

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Gleichstellungskonzept

2018 – 2025



Herausgegeben vom Rektorat der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Senatsbeschluss: 18. April 2018

Konzeption und Redaktion: Rektoratskommission für Chancengleichheit, Büro für
Gleichstellungsfragen

Universitätsplatz 2
39106 Magdeburg

Inhalt

| | |
|---|----|
| Präambel | 1 |
| 1 Gleichstellungspolitische Zielstellung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg – von der Einzelförderung zur Gleichstellungsstrategie..... | 2 |
| 2 Strukturen für eine Wissenschaftskultur der Vielfalt (Rahmenziel 1)..... | 5 |
| 2.1 Gleichstellung als universitäre Querschnittsaufgabe | 5 |
| • Kommunikationsstrukturen und Sichtbarkeit von Gleichstellungsmaßnahmen | 5 |
| • Ausbau der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal | 7 |
| • Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung | 8 |
| 2.2 Bereichsspezifische Gleichstellungsziele und Maßnahmen | 10 |
| 2.3 Qualitätssicherung durch Monitoring mit Geschlechterperspektive | 11 |
| 3 Attraktivität des Hochschulstandortes als Studien- und Arbeitsort (Rahmenziel 2)..... | 13 |
| 3.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration..... | 13 |
| • Geschlechtersensible Universitätsorganisation | 14 |
| • Geschlechtersensible Studienorganisation..... | 15 |
| • Chancengerechtigkeit innerhalb wissenschaftlicher Karrieren durch Transparenz und Planbarkeit | 16 |
| 3.2 Innovationspotenzial der Genderforschung | 19 |
| • Rezeption von Genderstudien zur MINT-Rekrutierung | 20 |
| • Ausbau eigener, inter- und fachdisziplinärer Genderforschung | 20 |
| • Integration von gendersensiblen Forschungsthemen in die Lehre | 21 |
| 4 Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung (Rahmenziel 3) | 23 |
| 4.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen | 24 |
| • Erhöhung der Frauenanteile durch fakultätsspezifische Zielquoten, Geschlechterparität in Leitungsebenen und Gremien durch transparente und gendersensible Personalentwicklung | 24 |
| • Implementierung institutioneller Routinen zur aktiven Rekrutierung beginnend mit Studierendenwerbung bis zur Professur | 25 |
| • Work-Life-Balance unterstützende und familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen als Qualitätsmerkmal | 26 |
| 4.2 Herausforderungen und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie | 27 |
| 5 Anhang | 28 |
| 5.1 Organigramm zu Strukturen der Gleichstellungspolitik und -arbeit | 28 |
| 5.2 Verzeichnis der Abbildungen | 29 |

Präambel

Das vorliegende zentrale Gleichstellungskonzept soll den Prozess von Einzelprojekten in Richtung einer gendersensiblen Hochschulsteuerung mit strukturellen Veränderungen begleiten. Die OVGU hat erkannt, dass es, um die gläserne Decke bei der Karriere von Frauen durchlässig zu machen, struktureller Maßnahmen bedarf. Das Konzept soll allen Universitätsmitgliedern die zentrale Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ einer modernen und verantwortungsvollen Universität mit ihren Chancen und Potenzialen für Exzellenz, Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität verdeutlichen. Es soll außerdem dazu motivieren aktiv daran mitzuwirken. Hierzu wird das Gleichstellungskonzept der OVGU als mitwachsendes Dokument verstanden, das anhand von bereichsspezifischen Bedarfe, rechtlichen Anforderungen, dem Kaskadenmodell und dem möglichen Stellenkorridor reflektiert und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Die Mitglieder der Universität haben mithilfe des Professorinnenprogramms des Bundes und auf der Grundlage der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG seit 2007 eine Verankerung gleichstellungsorientierter Ziele in den Strukturen der OVGU angestoßen und bereits nachhaltige Veränderungen bewirkt. So wurde „Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie als verbindliche Vorgaben“ im Leitbild der OVGU verankert und durch den Familienkodex in konkrete Maßnahmen überführt. Zudem fließen Selbstverpflichtungen zur Gleichstellung in die Grundordnung und die Zielvereinbarung mit dem Land Sachsen-Anhalt und sehr differenziert in den aktuellen Hochschulentwicklungsplan (Laufzeit bis 2025) mit ein. Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sollen an der OVGU vorbildhaft gelebt werden und dadurch auch außerhalb von Universitätsstrukturen wirken.

Aus den Profilschwerpunkten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg:

Die Studierenden und Mitarbeitenden sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Behinderung zusammen chancengerecht lernen, forschen und arbeiten können.¹

Mein Dank gilt der Kommission für Chancengleichheit, die das Rektorat bei der Entwicklung und Implementierung von neuen Strukturen zum Erzielen von Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität berät und unterstützt. Das Engagement der Mitglieder hat maßgeblich die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit zu einer universitären Gleichstellungsstrategie erst möglich gemacht.



(Foto: Anja Sinang)

Monika Brunner-Weinzierl

Prof. Dr. Monika Brunner-Weinzierl,
Prorektorin für Forschung, Technologie und Chancengleichheit der OVGU

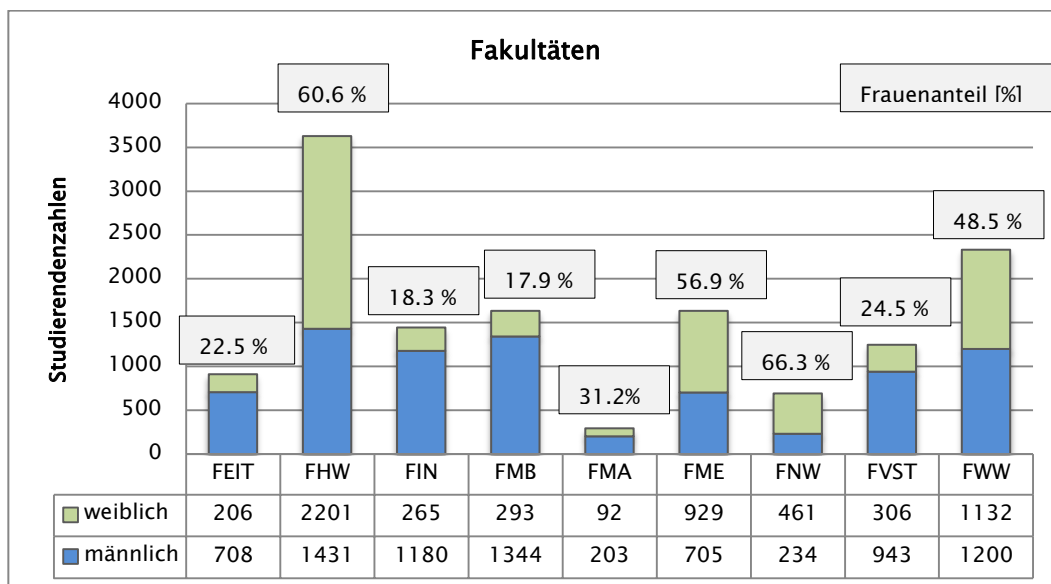
¹ Profilierungsschwerpunkte der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,
online <www.ovgu.de/Universität/Im+Portrait/Profilierungsschwerpunkte.html>

1 Gleichstellungspolitische Zielstellung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg – von der Einzelförderung zur Gleichstellungsstrategie

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) feiert 2018 ihr 25-jähriges Bestehen aus einem Zusammenschluss der damaligen Magdeburger Technischen Universität, der Pädagogischen Hochschule und der Medizinischen Akademie und zählt damit zu den jüngsten Universitäten Deutschlands. Mit neun Fakultäten und ca. 14.000 Studierenden ist sie herausgefordert ihren Platz als ein universitäres Zentrum der Lehre und Forschung in Sachsen-Anhalt zu behaupten und bestrebt ihr internationales Renommee weiter auszubauen. Demgemäß werden der Erhalt von Traditionen und die Ermöglichung von Innovationen über die durch den Wissenschaftsrat empfohlenen Profilierungen der MINT-Disziplinen unter Berücksichtigung gesellschaftlicher und kultureller Transformation vorangetrieben, um sich erfolgreich im (inter-)nationalen Wettbewerb zu behaupten.

In Leitbild und Grundordnung der OVGU sind Chancengleichheit (1993) und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (2006) verankert. Die aktive Umsetzung von Chancengerechtigkeit durch strukturelle und personelle Maßnahmen ist damit als hochschulpolitische Querschnittsaufgabe definiert und Gender Mainstreaming stellt einen grundlegenden Bestandteil in allen administrativen Prozessen, bei der Profilbildung in Forschung und Lehre und bei der Qualitätssicherung dar. Die Zielvereinbarung zwischen der OVGU und dem Land Sachsen-Anhalt (2015–2019) konkretisiert diese Gleichstellungspostulate mit der Verpflichtung zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der im Landesprogramm geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt definierten Zielzahlen mittels Kaskadenmodell (Wissenschaft) und Quoten (Verwaltung).

Abbildung 1: Prozentualer Frauenanteil an Studierenden nach Fakultäten im WS 2017/2018



Quelle: Berechnungen nach amtl. Statistik der OVGU Stand 10/2017

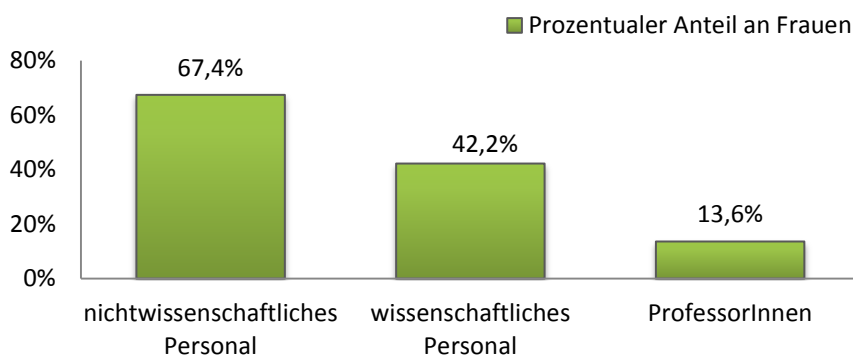
Mit dem ingenieur- und naturwissenschaftlichen Profil der OVGU gehen besondere gleichstellungspolitische Herausforderungen einher. Es zeigt sich eine geringere Nachfrage weiblicher Studierender aufgrund einer traditionell geschlechtsspezifischen Konnotation von

Studiengängen, so dass sich junge Frauen und Männer bei ihrer Berufswahl noch immer an „vermeintlichen Männer- und Frauenberufen“² orientieren. (Abbildung 1).

Es erfordert seitens der OVGU verstärkte Anstrengungen, den Frauenanteil bei Studierenden der MINT-Fächer, bei Post-Docs und Professuren zu erhöhen, indem Barrieren in der wissenschaftlichen Laufbahn identifiziert und abgebaut werden müssen. Die Bemühungen der letzten Jahre durch geschlechtersensible Werbungs- und Rekrutierungsmaßnahmen (bspw. Projekte zur Studienorientierung im MINT-Bereich wie FEMININ, IntoMINT oder ein gendersensibler Berufungsleitfaden) und Frauenfördermaßnahmen müssen weiter intensiviert werden.

Der Anteil an Professorinnen liegt mit lediglich 13,6% deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 23% und zeigt ein alt bekanntes Bild: je höher die Qualifizierungsstufe, desto weniger Frauen sind vertreten (Abbildung 2).

Abbildung 2: Prozentualer Frauenanteil auf verschiedenen Qualifizierungsstufen³



Quelle: Berechnungen nach amtl. Statistik der OVGU vom 01.12.2017

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sieht insbesondere auf professoraler Ebene signifikanten Handlungsbedarf und will weiterhin aktiv dazu beitragen, dass Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft nicht als Nischenthema verstanden wird, sondern dass ihre Potenziale für wissenschaftliche Exzellenz und Qualität erkannt werden. Der universitäre Wissenschaftsbetrieb profitiert, wenn Leitungsebenen für Wissenschaftlerinnen attraktiv gestaltet und der Abbau von strukturellen Barrieren im ‚Wettbewerb um die besten Köpfe‘ vorangetrieben werden.

² Vgl. Lojewski, Johanna (2011): Geschlecht und Studienfachwahl – fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen, In: Bornkessel, Philipp/Asdonk, Jupp (Hrsg.): Der Übergang Schule – Hochschule. Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II, Wiesbaden: VS-Verlag, 279–348.

³ Die Zahlen beziehen sich auf haushaltsfinanziertes Personal (inkl. Medizinische Fakultät), d.h. Personaldaten aus befristeten Drittmittelprojekten wurden nicht berücksichtigt.

Den aktuellen wissenschafts- und bildungspolitischen Positionierungen von DFG, Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaftsrat folgend zielt die OVGU zukünftig darauf ab, Gleichstellung nicht primär durch Einzelziele und Sondermaßnahmen umzusetzen, sondern *alle* Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse der Universität zu analysieren, etwaige Folgen für die Situation der Geschlechter zu reflektieren und in eine Gesamtstrategie münden zu lassen. Die Gleichstellungspolitik der Universität vollzieht sich auf zwei Veränderungsebenen:

- (1) Strukturelle Veränderungen im Kontext neuer Steuerung zur Implementierung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und
- (2) Veränderungen bei fakultäts- und bereichsspezifischen Prozessen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in Studium, wissenschaftlichen Karrierewegen und universitären Beschäftigungskulturen.

Diese doppelte Bezugnahme auf Gleichstellungsstrukturen und Chancengerechtigkeitsprozesse als organisationale Gleichstellungsstrategie der OVGU (2018 bis 2025) differenziert sich in drei Rahmenziele und deren Fokussierungen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Zentrale Gleichstellungsstrategie der OVGU mit drei Rahmenzielen



2 Strukturen für eine Wissenschaftskultur der Vielfalt (Rahmenziel 1)

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg interagiert innerhalb der zunehmenden Heterogenität und Vielfalt moderner Gesellschaften aufgrund des demografischen Wandels, unterschiedlicher Lebensweisen, wachsender Internationalisierung und wettbewerbsorientierter Mobilität ihrer Mitglieder und verpflichtet sich Strukturen zu schaffen, welche die Anerkennung und den respektvollen Umgang mit Diversität ermöglichen und einfordern. Innerhalb dieser Entwicklung zu einer Wissenschaftskultur der Vielfalt⁴ fokussiert die Gleichstellungsarbeit drei Strukturbereiche:

- 2.1 Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Universität
- 2.2 Entwicklung bereichsspezifischer Gleichstellungsziele und Maßnahmen durch die Fakultäten, Verwaltungseinheiten und zentralen Einrichtungen
- 2.3 Etablierung eines gendersensiblen Monitorings zur datenbasierten Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und Qualitätssicherung

2.1 Gleichstellung als universitäre Querschnittsaufgabe

Die Universität vollzieht mit dem Gleichstellungskonzept die Entwicklung zu einer universitären Gesamtstrategie zur Herstellung von Chancengerechtigkeit. Sie steht mit Engagement für demokratische Grundwerte ein und wird Gleichstellung politisch und regional einfordern sowie als öffentliche Bildungseinrichtung mit gesellschaftlichem Auftrag und Verantwortung konsequent umsetzen. Dabei sind Potenziale von Inklusion, Internationalisierung, Nachhaltigkeit ebenso wie die der Gleichstellung der Geschlechter differenziert zu beschreiben, mit evaluierbaren Strategien und Maßnahmen zu untermauern und deren innovative Kraft nutzbar zu machen. Durch konsequenten Abbau von strukturellen Barrieren und sozialen, oftmals verdeckten Ausgrenzungsmechanismen soll ein Klima offener Diskursvielfalt gelebt werden.

Folgende zentrale Maßnahmen einer geschlechtersensiblen Kultur der Vielfalt werden intensiviert:

- (1) Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zwischen Akteur*innen der Gleichstellung nach innen und außen sowie Erhöhung der Sichtbarkeit ihrer Maßnahmen
- (2) Ausbau der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal
- (3) Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung

- Kommunikationsstrukturen und Sichtbarkeit von Gleichstellungsmaßnahmen

Die im Jahr 2010 gegründete Rektoratskommission für Chancengleichheit übernimmt die Koordination der Gleichstellungspolitik und -arbeit an der Universität, um bestehende Entscheidungs- und Prozessstrukturen stärker aufeinander abzustimmen und Informationsflüsse zu verstetigen. Ziel ist es, die etablierten Fördermaßnahmen und Gleichstellungsaktivitäten für Frauen und Männer durch das moderierte Zusammenwirken von Top-Down- und Bottom-Up-Prozessen zu erweitern und perspektivisch auf vielfältige Diversitätsaspekte auszuweiten.

⁴ Vgl. Gender 2020 – Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur, online <<http://www.gender2020.de>>

Interne und externe Kommunikationsstrukturen sollen durch eine eindeutige und effektive Abstimmung aller Akteur*innen mittels strategischer Bündelung von Verantwortlichkeiten, Strukturen und Maßnahmen optimiert werden (vgl. Organigramm im Anhang). Die Sichtbarkeit von erfolgreicher Gleichstellungsarbeit und ihrer Entscheidungsbefugnisse sowie die inhaltliche Arbeit zur Gleichstellung und Genderforschung sollen kontinuierlich und öffentlichkeitswirksam erhöht und hierdurch Vernetzungen erleichtert werden. Letztere werden zudem erweitert durch das Women-in-Science-Netzwerk, Newsletter, Rundbriefe u.a. der Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit und durch das landesweite Netzwerk des ESF-Projekts FEM POWER und dem dazugehörigen Gender Campus Sachsen-Anhalt. Aus diesem Netzwerk ist seit 2018 eine Online-Plattform⁵ hervorgegangen, die sowohl Aktivitäten und Veranstaltungen zu Gender, Genderforschung, Chancengleichheit, Diversity und Feminismus im Hochschulkontext bündelt, dem Austausch dient und einen leichten Zugang zu relevanten Informationen bietet. Die Zusammenarbeit aller Hochschulen des Landes ist überaus konstruktiv, eine Ausweitung der Kooperation mit weiteren Akteur*innen aus Bildung und Politik ist angestrebt. Die OVGU verpflichtet sich, Veranstaltungen des Magdeburger Gender Campus über die Laufzeit des FEM POWER Projekts hinaus ab 2023 fortzuführen und damit die Bandbreite des Engagements für Geschlechtergerechtigkeit an der OVGU und in Sachsen-Anhalt zu erweitern.

Abbildung 4: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe: Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen

aktueller Stand bzw. kurzfristig umzusetzende Zielstellungen

Erweiterung der Aufgabenbereiche der Rektoratskommission Chancengleichheit: strategische Bündelung von Zielen, Strategien und Gleichstellungsmaßnahmen, Evaluation und Verstetigung (Gendermonitoring)

Neuordnung der gewachsenen Gleichstellungsbereiche mit transparenter Zuordnung der Verantwortlichkeiten

Maßnahmen

Öffentlichkeitswirksame Bündelung von Verantwortlichkeiten, Strukturen, Maßnahmen

Erhöhung des medialen Zugangs zu Genderthemen über Newsletter und Social Media

Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im Kontext des Magdeburg Gender Campus und des Gender Campus Sachsen-Anhalt (Veranstaltungen, Vorträge, Netzwerkbildung, Publikationen, Informationsmaterial etc.)

mittel- und langfristige Ziele

Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit und Förderung von Genderkompetenz auf allen Ebenen

Verdeutlichung von Innovationspotenzialen der Genderforschung und Gleichstellung

Integration von weiteren Diversitätsaspekten - Stärkung von Kooperationen und partizipativen Entscheidungsprozesse

Maßnahmen

Stärkeres Einbeziehen der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Leitungs- und Lenkungsgremien

Weiterbildungsmaßnahmen mit Genderperspektive für alle Hochschulangehörigen

⁵ Gender Campus Sachsen-Anhalt, Online-Plattform, online <<http://www.fempower-lsa.de/gendercampus.html>>

- Ausbau der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal

Die universitäre Zuständigkeit für die Realisierung von Chancengerechtigkeit ist umfassend im 2014 vereinbarten *Familienkodex der OVGU*⁶ dokumentiert. Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg gehört zu den Unterzeichnern der Charta ‚Familie in der Hochschule‘ und bekräftigt damit ihr Bewusstsein für ihre gesellschaftliche Verantwortung als Bildungs- und Lebensort samt Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben als Selbstverständnis. Zielstellungen sind die Durchsetzung von Familiengerechtigkeit bei der Verankerung in den Grundstrukturen, in der Studien- und Personalpolitik sowie durch Verständnis von Führungskräften für Studien- und Arbeitsbedingungen. Das Qualitätskriterium Familienfreundlichkeit wird in allen Entscheidungsprozessen sowie im organisatorischen und individuellen Handeln verfolgt. Mit dem Familienkodex verpflichtet sich die OVGU die Rahmenbedingungen für eine grundsätzlich familienfreundliche Studien- und Personalpolitik weiter auszubauen. Die eigens hierfür eingesetzte hauptamtliche Familienbeauftragte mit eigenem Budget verantwortet neben infrastrukturellen Veränderungen (Wickelräume und -möglichkeiten, Eltern-Kind-Zimmer, barrierefreie Zugänge etc.) die wachsende Kultur der Familienfreundlichkeit über drei sich ergänzende Angebotsbereiche:

- (1) stärkere Etablierung flexibler Arbeitszeitmodelle und familienfreundlicher Arbeitsorganisation für Studierende und Personal
- (2) Sensibilisierung von Führungskräften
- (3) Unterstützung heterogener Lebensentwurfsgestaltungen.

Die OVGU entwickelt nicht erst seit der Erstauditierung zur ‚familiengerechten Hochschule‘ die gezielte Umsetzung *flexibler Arbeitszeit- und Studienmodelle*. Die flächendeckende Möglichkeit für alle Beschäftigten zur Nutzung des Gleitzeitmodells ist eine Selbstverständlichkeit. Bekanntmachung und Unterstützung bei der Umsetzung des Teilzeitstudienmodells ist weiter auszubauen. Das Familienbüro bemüht sich mit den Kooperationspartner*innen in Verwaltung und Fakultäten die Möglichkeiten familienfreundlicher Studienorganisation aufzuzeigen, so dass vor allem Studierende mit Kleinkindern nach einem individualisierten Studienplan zum erfolgreichen Studienabschluss gelangen können.

Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung hinsichtlich einer älter werdenden, zu großen Teilen weiblichen Belegschaft in den Verwaltungsbereichen der OVGU nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Gleichzeitigkeit von Pflegeverantwortung und Berufspflichten statistisch gesehen zu. Das Familienbüro will mit geeigneten Modellen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflegeverantwortung bei dieser Doppelbelastung Unterstützung bieten.

Das Ziel der Etablierung einer *familiengerechten Führungskultur* ist eine Querschnittsaufgabe aller am Prozess einer familiengerechten Hochschule beteiligten Personen. Mitarbeitende und Studierende mit Familienaufgaben brauchen Vorgesetzte und Lehrende, die aufgrund der Sonderbelastungen bereit sind individuelle Wege der Karriereplanung zu finden und zu unterstützen. Ebenso muss Führungskräften mit Familienaufgaben selbstverständlich die Möglichkeit einer passgenauen Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich sein. Unterstützende Maßnahmen an der OVGU reichen hier von der Bereitstellung flexibler Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder über das Angebot einer Ferienbetreuung bis hin zur flexiblen Gestaltung von

⁶ Familienkodex der OVGU, online <<http://www.ovgundfamilie.ovgu.de/Basics/Familienkodex+der+OVGU.html>>

Arbeitszeit und -ort für Studierende, Beschäftigte und Führungskräfte mit Familienverantwortung.

Im Sinne einer gelebten und akzeptierten Diversität an der OVGU unterstützt das Familienbüro die *Gestaltung heterogener Lebensentwürfe* der Beschäftigten und Studierenden. Neben der seit Jahren zunehmenden Beratung deutscher und ausländischer Studierender, Promovierender und Beschäftigter mit Kindern liegt ein Augenmerk der zukünftigen Arbeit auf der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren. Dazu wird eine verstärkte Netzwerkarbeit innerhalb der OVGU und mit weiteren Arbeitgeber*innen notwendig, um Doppelkarrierepaare nicht nur wie bisher bei der Wohnungs-, Kindergarten- und Schulplatzsuche zu unterstützen, sondern auch Arbeitsplatzangebote in der Region Magdeburg sichtbar zu machen.

Abbildung 5: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe: Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal

aktueller Stand bzw. kurzfristig umzusetzende Zielstellungen

Familienfreundlichkeit als Qualitätsmerkmal:
flexible Arbeitszeitmodelle und -organisation für Studierende und Personal zum Standard machen
Unterstützung und Wertschätzung heterogener Lebensentwürfe im Sinne von Work-Life-Balance

Maßnahmen

Zielgerechte Umsetzung des Familienkodex als Daueraufgabe

Konsequente Sensibilisierung für Zeiten von Kinderbetreuung bei allen Studienangeboten, Gremien und Dienstaufgaben

Erhöhung der Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe und ihrer möglichen Probleme über regelmäßige Berichte in universitätsinternen und lokalen Medien, Ausstellungen etc.

Aufbrechen von stereotypen Annahmen über Wissenschaftskarrieren, weibliche Führungskräfte oder Männern mit Familienverantwortung und Nutzung von Potenzialen der Vielfalt (Ausstellungen, Medienberichte, Best practice Beispiele, Führungs-Jobsharing etc.)

mittel- und langfristige Ziele

Etablierung einer familiengerechten Führungskultur

Stärkere Berücksichtigung von Pflegeaufgaben im Familienkodex

Ergänzung von Diversitätsperspektiven - Kooperationen zu Akteur*innen der Internationalisierung, Inklusion, Nachhaltigkeit

Maßnahmen

Sensibilisierung von Führungskräften für Familienaufgaben über verpflichtende Fort- und Weiterbildung

Beratung zum Thema Dual Career

Unterstützung aller Universitätsangehörigen mit Familienpflichten - Diversität

Sichtbarmachen unterschiedlicher Vereinbarkeitsmodelle an der OVGU

- Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung

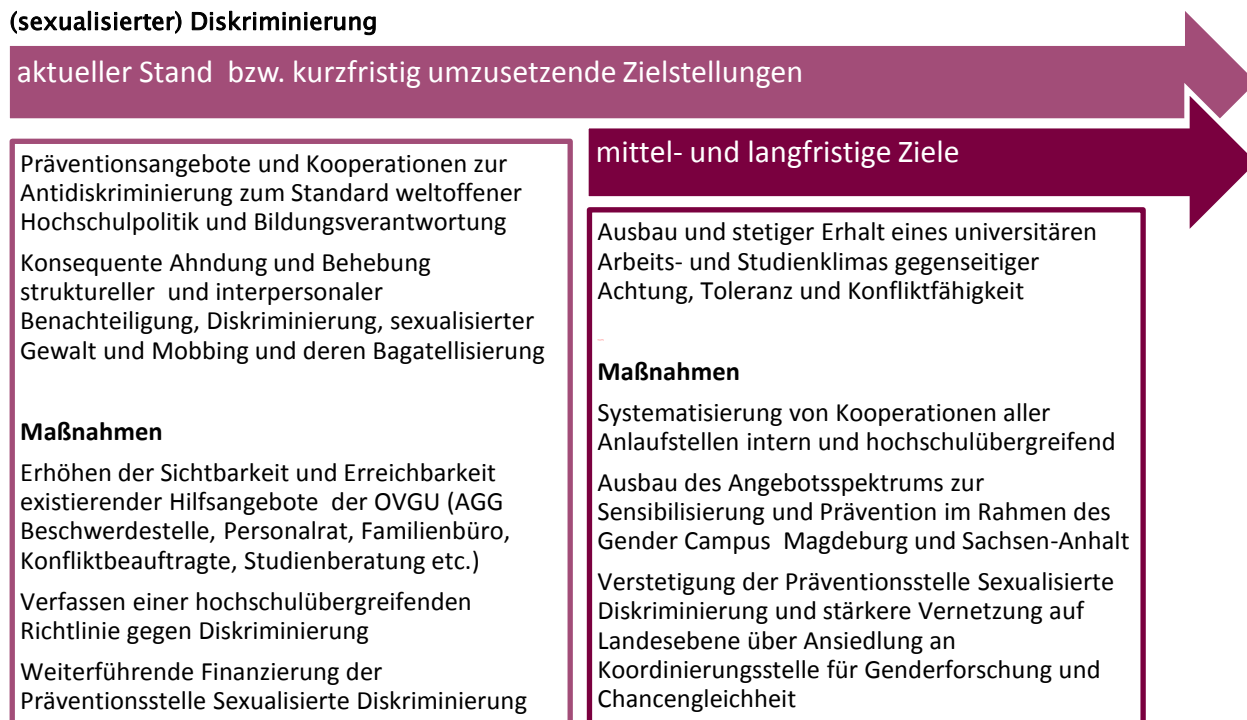
An der OVGU werden Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing, insbesondere auch deren Bagatellisierung, nicht toleriert. Die Universität ist sich der Auswirkungen von Diskriminierungs- und Gewalthandlungen bewusst, steht für eine Vielfalt an Forschungsperspektiven und wirkt einer möglichen Einschränkung von Qualität, Exzellenz und Innovation in der Forschung durch Transparenz und Abbau struktureller Zugangsbarrieren und möglicher Ungleichbehandlungen entgegen.

Im Konfliktfall und zur Beratung stehen den Beschäftigten und Studierenden verschiedene Anlaufstellen wie Personalrat, Familienbüro, Büro für Gleichstellungsfragen, Konfliktbeauftragte

zur Verfügung. Zudem stellen die Studienberatung und Psychosoziale Beratungsstelle des Studentenwerks sowie die Präventionsstelle für sexualisierte Diskriminierung kompetente Kontakt- und Hilfsangebote bereit. Die Sichtbarkeit und Erreichbarkeit der vorhandenen Anlaufstellen ist öffentlichkeitswirksam zu erhöhen.

Im Jahr 2016 wurde auf Initiative des Studierendenrats die Finanzierung der hochschulübergreifenden Präventionsstelle Sexualisierte Diskriminierung⁷ an der OVGU, der Hochschule Magdeburg–Stendal und der Hochschule Harz durch das Studentenwerk befristet ermöglicht. Die Weiterführung dieser Stelle ist dringend angeraten, um Veranstaltungen zur Beförderung des respektvollen und positiven Miteinanders aller Hochschulmitglieder zu etablieren und die Vernetzung der verschiedenen Akteur*innen innerhalb der OVGU sowie landesweit zu verstetigen. Im Vordergrund der Arbeit der Präventionsstelle stehen die konzeptionelle Verortung der Antidiskriminierungsarbeit und spezifische Situationsanalysen. Eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) notwendige Richtlinie zum Umgang mit (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt wird gemeinsam mit den beteiligten Hochschulen vorbereitet. Diese ergänzt die hochschulinterne ‚Dienstvereinbarung zur Konfliktberatung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing und sexueller Belästigung‘⁸, um die Tatbestände sexualisierter Diskriminierung eindeutig zu benennen und Abläufe sowie mögliche Sanktionen in Konfliktfällen transparent zu kommunizieren. Ziel weiterer Veranstaltungen und Kooperationen ist der Ausbau eines universitären Arbeits- und Studienklimas, das von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und Konflikte zulässt, offen anspricht und löst.

Abbildung 6: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe: Respektvolles Miteinander und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung



⁷ Präventionsstelle Sexualisierte Diskriminierung an der OVGU, Hochschule Magdeburg–Stendal, Hochschule Harz, online <<https://www.ovgu.de/praevention.html>>

⁸ Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung vom 25.06.2015, Benachteiligung, Mobbing und sexueller Belästigung unter Hochschulöffentlichen Bekanntmachungen zu Gesundheitsmanagement, Konflikt- und Suchtprävention.

2.2 Bereichsspezifische Gleichstellungsziele und Maßnahmen

Strukturen der Gleichstellung und Prozesse der Geschlechtergerechtigkeit sind trotz ihrer Allgemeingültigkeit je nach Bedarf und identifizierten Barrieren innerhalb der einzelnen Arbeits- bzw. Forschungsschwerpunkte anzupassen. Aufgrund unterschiedlichster Fächerkulturen erhalten die Dekanate der einzelnen Fakultäten und die Leitungsebenen der zentralen Einrichtungen und Verwaltung in den Jahren 2018 und 2019 die Chance, eigene Gleichstellungskonzepte mit bereichsspezifischen Maßnahmen in Anlehnung an das vorliegende, zentrale Gleichstellungskonzept zu entwickeln.

- (1) Die Fakultäten fokussieren die gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur über konkrete Zielvereinbarungen und Zielzahlen sowie den Abbau von disziplinären Barrieren in Forschung und Lehre.
- (2) In zentralen Einrichtungen und der Verwaltung werden Übergangszielzahlen auf dem Weg zu geschlechterparitätischen Stellen- und Gremienbesetzungen auf allen Hierarchiestufen sowie gendersensible Verwaltungsabläufe entwickelt.

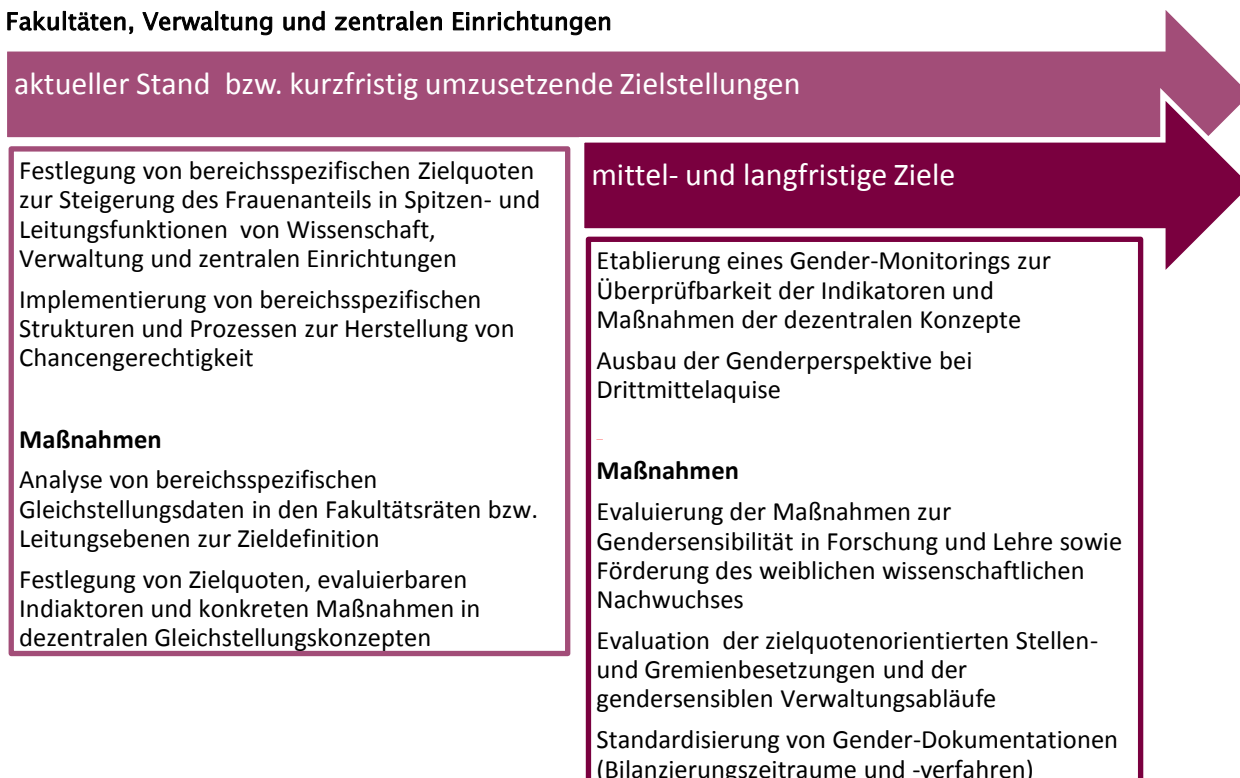
Die Fakultäten, zentralen Einrichtungen und Verwaltungsbereiche bilanzieren künftig zweijährig ihre Gleichstellungsaktivitäten, um ihre bereichsspezifische Gleichstellungsarbeit in Beratung mit der Rektorskommission Chancengleichheit weiterzuentwickeln. Die Kommission begleitet die Fakultäten durch die Evaluation von Maßnahmen der dezentralen Gleichstellungskonzepte, durch eine gesamtuniversitäre Zusammenführung und Analyse der Ergebnisse und Präsentation im Senat, woraus Weiterentwicklungen des zentralen Gleichstellungskonzepts resultieren können.

Durch diese bereichsbezogenen Maßnahmen soll ein messbarer Kulturwandel erfolgen, der die Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität und Exzellenz auf Ebene der Fakultäten nachhaltig positiv beeinflusst. Mit der Einführung von Indikatoren zur Messung von Gleichstellungsmaßnahmen wird nicht nur der Dokumentationspflicht von DFG und Statistikgesetz entsprochen, sondern die Förderchancen und Drittmittelakquise mit Gleichstellungsbezügen für die Fakultäten steigen beträchtlich. „Angesichts des inzwischen hohen Durchdringungsgrads der ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ in den Mitgliedseinrichtungen der DFG und der veränderten Bedeutung der Gleichstellung im Wissenschaftssystem insgesamt empfiehlt sich eine neu akzentuierte Rolle der DFG. Unter Berücksichtigung des Primats der Autonomie ihrer Mitgliedseinrichtungen erscheint es folgerichtig, dass die DFG Gleichstellung künftig intensiver durch ihr konkretes Förderhandeln unterstützt⁹“.

Bei der Erstellung der Konzepte und der Umsetzung der Maßnahmen werden die Dekanate und Leitungsebenen von ihren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beratend begleitet und vom Büro für Gleichstellungsfragen unterstützt.

⁹ Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft: Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen, 20. Februar 2017 in Bonn, S. 5, online <http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2017/stellungnahme_studie_gleichstellungsstandards.pdf>

Abbildung 7: Selbstverpflichtung zur Qualitätssteigerung über Geschlechtergerechtigkeit auf Ebene der Fakultäten, Verwaltung und zentralen Einrichtungen



2.3 Qualitätssicherung durch Monitoring mit Geschlechterperspektive

Ausgangspunkt jeder gelingenden Gleichstellungsstrategie ist die Erhebung und Analyse geschlechterdifferenzierter Daten. Die OVGU hat im Verlauf ihrer Entwicklung die personalen Statistiken stetig differenziert¹⁰. Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden die Universitäten verpflichtet, über die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen zu berichten. Für das ‚Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten‘ des CEWS¹¹ werden ebenfalls Daten zum Stand der Gleichstellung an deutschen Hochschulen erhoben. Mit Inkrafttreten des neuen Hochschulstatistikgesetzes seit März 2016 werden weitere Merkmale in der Studierendenstatistik, der Studienverlaufsstatistik aber auch in Bezug auf die Personalstatistik erhoben. Zusätzlich wird seit 2017 eine gesonderte Promovierendenstatistik erstellt. Die Auswertung dieser Statistiken erfolgt bislang im Senat. Der (Hochschul-)Öffentlichkeit werden Auszüge dieser Daten aufbereitet zur Verfügung gestellt. Seit 2011 wird die Studierendenstatistik für die einzelnen Studienrichtungen geschlechtergerecht geführt, um geeignete Maßnahmen zur Studierendengewinnung und -förderung ergreifen zu können.

Die systematische und organisierte Aufbereitung aller erhobenen Daten soll durch ein zu etablierendes Monitoring mit Gleichstellungsbezug umgesetzt werden, um daraus Zielstellungen und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik und -arbeit an der OVGU abzuleiten. Die Koordination und Systematisierung zur Entwicklung einer Datenerhebungsroutine mit Struktur- und Prozessqualität sowie Analysen mit anschließender Maßnahmenplanung sollen in Verantwortung

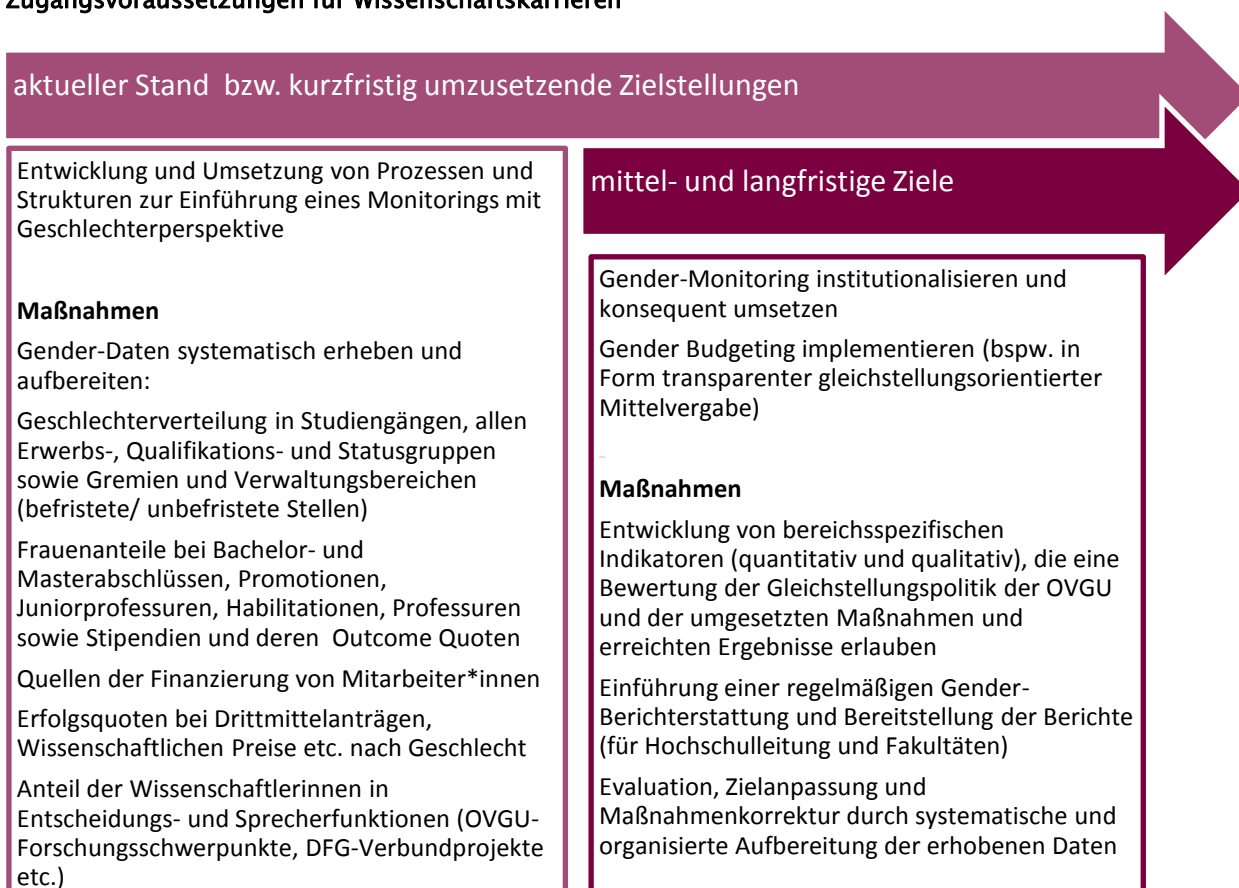
¹⁰ Seit 1996 werden durchgängig gendersensible Statistiken an der OVGU erhoben, seit 2008 zeigen die Studierendenstatistiken die Geschlechterverteilung bis auf Fakultätsniveau auf. Seit 2011 wird die Entwicklung des Übergangs vom Bachelor zum Master unter geschlechtsspezifischen Aspekten jährlich gesondert ausgewiesen.

¹¹ Löther, Andrea (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, Köln: cews.publik 2, 1 online <<http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104>>

des Prorektorats für Forschung, Technologie und Chancengleichheit in Beratung mit der Rektorskommission Chancengleichheit umgesetzt werden. Eine Herausforderung ist die im Hochschulentwicklungsplan geforderte Einführung von Indikatoren, die eine Evaluierung der Gleichstellungspolitik und der bereits erzielten Ergebnisse ermöglichen. Neben den quantitativen Zielstellungen (bspw. Erhöhung des Frauenanteils in ausgewählten Statusgruppen) müssen hierbei auch qualitative Ziele (bspw. Ursachen für Zugangsbeschränkungen, Diskriminierungen oder Erhöhung der Genderkompetenz in Lehre und Studienverwaltung etc.) Berücksichtigung finden, Evaluationszeiträume benannt und Anreize für die Zielerreichung gesetzt werden (bspw. Genderaspekte bei leistungsorientierter Mittelvergabe).

Ziel des Gleichstellungsmonitorings an der OVGU ist es, hoch differenzierte, qualitätsvolle Daten zur Gleichstellungsstruktur und zu den Prozessen der Chancengerechtigkeit bereitzustellen. Ein zweijährlicher Monitoringbericht wird den Fakultäten für ihre Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise werden sowohl die Ziele des zentralen Gleichstellungskonzepts als auch Instrumentarien des Gleichstellungscontrollings für die dezentralen Bereiche bedarfsgerecht entwickelt und etabliert.

Abbildung 8: Systematisierung von quantitativen und qualitativen Daten zur Analyse von Barrieren und Zugangsvoraussetzungen für Wissenschaftskarrieren



3 Attraktivität des Hochschulstandortes als Studien- und Arbeitsort (Rahmenziel 2)

Die OVGU steht wie alle anderen Hochschulen in nationalem und internationalem Wettbewerb um ‚die besten Köpfe‘. Bei Befragungen zur Attraktivität des Wissenschaftsstandortes werden vor allem die wissenschaftliche Exzellenz der Gastinstitution, die Zusammenarbeit mit hervorragenden Forschungsteams, planbare Karriereaussichten sowie eine leistungsstarke Forschungsinfrastruktur genannt.¹² Im Zuge des Ausbaus des Forschungsmanagements der Universität sollen gendersensible Strukturmaßnahmen integriert werden. Denn, „aus einer größeren Beteiligung von Frauen an Forschung und Lehre ergibt sich für jede Hochschule ein zweifacher Vorteil: erstens vergrößert sich durch das Mitwirken von Frauen die Vielfalt der Forschungsperspektiven und Lehrpotenziale. Zweitens ist Gleichstellung ein Qualitätsmerkmal, das die Chancen der Hochschule im nationalen Wettbewerb verbessert und ihre Attraktivität für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch international erhöht.“¹³

Die Wahl der Hochschule wird dabei von den Studienbedingungen und der wissenschaftlichen Reputation, aber auch vom Image der Region, dem kulturellen und gesellschaftlichen Umfeld sowie von individuellen Aspekten beeinflusst.¹⁴ Die Studierendenzahlen auf unverändertem Niveau zu halten stellt eine der größten Herausforderung der Zukunft für alle Hochschulen dar. Bei der Rekrutierung der Studierenden konnte der negative Trend im Wanderungssaldo bei den neuen Bundesländern seit 2010 zwar gestoppt werden, mit dem Wegfall der Studiengebühren angrenzender Bundesländer wird aber wieder eine größere Abwanderung von Studierenden antizipiert. Der Trend, dass es Frauen auch zum Studium deutlich stärker in die westlichen Bundesländer zieht als ihre männlichen Kommilitonen hält weiter an. An der OVGU verschärfen sich diese Herausforderungen bei der Werbung und Bindung von exzellenten Studierenden und auch Forschenden¹⁵ insbesondere aufgrund ihrer Profilschwerpunkte in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Das Rekrutierungspotenzial im Hinblick auf Studentinnen und Wissenschaftlerinnen insbesondere im MINT-Bereich ist bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Zur Steigerung der Attraktivität der OVGU als Studien- und Arbeitsort durch Gleichstellungsaspekte und Familienfreundlichkeit soll *Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration* vorangetrieben und sichtbar gemacht (3.1) sowie das *Innovationspotenzial bereichsspezifischer Genderforschung* erkannt und besser genutzt werden (3.2).

3.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration

Die OVGU verfolgt die Herstellung von Chancengerechtigkeit in allen Bereichen wissenschaftlicher Ausbildung und universitärer Karriere als Basis einer verantwortlich agierenden Bildungs- und Forschungsinstitution und mit dem Wissen um Steigerungspotenziale für wissenschaftliche

¹² Vgl. EFI – Expertenkommission Forschung und Innovation EFI (2017): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2017, Berlin: EFI, online <https://www.bmbf.de/files/EFI_Gutachten_2017.pdf>

¹³ Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter: Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an Niedersächsischen Hochschulen, Hannover 2011, online <https://www.ostfalia.de/export/sites/default/de/bfg/.../Gleichstellung_als_QKriterium.pdf>

¹⁴ Destatis Statistisches Bundesamt: Publikationen im Bereich Hochschulen, online <www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick0110010167004.pdf>

¹⁵ Vgl. Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020 (Hochschulpakt III), §1 Ziele und Grundlagen der Förderung, S. 2, online <<https://www.bmbf.de/de/hochschulpakt-2020-506.html>>

Exzellenz. Sie strebt zur Gewinnung und Bindung interessierter und engagierter Studierender, Wissenschaftler*innen und Verwaltungsmitarbeiter*innen eine höhere Sensibilisierung für strukturelle und personelle Ausgrenzungen an und fördert den aktiven Abbau von Barrieren in folgenden Bereichen:

- (1) Geschlechtersensible Universitätsorganisation
 - (2) Geschlechtersensible Studienorganisation
 - (3) Chancengerechtigkeit innerhalb wissenschaftlicher Karrieren durch Transparenz und Planbarkeit
- Geschlechtersensible Universitätsorganisation

Das offensive Bekenntnis der Hochschulleitung zur Geschlechtergerechtigkeit und ihre Selbstverpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG in Leitbild, Grundordnung, Hochschulpakt, Zielvereinbarung und Hochschulentwicklungsplan bedürfen konkreter Richtlinien, Verwaltungsvereinbarungen und Leitfäden, um die Sensibilität für geschlechterbasierte Ausgrenzungen zu erhöhen und aktiv gegenzusteuern. Insbesondere drei Bereiche der Organisationsentwicklung beeinflussen die Wahrnehmung einer Universität im Hinblick auf ihre Optionsvielfalt und Innovationskraft für Männer und Frauen:

- (1) transparente und geschlechtersensible Stellenbesetzungen auf allen Karrierestufen
- (2) geschlechterparitätische Gremienbesetzung (bereichsspezifisch orientiert am Kaskadenmodell)
- (3) konstruktives Hinterfragen von Geschlechterstereotypen und Berufsmythen

Zu *transparenten und geschlechtersensiblen Stellenbesetzungen auf allen Karrierestufen* hat der Senat der OVGU im Jahr 2017 für die Ausschreibung und Stellenbesetzungsverfahren von Professuren einen geschlechtersensiblen Berufungsleitfaden verabschiedet, durch welchen insbesondere Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung motiviert (bspw. durch gendersensible Formulierungen, aktive Rekrutierung etc.) und anhand von Checklisten und Reflexionsschleifen die Auswahlprozesse und -entscheidungen transparent nachvollziehbar werden.

Zudem konnte über das Projekt FEM POWER eine Mitarbeiter*innen-Stelle (75% für 6 Jahre) zur MINT-Rekrutierung und strategischen Personalentwicklung im Prorektorat für Planung und Haushalt implementiert werden, welche zunächst die Bewerbung zum Tenure-Track-Programm des Bundes erfolgreich unterstützte und seit Bewilligung der sieben Juniorprofessuren die Ausschreibungen und Stellenbesetzungen auch als Muster für die Etablierung eines Berufungsmanagements begleitet¹⁶.

Geplant ist die Etablierung einer Karrierewebsite auf der Hauptseite der Universität, u.a. zur Begleitung der Berufungsprozesse, welche sukzessive ihre Informationsbreite und Zielgruppen erweitert. Zunächst geht es um die Erhöhung der Transparenz der Berufungsprozesse für die Bewerber*innen und des Weiteren um deren professionelle Betreuung. Zukünftig soll an dieser Stelle über Karrierewege an der Universität informiert, Netzwerke und Forschungsschwerpunkte dargestellt und Weiterbildungen bekanntgemacht werden. Zudem sollen sämtliche Leitfäden und Dokumente für die verantwortlichen Akteur*innen bei Berufungsverfahren und

¹⁶ Beratung zu Ausschreibungstexten und Stellenportalen, Abgleich Anforderungsprofil mit Bewerber*innen bzw. Operationalisierung des Anforderungsprofils für das Bewerbungsgespräch, Überführung in einen kriterienbasierten Fragenkatalog, Festlegung von Mindestwerten und Gewichtungen, Transparenz der Berufungsprozesse (Status der Auswahl, Zeitpunkte von Hearings, Kommissionssitzungen) etc.

Stellenbesetzungen zu finden sein. Ziel ist es, (MINT-)Rekrutierung von engagierten und qualifizierten Mitarbeiter*innen und deren Bindung durch transparentes Personalmanagement gendersensibel zu gestalten und damit die Attraktivität der OVGU als Arbeitgeberin deutlich zu erhöhen.

Die *geschlechterparitätische Gremienbesetzung* (bereichsspezifisch orientiert am Kaskadenmodell) ist durch das Landesprogramm geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt und durch den Koalitionsvertrag der Regierungsparteien hochschulpolitischer Wille und findet derzeit auch seinen Niederschlag im Novellierungsprozess des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt. Ziel ist, Frauen stärker in Entscheidungsprozesse zu involvieren und damit die Perspektiven auf Bedingungen und Bedarfe weiblicher Berufsbiografien und Karriereverläufe zu erweitern. Nicht zuletzt stellen Frauen in Führungspositionen und Gremienverantwortung zusätzlich zu ihrer inhaltlichen Arbeit Karrierevorbilder für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen dar.

Ein *konstruktives Hinterfragen von Geschlechterstereotypen und Berufsmymen* wird an der OVGU beispielsweise über gendersensible Schrift- und Bildsprache in Webauftritten, Ausstellungen und in Verwaltungsdokumenten stufenweise umgesetzt. Aktuelle Angebote zur gendersensiblen Studierendenwerbung (bspw. Projekte Zukunft FEMININ, IntoMINT, Technik Sommercamp etc.) sollen dynamisch den Bedürfnissen angepasst und möglichst verstetigt werden. Hier können vor allem Schülerinnen positive Erfahrungen mit MINT-Fragestellungen und deren beruflichen Tätigkeiten durch Workshops, Kontakte zu Studentinnen, Kennenlernen von Laboren und Arbeitsplätzen sammeln und für eine berufliche Zukunft in technischen oder naturwissenschaftlichen Bereichen motiviert werden.

- Geschlechtersensible Studienorganisation

Um geschlechtsstereotypen Vorannahmen entgegen zu wirken und zugleich den Gender-Ansprüchen von Akkreditierungsagenturen im Aufbau des europäischen Hochschulraums zu entsprechen, bedarf es an der OVGU weiterer Bemühungen, um heterogene Bedarfe und Ausgangslagen anzuerkennen und Praktiken zu ihrer Integration zu etablieren. Verschiedene Studien¹⁷ verweisen dabei auf Erfolge bei der Studierenden- und Wissenschaftlerinnenakquise durch geschlechtersensible Gestaltung von Studiengängen verbunden mit dem Auf- und Ausbau von Genderkompetenzen. Für Hochschulangehörige geht es hierbei um die Ausbildung sensibler Haltungen gegenüber gesellschaftlichen Hierarchieverhältnissen und Ausschlussmechanismen in Studienorganisation¹⁸ und Lehre¹⁹. Damit wird auf Ebene der Studienangebote eine nachhaltige Veränderung der Fachkulturen hin zu aktiver Reflexion von unbewussten Annahmen und routinierten Prozessen notwendig, um Ausgrenzungen zu verhindern²⁰. Ziel ist die geschlechts-

¹⁷ Vgl. Bath, Corinna/ Both, Göde/ Lucht, Petra/ Mauss, Bärbel/ Palm, Kerstin (Hrsg.) (2017): reboot ING: Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften. Band 4 von Geschlechter Interferenzen: LIT Verlag, Münster; Buchheim, Andrea u.a. (2003): Zwölf Thesen zur Attraktivitätssteigerung technischer Studiengänge, in: Komoss, Regine/Viereck, Axel (Hrsg.): Brauchen Frauen eine andere Mathematik? Frankfurt a. M. 2003, S. 9–13; Praxisbeispiele und Instrumente zu gendersensibler Lehre der FU Berlin www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox

¹⁸ Vgl. Becker, Ruth/ Jansen-Schulz, Bettina/ Kortendiek, Beate/ Schäfer, Gudrun (2007): Notwendige Maßnahmen zur Integration von Gender-Aspekten in gestufte Studiengänge, In: QUER- denken, lesen, schreiben Zeitschrift zu Geschlechterfragen der Alice Salomon Fachhochschule Berlin, 14/2007, S. 11–20.

¹⁹ Vgl. Nüthen, Inga (2013): Gendersensibel und intersektional lehren? – Workshops zu Gender und Diversity Kompetenz für Lehrende, In: Wissenschaftlerinnen-Rundbrief der Freien Universität Berlin, 02/2013, S. 27f.

²⁰ Ausschlussmechanismen können Seminar- oder Laborzeiten außerhalb von institutioneller Kinderbetreuung, rigide Teilnahmepflichten, starre Praktikumszeiten etc. sein.

und diversitätssensible Gestaltung von Studiengängen durch die Entwicklung von Leitfäden und Handreichungen zur Information und Beratung, durch Zugang zu Literatur- und Lehrmaterial-Datenbanken (bspw. DFG Instrumentenkasten) und durch regelmäßigen Austausch zwischen Administration und Lehrenden nicht nur in Konfliktfällen. Damit wird Genderkompetenz als hochschuldidaktische Schlüsselqualifikation und Studiengestaltungsaufgabe definiert und soll Lehrenden ebenso wie Mitarbeiter*innen in der Studienverwaltung, Prüfungsämtern, Studiengangsleitungen und -beratungen über Weiterbildungen vermittelt werden. Mit der Professur für Hochschulforschung und Professionalisierung der akademischen Lehre hat die OVGU seit 2014 erste Schritte in eine systematische Analyse und Planung zur allgemeinen Qualitätsentwicklung im Kontext von Studium und Lehre mit dem Projekt fokus: LEHRE²¹ auf den Weg gebracht. Die Umsetzung der Systemakkreditierung ist für 2018 angestrebt, im Zuge dessen werden u.a. Studiengangskonferenzen etabliert sowie Module und Evaluationsbögen gendersensibel weiterentwickelt. Die steigende Diversität von Studienbewerbungen wird durch neue Zugangs- und Studienformate begleitet und die Internationalisierung nicht nur der Studierendenwerbung, sondern auch der jeweiligen Studienbedingungen wird stetig erweitert²². Mit fokus: LEHRE werden Weiterbildungen durch ein Zertifikat für Hochschuldidaktik systematisiert und der wechselseitige Austausch zwischen Programmverantwortlichen und Lehrenden organisiert. Die OVGU verpflichtet sich, innerhalb dieser Prozesse der Qualitätssicherung in Studium und Lehre die Gender- und Diversity-Kompetenz von Studienorganisator*innen und Lehrenden zu fördern, indem Strukturen auf Gleichstellungsaspekte überprüft, Weiterbildungen angeboten und Materialien bereitgestellt werden. Die Umsetzung gender- und diversitygerechter Studienorganisation einerseits und die Entwicklung und Implementierung geschlechtersensibler Lehr- und Lernmethoden andererseits wird von den Fakultäten verantwortet. Sie werden durch fokus: LEHRE, dem Prorektorat für Studium und Lehre, dem Dezernat Studienangelegenheiten und dem Büro für Gleichstellungsfragen unterstützt.

- Chancengerechtigkeit innerhalb wissenschaftlicher Karrieren durch Transparenz und Planbarkeit

Wissenschaftliche Karrieren sind durch verschiedene Entwicklungen in den letzten Jahren immer weniger planbar geworden²³. Exzellenz ist dabei mit der Erwartung an hohe Mobilität und flexible Verfügbarkeit verknüpft, so dass Familienplanung oftmals mit wissenschaftlicher Karriere schwer vereinbar erscheint²⁴. Ohne private Aufgabenteilung wird Familiengründung im Wissenschaftssystem zu einem prekären Drahtseilakt, weshalb sich insbesondere Frauen in der Familienphase häufig gegen eine berufliche Laufbahn in der Wissenschaft entscheiden. Work-Life-Balance muss

²¹ Das Projekt fokus: LEHRE dient der Verbesserung der Qualität der Lehre durch Professionalisierung im Rahmen des Verbundprojektes HET LSA. Grundlage ist die Verzahnung von Hochschulforschung und Strukturentwicklung mit dem Aufbau von hochschuldidaktischen Austausch- und Weiterbildungsangeboten.

²² Vgl. HET LSA, online <<http://www.het-lsa.de/>>

²³ Die Planbarkeit leidet durch Zunahmen von befristeten Verträgen im Zuge von Drittmittelsteigerungen, Befristungsregelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Veränderungen in den Fachkulturen durch gestufte und transdisziplinäre Studiengänge, W-Besoldung mit Befristungen bei Professuren etc.

²⁴ Vgl. Auferkorte-Michaelis, Nicole / Metz-Göckel, Sigrid / Wergen, Jutta / Klein, Annette (2005): Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten, In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 2005, H. 4, S. 14–24, online <http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie_dortmund.pdf> Im Jahr 2004 waren 71% der Männer und 78% der Frauen auf Qualifikationsstellen in NRW kinderlos, Tendenz insbesondere bei Männern steigend.

aktiv durch die Universität unterstützt werden, wenn Männer und Frauen mit Familienwunsch zu wissenschaftlichen Karrieren motiviert werden sollen.

Befristungen von Wissenschaftsverträgen sollen aufgrund der Zunahme des Wettbewerbsdrucks zu besonderen Forschungsleistungen animieren und dafür sorgen, dass nur die Besten unbefristete Professuren erhalten. Aber neben Forschung und Lehre werden sogar Qualifikationsstellen zunehmend mit administrativen Aufgaben in Selbstverwaltung, Prüfungsorganisation und Akkreditierungsprozessen belastet. Trotz befristeter Arbeitsverträge nehmen „promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler längst wichtige Daueraufgaben in den Hochschulen war, [...] durch Befristungen bedingte Fluktuation bindet aber viele Ressourcen für Rekrutierung und Einarbeitung und führt zu einem Verlust an Wissen und Kompetenzen“²⁵. Forschung verliert dadurch an Kontinuität und die akademischen Mittelbau-stellen zunehmend an Attraktivität.

Dementsprechend lautet die Empfehlung des Wissenschaftsrats, dass in der Wissenschaft neben der Professur auch weitere Hauptkarrierewege nach der Promotion als unbefristetes Wissenschaftspersonal ²⁶ stärker etabliert werden sollen. Universitäten seien gefordert, Dauerstellen als „Karriereziele sowie die dafür erforderlichen Wege und Phasen systematisch auszugestalten“²⁷. Den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz folgend wird das Rektorat der OVGU Dauerstellenkonzepte innerhalb der Fakultäten und zentralen Einrichtungen initiieren, „um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten“²⁸. Daueraufgaben für unbefristete Stellen im Wissenschaftsbetrieb sind beispielsweise im „Projekt- und Wissenschaftsmanagement im Bereich Forschungsförderung“²⁹ zu sehen und in den Bereichen, die für kontinuierliche und grundständige Lehre wie fakultätsübergreifender Sprachunterricht, Methoden, Theorien und Praxis verantwortlich sind. Unbefristete Postdoktorand*innen-Stellen müssen entgegen der gängigen Praxis zukünftig aufgrund des Forschungsprofils oder der Koordinationsaufgaben in Studiengängen in den Fakultäten systematisch geplant, begründet und damit für Personalentwicklungsmaßnahmen zugänglich werden.

Auch das Tenure-Track-Programm des BMBF verweist auf die Notwendigkeit transparenter und planbarer Wissenschaftskarrieren und verpflichtet die geförderten Universitäten zu systematischer Personalentwicklung. Zur Unterstützung der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen erweist sich die Stellensicherheit als eine der vordringlichen Aufgaben. Wird die Finanzierung der Promotion noch erfolgreich aus verschiedenen Quellen bestritten, fehlt es bei Wissenschaftlerinnen häufig an festen Anstellungen während der Phase der Habilitation. Die

²⁵ Hochschulrektorenkonferenz (2012): Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012. Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Bonn, online <https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_04.pdf> (13.07.2017).

Hochschulrektorenkonferenz (2014): Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, Bonn.

²⁶ Weitere Hauptkarrierewege im Sinne von Dauerstellen in der Post-Doc-Phase, als Akademische Räte etc.

²⁷ Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, Dresden 11.07.2014, S. 43.

²⁸ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2012): Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012. Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Bonn, S. 5.

²⁹ Vgl. Personalrat für das wissenschaftliche Personal der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder): Struktur- und Personalentwicklungskonzept für das akademische Personal der Viadrina (SPEK), Entwurf, 20.07.2015, S. 5.

Abbrüche wissenschaftlicher Karrieren bei Frauen sind zum einen diesen prekären Beschäftigungen geschuldet und zum anderen durch die Wahrnehmung der Unvereinbarkeit von Familiengründung und Professur begründet. Die OVGU hat sich dementsprechend zum Ziel gesetzt, die Bewerbung von Wissenschaftlerinnen auf Tenure-Track-Professuren aktiv zu befördern und ihre Berufung durch Strukturen und Maßnahmen zur Work-Life-Balance zu unterstützen.

Um über gezielte Personalentwicklung weitere Bindungspotenziale auszuschöpfen, sollen die bislang über Drittmittel finanzierten Qualifikationsprogramme wie das Coaching- und Mentoring-Programm COMETiN für Nachwuchswissenschaftlerinnen sukzessive verstetigt und Personalentwicklung gendersensibel ausgebaut werden. Die Zusammenarbeit der Hochschulen im Land Sachsen-Anhalt sollte hier über die Vernetzung verschiedener Mentoringprogramme den Aufbau von ‚Talentpools‘ vorantreiben, so dass Professorinnen zusätzlich zu möglichen Hausberufungen regional gewonnen und gebunden werden können.

Durch den 2017 gestarteten Ausbau der Graduate School zur Graduate Academy ist ein erster Schritt in Richtung strukturierter Förderung von High Potential Women in der (Post-)Doc-Phase eingeleitet. Neben dem Ausbau und der Unterstützung von Promotionsprogrammen werden hier verstärkt auch die Entwicklung und Umsetzung von Post-Doc-Förderstrategien implementiert. Hierbei sind insbesondere die Fakultäten einzubeziehen, um Promovendinnen aktiv bei ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu unterstützen. Der Ausbau von Mentoring-Angeboten für Post-Docs und vor allem die Vernetzung der Hochschulen des Landes im Sinne gendersensibler Personalentwicklung sind dabei voranzutreiben. Zentral ist, dass die auf Empowerment setzenden Qualifizierungsmaßnahmen nur durch den gleichzeitigen Abbau struktureller Zugangsbarrieren und eine gelebte Wertschätzung von Differenz und Vielfalt mehr Wissenschaftlerinnen an Universitäten binden wird.

Abbildung 9: Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit als universitäre Standortattraktivität

aktueller Stand bzw. kurzfristig umzusetzende Zielstellungen

Universitätsstrukturen geschlechtergerecht gestalten, Differenz und Vielfalt ermöglichen
 Genderkompetenz als hochschuldidaktische Schlüsselqualifikation und Studiengestaltungsaufgabe
 Beförderung der Modulinhalte aus fokus: LEHRE in Studium und Weiterbildung

Maßnahmen

Entwicklung von Leitfäden und Handreichungen zur Herstellung institutioneller Geschlechtergerechtigkeit
 Beförderung der Genderkompetenz über modularisierte Weiterbildung und Veranstaltungen sowie Literatur- und Lehrmaterial-Datenbanken
 Konstruktives und kreatives Infragestellen von Geschlechterstereotypen und Berufsmymen durch Veranstaltungen, Informationsmaterialien, Soziale Medien etc.

mittel- und langfristige Ziele

Gendersensible Personalentwicklung sowie Transparenz und Planbarkeit für Karrierewege in Wissenschaft und Forschungsmanagement als Standortvorteil ausbauen
 Ausschöpfung von Bindungspotenzialen über Empowerment, geschlechtergerechte Strukturen und Kultur der Diversitätsanerkennung

Maßnahmen

Dauerstellenkonzepte in den Fakultäten, alternative Karrieren in der Wissenschaft und Kooperationen in der Personalentwicklung in Umsetzung mit anderen Hochschulen
 Transparente und geschlechtersensible Stellenbesetzungen auf allen Karrierestufen
 Geschlechterparitätische Besetzung von Leitungsebenen und Gremien (bereichsspezifisch auch orientiert am Kaskadenmodell)

3.2 Innovationspotenzial der Genderforschung

Genderforschung stößt an deutschen Universitäten immer noch auf insbesondere fachspezifische Vorurteile³⁰, obwohl sie im Kanon internationaler Hochschulen sowohl in den USA, in Kanada, Australien als auch in Europa mittlerweile zu einem festen Bestandteil von Forschung und Lehre geworden ist. Insgesamt, so eine Dokumentation des Deutschen Bundestages zu Genderprofessuren im Kontext des Professorinnenprogramms des BMBF, „sind 2016 an deutschen Hochschulen 199 Professuren (davon 182 besetzt) mit einer entsprechenden Voll- oder Teil-Denomination vorhanden; dies entspricht in etwa dem gleichen Anteil an allen Professuren wie im Jahr 2008“³¹. Von den 185 Professuren (27 davon mit Voll-Denomination), welche die Datensammlung Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin³² nachweisen kann, entfallen lediglich 7 Professuren auf die Neuen Bundesländer.³³

Die OVGU will zukünftig Potenziale der Genderforschung für Fächer und Universitätsstrukturen identifizieren, reflektieren und nutzen. Sie folgt damit den Positionen von Wissenschaftsrat, BMBF und DFG, welche Geschlechterforschung nicht nur als professionelle Grundlage für allgemeine Gleichstellungsmaßnahmen betonen, sondern ebenso in ihrer disziplinären Verortung und als Bereicherung fachwissenschaftlicher Diskurse und Wissensgewinnung anerkennen³⁴. Deutlich spricht sich das BMBF für die Wertschätzung der Geschlechterforschung aus, indem es postuliert: „Exzellente Forschung muss auch geschlechtsbezogene Fragestellungen berücksichtigen, gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, der Medizin oder auch den Wirtschaftswissenschaften. Die Integration von Genderaspekten stärkt die Innovationskraft von Forschung und ermöglicht eine bedarfsgerechtere Umsetzung der Forschungsergebnisse. [...] Ziel ist, das Innovationspotential der Genderforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen zu nutzen und Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu verwirklichen“³⁵. Die spezifische Situierung der Genderforschung als inter- und transdisziplinäre Wissenschaft ermöglicht dabei allen Profilierungsschwerpunkten der OVGU Erkenntniserweiterung durch die Integration von Geschlechterperspektiven³⁶. Von aktuellem Interesse sind folgende Bereiche:

- (1) Rezeption von Genderstudien zur MINT-Rekrutierung
- (2) Ausbau eigener, inter- und fachdisziplinärer Genderforschung
- (3) Integration von gendersensiblen Forschungsthemen bzw. Themen der Genderforschung in die Lehre

³⁰ Vgl. Fachgesellschaft Geschlechterstudien/ Gender Studies Association (Gender e.V.) c/o TU Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG), online < <https://www.fg-gender.de/category/debatten/> >

³¹ Wissenschaftliche Dienste (2018): Dokumentation. Genderprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland, Deutscher Bundestag, WD 8 – 3000 – 043/17, S. 10., In: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Abschlussbericht, Köln, Januar 2017, S. 35.

³² Datensammlung Geschlechterforschung (2017): Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin, online <<http://www.database.mvzbz.org/database.php#>> (Stand: 27.11.2017).

³³ Vgl. Wissenschaftliche Dienste (2018), S. 10.

³⁴ Vgl. BMBF (2017). Genderforschung. <https://www.bmbf.de/de/genderforschung-222.html>.

³⁵ Ebd.

³⁶ Vgl. Kahlert, Heike (2016): Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft: Stand und Perspektiven. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen, Hildesheim: Stiftung Universität Hildesheim.

- Rezeption von Genderstudien zur MINT-Rekrutierung

Der gendersensible Blick darauf, was ein technisches Studium respektive ein Studium in einem MINT-Fach vermeintlich weniger attraktiv für Frauen macht, ermöglicht eine aktive, zielgenaue Gestaltung von Studienangeboten unter Berücksichtigung der Regulierung von Einflussfaktoren auf beide Geschlechter. „Zwar ist die Genderforschung inzwischen mehr als drei Jahrzehnte aktiv und hat in dieser Zeit wichtige Forschungsergebnisse zu der Frage vorgelegt, warum Frauen die Technikfächer meiden. Doch nun geht es darum, dieses Wissen um neue Perspektiven zu erweitern, damit die Genderforschung Gestaltungskompetenz im technischen Feld gewinnen kann“³⁷. Gemeint war damit in 2003, dass Analysen mit stereotypisierenden, binären Mann- und Frau-Kategorien den Blick dafür verstellen können, dass bspw. ein Technikstudium auch für junge Männer zunehmend unattraktiv erscheint.

Erkenntnisse der Genderforschung zum (männlichen) Image von Ingenieur- oder Informatikberufen erläutern die Notwendigkeit, im Gegenzug zu den gesellschaftlich tradierten Bildern die moderne Ingenieursarbeit in ihrer Komplexität (bspw. Signifikanz von Kommunikations- und Organisationsfähigkeit) sichtbar zu machen³⁸. Ziel muss es sein, Genderforschung in unterschiedlichsten Disziplinen³⁹ zu initiieren, um neben Fachkenntnissen beispielsweise auch Wissen über Attraktivitätsfaktoren von MINT-Studiengängen zu generieren⁴⁰.

- Ausbau eigener, inter- und fachdisziplinärer Genderforschung

Die spezifische Situierung der Genderforschung als inter- und transdisziplinäre Wissenschaft mit ausgeprägten internationalen Diskursen ermöglicht eine weitgreifende Vernetzung innerhalb aller Profilierungsschwerpunkte der OVGU und dient ihr als Zukunftsorientierung. Genderforschung ist ethischen Zielen und der politischen Korrektheit verpflichtet und hat Konzepte und Erkenntnisverfahren entwickelt, um Prozesse wissenschaftlicher Praxis zu hinterfragen sowie ‚blinde Flecken‘ in theoretischen Diskursen aufzudecken⁴¹. Darüber hinaus können Genderperspektiven die Auswahl von Fragestellungen in der Forschung ebenso erweitern wie den Blick auf die Gegenstandsbereiche und ihre praktische Anwendung, um neue Erkenntnisse zu generieren⁴². Genderforschung fördert innerhalb der OVGU wissenschaftskritisches und erkenntnisgewinnendes Potenzial, wertet den Universitätsstandort Magdeburg durch internationale Sichtbarkeit auf und fungiert als Basis professioneller Gleichstellungsarbeit.

Um einen Perspektiventransfer insbesondere in die MINT-Fächer zu gewährleisten, muss die Professur für ‚Geschichte der Neuzeit mit dem Schwerpunkt der Geschlechterforschung‘ durch

³⁷ Koch, Gertraud/Winker, Gabriele (2003): Genderforschung im geschlechterdifferenten Feld der Technik. Perspektiven für die Gewinnung von Gestaltungskompetenz, In: Stuttgarter Beiträge zur Medienwirtschaft Nr. 8, S. 31–40.

³⁸ Die OVGU hat beispielsweise mit der Einführung der beiden Studiengänge Biosystemtechnik und Medizintechnik durch die Verknüpfung mit den Begriffen ‚Bio‘ und ‚Medizin‘ eine größere Attraktivität bei weiblichen und männlichen Studienbewerbern erzeugt.

³⁹ An der Fakultät für Informatik ist derzeit das Verbundprojekt „Gender X Informatik“ angesiedelt, welchen Beitrag Gender und Diversity zu Aspekten der Human-Computer Interaction leisten kann.

⁴⁰ Vgl. Leicht-Scholten, Carmen/ Schroeder, Ulrik (Hrsg.) (2014): Informatikkultur neu denken –Konzepte für Studium und Lehre. Integration von Gender und Diversity in MINT-Studiengängen: Springer Vieweg, Wiesbaden.

⁴¹ Vgl. Kahlert, Heike (2016): Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft: Stand und Perspektiven. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen, Hildesheim: Stiftung Universität Hildesheim.

⁴² Erforscht wurde bereits die Signifikanz von Genderdifferenzierung bei Herzinfarkt- und Schlaganfallstudien oder Medikamentendosierung, Vermeiden von Stereotypen bei ingenieurwissenschaftlichen Produkten wie Autos, Robotern, Algorithmen.

weitere Akteur*innen der Genderforschung ergänzt werden. Orientiert an Studien von DFG⁴³ und CEWS⁴⁴ ist für den Auf- und Ausbau von Genderforschung insbesondere der langfristig zu planende Erhalt von Professuren mit Voll- oder Teildenomination der Geschlechterforschung und deren Mitarbeiter*innen sowie Nachwuchswissenschaftler*innen anzuregen sowie eine damit einhergehende Initiierung von Gender-Forschungsschwerpunkten zu unterstützen. Vielfältige Fördermaßnahmen zur Genderforschung wie Auszeichnungen, Preise, Zuschüsse zu Tagungsreisen und Konferenzteilnahmen, spezifische Stipendien, Einrichtung von Qualifikationsstellen sind hierbei wegweisend. Die OVGU ist in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gleichstellungsfragen und der Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit über eingeworbene Mittel des BMBF und des ESF erste Schritte gegangen. Diese müssen zukünftig weit expliziter für internationale und interdisziplinäre Projekte und Themen der Genderforschung ausgeschrieben und zusätzlich haushaltsfinanziert werden. Neben der Förderung von Tagungsteilnahmen und Forschungsaufenthalten wurde eine Qualifikationsstelle ‚Mikrosoziologie mit Schwerpunkt Genderforschung‘ eingeworben. Geplant ist zudem eine Ergänzung der Dorothea-Erxleben-Gastprofessur, einer Maßnahme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zwischen Habilitation und Erstberufung, indem ab 2018 im jährlichen Wechsel eine Gastprofessur mit Teildenomination Genderforschung ausgeschrieben wird. Die Fortsetzung der Regelprofessur mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an der OVGU ab 2022 bzw. einer Professur mit Teildenomination Geschlechterforschung ist zudem zeitnah vorzubereiten.

- Integration von gendersensiblen Forschungsthemen in die Lehre

Neben der Genderforschung unterstützt die OVGU die thematische Behandlung von Genderthemen durch ihre Systematisierung in Modulen und wiederkehrenden Veranstaltungen. Durch den Arbeitskreis Gender Campus wurden zunächst Veranstaltungsformate (Filmreihe mit Fachvortrag und Diskussion unter Genderperspektive, interdisziplinäre Vorlesungsreihen) initiiert und damit eine Dachstruktur für Forschungen und Veranstaltungen mit Genderperspektive geschaffen. Mit Netzwerkveranstaltungen (Women-in-Science), dem ‚Landesweiten Tag der Genderforschung‘, einer interdisziplinären Nachwuchstagung, der Teilnahme an der Langen Nacht der Wissenschaft und weiteren Veranstaltungsformaten werden Studierenden und Wissenschaftler*innen angesprochen und sensibilisiert, Gelegenheiten zum Austausch geboten und Kooperationsmöglichkeiten eröffnet.

Der im Hochschulentwicklungsplan verankerte Auf- und Ausbau von Gendermodulen für Studium und Weiterbildung wird zunächst Eingang in die optionalen Bereiche aller Studiengänge finden. Mittelfristiges Ziel muss es sein, bei Studiengangsmodifikationen die Implementierung von fachwissenschaftlichen Genderthemen in Forschung und Lehre zu prüfen und die Umsetzung zu unterstützen. Dabei ist die fachspezifische Integration von geschlechtersensibler Forschung in die Curricula *aller* Disziplinen weiter zu verstetigen. Hierbei sind drei Aspekte der Genderforschung in alle Curricula integrierbar: „a) Professionsaspekte der Fachdisziplin, b) Wissenschaftskritik der Fachdisziplin und c) Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse von Genderforschung

⁴³ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen, online <www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf>

⁴⁴ Vgl. Becker, Ruth/ Jansen-Schulz, Bettina/ Kortendiek, Beate/ Schäfer, Gudrun (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, Dortmund, 2. Auflage, 360 Seiten, 2., erweiterte Auflage 2007 als Cews.public.no 9.

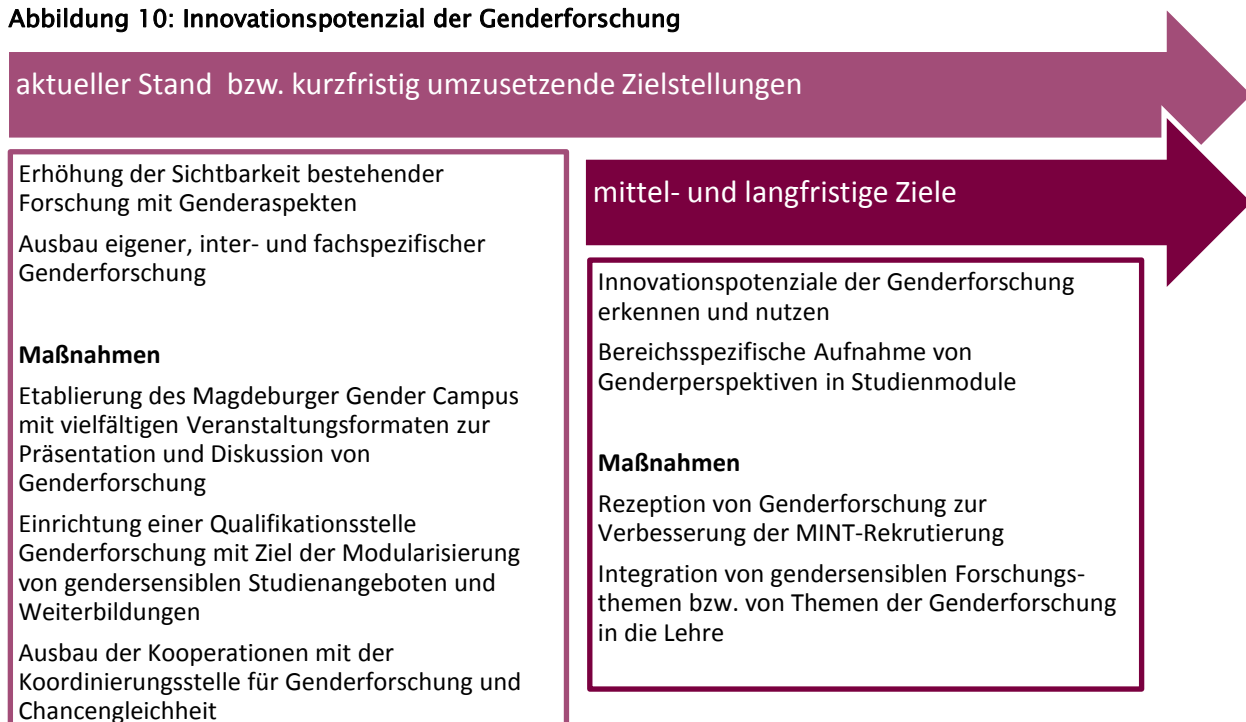
in der Fachdisziplin⁴⁵. Langfristig soll entweder an der OVGU selbst oder durch die Kooperation mit anderen Hochschulen in Sachsen-Anhalt die Einrichtung eines interdisziplinären genderbezogenen Studienangebotes möglich werden.

Die OVGU erkennt die Chancen für Forschung, Studiengangangebote und Attraktivität der Hochschule als Studien- und Arbeitsort, die mit einem Ausbau der Genderforschung bzgl. der Lehre in allen Fakultäten verbunden sind. Sie verpflichtet sich in zunehmendem Maße:

- (1) zur Entwicklung und Dokumentation von Lehrangeboten und -Forschungsprojekten (interne Forschungsförderung) zu Genderthemen,
- (2) zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Anregung und Vernetzung von Geschlechterforschung und -lehre in den MINT-Fächern,
- (3) zu Kooperation und wissenschaftlichem Austausch von Studierenden und Wissenschaftler*innen mit Interesse an interdisziplinärer oder fachspezifischer Genderforschung innerhalb und außerhalb der OVGU sowie international,
- (4) zur sukzessiven Etablierung einer gendersensiblen Forschungsinfrastruktur und zur aktiven Förderung der fakultätsspezifischen Institutionalisierung von Forschungen mit Genderperspektive.

Die Verantwortung zur Umsetzung dieser Maßnahmen liegt bei dem Prorektorat für Studium und Lehre und dem Prorektorat für Forschung, Technologietransfer und Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem Dezernat Studienangelegenheiten und dem Büro für Gleichstellungsfragen. Die Fakultäten sind umfänglich zu integrieren.

Abbildung 10: Innovationspotenzial der Genderforschung

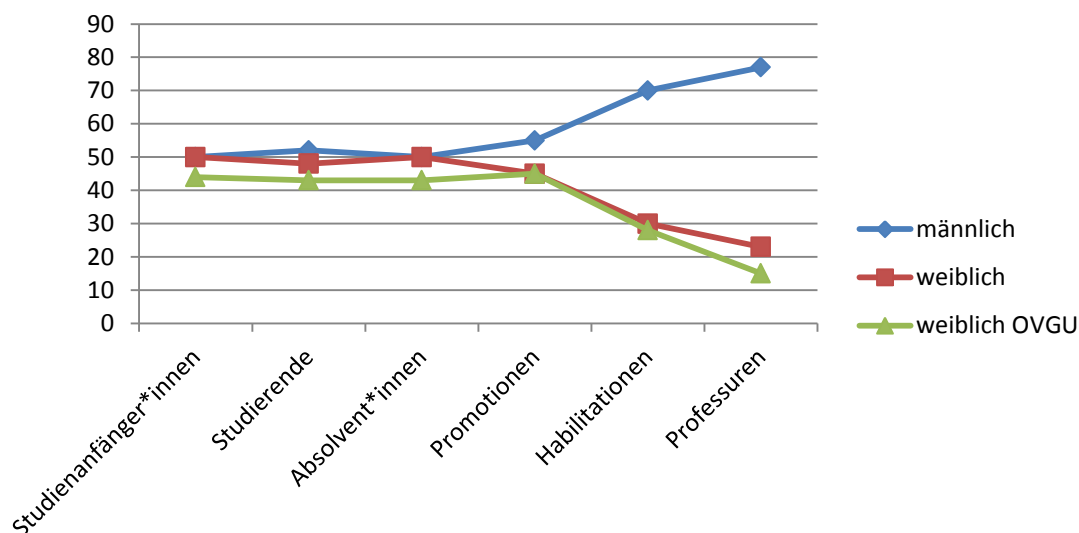


⁴⁵ Vgl. Becker, Ruth/ Jansen-Schulz, Bettina/ Kortendiek, Beate/ Schäfer, Gudrun (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, S. 11–20.

4 Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung (Rahmenziel 3)

Die Analyse der Geschlechterverteilung auf den akademischen Karrierestufen zeigt eine deutliche Abnahme des Frauenanteils beim Übergang von der Stufe der Promotion zu Stufe der Habilitation und zur Professur trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Frauen, Frauenförderplänen und Gleichstellungspolitiken (Abbildung 11):

Abbildung 11: Prozentuale Männer- und Frauenanteile im wissenschaftlichen Karriereverlauf: Bund vs. OVGU



Quelle: Berechnungen nach Statistisches Bundesamt/ GWK Berechnungen CEWS und aml. Statistik der OVGU Stand 2015/16

Nachweislich nimmt die Attraktivität von Hochschulen als Arbeitgeberinnen bei männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftlern in den letzten Jahren kontinuierlich ab⁴⁶. Nicht nur das auffällige Ausscheiden von Wissenschaftlerinnen macht somit deutlich, dass Planungssicherheit, Work-Life-Balance und erkennbare Karrierechancen in der Wissenschaft notwendig sind. Die OVGU verpflichtet sich dementsprechend, Karrierepfade von der Promotion über die Post-Doc-Phase bis hin zur Professur deutlicher zu entwickeln und bereits in der Studierendenwerbung und Student*innenbindung mögliche Perspektiven und Wege im Wissenschaftsbetrieb transparent zu gestalten und Unterstützungen anzubieten. Nachwuchsförderung wird in der OVGU als wissenschaftliche Qualitätssicherung und Forschungsförderung verstanden und muss zur ‚Akquise der besten Köpfe‘ gendersensibel gestaltet werden.

⁴⁶ Vgl. Briedis, Kolja/ Jaksztat, Steffen/ Preßler, Nora/ Schürmann, Ramona/ Schwarzer, Anke (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere, DZHW Forum Hochschule 8/2014, online <http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201408.pdf>.

4.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen

Die OVGU verfolgt die deutliche Steigerung der Frauenanteile auf allen Ebenen und in allen Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, insbesondere aber in Führungspositionen in Wissenschaft, Forschungsmanagement und –administration. Zielgruppenspezifische Maßnahmen sollen die Karrierewege von Frauen vom Studienabschluss bis zur Habilitation und Berufung flankieren und die Beteiligung von Frauen als ‚Principal Investigators‘ im Management von Verbundprojekten und Forschungsnetzwerken befördern.

Bisher erfahren an der OVGU vor allem Frauenförderinstrumente im Sinne der Qualifizierung und besseren Vernetzung von einzelnen Wissenschaftlerinnen als Gleichstellungsmaßnahmen oder Maßnahmen der Kinderbetreuung Aufmerksamkeit und Wertschätzung. Hierzu zählen Familienstipendien, Abschlussstipendien für Promovierende, das Coaching- und Mentoring-Programm COMETiN oder die Förderung von Tagungsreisen und Forschungsaufhalten⁴⁷. Besondere Beachtung findet auch die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur, welche mit Mitteln der OVGU exzellenten promovierten oder habilitierten Wissenschaftlerinnen den Weg zur Berufung auf eine Regelprofessur ebnet. Strukturelle Veränderungen wie der geschlechtersensible Berufungsleitfaden, die damit verbundenen aktiven Rekrutierungsanforderungen oder der Leitfaden zur gendersensiblen Sprache wirken langfristig und nachhaltig, müssen jedoch in allen Bereichen weiterhin durchgesetzt werden. Die Benachteiligung von Frauen durch universitäre Gewohnheiten, Rituale und ‚unconscious bias‘⁴⁸ schadet nicht nur einzelnen Akteur*innen, sondern dem System Wissenschaft insgesamt und soll durch eben solche strukturellen Maßnahmen reduziert und überwunden werden. Die OVGU sieht Chancengerechtigkeit nur durch die systematische Bezugnahme von individueller Qualifizierung, Strukturänderung und Kulturwandel umsetzbar und wird diese Trias zukünftig im Hinblick auf folgende Bereiche ausbauen:

- Erhöhung der Frauenanteile durch fakultätsspezifische Zielquoten, Geschlechterparität in Leitungsebenen und Gremien durch transparente und gendersensible Personalentwicklung

Im Rahmen der dezentralen Gleichstellungskonzepte legen die Fakultäten eigene Zielquoten zum Frauenanteil bei Promovierenden, Promovierten und Professorinnen fest, die Zielquoten orientieren sich am Kaskadenmodell⁴⁹ und am möglichen Korridor freiwerdender Stellen. Gezielte Werbung um Studentinnen kann helfen, ihren Anteil auch in traditionell als ‚männlich‘ wahrgenommenen Studiengängen zu erhöhen (Bsp. Medizintechnik). Auch die Leitungsebenen der Verwaltung und zentralen Bereiche formulieren Zielquoten und planen demgemäß Personalentwicklungsmaßnahmen. Personalentwicklung wird hier als hochschulpolitisches Steuerungsinstrument verstanden, mit dem Entwicklungsziele der Hochschule angestrebt und Veränderungen im Hochschulbereich flankiert werden. Unter Personalentwicklung werden dabei alle Maßnahmen, Aktivitäten und Prozesse zusammengefasst, die darauf abzielen, die am besten geeigneten Personen für die Hochschule zu gewinnen, deren bestehende Qualifikationen zu

⁴⁷ Auflistung der Förderangebote des Büro für Gleichstellungsfragen der OVGU, online <<http://www.bfg.ovgu.de/Angebote.html>>

⁴⁸ Vgl. Moss-Racusin, Corinne/ Dovidio, John/ Brescoll, Victoria/ Graham, Mark/ Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students, PNAS, online <<http://www.pnas.org/content/109/41/16474>>

⁴⁹ Nach dem Kaskadenmodell als Leitgedanke der DFG, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen, ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

erweitern. Neben Fort- und Weiterbildung gehören hierzu Aufgaben der systematischen Bildungsbedarfsanalyse, die Entwicklung von Richtlinien und Leitfäden zur Personalauswahl, die Durchführung von Potenzialanalysen oder das Erstellen von Laufbahnkonzepten ebenso wie Mentoring-Programme und Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen⁵⁰. Durch Personalentwicklung werden sowohl individuelle wie strukturelle Ansätze gendersensibel miteinander verbunden und Diskriminierungsquellen aktiv beseitigt.

Neben fakultätsspezifischen Dauerstellenkonzepten steht die hochschulübergreifende Vernetzung zur Personalentwicklung auf der Agenda. Beide Maßnahmen sind nicht genuin als Gleichstellungsmaßnahmen zu interpretieren, sprechen aber über die Zunahme von Transparenz und Planungssicherheit Wissenschaftlerinnen besonders an. Zusätzlich sollen bisherige Förderinstrumente (Stipendien, Finanzierung von Forschungsreisen, Mentoring-Programme, Gastprofessuren etc.) durch Best Practice Beispiele bspw. des DFG-Instrumentenkastens ergänzt und in ein gezieltes Personalmanagement integriert werden. Das zu etablierende Monitoring mit Geschlechterperspektive wird die Evaluation der in die Strukturänderung integrierten Maßnahmen ermöglichen.

- Implementierung institutioneller Routinen zur aktiven Rekrutierung beginnend mit Studierendenwerbung bis zur Professur

Wissenschaftliche Karrierewege starten mit der Studienfachwahl und entwickeln sich anhand von positiven Studien- und Qualifizierungserfahrungen weiter. Die OVGU sieht in der Implementierung von gendersensiblen Strukturen und Prozessen beginnend bei der Studierendenwerbung bis zur Berufung von Professor*innen große Chancen, die Attraktivität als Studien- und Arbeitsort zu erhöhen. Hierzu werden die bestehenden Rekrutierungsstrategien zielgruppenspezifisch systematisiert und aufeinander abgestimmt sowie Maßnahmen zur Weiterführung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen bis zur Professur angeboten. Der Berufungsleitfaden mit seinen gendersensiblen Ablaufplänen dient als Vorlage zur Entwicklung geschlechterbewusster Einstellungsverfahren und -leitlinien beim wissenschaftlichen Mittelbau und bei Verwaltungspositionen. Die geplante Website zur Karriere an der OVGU schafft Transparenz für Bewerber*innen und erleichtert die Administration für Personalverantwortliche und Vorgesetzte.

In einem Arbeitskreis zur MINT Rekrutierung vernetzen sich die verschiedenen Akteur*innen der OVGU, um fächerübergreifende Synergien zu nutzen (bspw. bei der Studierendenwerbung durch Praktika für Schüler*innen, Sommercamps, Schulkooperationen etc.), inner- und außeruniversitäre Kooperationen (bspw. Politik, Agentur für Arbeit, Messen etc.) oder besondere Werbungsstrategien (bspw. Karrieretage, Nutzung von Rekrutierungsdatenbanken, Werbefilme) zu bündeln. Ziel ist es, Informations- und Vernetzungsangebote für Wissenschaftskarrieren bereits im frühen Studienverlauf über gendersensible Schrift- und Bildsprache in Informationsmaterialien und Webauftritten zu systematisieren. Professor*innen sollen darin unterstützt werden, talentierte Studentinnen und Promovendinnen in wissenschaftliche Arbeitskontexte wie Lehre, Forschung, Tagung, Publikationen zu integrieren und ihnen die Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Qualifikation zu eröffnen. Bisherige Förderinstrumente wie die Finanzierung von Tagungsreisen, Hilfskraftverträge und Lehraufträge können dabei gut mit strategischen Planungen von Lehrstühlen verknüpft werden, um die Verbindlichkeit in den wissenschaftlichen Betreuungskontexten zu erhöhen.

⁵⁰ Vgl. Pellert, Ada (1999): Die Universität als Organisation: die Kunst, Experten zu managen: Böhlau, Wien, S. 233.

Weitere evaluierbare Maßnahmen zur systematischen Nachwuchsförderung werden durch den Arbeitskreis zur MINT Rekrutierung begleitet und in die dezentralen Gleichstellungskonzepte als Indikatoren integriert.

- Work-Life-Balance unterstützende und familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen als Qualitätsmerkmal

In der Wirtschaft sind die betriebswirtschaftlichen Vorteile einer modernen familienbewussten Personalpolitik für die Unternehmen erkannt. Arbeitsbedingungen und -strukturen, die Work-Life-Balance unterstützen, erhöhen nachweislich die Bindung an die Unternehmen und die Motivation der Mitarbeiter*innen, zugleich sinkt der Krankenstand⁵¹. Die Angebote der OVGU wie Teilzeitmodelle, Home-Office, Kinderbetreuung und Stipendien sind dabei wichtige Etappenschritte, welche durch die Etablierung einer familienfreundlichen Führungskultur auf allen Leitungsebenen und die Berücksichtigung ‚neuer Zielgruppen‘ wie bspw. Väter in Elternzeit und Beschäftigte mit Pflegeaufgaben ergänzt werden müssen. Maßnahmen wie Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und Jobsharing auch in Führungspositionen, Freistellung, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme während und nach Familienauszeiten (bspw. Familiensabbatical), die leichtere Beantragung finanzieller Förderung von Auslandsaufenthalten für Familien oder die stärkere Verknüpfung der betrieblichen Gesundheitsförderung mit Vereinbarkeitsfragen und -aufgaben stehen dabei auf der Agenda. Zudem ist über Motivationsformate für Fakultäten und Institute zu beraten, wenn Wissenschaftlerinnen beschäftigt, beziehungsweise Mütter und Väter aktiv beim Wiedereinstieg unterstützt werden (vgl. leistungsorientierte Mittelvergabe).

Abbildung 12: Gendersensible zielgerichtete Nachwuchsstrategien und evaluierbare Maßnahmen

aktueller Stand bzw. kurzfristig umzusetzende Zielstellungen

Haushalts- und drittmittelfinanzierte Qualifizierungsmaßnahmen für ausgewählte Studentinnen und Wissenschaftlerinnen
 Sukzessiver Ausbau von Strukturen zur Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in Forschung, Lehre und Administration
 Systematisierung der Vernetzung von Gleichstellungsakteur*innen und Entwicklung gemeinsamer Zielstellungen

Maßnahmen

Ausbau und Unterstützung bei Berufungsleitfaden, Leitfaden geschlechtersensible Sprache, Gender Campus, Rektoratskommission Chancengleichheit
 Abschlussstipendien für Promovierende, Förderung von Tagungs- und Forschungsreisen, Postdoc-Brückenförderung
 Dorothea-Erxleben-Gastprofessur
 Coaching- und Mentoring-Programm COMETiN
 Werbung und Bindung von Studierenden und Wissenschaftlerinnen

mittel- und langfristige Ziele

Erhöhung der Frauenanteile durch fakultätsspezifische Zielquoten, Geschlechterparität in Leitungsebenen, gendersensible Personalentwicklung
 Implementierung institutioneller Routinen zur aktiven Rekrutierung beginnend mit Studierendenwerbung bis zur Professur

Work-Life-Balance unterstützende und familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen als Qualitätsmerkmal

Maßnahmen

Stellenbesetzung mit Frauen
 Systematisierung von evaluierbaren Maßnahmen der Qualifizierung, Strukturänderung und Kulturwandel durch definierte Zielstellungen
 Ausbau der Vernetzung und Kooperation zwischen Gleichstellungsakteur*innen, Leitungsgremien sowie Expert*innen
 Leistungsorientierte Mittelvergabe bei Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

⁵¹ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, Roland Berger GmbH, online <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/renditepotenziale-der-neuen-vereinbarkeit/109020>>

4.2 Herausforderungen und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie

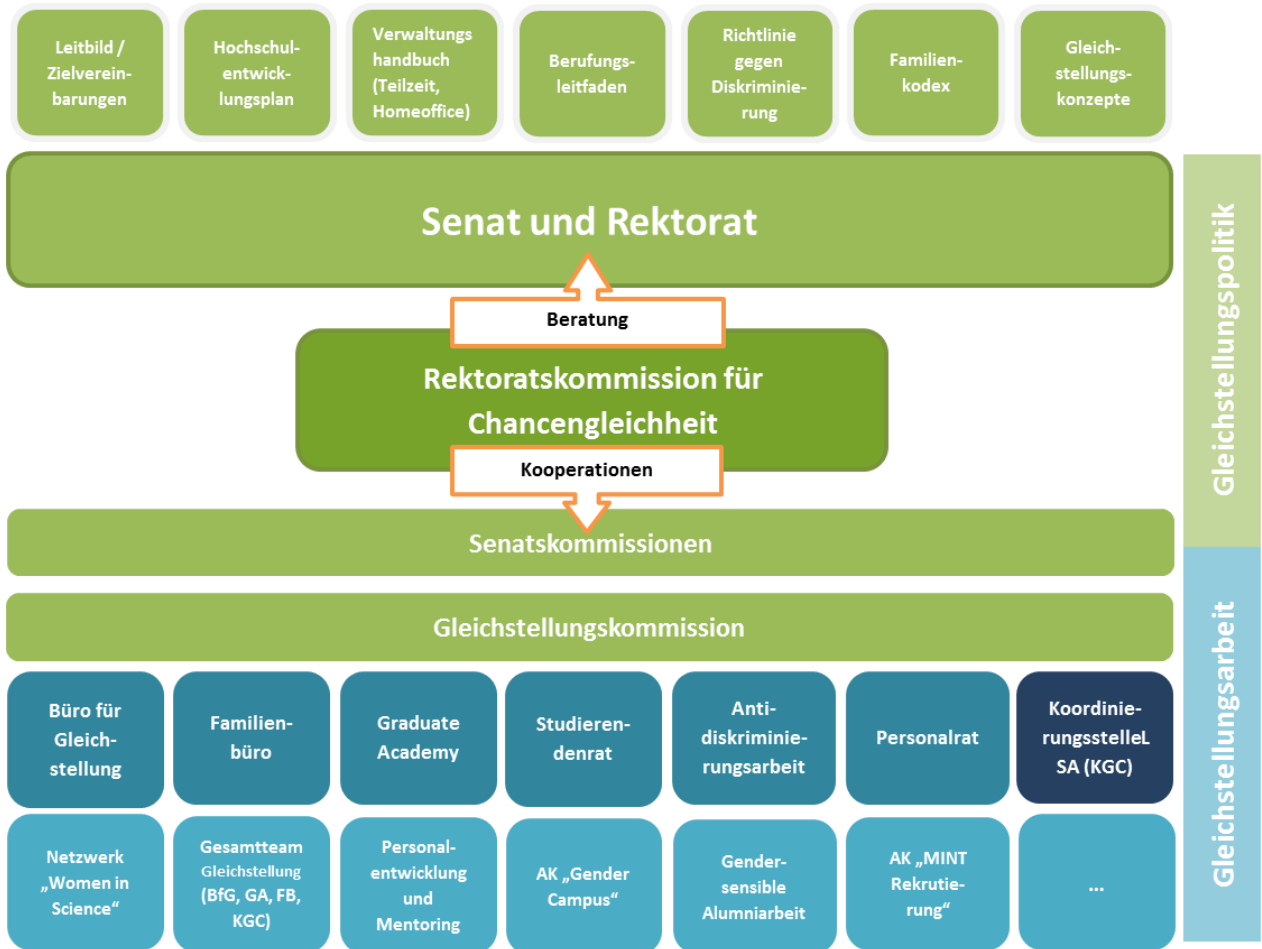
Das vorliegende Gleichstellungskonzept strukturiert und systematisiert die Entwicklung hin zu einer Universität, in der die Potenziale von Pluralität wertgeschätzt und Zugangsbarrieren aktiv bekämpft werden. Es wird dementsprechend als dynamisches Handlungspapier verstanden, welches einerseits im Zuge der Erstellung dezentraler Gleichstellungskonzepte in den Fakultäten, der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen und andererseits auf der Basis des einzuführenden Monitorings mit Genderperspektive stetiger Weiterentwicklung unterliegt. Hiermit sollen gesellschaftliche und vor allem institutionelle Veränderungen integrierbar und Gleichstellungsmaßnahmen in den Evaluationszeiträumen adäquat angepasst werden.

Mit der Zunahme gesellschaftlicher Diversität werden Fragen der Geschlechtergerechtigkeit stärker mit Perspektiven der Intersektionalität zu verknüpfen sein, d.h. „die Verschränkung verschiedener Ungleichheit generierender Strukturkategorien [...] wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität, Alter etc.“⁵² Um Chancengerechtigkeit in universitären Strukturen, Prozessen und Karrierewegen gewähren zu können und damit sehr gute Wissenschaftler*innen zu rekrutieren und zu halten, braucht es ein mehrdimensionales Verständnis von Vielfalt. Diversitätsmerkmale müssen in ihrer eigenen Vielschichtigkeit wie in ihren Wechselbeziehungen wahrgenommen und Strategien zur Vermeidung von Diskriminierung auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse erdacht, erprobt und reflektiert werden. Die Nachhaltigkeit der Sensibilisierung für Gleichstellung und Motivation zu ihrer Umsetzung in allen Bereichen der Universität soll letztendlich dazu führen, dass für Chancengerechtigkeit keine Vorgaben mehr gemacht werden müssen. Diese nachhaltige Implementierung von Gleichstellung stellt die eigentliche Herausforderung der Gleichstellungspolitik und -arbeit der nächsten Jahre dar. Dieses wird nur gelingen, wenn die Entwicklung evaluierbarer Chancengleichheitsindikatoren und deren Integration in das universitäre Monitoring erfolgreich sind. Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg stellt sich dieser Aufgabe, wird ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und baut zugleich ihre Standortattraktivität als Bildungs- und Forschungsinstitution und Kooperationspartnerin in der Region aus.

⁵² Küppers, Carolin (2014): Intersektionalität, In: Gender Glossar, online <<http://gender-glossar.de/glossar/item/25-intersektionalitaet>>

5 Anhang

5.1 Organigramm zu Strukturen der Gleichstellungspolitik und –arbeit



5.2 Verzeichnis der Abbildungen

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Prozentualer Frauenanteil an Studierenden nach Fakultäten im WS 2017/2018 | 2 |
| Abbildung 2: Prozentualer Frauenanteil auf verschiedenen Qualifizierungsstufen | 3 |
| Abbildung 3: Zentrale Gleichstellungsstrategie der OVGU mit drei Rahmenzielen | 4 |
| Abbildung 4: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe: Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen | 6 |
| Abbildung 5: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe: Familienfreundlichkeit und Work-Life- Balance als Qualitätsmerkmal | 8 |
| Abbildung 6: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe: Respektvolles Miteinander und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung | 9 |
| Abbildung 7: Selbstverpflichtung zur Qualitätssteigerung über Geschlechtergerechtigkeit auf Ebene der Fakultäten, Verwaltung und Zentralen Einrichtungen | 11 |
| Abbildung 8: Systematisierung von quantitativen und qualitativen Daten zur Analyse von Barrieren und Zugangsvoraussetzungen für Wissenschaftskarrieren | 12 |
| Abbildung 9: Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit als universitäre Standortattraktivität | 18 |
| Abbildung 10: Innovationspotenzial der Genderforschung | 22 |
| Abbildung 11: Prozentuale Männer- und Frauenanteile im wissenschaftlichen Karriereverlauf: Bund vs. OVGU | 23 |
| Abbildung 12: Gendersensible zielgerichtete Nachwuchsstrategien und evaluierbare Maßnahmen | 26 |