



## Gleichstellungskonzept der Fakultät für Humanwissenschaften

### Gliederung

1. Präambel
2. Gleichstellung an der FHW: Selbstverständnis, Kooperationen und Perspektiven
3. Bestandsaufnahme Gleichstellung an der FHW nach Statusgruppen
  - 3.1. Statusgruppe: Studierende und Absolvent\*innen
  - 3.2. Statusgruppe: Promovend\*innen und Habilitand\*innen
  - 3.3. Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen
  - 3.4. Statusgruppe: Verwaltung
  - 3.5. Statusgruppe: Professor\*innen und Juniorprofessor\*innen
4. Maßnahmenmatrix Gleichstellung an der FHW

### 1. Präambel

„Die Studierenden und Mitarbeiter der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Behinderung zusammen chancengerecht lernen, forschen und arbeiten können.“ Auch die Fakultät für Humanwissenschaften (FHW) folgt diesem zentralen Grundsatz bezüglich der Gleichstellung, wie er im Gleichstellungskonzept der OVGU (lt. Senatusbeschluss vom 18. April 2018, S. 3) sowie in den Profilierungsschwerpunkten der OVGU festgehalten ist.

Das vorliegende dezentrale Gleichstellungskonzept der FHW wurde im Frühjahr 2021 ausführlich in allen Statusgruppen der FHW diskutiert und am 05. Mai 2021 vom Fakultätsrat beschlossen. Das Konzept benennt in einer detaillierten Maßnahmenmatrix operative Ziele, konkrete Maßnahmen und personelle Verantwortlichkeiten, Zeitrahmen, Kosten/Finanzierung zu ihrer Umsetzung sowie Erfolgsindikatoren (Abschnitt 4).

Das Konzept konzentriert sich inhaltlich schwerpunktmäßig auf den statistisch erfassten Bereich von Gleichstellung im Bereich Gender (Abschnitt 3), während die Maßnahmenmatrix (Abschnitt 4) hingegen auch Ziele umfaßt, die über diesen Bereich hinausgehen. Die FHW möchte damit für die kommenden Jahre einen konkreten formalen und inhaltlichen Rahmen für Gleichstellung



zwischen den Geschlechtern setzen. Das Konzept setzt es sich in erster Linie zum Ziel, alle Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter\*innen auf dem weiteren Weg zu einem Mehr an Gleichstellung an unserer Fakultät mitzunehmen und zur aktiven Mitgestaltung anzuregen.

## 2. Gleichstellung an der FHW: Selbstverständnis, Kooperationen und Perspektiven

Die FHW ist die größte Fakultät der OVGU. Sie ist geprägt von einer großen Vielfalt an Studierenden, Mitarbeiter\*innen und Lehrenden aus verschiedenen Kulturen, verschiedener regionaler und sozialer Herkunft, verschiedener sexueller Orientierung, körperlicher Befähigung, Religion und Alter. In Lehre und Forschung profitieren wir von dieser Heterogenität und Perspektivenvielfalt mit all ihren Herausforderungen und Chancen. Um ein attraktiver Ort für Forschung und Lehre zu bleiben, gilt es die bereits erreichten Standards im Rahmen von Gleichstellung kontinuierlich zu prüfen und ihre Weiterentwicklung in Studium, Lehre, Forschung und Arbeitsleben zu verfolgen.

In der FHW sind im Vergleich zum Bundesdurchschnitt wie auch zu den anderen Fakultäten der OVGU in allen Statusgruppen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung Frauen überdurchschnittlich vertreten. In den Statusgruppen Verwaltung, Studierende und Promovend\*innen und Habilitand\*innen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sind sie ebenfalls überdurchschnittlich repräsentiert. Bei den Abschlüssen der Habilitationen zeigt sich jedoch noch ein anderes Bild; hier ist nur eine Frau in dieser fünfköpfigen Gruppe. Die Gremien an der FHW sind weitestgehend geschlechterparitätisch besetzt, eine exakt hälftige Beteiligung ist jedoch noch nicht realisiert.

Die / Der Gleichstellungsbeauftragte der FHW und ihre/seine Stellvertreter\*innen unterstützen die Fakultät bei der Umsetzung von Gleichstellung. Sie sind in die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung mit Stimmrecht integriert und wirken bei Stellenbesetzungen mit Stellungnahmen mit. Nach dem neuen Hochschulgesetz LSA (vgl. §36 Abs. 3) verfügen sie auch über Stimmrecht in Berufungsverfahren. Die Belange zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie werden von dem/der



Familienbeauftragten der FHW in enger Kooperation mit der Familienbeauftragten der OVGU thematisiert und organisiert. Für Studierende mit Benachteiligungen und chronischen Krankheiten ist in der Fachschaft der FHW ein(e) Beauftragte(r) tätig, die/der in ihrer/seiner Arbeit von der/dem Beauftragten für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen der FHW unterstützt wird.

Die/Der Dekan(in) der FHW wird von einer/einem Studiendekan(in) und einer/einem Prodekan(in) für Forschung unterstützt. Das Amt der/des Prodekan(ins) für Forschung soll zukünftig auch die Zuständigkeit für Gleichstellung umfassen. Die/Der Prodekan(in) für Forschung und Gleichstellung wird die bereits seit langem an der Fakultät etablierten Beauftragten und Vertreter\*innen für Gleichstellung, Familie und Schwerbehinderung zu einer Kommission für Gleichstellung bündeln.

Viele Beauftragte und Vertreter\*innen, die sich innerhalb der OVGU für die Durchsetzung von Gleichstellung an der Universität einsetzen, haben eine Ausbildung im Rahmen von Studiengängen an der FHW absolviert. Nicht selten waren sie in ihrer wissenschaftlichen Arbeit an der FHW mit Fragen von Gender und Gleichstellung befasst, so dass enge Kooperationen der FHW mit den entsprechenden Einrichtungen selbstverständlich sind.

Durch die erfolgreiche Berufung von Professorinnen an die FHW konnte die OVGU an allen drei Programmphasen des „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ partizipieren. Das dadurch eingeworbene Budget wurde wiederum dem Büro für Gleichstellung zur Verfügung gestellt, um die im zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU festgehaltenen Maßnahmen zu etablieren.

Die Arbeitsgruppe (AG) „Gender Campus“ bildet innerhalb der OVGU eine Dachstruktur für Veranstaltungen mit Gender- und Diversitätsperspektive. Diese AG setzt sich zum größten Teil aus Angehörigen der FHW zusammen. So wurde im WS 20/21 die interdisziplinäre Ringvorlesung „Gender und Diversität entdecken – Kulturwandel an Hochschulen“ vom „Gender Campus“ unter Federführung einer Professorin durchgeführt. Im SS 2021 wird eine interdisziplinäre und OVGU-weite Nachwuchsforscher\*innenmesse mit Vorträgen, Workshops und Postersessions unter den Aspekten Gender und



Diversity unter der Federführung des Gender Campus und des Büros für Gleichstellungsfragen durchgeführt.

Eine hohe Qualität der Lehre kann dauerhaft nur erreicht werden, wenn die Studienstrukturen, die Studienorganisation und die Studieninhalte chancengerecht gestaltet sind. Gender- und Diversitätsaspekte müssen daher bereits bei der Modularisierung der BA/MA Studiengänge verstärkt Berücksichtigung finden und als Schlüsselqualifikationen vermittelt werden. Die Geschlechterforschung fördert interdisziplinäres Denken, verpflichtet zu einer fächerübergreifenden Forschung und erlaubt, verschiedene Fächer und Strukturen miteinander zu vernetzen bzw. wissenschaftskritische Denkansätze in die einzelnen Fächer hineinzutragen. Es werden Versuche unternommen, diese Themen an der FHW weiter auszubauen und nicht nur in die Studiengänge der Fakultät zu implementieren, sondern sie über 2023 hinaus an der FHW auch weiterhin über eine Teildenomination zu institutionalisieren. Die Fortsetzung des Schwerpunkts Geschlechterforschung laut zentralem Gleichstellungskonzept ist gerade an der FHW besonders sinnvoll und wünschenswert, da hier intensiv interdisziplinär geforscht wird.

Die Lehrenden an der FHW streben eine diskriminierungsfreie Lehrkultur an. Um die Kompetenzen auch in diesem Bereich weiterhin zu stärken, wurde im Rahmen der Professionalisierung der Lehrentwicklung an der OVGU das Zertifikat "Professionelle Akademische Lehre" (PAL) konzipiert und umgesetzt. Mit dem PAL-Zertifikat existiert an der OVGU ein umfassendes Lehrentwicklungsprogramm, das einen Raum für Austausch, Innovation und Weiterbildung von Lehrenden bietet. Ziel ist, „Diversität und Gender“ als thematischen Schwerpunkt des Zertifikates zu fokussieren. Es ist über das Programm „labor Lehre“ am Lehrstuhl für Hochschulforschung an der FHW angesiedelt.

Die FHW nimmt innerhalb der OVGU im Bereich der Chancengerechtigkeit in Forschung und Lehre eine führende Rolle ein und ist sich der Verantwortung für die gesamte Universität im Sinne der Gleichstellungsstandards der DFG bewusst. In einem Maßnahmenkatalog werden Ziele erfasst und gebündelt (Abschnitt 4). Zur Förderung einer chancengerechten Beteiligungskultur auf allen Ebenen muss vor allem die Verwendung einer gendersensiblen Sprache konsequent umgesetzt, die Darstellung der bereits gelebten Gleichstellung an



der FHW besser kommuniziert und die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur\*innen verbessert werden.

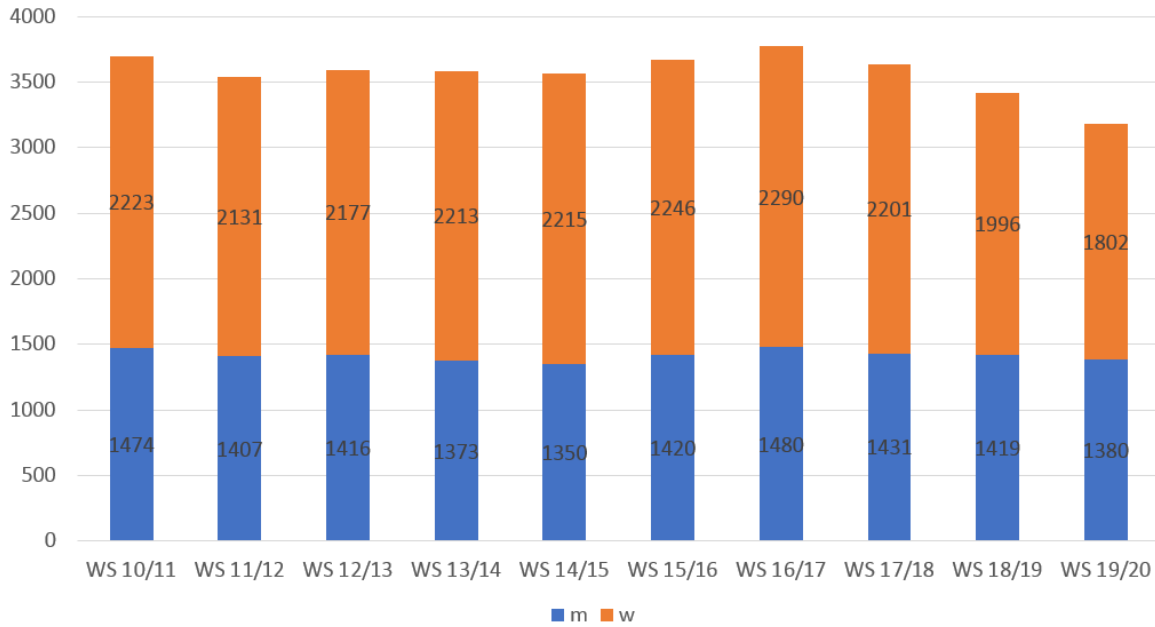
### 3. Bestandsaufnahme Gleichstellung an der FHW nach Statusgruppen

#### 3.1. Statusgruppe: Studierende und Absolvent\*innen

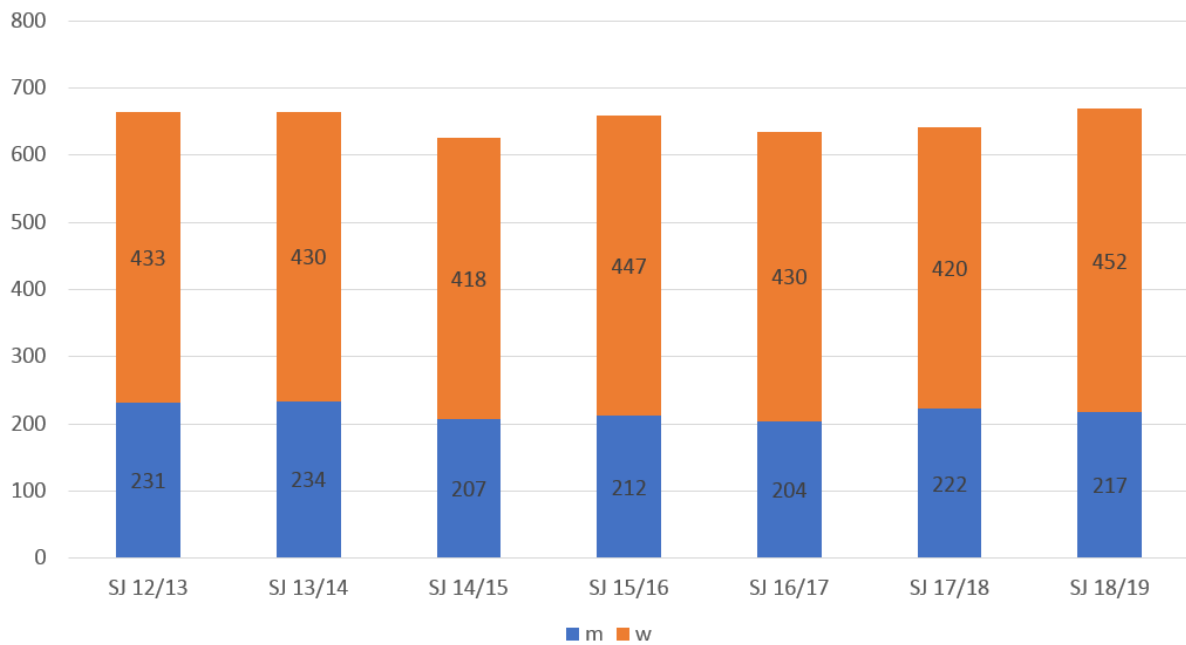
Im WS 2019/2020 hat die FHW 3.182 Studierende betreut, dazu kommen 729 immatrikulierte Senior\*innen. Damit hat die Fakultät mit Abstand den größten Anteil an Studierenden der OVGU. Sie trägt damit zu einem großen Teil über das HSP-Programm und künftig über den Zukunftspakt für Studium und Lehre zur Finanzierung aller Studienfälle der OVGU bei. Im Durchschnitt sind zwischen 55% und 60% unserer Studierenden Frauen. Eine grafische Darstellung der Entwicklung der Studierendenzahl der letzten zehn Jahre sowie die Entwicklung der Absolvent\*innenzahlen der letzten sieben Jahre differenziert nach Geschlecht ist den folgenden Abbildungen zu entnehmen. In den vergangenen Jahren wurde das Geschlecht divers noch nicht statistisch erfasst und kann daher nicht grafisch dargestellt werden. Im WS 2020/2021 sind zwei Studierende mit dem Geschlecht divers an der FHW immatrikuliert.



### Entwicklung Studierendenzahlen FHW WS 10/11 bis WS 19/20



### Entwicklung Absolvent\*innenzahlen FHW 2012 bis 2019





Einige Studiengänge der FHW wie z. B. der Master „Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement“, der Bachelor „Bildungswissenschaft“, der Bachelor „Germanistik mit interdisziplinärem Profil“ und der Bachelor "Cultural Engineering" weisen eine hohe Frauenquote auf. In unseren technisch ausgerichteten Studiengängen hingegen, wie z. B. in den Bachelor-Studiengängen „Beruf und Bildung“, „Technische Bildung“ und „Ingenieurpädagogik“ sind Studentinnen unterrepräsentiert. Um Frauen für diese Fachrichtungen zu begeistern, werden bereits die vom Büro für Gleichstellungsfragen (BfG) sowie der Koordinierungsstelle Genderforschung und Gleichstellung Sachsen-Anhalt aufgelegten Programme zur MINT-Förderung intensiv genutzt. Die verantwortliche Mitarbeiterin im BfG für die MINT-Rekrutierung war Mitarbeiterin am Lehrstuhl „Technische Bildung“ an der FHW und kooperiert weiterhin eng mit den Studiengangsverantwortlichen. Die Erhöhung der Teilhabe von Frauen in MINT-Berufen und MINT-Studiengängen wird innerhalb der FHW auch in Masterarbeiten, Promotionen und Forschungsprojekten thematisiert. So wurden in dem von 2017 bis 2019 vom BMBF geförderten Drittmittelprojekt „InvestMINT-Familiärer Einfluss auf das MINT-Interesse von Töchtern und Konzeption aktiver Beteiligungsformate zur gendersensiblen Studien- und Berufsorientierung“ Konzepte für interaktive Unterstützungsformate für Schülerinnen, Eltern und Lehrer\*innen für eine gendersensible Berufs- und Studienorientierung im MINT-Bereich entwickelt.

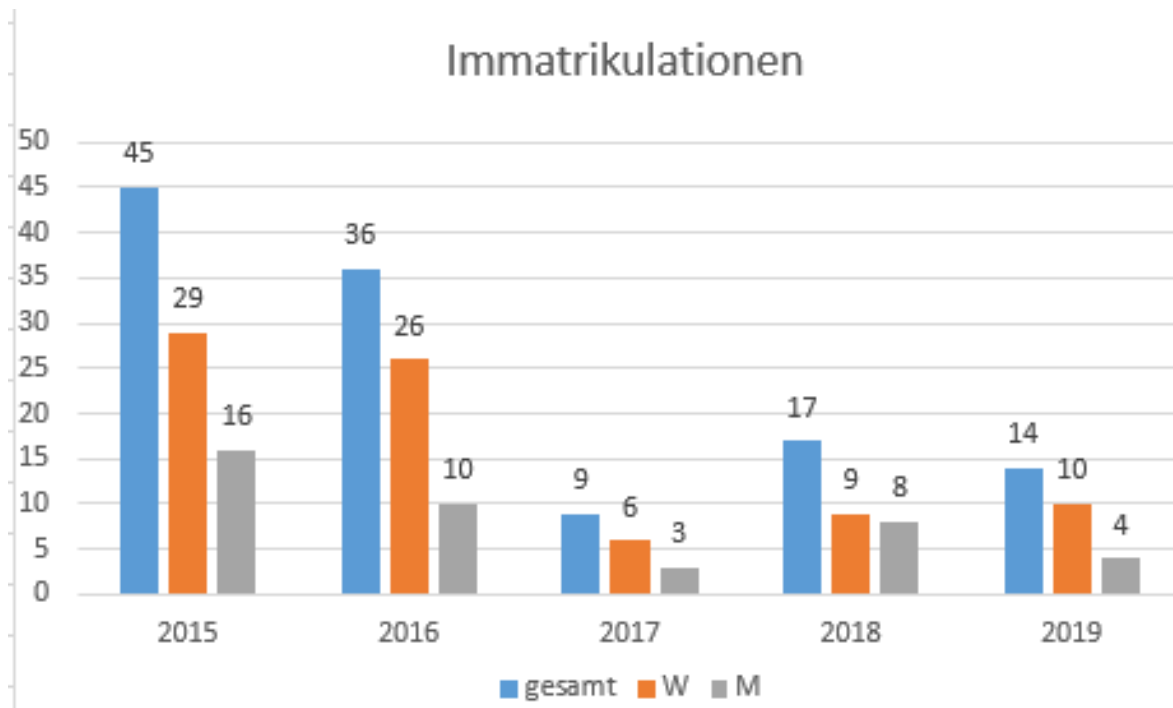
### 3.2. Statusgruppe: Promovend\*innen und Habilitand\*innen

Neben den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die im Rahmen ihrer Beschäftigung an der FHW innerhalb des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ihre Promotion erarbeiten, werden auch zahlreiche Promovend\*innen, die sich nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der FHW befinden, an der FHW betreut. Diese werden nur erfasst, wenn sie sich als Promotionsstudierende



immatrikulieren. Die Anzahl der Promovendinnen überwiegt (siehe Abbildungen).

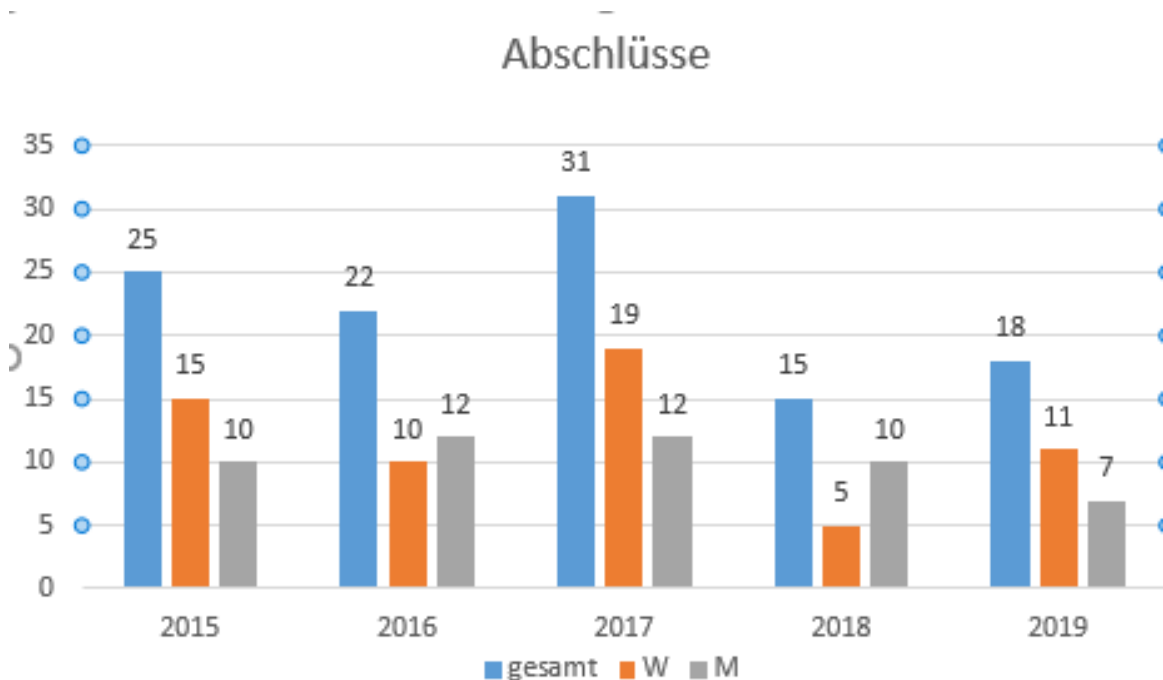
Immatrikulationen Promovend\*innen FHW 2015–2019







Abgeschlossene Promotionen an der FHW 2015 bis 2019



Bei den Abschlüssen der Promotionen sind in der Statistik alle Promovend\*innen erfasst, unabhängig von einer Beschäftigung oder Immatrikulation. Die Statusgruppe der Habilitand\*innen kann lediglich über die Qualifikationsvereinbarungen der bei uns beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen erfasst werden. Derzeit sind an der FHW 15 Habilitand\*innen beschäftigt, darunter 11 Frauen. Bei den abgeschlossenen Habilitationen zeigt sich ein anderes Bild. In den letzten fünf Jahren sind vier Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen worden. Darunter befand sich eine Frau.

### 3.3. Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

An der FHW sind 26 Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau unbefristet besetzt. Davon sechs Stellen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LbA) und 20 als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innenstellen (WiMi). Um die Lehrkapazitäten in den Studiengängen abzusichern, ist eine Verschiebung im Verhältnis WiMi/LbA geplant. Zukünftig soll die unbefristete Besetzung von LbA Stellen und WiMi-Stellen in einem ausgewogeneren Verhältnis erfolgen. Die 26 Stellen sind von 16 Frauen (13 WiMi-Stellen, drei LbA-Stellen) und zehn Männern (sieben WiMi-Stellen, drei LbA-Stellen) besetzt, damit beträgt der



Frauenanteil bei den unbefristeten Mitarbeiter\*innen 62%. In befristeten wissenschaftlichen WiMi-Stellen sind 52 Personen (Stand November 2020) in Vollzeit oder Teilzeit auf Haushaltsstellen beschäftigt, 37 Frauen und 15 Männer. Der Frauenanteil liegt bei 71 %. Von den 37 Mitarbeiterinnen befinden sich 26 in der Qualifikationsphase der Promotion und 11 in der Qualifikationsphase der Habilitation. Von den 15 Mitarbeitern arbeiten 11 an einer Promotion und vier an einer Habilitation.

### 3.4. Statusgruppe: Verwaltung

Für nichtwissenschaftliches Personal gibt es 23,5 Stellen im Stellenplan, die unbefristet im Verwaltungs- und Sekretariatsbereich, im Wissenschaftsmanagement und im Techniker/DV-Bereich eingesetzt sind. Bis auf drei Stellen (zwei Technikerstellen, eine Referentenstelle) sind alle Stellen mit Frauen besetzt.

### 3.5. Statusgruppe: Professor\*innen, und Juniorprofessor\*innen

An der FHW gibt es 30 Professuren im Stellenplan (15 W2 Stellen und 15 W3 Stellen). Derzeit beträgt der Anteil der Professorinnen 34%. Von 29 besetzten Professuren sind 19 Lehrstühle von Professoren und zehn Lehrstühle von Professorinnen besetzt. Eine Professur befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren. Von den zehn Professorinnen haben sechs eine W2 Professur (60 %) und vier (40 %) eine W3 Professur, von den 19 Professoren haben 7 (37 %) eine W2 Professur und 12 (63 %) eine W3 Professur. Ziel an der FHW ist es, den Frauenanteil und den Anteil an weiblich besetzten W3 Professuren zu erhöhen und langfristig ein geschlechterparitärisches Verhältnis zu erlangen. Im Zeitraum bis 2024 sind bisher zwei neue Berufungsverfahren geplant (eine W2 und eine W3 Professur). Der an der OVGU geltende gendersensible Berufungsleitfaden findet vollumfänglich Anwendung. Derzeit sind an der FHW vier W1 Professuren ohne Tenure Track besetzt, darunter eine Juniorprofessorin. Im Zeitraum bis 2024 sind diese Professuren wieder zu besetzen. Eine Erhöhung des Frauenanteils wird angestrebt.

#### 4. Maßnahmenmatrix Gleichstellung an der FHW

| Operative Ziele  | Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung   | Verantwortung/Umsetzung durch | Termine zur Zielreichung | Kosten/Finanzierung | Erfolgsindikatoren |
|--|--|-------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------|
| Rahmenziel 1 Strukturen für eine Wissenskulturr der Vielfalt schaffen  |  |                               |                          |                     |                    |
| Unterziel 1.1: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe fest verankern und Abbau von Barrieren in den Organisationsprozessen der FHW |  |                               |                          |                     |                    |
| Gleichstellung weiter verankern und transparenter kommunizieren  | Aufgabenerweiterung Prodekanat für Forschung um Gleichstellung<br>Umbenennung Prodekan*in für Forschung und Gleichstellung<br><br>Gleichstellung im Leitbild aufnehmen | Dekanat/Fakultätsrat          | 2021                     |                     |                    |
| Kommission für Gleichstellung einsetzen  | Zusammensetzung der Kommission aus Prodekan*in für Forschung und   | Dekanat/Fakultätsrat          | 2021                     |                     |                    |

|  |  |   |         |   |  |
|--|--|---|---------|---|--|
|  | Gleichstellung,<br>Gleichstellungsbeauftragte,<br>Familienbeauftragter,<br>Beauftragte für Studierende<br>mit chronischen Krankheiten,<br>Vertreter*in Fachschaftratsrat   |   |         |   |  |
| Entlastung von<br>Professorinnen bei<br>Gremien- &<br>Gleichstellungsarbeit,<br>die 5<br>Gremien/Kommissionen<br>pro Semester übersteigt | Entlastung durch<br>Hilfskraftmittel für 20/h<br>Monat pro Semester nach<br>Antragstellung im Dekanat<br>Die Anträge müssen vor<br>Haushaltsverteilung vorliegen.<br><br>Unterstützung der<br>teilweisen Freistellung der<br>Gleichstellungsbeauftragte<br>(Antragstellung an Rektorat<br>nach § 72 HSG) | Dekanat<br><br>Gleichstellungsbeauftragte | laufend | Budgetfestlegung<br>Haushaltsverteilung |  |
| Entlastung der<br>Gleichstellungs-<br>beauftragten   |  |   |         |   |  |
| Monitoring   | Kooperation mit dem BfG,<br>Monitoring im Rahmen der<br>Senatsberichterstattung<br>Information über die Arbeit<br>der Kommission für   | Dekanat, Kommission für<br>Gleichstellung | laufend |   |  |

|   |  |   |         |   |  |
|---|--|---|---------|---|--|
|   | Gleichstellung im Fakultätsrat,  |   |         |   |  |
| Finanzielle Ausstattung<br>Prodekanat<br>Gleichstellung                                     | Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs/Studierenden, Monitoring, Informationsmaterial, Workshops und Weiterbildung, Entlastungsmaßnahmen   | Dekanat, Kommission für Gleichstellung                                | laufend | 5 T € jährlich<br>Vergabe durch Antrag und Beratung innerhalb der Kommission Gleichstellung |  |
| Unterziel 1.2: Maßnahmen zur Gleichstellung sichtbar machen und Kommunikationswege ausbauen |  |   |         |   |  |
| Kommission für Gleichstellung sichtbar machen   | Gleichstellung auf der Website sichtbar machen, Best practice Beispiele, Schaukästen, Einführungswoche, Wegweiser in der FHW, Bekanntmachung des dezentralen Konzeptes Gleichstellung der FHW in allen Statusgruppen, Bestätigung des Konzeptes im Fakultätsrat, | Dekanat, AG Webredaktion, Kommission für Gleichstellung, Fakultätsrat | laufend |   |  |

|  |   |  |         |  |  |
|--|---|--|---------|--|--|
|  | Verlinkung/Bewerbung des neuen Konzeptes auf der Fakultätswebsite   |  |         |  |  |
| Gendersensible Schrift-, Bild- und Ansprache kommunizieren und umsetzen  | Ordnungen der FHW überarbeiten<br>Beschriftung im Gebäude<br>Überarbeitung Website<br>Überarbeitung englische Website (gendersensible Sprache und Inhalte Gleichstellung)                     | Dekanat, Kommissionen, AG Webredaktion,        | laufend |  |  |
|  | Zwei non-binäre Sanitäreinrichtungen im Gebäude 40 einrichten   | Dekanat  | 2021    |  |  |
| Informationsmaterial zu Gleichstellungs-, Schwerbehinderten- und Familienbeauftragten erstellen, aktualisieren und sichtbar machen | “Helfende Hände” aktualisieren und sichtbar machen<br>Auf der FHW-Website eine Seite für Kommission für Gleichstellung mit Informationsmaterialien und Kontakten → regelmäßige Aktualisierung | AG Webredaktion, Kommission für Gleichstellung | laufend |  |  |

|   |   |   |         |  |  |
|---|---|---|---------|--|--|
| Veranstaltungen zu Gleichstellung fördern   | Ausbildungsmesse 2021<br>Ökosoziale Hochschultage<br>FHW-Veranstaltungen<br>Boy's day und girl's day<br>Teilnahme   |   | laufend |  |  |
| Unterziel 1.3: Ausbau der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal |   |   |         |  |  |
| Arbeits- und Studienbedingungen und Strukturen schaffen, die Diversität wertschätzen        | Mutterschutz/Vertretung, Elternzeit für Väter<br>Best practice Beispiele kommunizieren<br>Jour Fixe Kommission für Gleichstellung.<br><br>FAQ Seite Prüfungsamt<br>Studieren mit Kind<br>Nachteilsausgleich | Dekanat, Kommission für Gleichstellung<br><br>Dekanat / Prüfungsamt | laufend |  |  |
| Vereinbarkeit von Forschung und Familie ermöglichen   | Möglichkeit Professor*innen zu beurlauben   | Dekanat   | laufend |  |  |
| Kinderbetreuung ausbauen  | Kurzzeitbetreuung während der Lehre für Studierende.<br>Bereitstellung von Eltern-Kind Zimmer   | Kommission für Gleichstellung                                       | laufend |  |  |

|  |  |  |         |   |  |
|--|--|--|---------|---|--|
| Unterziel 1.4: Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Gewalt – Gender Mainstreaming und Diversität Awareness erhöhen |  |  |         |   |  |
| Leitbild der OVGU und Richtlinie gegen Diskriminierung mit tragen  | Leitbild der FHW aktualisieren mit Blick auf Diversität  | Dekanat/Kommission für Gleichstellung/FR | 2021    |   |  |
| Sensibilisierung von Führungspersonal und wissenschaftlichem Nachwuchs zur Diversität  | Regelmäßige Veranstaltungen/Schulungen zu Diversität, Informationsmaterialien zugänglich machen, | Dekanat/Kommission für Gleichstellung    | laufend | Budget für hausinterne Weiterbildung jährlich in Haushaltsplanung berücksichtigen |  |
| Aufnahme von weiteren Differenzkategorien und Diskriminierungsebenen in den Maßnahmenkatalog   | Erweiterung des Gleichstellungskonzepts zu einem Konzept für Chancengleichheit                   | Kommission für Gleichstellung            | 2023    |   |  |
| Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandortes als Studien- und Arbeitsort erhöhen  |  |  |         |   |  |
| Leitfaden zu Einstellungsverfahren   | Bei Ausschreibung von Stellen Lehrstuhlinhaber*innen über Leitfaden informieren und              | Institute, Professor*innen               | laufend |   |  |



|   |  |  |         |  |  |
|---|--|--|---------|--|--|
| regelmäßig kommunizieren  | Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten mindestens 7 Tage vor Auswahlgesprächen   |  |         |  |  |
| Aktive Unterstützung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen durch Professoren*innen |  | Professor*innen                        | laufend |  |  |
| Familienplanung proaktiv in Stellenpläne, Einstellungsverfahren, etc. mit einbringen  | Verpflichtung der Professor*innen, Maßnahmen zur Unterstützung bei Schwangerschaften und während der Elternzeit zu ergreifen | Professor*innen/Dekanat                | laufend |  |  |
| Unterziel 2.3: Chancengerechtigkeit innerhalb der Studierenden erhöhen                |  |  |         |  |  |
| Aktive Unterstützung der Studierenden   |  | Lehrende/Kommission für Gleichstellung | laufend |  |  |
| Studienwerbung mit Werbekampagnen und Aktivitäten für Schüler*innen.                  |  | Lehrende/Kommission für Gleichstellung | 2021    |  |  |

|   |   |                               |         |  |  |
|---|---|-------------------------------|---------|--|--|
| Ausbau Module Gender und Diversität in der Lehre  | Sichtbarmachen von Seminaren mit Gender- und Diversitätsbezug im LSF  | Lehrende                      | laufend |  |  |
| Zertifikatsentwicklung für Gender- und Diversität   |   | Kooperation BfG/Lehrende      | 2022    |  |  |
| Rahmenziel 3: Exzellente Wissenschaftlerinnen identifizieren, rekrutieren und fördern   |   |                               |         |  |  |
| Unterziel 3.1: Erhöhung der Frauenanteile durch fakultätsspezifische Zielquoten und Implementierung institutioneller Routinen |   |                               |         |  |  |
| Rekrutierung Professorinnen   | Erhöhung des Frauenanteils langfristig bei den Professuren (50:50) und Ausgleich der Dotationen (W2/W3)       | Dekanat/Berufungskommissionen | laufend |  |  |
|   |   |                               |         |  |  |
| Unterziel 3.2: Förderung von exzellenten Studierenden und Wissenschaftlerinnen  |   |                               |         |  |  |
| Weiterbildungs- und Förderangebote schaffen und transparent machen  | Konferenzen für den wissenschaftlichen Nachwuchs organisieren, Preise, Veröffentlichung von Abschlussarbeiten | Professor*innen               | laufend |  |  |

|  |  |                 |         |  |  |
|--|--|-----------------|---------|--|--|
| Förderung bereits auf Studierendenebene beginnen           |  | Professor*innen | laufend |  |  |
| Preise für den wiss. Nachwuchs fördern und sichtbar machen | Familien- und Sorgearbeit stärker bei Preisen u.ä. beachten (hartes Kriterium familienfreundlich – v.a. für Bachelor und Master, beim Promotionspreis stärker verankern) | Gremien FHW, FR | laufend |  |  |