

Gleichstellungskonzept der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

„Mit dem derzeit laufenden Prozess einer zunehmenden Differenzierung und Profilbildung im deutschen Wissenschaftssystem, an dessen Ende eine deutliche Leistungs- und Qualitätssteigerung stehen soll, nimmt die Bedeutung von Flexibilität, Autonomie und Wettbewerb im System zu. Angesichts dieser Entwicklung hält es der Wissenschaftsrat für notwendig, den Aspekt der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erneut aufzugreifen. Dabei muss insbesondere die Frage, welche Konsequenzen die neuen Rahmenbedingungen und Konditionen für die Gleichstellungspolitik mit sich bringen und wie darauf zu reagieren ist, im Mittelpunkt stehen. Sie soll vor allem mit Blick auf die Verbesserung der Partizipationschancen von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft und Forschung aufgegriffen werden.“ (Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 13.07.2007)

Frauen sind für die Vielfalt der Forschungsperspektiven unerlässlich. Die Betrachtungsweisen von Männern und Frauen ergänzen sich und dienen so der stetigen Verbesserung der Forschungsergebnisse. Die Durchsetzung der Chancengleichheit ist ein Ziel der Otto-von-Guericke-Universität und als solches im Leitbild der Universität verankert.

Eine technisch orientierte Universität hat die besondere Aufgabe, den Anteil weiblicher Studierender speziell in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen, denn die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vertritt die Überzeugung, dass es für eine moderne Gesellschaft nicht vertretbar ist, der Hälfte der Bevölkerung nur einen erschwerten Zugang zu Spitzenpositionen zu ermöglichen und es in Kauf zu nehmen, dass eine großer Pool von Talenten ungenutzt bleibt.

Die Zielstellung erfordert eine Sensibilisierung der Hochschulangehörigen und der Leitungsgremien für die Geschlechterproblematik und eine größere Aufmerksamkeit für die Leistungsrelevanz von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Zur Durchsetzung der Chancengleichheit sind wichtige Voraussetzungen:

- Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten
- Familiengerechte Hochschule (Work-Life-balance) durch flexible Arbeitsformen und Arbeitsortwahl, Kinderbetreuungsangebote
- Beteiligung von Frauen in Gremien
- Evaluierung und Auswertung der Maßnahmen mit dem Ziel einer Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts.

1. Beiträge der Hochschule zur nachhaltigen Verbesserung der Teilhabe von Frauen am wissenschaftlichen Leben

Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Frauen sind im Lehrkörper unterrepräsentiert. Besondere Anstrengungen sind deshalb darauf zu richten, freie Stellen vorrangig mit Frauen zu besetzen. Ziel der Otto-von-Guericke-Universität ist es insbesondere

- ein Drittel aller Professuren mit Frauen zu besetzen
- vorrangig Frauen für die Vertretungsprofessuren zu gewinnen, um damit Frauen die Möglichkeit einzuräumen, mit dieser Vertretungsprofessur Erfahrungen für eine Berufung zu sammeln
- bei der Besetzung von Junior-Professuren, die dazu dienen, hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig an die Professur heranzuführen, Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders zu fördern.

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gebührt besondere Aufmerksamkeit.

Die Vergabe von Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt zweimal im Jahr. Dieses Stipendium dient zur Vorbereitung weiterer wissenschaftlicher Arbeiten von Post-docs sowie der Habilitation oder der Einwerbung der eigenen Stelle.

Die Ausschreibung der Dorothea-Erxleben-Professur für den weiblichen Nachwuchs hat an der Otto-von-Guericke-Universität eine 10-jährige Tradition. Sie dient der Förderung der selbständigen Forschungsarbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen an einem Thema, das an der Universität vertreten wird.

Zur speziellen Förderung der Frauen werden regelmäßig folgende Maßnahmen angeboten:

- Konfliktmanagement für Gleichstellungsbeauftragte
- „Jetzt rede ich!“ Kommunikationstraining für Frauen (Grundkurs)
- „Selbstbewusst verhandeln und Konflikte austragen“ (Aufbaukurs)
- Vereinbarung von Beruf und Familie – gender-mainstreaming-Ansatz (für Führungskräfte)
- Zielorientiertes Coaching für Promovendinnen
- Coaching zum Zeitmanagement für Wissenschaftlerinnen
- Jährlich stattfindender „Tag der Geschlechterforschung“ für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs

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. Dazu liegen spezielle Beratungskonzepte vor.

Der Herbstkurs für Schülerinnen, die sich für Natur- und Ingenieurwissenschaften interessieren, wird jährlich durchgeführt. Er verfolgt 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. Die Teilnehmerinnen sollen vorhandenes Interesse festigen, ausbauen und - ohne männliche Teilnehmer - eventuell vorhandene Barrieren abbauen können. In diesem Sinne werden auch Praktika von Schülerinnen aus den 10. Klassen der Gymnasien genutzt.

Die Tradition der regelmäßigen Teilnahme aller Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Otto-von-Guericke-Universität mit entsprechenden Angeboten am Girl's day wird fortgeführt. Die zeitgleiche Durchführung in allen Fakultäten sowie die zentrale Eröffnung liefertn dabei die beste Möglichkeit, auf die Vielfalt der Angebote der Universität hinzuweisen.

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.

2. Situations- und Defizitanalyse

Analyse und Interpretation statistischer Daten

Beginnend bei der Analyse der Studierenden (Tab. 1) zeigt sich, dass an unserer Universität die Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten hinsichtlich der Zusammensetzung nach Geschlecht extrem groß sind. Während in den sozial- und lebenswissenschaftlichen Fächern wie Medizin, Biologie und Psychologie der Frauenanteil weit über 60% liegt, ist es dank großer Anstrengungen gelungen, den Anteil der Studentinnen in den Fakultäten für Verfahrens- und Systemtechnik (33,9 %) und Maschinenbau (15,6 %) zu steigern. Das Engagement bei der Studentinnenwerbung der Fakultät für Verfahrens- und Systemtechnik zahlte sich deutlich aus. Im Gegensatz zu diesen Erfolgen ist es noch nicht gelungen, in der Fakultät für Elektro- und Informationstechnik (7,2 %) einen höheren Anteil von weiblichen Studierenden zu gewinnen.

Tabelle 1: Studierende Stichtag: 31.10.2007 (WS 2007/2008)

Fakultät für	Studenten insgesamt	Studenten	Studentinnen	Studentinnen in %
Maschinenbau	1.509	1.274	235	15,6
Verfahrens- und Systemtechnik	1.158	766	392	33,9
Elektrotechnik und Informationstechnik	807	749	58	7,2
Informatik	1.257	1.046	211	16,8
Mathematik	351	215	136	38,7
Naturwissenschaften	706	253	453	64,2
Medizin	1.360	431	929	68,3
Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften	3.761	1.484	2.277	60,5
Wirtschaftswissenschaft	2.045	988	1.057	51,7
gesamt	12.954	7.206	5.748	44,4

Die geschlechtliche Zusammensetzung der Studierendenschaft der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg entspricht im Wesentlichen dem bundesdeutschen Trend.

In den letzten Jahren ist der Anteil an weiblichen Promovendinnen (Tab. 2) im Wesentlichen gestiegen. Von insgesamt 83 Promotionen im Jahr 2005 in der Medizin wurden 51 Promotionen von Frauen abgeschlossen. Im Jahr 2007 war die Zahl der weiblichen Promovendinnen z.B. mit 19 Promotionen von Frauen in der Fakultät Naturwissenschaften und 13 an der Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften jedoch besonders erfreulich, da sie deutlich höher als bei den Männern war. Die Zahl der weiblichen Promovendinnen nähert sich damit den Zielen des Kaskadenmodells an. Die Steigerung des Frauenanteils der Promovendinnen ist der Tatsache der langfristigen Steigerung des Mädchenanteils der Studierenden geschuldet. Dieser Sachverhalt bekräftigt die Wichtigkeit des Engagements bereits bei der Rekrutierung von Studentinnen. Nur so lässt sich langfristig die Chancengleichheit bei der Einbeziehung der Frauen in die wissenschaftliche Arbeit erreichen.

Tabelle 2: Abgeschlossene Promotionen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg des jeweiligen Jahres

Fakultät für	2004		2005		2006		2007	
	Män-ner	Frau-en	Män-ner	Frau-en	Män-ner	Frau-en	Män-ner	Frau-en
Maschinenbau	18	4	25	3	21	2	24	1
Verfahrens- und Systemtechnik	14	4	18	5	12	6	22	1
Elektrotechnik und Informations-technik	9		11	1	14		17	1
Informatik	10	2	8	4	8	2	10	
Mathematik	1	1	5	2	3	3	4	1
Naturwissenschaften	3	11	8	5	8	19	11	16
Medizin	49	32	30	51	41	34	41	39
Geistes-, Sozial- und Erzie-hungswissenschaften	5	7	12	7	3	5	8	13
Wirtschaftswissenschaft	3		8	1	3	5	4	3
Gesamt	113	61	125	79	113	76	141	75
Prozent	64,9	35,1	61,3	38,7	59,8	40,2	65,3	34,7

Tabelle 3: Abgeschlossene Habilitationen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg des jeweiligen Jahres

Fakultät für	2004		2005		2006		2007	
	Män-ner	Frau-en	Män-ner	Frau-en	Män-ner	Frau-en	Män-ner	Frau-en
Maschinenbau					2		1	
Verfahrens- und Systemtechnik	1	1	1		1		1	
Elektrotechnik und Informations-technik					1			
Informatik	4	1	1		1	1	2	
Mathematik			1		1		1	1
Naturwissenschaften			5		1		1	1
Medizin	16	2	12	2	6	4	11	1
Geistes-, Sozial- und Erzie-hungswissenschaften		3	2		5			
Wirtschaftswissenschaft					1	2		
Gesamt	20	7	22	2	19	7	18	3
Prozent	74,1	25,9	91,7	8,3	73,1	26,9	85,7	14,3

Bei den Habilitationen (Tab. 3) ist der Anteil der Frauen stark schwankend, was auch eine Folge der geringen Zahl ist. Der nicht deutlich gestiegene Frauenanteil weist auf die Notwendigkeit hin, zunehmend in der post-doc-Phase der Wissenschaftlerinnen frauenspezifische Fördermöglichkeiten einzuführen, um die Chancengleichheit zu verbessern. Anderer-

seits hat die Einführung der Juniorprofessur (unterschiedlich in den einzelnen Fächerkulturen) verstärkt neue Wege ohne Habilitation eröffnet, die auch von Frauen bevorzugt wahrgenommen werden.

Tabelle 4: ProfessorInnen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (am Stichtag: 01.12.2007; Ist-Personal)

Fakultät für	HochschullehrerInnen*				JuniorprofessorInnen		
	gesamt	Männer	Frauen	% Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Maschinenbau	17	16	1	5,88	1		1
Verfahrens- und Systemtechnik	12	12		0,0	3	3	
Elektrotechnik und Informationstechnik	16	16		0,0			
Informatik	18	16	2	11,1	1	1	
Mathematik	16	16		0,0	1	1	
Naturwissenschaften	15	14	1	6,7	1	1	
Medizin	66	61	5	7,6			
Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften	44	32	12	30,0	3	2	1
Wirtschaftswissenschaft	19	16	3	15,8	3	1	2
Gesamt	223	199	24	11,5	13	9 70%	4 30%

* Professorinnen und Hochschuldozentinnen

Der Anteil der Professorinnen (Tab. 4) an der Otto-von-Guericke-Universität entspricht der speziellen Situation einer technisch orientierten Universität und ist auf jeden Fall verbesserungsfähig. Auffällig dabei ist, dass besondere Anstrengungen unternommen worden sind, den Anteil der Frauen mit einer Juniorprofessur zu erhöhen. Dieser entspricht mit 30 % bereits dem als Ziel für Professuren festgelegten Anteil.

Tabelle 5: Gruppen der ProfessorInnen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (am Stichtag: 01.12.2007; Ist-Personal)

Fakultät für	Hochschullehrer					Hochschullehrerinnen				
	C4	C3	C2	W2	W3	C4	C3	C2	W2	W3
Maschinenbau	11	3	1		1		1			
Verfahrens- und Systemtechnik	9	3								
Elektrotechnik und Informationstechnik	6	6		1	3					
Informatik	9	4	1	1	1	1	1			
Mathematik	9	3	2	1	1					
Naturwissenschaften	7	6			1	1				
Medizin	32	20	9			1	1	3		
Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften	12	13	2	1	4		8	4		
Wirtschaftswissenschaft	12	2		1	1	2				1
Gesamt	107	60	15	5	12	5	11	7		1

(% der jeweiligen Gruppe)	(95,5)	(84,5)	(68,2)	(100)	(92,3)	(4,5)	(15,5)	(31,8)	(0,0)	(7,7)
---------------------------	--------	--------	--------	-------	--------	-------	--------	--------	-------	-------

Betrachtet man die einzelnen Gruppen von Professoren (Tab. 5), so fällt auf, dass in der Gruppe der C4-Professuren der Anteil der Frauen am geringsten ist. Das entspricht von der Tendenz her dem Bundesdurchschnitt, ist aber bei der Berufungspolitik auf W3-Professuren unbedingt zu verbessern.

Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit

(Stärken – Schwächen – Analyse)

Teilhabe der Frauen an der Gremienarbeit in der Universität

In den entscheidungsrelevanten Gremien (Senat, Fakultätsräte, Kommissionen) unserer Hochschule sind Frauen unterrepräsentiert. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation sind vorgesehen. Eine deutliche Erhöhung des Anteils in den Gremien sowie die Beteiligung von Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommissionen ist zukünftig zu berücksichtigen. Dadurch soll rechtzeitig auf die Durchsetzung des Gender mainstreaming-Ansatzes geachtet werden.

Eine besonders bedeutsame Maßnahme ist, den Anteil der Frauen in den Gremien, die über Berufungen zu entscheiden haben, zu erhöhen. Dazu wurde im Gleichstellungsplan der Universität festgelegt, „dass der Berufungskommission neben der Gleichstellungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin der jeweiligen Fakultät mindestens drei weitere stimmberechtigte Frauen angehören sollen, eine davon soll Professorin sein. Jede Ausnahme ist mit der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät abzustimmen. Das Votum der Gleichstellungsbeauftragten ist gemäß § 36 Abs. 5 HSG LSA dem Berufungsvorschlag beizufügen.“

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, um Frauen insbesondere für Professoren- und Wissenschaftlerstellen zu gewinnen. Dazu ist im Plan zur Gleichstellung formuliert: „Bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in die Stellenausschreibungen grundsätzlich der Hinweis aufzunehmen, dass Frauen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben. Es ist darauf zu achten, dass Formulierungen der Stellenausschreibungen den Vorschriften des AGG entsprechen und eine Gleichbehandlung der Bewerberinnen und Bewerber ermöglicht. Unterrepräsentation eines Geschlechts in bestimmten Berufsgruppen kann ein sachlicher Grund sein, der eine Bevorzugung einer Gruppe von Bewerbern begründet.“

Bei der Ausschreibung Stellen werden weitergehende Verteiler oder Netzwerke genutzt, um Frauen gezielt auf Ausschreibungen aufmerksam zu machen.

Für die Auswahl gilt § 4 des Frauenförderungsgesetzes 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. Die Gleichstellungsbeauftragten werden in den Entscheidungsprozess konsequent einbezogen.

Im Falle von Berufungen sollen Frauen zumindest in der Anzahl zum Probevortrag eingeladen werden, die ihrem Anteil an der Zahl der Bewerbungen entspricht, wenn sie formal die Ausschreibungskriterien erfüllen. Unterschiede in den Lebensläufen von Männern und Frauen sind zu beachten. Es ist im Protokoll festzuhalten, wie diese unterschiedlichen Bedingungen bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen berücksichtigt wurden. Im „audit

familiengerechte hochschule“ wurde korrespondierend dazu die Anerkennung der Familienphase bei Berufungen definiert.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden über die Stellenausschreibung rechtzeitig zu informieren. Eine Stellenbesetzung (sowohl Haushalts- als auch drittmittelfinanzierte Stellen) ohne die schriftliche Stellungnahme der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten wird nicht vorgenommen.

Dabei sind bei den BewerberInnen Erziehungszeiten im Rahmen der Berufsfristen gem. § 47 Abs. 2 HRG zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sollen die Evaluierungsfristen verlängert bzw. angepasst werden. Im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule" wurde festgelegt, dass die Kriterien bei Besetzungsverfahren überarbeitet und verändert werden. Die für die Wahrnehmung von Führungs- und Steuerungsaufgaben erforderliche soziale Kompetenz ist bei Stellenbesetzungen zu beachten. Der besondere Stellenwert dieser Anforderungen wird in den Stellenausschreibungen hervorgehoben und muss bei der Auswahlentscheidung beachtet werden. Die Berücksichtigung dieser Kriterien muss sichtbar gemacht werden.

Besondere Förderung von Studentinnen im Rahmen des Studiums

Spezielle Maßnahmen zur Förderung der Studentinnen während des Studiums sind nicht erforderlich, da Frauen schneller, effizienter und mit besseren Noten als die Männer studieren. Die Probleme für die Studentinnen ergeben sich dann, wenn über Berufskarrieren nachgedacht wird und entsprechende Wege geebnet werden.

Universitätsoffene und fakultätsinterne Veranstaltungen und Diskussionsrunden unter der Leitung weiblicher Hochschullehrer im Sinne der positiven Vorbildwirkung werden für die gezielte Förderung leistungsstarker Studentinnen genutzt.

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

Derartige Veranstaltungen werden von den Studentinnen gut angenommen und werden in immer mehr Fakultäten eine jährliche Tradition. Das gilt auch für die sehr nachgefragten Coaching-Seminare von Promovendinnen aller Fakultäten der Universität.

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg führt regelmäßig eine Evaluation hinsichtlich der erfolgreichen Beendigung der Qualifikationsvorhaben durch, die durch Graduiertenstipendien gefördert wurden.

Unterstützung von studierenden Eltern

Für Studierende, die auch Elternfunktionen wahrnehmen und so hohen zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind, wird im Rahmen einer familienfreundlichen Universität eine flexible Behandlung der Studienbedingungen (wie Teilzeitstudium) ermöglicht. Diese Bedingungen finden prinzipiell auch in den Prüfungs- und Studienordnungen Niederschlag.

Die Möglichkeit, individuelle Sonderstudienpläne zu vereinbaren, wird Studierenden mit familiären Pflichten eröffnet. Daneben müssen folgende Grundsätze Beachtung finden:

- Im Rahmen der Lehrveranstaltungsplanung ist das prüfungsrelevante Lehrangebot so zu gestalten, dass die Teilnahme unter Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen möglich ist.

- Bei der Vergabe von Prüfungsterminen sollten familiäre Belastungen Berücksichtigung finden. Dieses Verfahren sollte in den Prüfungsordnungen dokumentiert werden.
- Die in den Prüfungsordnungen enthaltenen Bestimmungen zu Fristen insbesondere bei Mutterschutz und Nachteilsausgleich sind hinsichtlich ihrer Regelungen bei studierenden Eltern flexibel zu handhaben.

Studierenden Eltern, die wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind, wird im Bedarfsfall eine individuelle Beratung durch das Studiendekanat, die Prüfungsämter sowie die Studiendekane der Fakultäten gewährt. Dazu erfolgt eine enge Kooperation mit dem Studentenwerk. Zur Vermeidung primär familienbedingter Studienabbrüche wird die Möglichkeit der Beurlaubung oder die Inanspruchnahme eines Freisemesters, um Elternzeit in Anspruch zu nehmen, geprüft. Auf das Studentenwerk wird Einfluss genommen, die psychologische Beratung, insbesondere für Studierende mit Elternpflichten, weiter auszubauen. Falls erforderlich wird die Universität eigene Angebote einrichten. Zudem sind in den Fakultäten Ansprechpartner (Familienbeauftragte) für Studierende und MitarbeiterInnen mit Kindern benannt.

3. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Die Otto-von-Guericke-Universität hat 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.

1. Nachhaltige Sicherung der Teilhabe der Frauen an der Leitung und Führung und an den Entscheidungsgremien der Universität
 - Gezielte Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit
 - Förderung der Bereitschaft der Frauen zur Übernahme von Leitungsfunktionen (wie Rektor, Prorektoren, Dekane, Prodekanen) bis ein dem Kaskadenmodell entsprechender Anteil erreicht wird
2. Erhöhung des Professorinnenanteils auf ein Drittel
 - Gewinnung von Studentinnen in den Fächern, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind
 - Nachwuchsförderung z.B. durch gezielte Unterstützung bei der Beantragung Forschungsmitteln, Einführung von Mentoringprogrammen,
 - Bevorzugung von Frauen als Vertretungsprofessorinnen
 - Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren
 - Monitoring der Berufungsverfahren
3. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Realisierung der Zielvereinbarung des Audits familiengerechte hochschule
 - Sensibilisierung aller Mitarbeiter für die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Familienklima an der Universität, Beratungszeiten, Lage von Lehrveranstaltungen)
 - Analyse der Bedürfnisse der forschenden und studierenden Eltern
 - Bereitstellung von Möglichkeiten der Kinderbetreuung auf dem Campus z. B. durch Wickelräume und -möglichkeiten, stundenweise Notfallbetreuung u.ä.

4. Maßnahmepaket

Für das Büro für Gleichstellungsfragen wird eine halbe Sekretärin bereitgestellt, für die ein Finanzvolumen von ca. 20.000 € jährlich vorgehalten wird. Daneben werden Mittel für Büromaterial, Weiterbildungen und Honorare in Höhe von ca. 3.600 Euro jährlich bereitgestellt.

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.

Die Universität hat seit Jahre 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 €)

- Des Weiteren wird im Rahmen der Weiterbildung eine Reihe von Kursen zur Durchsetzung und Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen durch die Universität nicht nur finanziert. Die MitarbeiterInnen werden für diese Veranstaltungen auch freigestellt. Solche Lehrgänge sind unter anderem:

Zur Erhöhung der sozialen Kompetenzen der Führungskräfte:

- Wege aus der Krise - Strategien zur Bewältigung von Krisen in der Hochschul- und Wissenschaftskarriere
- Neu als Führungskraft - Training für neu berufene Professoren/-innen und Führungskräfte in der Hochschule
- Beratungen und Sitzungen effizient führen

- Überarbeitung der Berufungskriterien und Berufungsverfahren:
 - Einarbeitung einer Familienkomponente bei der Berücksichtigung von Zeiten
 - Klare Kriterienfestlegung vor Kenntnis der Bewerber zur Erhöhung der Objektivität
 - Höchstmögliche Transparenz der Verfahren
 - Verpflichtung zur Weiterbildung auf dem Gebiet von gender mainstreaming für neuberufene ProfessorInnen
- Einführung eines Mentoring-Programmes zur der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- In der Medizinischen Fakultät ist Abschlussförderung von Promotionsvorhaben eingeführt worden, die unter anderem die als Nachteilsausgleich für die von Studium, Beruf und Familie belasteten Promovendinnen genutzt wird.
- Unterstützung von Frauen z.B. bei der Vorbereitung von Forschungsanträgen (DFG) durch die Nutzung verschiedener Fonds oder auch bei Verfahrensfragen durch Kurse
- Gender Aspekte bei der leistungsorientierten Mittelvergabe berücksichtigen mit kontinuierlicher Erhöhung des Anteils an den leistungsorientierten Mitteln
 - Entwicklung eines Kriterienkatalogs
- Beteiligung der Alumni-Abteilung zur Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in die Netzwerke
- Durchsetzung der Zielvereinbarung im Rahmen des audits „familiengerechte hochschule“

- Einrichtung eines Familienbüros zur besseren Durchsetzung Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5. Strukturelle Verankerung in der Hochschule/Nachhaltigkeit

An der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ist eine Gleichstellungsbeauftragte ehrenamtlich tätig, die zu 50 % von ihrer Tätigkeit freigestellt ist. Sie wird von einem Büro mit einer halben Sekretärin unterstützt. Die dezentralen, ebenfalls ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen bilden gemeinsam die Kommission für Gleichstellungsfragen. Das entspricht den Vorgaben des gültigen HSG-LSA. Die Sitzungen, die in regelmäßigen Abständen stattfinden, dienen

- der Information und Kommunikation über die Gleichstellungsproblematik
- dem Monitoring der Gleichstellungsarbeit an der Universität
- dem Erfahrungsaustausch und der Abstimmung
- zweimal jährlich der Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten

Im Dezernat Personalwesen wird im Rahmen der Personalentwicklung und der Erstellung von genderrelevanten Statistiken die Umsetzung des Gleichstellungsplanes auf Arbeitsebene überwacht. Im Bereich Personalentwicklung werden Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch Führungskräfte-seminare für Professoren vorgehalten.

Die Fördermaßnahmen der Universität für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sollten verstärkt auch für die Postdoc-Phase genutzt werden, da in dieser Phase die Möglichkeiten sehr gering sind, Frauen über Projekte und Stellen zu fördern.

Ein weiteres Instrument ist die Besetzung der „Dorothea-von-Erxleben-Professur“, die jeweils für zwei Semester ausgeschrieben wird, um Frauen die Chance zu geben, sich für das Tätigkeitsfeld einer Professur zu bewähren.

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

Das Leitbild der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg wurde um den Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit ergänzt.

6. Qualitätsmanagement

Die Universität macht es sich zur Aufgabe, die Fortschritte auf dem Gebiet der Verwirklichung der Chancengleichheit abrechenbarer zu gestalten und durch ein regelmäßiges Monitoring durch die Kommission für Gleichstellungsfragen einmal hinsichtlich des Erreichens der Ziele an Frauenanteilen und der Maßnahmen zur Verbesserung derselben.

Durch Einbeziehung der Studierenden kann die Durchführung der Maßnahmen besser beobachtet werden, um gezielt und zeitnah einzugreifen.

Durch die Gleichstellungskommission wird Entwicklung eines Informationssystems zur Überwachung der Ziele des Gleichstellungsplanes initiiert. Alle zwei Jahre Berichterstattung zur Erfüllung der Ziele und Präzisierung bzw. Fortschreibung

Regelmäßige Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Informationsaustausch, Kontakte zu den GB der anderen Hochschulen des Landes. So sollen Lücken und Schwerpunkte erkannt werden, die dann in die Gleichstellungspläne aufgenommen werden.

Die Berichterstattung im Senat über die Realisierung der Gleichstellungsziele erfolgt regelmäßig.

Anlagen:

Bericht Audit von 2007

Gleichstellungsplan der Otto-von-Guericke-Universität

Themenkatalog Frauenpraktikum