Betreuung von Kindern der Universitätsangehörigen.

- Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen in Räumen der Kindertagesstätte "Frohe Zukunft" (Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannis); ermöglicht berufstätigen Müttern und Vätern, mit ihren Familien in Magdeburg an Fachtagungen, Konferenzen etc. teilzunehmen
- Bei Tagungen, Blockseminaren oder Workshops an Wochenenden, können die Kinder der TeilnehmerInnen in einem der Campuskinderzimmer oder aber direkt vor Ort betreut werden.
- Wickelräume/-möglichkeiten in allen großen Gebäuden auf beiden Campus.
- Es gibt seit Sommer 2012 im Campus-Service-Center eine Spielecke mit Spielgeräten für Kinder bis etwa 6 Jahre. Diese Spielkisten können auch ausgeliehen und im eigenen Büro genutzt werden.
- Ab Januar 2013 empfängt das Familienbüro Studierende und Beschäftigte mit Neugeborenen mit einem „Begrüßungspäckchen“, das diverse Gutscheine für kulturelle und kulinarische Ausflüge in der Stadt Magdeburg beinhaltet.
- Die Familienbeauftragte führt Beratungsgespräche für Campus-Eltern sowohl aus der Studierendenschaft als auch der Gruppe der Beschäftigten durch.
- Speziell für Studierende (Auswahl):
  - Teilzeitstudium
  - Angepasste Prüfungs- und Studienordnungen (z: B. Nachteilsausgleich)
  - Erst bei der Kinderzahl angepassten Semesterzahl Langzeitstudiengebühren

### **2.2.5 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

Die Förderung der Frauen, insbesondere in den technischen und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen, beginnt bereits bei den Studienbewerberinnen.

Der Herbstkurs für ursprünglich nur Schülerinnen, die sich für Natur- und Ingenieurwissenschaften interessieren, wird jährlich durchgeführt. Er verfolgte das Ziel, Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe die Möglichkeit zu geben, sich intensiv mit Studieninhalten, Studienmöglichkeiten und Studienbedingungen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften vertraut zu machen. Inzwischen wurden diese Kurse auch für Jungen geöffnet. Es bedarf dringend einer Qualitätssicherung dieser Maßnahmen, um Strategien zu entwickeln den Studentinnenanteil in den MINT-Fächern deutlich zu erhöhen (siehe Abschnitt 3.2.). Praktika von Schülerinnen aus den 10. Klassen der Gymnasien werden auch genutzt, um das Interesse der Mädchen an den Naturwissenschaften und der Technik zu wecken.

Das Engagement der Universität im Rahmen des Girls`- und Boys-Day hat sich an der OVGU ein wenig verschoben. Da zur Gewinnung von Studentinnen in jeder Fakultät eine Reihe von Aktivitäten wie z.B. das oben erwähnte Herbstpraktikum laufen und die TeilnehmerInnen des Girls`- und Boys-Day vorwiegend auf den Realschulabschluss orientiert sind, hat sich die Universität entschieden, den Girls-Day auf die Ausbildungsberufe zu beschränken und den einzelnen Bereichen und Fakultäten zu überlassen. So kommen jeweils individuelle Lösungen für die interessierten Schülerinnen und Schüler zustande.

Es werden 2-monatige Frauenpraktika für Abiturientinnen durchgeführt. Die jungen Frauen können unter Anleitung erfahrener Wissenschaftler direkt an der Bearbeitung interessanter fachwissenschaftlicher Themen an den Fakultäten für Maschinenbau, Verfahrens- und Systemtechnik, Informatik, Mathematik, Naturwissenschaften sowie Elektrotechnik und Informationstechnik teilnehmen. Auch hier ist eine Evaluierung der Maßnahme geboten, um den Einsatz der Ressourcen zu optimieren.

### 3 Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

#### 3.1 Gleichstellungsziele

Die Otto-von-Guericke-Universität hatte 2008 drei wichtige Ziele aus der im Leitbild verankerten Verpflichtung zur der Erhöhung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeleitet. Aus der Analyse der Entwicklung in den vergangenen Jahren ergeben sich folgende Schlüsse:

1. Nachhaltige Sicherung der Teilhabe der Frauen an der Leitung und Führung und an den Entscheidungsgremien der Universität:

Dem vom Senat der OVGU in 2012 neu gewählten Rektorat (1 Rektor, 3 Prorektoren) gehört erstmalig eine Frau an (Frau Prof. Scheffler; Prorektorin für Studium und Lehre). Gleichzeitig erhielt das ehemalige Prorektorat für Forschung zur weiteren Sensibilisierung der Universität für Gender-Aspekte die Denomination „Prorektorat für Forschung, Technologie und Chancengleichheit“. Ebenso wurden in 2012 erstmalig zwei Dekaninnen (von insgesamt 9 Fakultäten) in das Amt gewählt. Die erste Dekanin der OVGU überhaupt wurde in 2008 gewählt. In den letzten Jahren sind Frauen somit an der OVGU erstmals Entscheidungsträger und können maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung der Universität nehmen.

Um diese Ergebnisse zu sichern und die Entwicklung der Chancengleichheit so voranzutreiben, dass eine Umkehr des Gleichstellungsprozesses weitge-

hend ausgeschlossen werden kann, muss dem Prozess der Sensibilisierung für Chancengleichheit und Qualifizierung in Genderfragen verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet werden.

2. Erhöhung des Professorinnenanteils auf ein Drittel:

Dieses Ziel wurde nur von einer Fakultät erreicht und wird weiter verfolgt, auch unter Einbeziehung der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der eine Voraussetzung für die Erhöhung des Professorinnenanteils ist. Dieses Ziel steht in engem Zusammenhang mit dem ersten Ziel. Es handelt um einen langjährigen Prozess, der zum einen vom Nachwuchs abhängig ist und zum anderen auch von der Verfügbarkeit freier bzw. frei werdender Professuren. Auf eine Sicherung der geschlechtergerechten Durchführung (inkl. aktives Recruiting) von Berufungsverfahren soll dabei zukünftig noch mehr ein besonderes Augenmerk gelegt werden.

3. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Durch Umsetzung der Zielvereinbarung des Audits "familiengerechte Hochschule" ist die Universität ein sehr großes Stück vorangekommen, insbesondere da diese Maßnahmen auch nachhaltig in den Strukturen der OVGU verankert – das heißt verstetigt – wurden. Die Schwerpunkte auf diesem Gebiet müssen in den nächsten Jahren zunehmend die Folgen des demographischen Wandel berücksichtigen. Die Verbesserung der Vereinbarkeit wird als Ziel beibehalten.

## 3.2 Maßnahmenpaket 2013

Zu Ziel 1: Nachhaltige Erhöhung der Teilhabe der Frauen

- Von den Fakultätsleitungen und vom Rektorat wird ein aktives Engagement für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben (DFG-Projekte) oder bei der Einrichtung von Graduiertenschulen erwartet und im Zweifelsfall aktiv angemahnt
- Zur Vermittlung eines Mindestmaßes an Genderkompetenz bei ProfessorInnen müssen neue Wege beschritten werden. Gegenwärtig erarbeitet das Personaldezernat ein Konzept zur Integration von neuberufenen ProfessorInnen, in dem auch Fragen der Genderkompetenz Bestandteil sind. Dieses Konzept soll bis Ende 2013 fertiggestellt und angewendet werden.

Zu Ziel 2a: Erhöhung des Anteils der Frauen bei Professuren

- Verstärktes aktives Recruiting von Frauen, um den für eine Professur qualifizierten Pool der Kandidatinnen (nicht zuletzt auch durch Nutzung von Datenbanken wie femconsult) besser auszuschöpfen.

- Überarbeitung der Berufsrichtlinien durch die Rektoratskommission für Chancengleichheit und Diversität unter Festschreibung der bereits implementierten Maßnahmen, wie z.B. Anerkennung der Familienphase bei Berufungen, die entsprechende Verlängerung und Anpassung der Evaluierungsfristen, die Beachtung der geschlechterspezifischen Unterschiede in den Lebensläufen von Männern und Frauen und unter Berücksichtigung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen wie z.B. Nachweis von aktivem Recruiting durch die Berufungskommission, Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz (z.B. Festlegung der Berufungskriterien vor der Sichtung der Bewerber und Bewerberinnen).

#### Zu Ziel 2b: Nachwuchsförderung

- Für die Dorothea-Erxleben-Professur zur Förderung des weiblichen Nachwuchses werden Mittel in Höhe von 55.500 Euro jährlich zur Verfügung gestellt. Sie wird jährlich ausgeschrieben und findet bundesweit und darüber hinaus Beachtung.
- Der nahezu stagnierende Frauenanteil bei den Habilitationen weist auf die Notwendigkeit hin, zunehmend in der post-doc-Phase die Wissenschaftlerinnen zu unterstützen, um die Chancengleichheit zu verbessern. Die „Postdoc-Brückenförderung für Wissenschaftlerinnen“ muss deshalb im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Universität fortgesetzt werden.
- Ab März 2013 löst das Mentoring-Programm CoMeTiN die beiden bisherigen Programme ab und wird jetzt Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen angeboten. Es basiert auf den Erfahrungen der vorherigen Programme, die beide durch die Absolventinnen als sehr gut evaluiert wurden. Eine Verstetigung wird ab März 2014 angestrebt. Dieses Programm ist erstmals ausschließlich auf den weiblichen **wissenschaftlichen** Nachwuchs ausgerichtet, d.h. dass die Beförderung der wissenschaftliche Karriere im Fokus steht. Dabei werden auch post-docs einbezogen. Jedes Jahr werden maximal 22 Teilnehmerinnen aufgenommen.
- Ausbau des ‚Women-in-Science‘-Netzwerks (seit 2013) an der OVGU unter Obhut der OVG-Graduate School sowie Abstimmung mit den Coachingangeboten des Mentoringprogramms CoMeTiN, um die Ressourcen zu bündeln.
- Eine gezielte Ansprache von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere muss also bereits bei der Promotion ansetzen. Darauf wird sich die unter Punkt 1. erwähnte Sensibilisierung der wissenschaftlichen Führungskräfte positiv auswirken.
- Beteiligung der Alumni-Abteilung zur Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in die Netzwerke. Im Jahr 2012 wurde ½ Stelle der Alumni-Beauftragten der OVGU verstetigt. Diese Position dient u.a. zum Erhalt des Kontaktes zu Absolventinnen

der OVGU, um sie im Rahmen von Gender-Workshops (s.u.) als Vorbilder für erfolgreiche Karrieren von Frauen in der Wissenschaft einladen zu können.

- Die für einzelne Gymnasien ernannten BetreuungsfachlehrerInnen u.a. zur Gewinnung von Studierenden werden unter Einbeziehung von Studentinnen und jungen WissenschaftlerInnen gezielt Schülerinnen ansprechen.
- Alle bisherigen Maßnahmen werden fortgesetzt und zukünftig verstärkt einer Evaluierung unterzogen.

Zu Ziel 3: Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie

- Alle bisher laufenden Maßnahmen (wie z.B. zur Kinderbetreuung, Familienfeste und -nachmittage, Beratungen) werden fortgeführt.
- Bis September 2013 wird die OVGU einen Familienkodex erarbeiten und beschließen, der die Schwerpunkte der Verbesserung der Vereinbarkeit für die nächsten Jahre festlegen wird.
- Ein Kooperationsvertrag mit einem Kita-Träger „Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannis“ zur kurzfristigen Versorgung von Universitätsangehörigen mit Kita-Plätzen wird aktuell verhandelt.
- Ferienbetreuung: Das Familienbüro erhebt derzeit den Bedarf an einer Kinderbetreuung in den Schulferien. Geplant und vorbereitet ist eine erste Ferienfreizeit auf dem Campus in den Sommerferien 2013.
- Die OVGU ist dabei, Eltern-Kind-Arbeitszimmer auf dem Campus einzurichten. Die ersten beiden Eltern-Kind-Arbeitszimmer werden im Sommersemester 2013 in Betrieb genommen. Das Angebot soll schrittweise auf weitere Gebäude auf beiden Campus ausgeweitet werden.
- Das Institut METOP (An-Institut der OVGU) hat im Projekt „Dual Career Couples (DCC) – Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die Förderung von Doppelkarriere-Paaren zur Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses im nördlichen Sachsen-Anhalt“ im Zeitraum 01.01.2011 – 31.12.2012 ein Umsetzungs-Konzept entwickelt. Die OVGU strebt die Umsetzung dieses Konzeptes an.
- Die OVGU strebt an, Mitglied im „Dual Career Netzwerk Südost-Niedersachsen“ zu werden, um hier OVGU-MitarbeiterInnen in Zukunft abgestimmte Angebote unterbreiten zu können.

## 4 Strukturelle Verankerung in der Hochschule/Nachhaltigkeit

Chancengleichheit von Frauen und Männern und Familienfreundlichkeit sind im Leitbild der OVGU verankert: „**Gemeinschaft** – Unsere Universität ist eine Gemeinschaft von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden, die geprägt ist durch Offenheit, Vertrauen, Toleranz und Kooperation. Sie strebt ein harmonisches Klima an, welches Gesundheit und Leistungsbereitschaft fördert. Chancengleichheit für

Frauen und Männer und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sind für uns verbindliche Vorgaben.“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist gemäß HSG–LSA ehrenamtlich tätig. Ab April 2013 wird ihre bisher fünfzigprozentige Freistellung von den Dienstaufgaben auf 100% erhöht werden. Ihr zur Seite stehen eine Sekretärin (0,5 Stellen), seit 2010 eine befristete wissenschaftliche Mitarbeiterin (0,5 Stellen) zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms und die ebenfalls ehrenamtlichen tätigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten und Bereiche. Diese bilden gemeinsam die Kommission für Gleichstellungsfragen, die zweimal im Semester tagt und einmal jährlich an einer Weiterbildungsmaßnahme (z.B. 2011 Besuch im Gleichstellungsbüro der Universität Potsdam; 2013 Workshop zu Berufungsverfahren) teilnimmt. An der OVGU ist auch die Koordinierungsstelle Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt angesiedelt, die neben der Unterstützung der Geschlechterforschung auch Aufgaben der Geschäftsstelle der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Hochschulen wahrnimmt. Über die Landeskonzferenz und den Landesfrauenrat ist die Gleichstellungsbeauftragte gut Sachsen-Anhalt weit und darüber hinaus vernetzt.

Im Jahr 2011 wurde die Rektoratskommission für Gleichstellung und Diversität an der OVGU eingerichtet. Mitglieder sind – unter besonderer Berücksichtigung der Diversity-Kompetenz – neben dem Prorektor für Forschung, Technologie und Chancengleichheit und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zwei berufene Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften bzw. den Humanwissenschaften, ein Professor aus den Ingenieurwissenschaften, die Leiterin der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt sowie ein Vertreter des Studierendenrates. Die Kommission widmet sich strategischen Fragen der Gleichstellungspolitik der Universität (z.B. Vorschläge für die Festlegung der Genderaspekte bei den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten) und unterbreitet dem Rektorat Vorschläge, die vom Senat der Universität verabschiedet werden. Diese Kommission tagt einmal im Semester.

Die im Jahr 2010 eingerichtete Otto-von-Guericke-Graduate School (OVG-GS) ist die Dachorganisation der OVGU für die Doktorandenausbildung und dem Prorektor für Forschung, Technologie und Chancengleichheit zugeordnet. Die Stelle der Koordinatorin der OVG-GS wurde in 2012 auf 1/1 Stelle aufgestockt und insgesamt verstetigt. Die zusätzliche ½ Stelle dient laut Senatsbeschluss der universitätsübergreifenden Organisation der Mentoringprogramme für Doktorandinnen in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gleichstellungsfragen.

Im Rektorat ist die Projektleitung für das „audit familiengerechte hochschule“ durch ehrenamtlichen Projektleiter angesiedelt, d.h. die Projektleitung erfolgt zusätzlich zu seinen Arbeitsaufgaben. Damit sind kurze Informationswege zur Hochschulleitung gegeben.

Das Familienbüro mit der Familienbeauftragten als verstetigter Vollzeitstelle ist ein stabiler Faktor, um die Kontinuität der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sichern.

Die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) ist in der Zielvereinbarung des Landes mit der OVGU verankert. Der Teil liegt bei 15% des Gesamtbudgets, Tendenz steigend. 5% der LOM richten sich nach den Leistungen der Universität auf dem Gebiet der Gleichstellung. Dieser Anteil ist relativ gering und nicht mit der Auflage verbunden, in Gleichstellungsmaßnahmen zu investieren. Beide Umstände sollen bei der anstehenden Überarbeitung des Indikatoren-Modells für die LOM im Rahmen der neuen Zielvereinbarung berücksichtigt werden.

## 5 Qualitätsmanagement

Die Universität hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Fortschritte auf dem Gebiet der Verwirklichung der Chancengleichheit abrechenbarer zu gestalten. Mit dem Aufbau des Qualitätsmanagement an der Universität wird auch der Genderaspekt Berücksichtigung finden. Dazu gehört zum Beispiel die Wirksamkeit der Rekrutierungsmaßnahmen, die Entwicklung des Übergangs zu Promotionen bei Frauen und Männern, genauso wie die Ermittlung von Hemmnissen der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Durch ein jährliches Monitoring durch die Rektorskommission für Gleichstellung und Diversität hinsichtlich des Erreichens der Ziele an Frauenanteilen können aus der Entwicklung Maßnahmen zur Verbesserung derselben abgeleitet werden.

Die jährliche Auswertung der Studierendenzahlen erfolgt geschlechtergerecht im Senat mit einer Ableitung von Maßnahmen.

Die Entwicklung eines Informationssystems zur Überwachung der Ziele des Gleichstellungsplanes durch die Gleichstellungskommission konnte bisher aus Mangel an Ressourcen nicht etabliert werden, wird aber für die Zukunft angestrebt.



Die Berichterstattung im Senat über die Realisierung der Gleichstellungsziele erfolgt regelmäßig in zweijährigen Abstand durch den Prorektor für Forschung, Technologie und Chancengleichheit.

Diese Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg wurde von Prof. Dr. Volkmar Leßmann (Prorektor für Forschung, Technologie und Chancengleichheit) und von Dr. Ingrid Adam (Gleichstellungsbeauftragte der Universität) erstellt und vom Rektorat der Universität verabschiedet.

Magdeburg, den 25.03.2013

## Anhang: Tabellen

Tabelle 1: Studierende der OVGU des jeweiligen Wintersemesters

Fakultät für	WS 2007/2008				WS 2012/13			
	gesamt	Studen- ten	Studen- tinnen	Studen- tinnen %	gesamt	Studen- ten	Studen- tinnen	Studen- tinnen %
Maschinenbau	1.509	1.274	235	15,6	2.364	2.030	334	14,1
Verfahrens- und Systemtechnik	1.158	766	392	33,9	1.316	910	406	30,8
Elektrotechnik und Informationstechnik	807	749	58	7,2	644	555	89	13,8
Informatik	1.257	1.046	211	16,8	1.067	920	147	13,8
Mathematik	351	215	136	38,7	291	206	85	29,2
Naturwissenschaften	706	253	453	64,2	732	273	459	62,7
Medizin	1.360	431	929	68,3	1.529	531	998	65,3
Humanwissenschaften	3.761	1.484	2.277	60,5	3.593	1.416	2.177	60,6
Wirtschaftswissenschaft	2.045	988	1.057	51,7	2.161	1.117	1.044	48,3
gesamt	12.954	7.206	5.748	44,4	14.025	8.079	5.763	41,6

Tabelle 2: Abgeschlossene Promotionen des jeweiligen Jahres

Fakultät für	2007				2012			
	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %
Maschinenbau	25	24	1	4,0	11	11	0	0,0
Verfahrens- und Systemtechnik	23	22	1	4,3	17	13	4	23,5
Elektrotechnik und Informationstechnik	18	17	1	5,5	19	18	1	5,3
Informatik	10	10	0	0,0	14	13	1	7,1
Mathematik	5	4	1	20,0	5	4	1	20,0
Naturwissenschaften	27	11	16	59,2	18	10	8	44,4
Medizin	80	41	39	48,7	89	40	49	55,1
Humanwissenschaften	21	8	13	61,9	3	1	2	66,7
Wirtschaftswissenschaft	7	4	3	42,8	5	5	0	0,0
Gesamt	216	141	75	34,7	181	115	66	36,5

Tabelle 3: Abgeschlossene Habilitationen des jeweiligen Jahres

Fakultät für	2007				2012			
	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	ins	Männer	Frauen	Frauen %
Maschinenbau	1	1		0,0				
Verfahrens- und Systemtechnik	1	1		0,0	1	1		0,0
Elektrotechnik und Informationstechnik					1	1		0,0
Informatik	2	2		0,0				
Mathematik	2	1	1	50,0	1	1		0,0
Naturwissenschaften	2	1	1	50,0	3	3		0,0
Medizin	12	11	1	8,3	13	9	4	44,4
Humanwissenschaften					2	1	1	50,0
Wirtschaftswissenschaft					5	5		0,0
Gesamt	20	17	3	14,3	26	21	5	19,2

Tabelle 4: Juniorprofessuren des jeweiligen Jahres

Fakultät für	2007				2012			
	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %
Maschinenbau	1		1	100,0	3	2	1	33,3
Verfahrens- und Systemtechnik	3	3		0,0	2	2		0,0
Elektrotechnik und Informationstechnik					1	1		0,0
Informatik	1	1		0,0	2	2		0,0
Mathematik	1	1		0,0	2	2		0,0
Naturwissenschaften	1	1		0,0	1	1		0,0
Medizin					1		1	100,0
Humanwissenschaften	3	2	1	33,3	2	1	1	50,0
Wirtschaftswissenschaft	3	1	2	66,7	1	1		0,0
Gesamt	13	9	4	30%	15	12	3	20,0

Tabelle 5: W2/C3-Professuren des jeweiligen Jahres

Fakultät für	2007				2012			
	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %
Maschinenbau	4	3	1	25,0	3	3		0,0
Verfahrens- und Systemtechnik	3	3		0,0	2	1	1	50,0
Elektrotechnik und Informationstechnik	7	7		0,0	5	5		0,0
Informatik	6	5	1	16,7	5	4	1	20,0
Mathematik	4	4		0,0	4	4		0,0
Naturwissenschaften	6	6		0,0	4	4		0,0
Medizin	21	20	1	4,8	29	23	6	20,7
Humanwissenschaften	22	14	8	36,4	18	10	8	44,4
Wirtschaftswissenschaft	3	3		0,0	3	3		0,0
Gesamt	76	65	11	14,5	73	57	16	21,9

Tabelle 6: W3/C4-Professuren des jeweiligen Jahres

Fakultät für	2007				2012			
	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	Frauen %
Maschinenbau	12	12		0,0	12	12		0,0
Verfahrens- und Systemtechnik	9	9		0,0	10	10		0,0
Elektrotechnik und Informationstechnik	9	9		0,0	9	9		0,0
Informatik	11	10	1	9,1	10	9	1	10,0
Mathematik	10	10		0,0	9	9		0,0
Naturwissenschaften	9	8	1	11,1	14	13	1	7,1
Medizin	33	32	1	3,0	42	41	1	2,4
Humanwissenschaften	16	16		0,0	15	12	3	20,0
Wirtschaftswissenschaft	16	13	3	18,8	17	15	2	11,8
Gesamt	125	119	6	4,8	138	130	8	5,8

Tabelle 7: Vertretungsprofessuren des jeweiligen Jahres

	Verhältnis VP/VP'in	Frauen %
Sommersemester 2007	15/0	0
Wintersemester 2007/8	14/0	0
Sommersemester 2008	9/2	18,2
Wintersemester 2008/9	7/3	30
Sommersemester 2009	5/3	37,5
Wintersemester 2009/10	7/3	30
Sommersemester 2010	9/5	35,7
Wintersemester 2010/11	6/4	40
Sommersemester 2011	5/2	28
Wintersemester 2011/12	10/3	23,1
Sommersemester 2012	5/2	28
Wintersemester 2012/13	5/0	0



Tabelle 8: Anteile der Frauen (%) in den Karrierestufen

Fakultät für	2012			
	Studentinnen %	Promo %	Habil + Jun.%	Prof %
Maschinenbau	14,1	0,0	33,3	0,0
Verfahrens- und Systemtechnik	30,8	23,5	0,0	8,3
Elektrotechnik und Informationstechnik	13,8	5,3	0,0	0,0
Informatik	13,8	7,1	0,0	13,3
Mathematik	29,2	20,0	0,0	0,0
Naturwissenschaften	62,7	44,4	0,0	5,5
Medizin	65,3	55,1	21,4	9,8
Humanwissenschaften	60,6	66,7	50,0	33,3
Wirtschaftswissenschaft	48,3	0,0	0,0	10,0
gesamt	41,6	41,6	16,3	12,8

Tabelle 9: Anteile der Frauen (%) in den Karrierestufen

Fakultät für	2012					
	Studentinnen %	Promo %	Habil %	Junior-Prof %	C3/W2 %	C4/W3 %
Maschinenbau	14,1	0,0	-	33,3	0,0	0,0
Verfahrens- und Systemtechnik	30,8	23,5	0,0	0,0	50,0	0,0
Elektrotechnik und Informationstechnik	13,8	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Informatik	13,8	7,1	-	0,0	20,0	10,0
Mathematik	29,2	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Naturwissenschaften	62,7	44,4	0,0	0,0	0,0	7,1
Medizin	65,3	55,1	18,5	100,0	20,7	2,4
Humanwissenschaften	60,6	66,7	50,0	50,0	44,4	20,0
Wirtschaftswissenschaft	48,3	0,0	0,0	0,0	0,0	11,8
gesamt	41,6	41,6	15,0	20,0	21,9	5,8

Tabelle 10: Wissenschaftliches Personal bei Promovierenden und wissenschaftlichem Personal auf Qualifikationsstellen

Universität ohne FME

	Prom. Gesamt	Prom. Weibl.	Anteil Frauen
2002	107	32	29,9%
2003	115	35	30,4%
2004	133	40	30,1%
2005	154	46	29,9%
2006	173	48	27,7%
2007	207	57	27,5%
2008	203	59	29,1%
2009	194	58	29,9%
2010	183	55	30,1%
2011	172	46	26,7%

FME

	Prom. Gesamt	Prom. Weibl.	Anteil Frauen
2002	213	101	47,4%
2003	211	103	48,8%
2004	217	107	49,3%
2005	215	104	48,4%
2006	218	106	48,6%
2007	217	107	49,3%
2008	219	112	51,1%
2009	227	113	49,8%
2010	230	117	50,9%
2011	232	118	50,9%

Tabelle 11: Ausgaben Gleichstellung der OVGU/anno

Maßnahme	Finanzierung €/a	Träger
BfG – Sekretärin (1/2 Stelle)	12 000	OVGU
Wiss. Mitarbeiterin (1/2 Stelle)	24 000	OVGU/ Professorinnenprogramm
Familienbeauftragte (1 Stelle) Aufstockung von vormals ½ Stelle	50 000	OVGU, verstetigt
Anteilig 1/2 Stelle der Koordinatorin der OVG-GS für Mentoring	25 000	OVGU, verstetigt
Koordinierungsstelle Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt	60 000	Land
Dorothea-Erxleben-Gastprofessur	50 000–60 000	Land/OVGU
Brückenförderung für weibliche Post-docs	100 000	Land
Kinderbetreuung und Vereinbarkeitsmaßnahmen	20 000	OVGU
Beteiligung „Little Giants“-Kindergarten	5 000	OVGU
Mentoring-Programm für MINT-Fächer	90 000	Land/EU
Mentoring-Programm Kvinna	20 000	OVGU/ Professorinnenprogramm
Gewinnung von männlichen und weiblichen Studierenden in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind	ca. 5 000	OVGU
MovE-Projekt	130 000	Land/EU
Abschlussfinanzierung	10 000	OVGU/ Professorinnenprogramm
<b>Summe</b>	<b>601.000 – 611.000</b>	<b>Land/EU/OVGU</b>