



FAKULTÄT FÜR
NATURWISSENSCHAFTEN

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Naturwissenschaften

Inhalt

1. Gleichstellungspolitische Ziele der Fakultät für Naturwissenschaften	3
2. Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene	5
2.1. Organisationsstruktur der Fakultät - akademische Selbstverwaltung, Gremien, Kommissionen, Beauftragte	5
2.2. Verantwortung von Führungskräften - Gleichstellung braucht Leitungsverantwortung.....	9
3. Analyse der Statusgruppen und Ableitung von Maßnahmen zur Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit	10
3.1. Statusgruppe der Professor*innen.....	10
3.2. Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	13
3.3. Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals	18
3.4. Statusgruppe der Studierenden	21
3.5. Chancengleichheit in gendersensiblen Themenbereichen über alle Statusgruppen hinweg	24
3.5.1. Familienfreundlichkeit / Arbeitszeitregelung / Mobiles Arbeiten	24
3.5.2. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung	25
3.6. Entwicklung von Forschung und Lehre - Einbeziehung von Erkenntnissen der Genderforschung.....	26
4. Umsetzung des Konzepts	28

Anhang

Maßnahmenkatalog

1. Gleichstellungspolitische Ziele der Fakultät für Naturwissenschaften

Die Fakultät für Naturwissenschaften (FNW) ist dem zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU verbunden. Als eine von neun Fakultäten der Universität verpflichtet sie sich, „Strukturen zu schaffen, welche die Anerkennung und den respektvollen Umgang mit Diversität ermöglichen und einfordern.“¹ Die Umsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Wissenschaftssystem ist eine Diversitätsdimension in diesem Aufgabenfeld.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept verfolgt die Fakultät für Naturwissenschaften das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung. Sie setzt damit die gesetzlichen Vorgaben aus der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt, aus dem Frauenfördergesetz und dem Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt um, nach denen „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern“² ist.

Explizit sind die Hochschulen aufgefordert, „Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, sonstige weibliche Beschäftigte und Studentinnen und zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind“³ zu ergreifen. Nach dem Frauenfördergesetz „werden Frauen in Sachsen-Anhalt [...] nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert, insbesondere zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und ihrer beruflichen Entwicklung. Gefördert wird ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“⁴. Die nachhaltige Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft und die Gewährleistung eines angemessenen Verhältnisses von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen sind auch das Anliegen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG⁵, denen sich die Fakultät für Naturwissenschaften verpflichtet fühlt.

Bei der Umsetzung dieser Ziele folgt die FNW den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Leitgedanke ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht auf Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation der beteiligten Personen zu hinterfragen und unterschiedliche Lebenslagen zu berücksichtigen.

¹ Gleichstellungskonzept der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 2018–2025, S. 5

² Artikel 34 Verf ST

³ §3 HSG LSA

⁴ §1 FrFG

⁵ https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/

Innerhalb der im zentralen Gleichstellungskonzept formulierten Rahmenziele möchte die Fakultät für Naturwissenschaften folgende, auf die speziellen Bedingungen in der Fakultät angepasste Ziele verwirklichen:

- 1) Erhöhung des Anteils von Frauen und von Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
- 2) Ermöglichung der Teilhabe von Frauen und Männern gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung, Lehre, Bildung und Verwaltung
- 3) Wettbewerb um die besten Wissenschaftler*innen und Studierenden, um vorhandene Potenziale ausschöpfen zu können
- 4) Entwicklung von Forschung und Lehre durch die Anwendung von wissenschaftlichen Erkenntnissen der Genderforschung
- 5) Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende
- 6) Stärkung der bewussten Wahrnehmung von Genderaspekten in der Fakultät

2. Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene

Im Folgenden wird die Struktur der FNW und der Anteil von Frauen und Männern in den Gremien, Kommissionen und Ausschüssen sowie unter den Beauftragten beschrieben. Es erfolgt eine Analyse der Situation unter dem Blickwinkel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an fakultätsinternen Prozessen. Daraus werden bei Bedarf Maßnahmen zu Veränderung der Situation abgeleitet.

Im zweiten Abschnitt wird die besondere Rolle der Führungskräfte in diesem Prozess betrachtet.

2.1. Organisationsstruktur der Fakultät – akademische Selbstverwaltung, Gremien, Kommissionen, Beauftragte

Die Fakultät für Naturwissenschaften untergliedert sich in drei Institute, das Institut für Psychologie, das Institut für Physik und das Institut für Biologie. Damit treffen drei unterschiedliche wissenschaftliche Fachrichtungen mit unterschiedlichen Fächerkulturen und unterschiedlichen Ausgangsbedingungen hinsichtlich gleichstellungspolitischer Aspekte zusammen.

Fakultätsrat

Der Fakultätsrat ist das gewählte kollegiale Beschlussorgan der Fakultät. Der Dekan/die Dekanin ist Vorsitzender/Vorsitzende des Fakultätsrates und vertritt die Fakultät. Der Fakultätsrat entscheidet in allen Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit des Dekans/der Dekanin gegeben ist.

Dem Fakultätsrat gehören insgesamt 13 Personen an. Derzeit setzt sich der Fakultätsrat der Naturwissenschaften wie folgt zusammen:

- sieben Vertreter*innen aus der Statusgruppe der Professor*innen, (7 Professoren, keine Professorin)
- zwei Vertreter*innen aus der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (ein Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin)
- zwei Vertreter*innen aus der Statusgruppe der Studierenden der Fakultät (ein Student und eine Studentin)
- ein Vertreter/eine Vertreterin aus der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (ein Mitarbeiter)
- die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.

Damit liegt der Anteil weiblicher Personen im Fakultätsrat bei weniger als 25 Prozent.

Derzeit ist keine Professorin Mitglied im Fakultätsrat.⁶

Die Organisationsstruktur der FNW ist in Abbildung 1 dargestellt.



Abb. 1 Organisationsstruktur

Dekanat

Der Dekan/die Dekanin, der Prodekan/die Prodekanin und der Studiendekan/die Studien-
dekanin bilden das Dekanat. Zurzeit sind alle drei Positionen mit Professoren besetzt.

Vertretung der FNW im Senat

Im Senat der Otto-von-Guericke-Universität ist jede Fakultät durch eine Hochschullehrerin
bzw. einen Hochschullehrer als gewähltes stimmberechtigtes Mitglied vertreten. Diese Po-
sition nimmt derzeit eine Professorin für die Fakultät für Naturwissenschaften ein. Zusätz-
lich vertritt ein wissenschaftlicher Mitarbeiter aus der FNW seine Statusgruppe, ebenfalls
als gewähltes stimmberechtigtes Mitglied. Als beratendes Mitglied fungiert ein weiterer
Professor der Fakultät.

Fakultätsverwaltung

In der Fakultätsverwaltung, im Prüfungsamt und in den zentralen Bereichen (Werkstatt,
Vorlesungsvorbereitung) sind insgesamt 13 Personen beschäftigt. Das sind sechs weibli-
che und sieben männliche Beschäftigte.

⁶ Stand 01.10. 2020

Fachschaftsrat

Der Fachschaftsrat ist ein Organ der Studierendenschaft. Er vertritt die Interessen der Studierenden der FNW. Er besteht derzeit aus sechs Studierenden, zwei männlichen und vier weiblichen Studierenden. Zusätzlich gibt es eine Vertretung, die aus drei männlichen und einer weiblichen Studierenden besteht.

Institute

Die drei Institute der FNW besitzen jeweils eine Institutsleitung. Zurzeit hat in allen drei Instituten ein Professor den Vorsitz inne.

Ausschüsse und Kommissionen

In der FNW gibt es vier Prüfungsausschüsse, den Prüfungsausschuss für Psychologie, für Physik, für Molekulare Biosysteme und für Biologie. Die Prüfungsausschüsse setzen sich wie folgt zusammen:

Prüfungsausschuss Psychologie: vier Professoren, eine Professorin, zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, zwei Studentinnen

Prüfungsausschuss Physik: fünf Professoren, drei wissenschaftliche Mitarbeiter, eine Studentin und zwei Studenten

Prüfungsausschuss Molekulare Biosysteme: vier Professoren, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, ein Student

Prüfungsausschuss Biologie: fünf Professoren, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, eine Studentin

Zur Vorbereitung von Beschlüssen und zur Durchführung verschiedener Verfahren kann der Fakultätsrat Kommissionen, wie z. B. Berufungskommissionen und Promotionskommissionen, bilden. Die Kommissionen werden entsprechend vorhandener Gesetze, Verordnungen bzw. Richtlinien zusammengestellt und vom Fakultätsrat bestätigt.

Für die Berufungskommissionen regeln das Hochschulgesetz und die Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der OVGU die Zusammensetzung der Kommissionen. In den Berufungskommissionen müssen mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder Frauen, eine davon Professorin sein. Sollte dies nicht möglich sein und keine geeigneten weiblichen Kommissionsmitglieder gewonnen werden können, ist der Berufsakte eine entsprechende Begründung hinzuzufügen. In den vergangenen Jahren ist es in jedem Fall gelungen, eine ausreichende Anzahl weiblicher Kommissionsmitglieder zu gewinnen.

Für die Zusammensetzung der Promotions- und Habilitationskommissionen enthalten die jeweiligen Ordnungen keine Vorgaben. Auch hier versucht die Fakultät eine gleichermaßen

gute Teilhabe von Frauen und Männern zu gewährleisten. Der Erfolg ist stark vom betroffenen Fachgebiet abhängig d. h. dem Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal. In der Regel gelingt es auch hier, Frauen und Männer gleichermaßen als Mitglieder der Kommissionen zu gewinnen.

Studiengangverantwortliche, Studienfachvertretung, Studienfachberatung

In der FNW gibt es fünf Studiengangverantwortliche. Das sind derzeit drei männliche und zwei weibliche Verantwortliche. Die Fachvertretung für das Fach Physik im Lehramt ist männlich besetzt.

In der FNW gibt es zusätzlich drei Studienfachberater und eine Studienfachberaterin.

Beauftragte

Neben der Gleichstellungsbeauftragten gibt es in der FNW eine Familien-/Behindertenbeauftragte, einen LSF-Beauftragten und einen Tierschutzbeauftragten. (Die Familienbeauftragte der FNW hat gleichzeitig das Amt der Behindertenbeauftragten inne.) Damit ist die Hälfte dieser Positionen mit Frauen besetzt.

Bei der Betrachtung der Zusammensetzung der Gremien, Ausschüsse und der weiteren Organe und Positionen, über die eine Mitwirkung bei den Entscheidungsprozessen in der Fakultät erfolgen kann, fällt auf, dass im Fakultätsrat, im Dekanat, in den Institutsleitungen, den Studiengangleitungen, den Fachvertretungen und auch in den Prüfungsausschüssen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere auf professoraler Ebene vorliegt.

Es ist festzustellen, dass im Fakultätsrat keine Professorin der Fakultät vertreten ist. Das Gleiche trifft für das Dekanat (Dekan, Prodekan, Studiendekan) und den Vorsitz der Institutsleitungen zu.

In diesem Zusammenhang muss der derzeitige Frauenanteil in der Statusgruppe der Professor*innen betrachtet werden. Von den 21 besetzten Professuren der FNW werden nur drei Professuren von Frauen eingenommen. Die drei weiblich besetzten Professuren verteilen sich auf das Institut für Psychologie und das Institut für Biologie. Im Institut für Physik gibt es zurzeit keine Professorin.⁷

Der geringe Frauenanteil in der Professor*innenschaft wirkt sich ebenfalls auf die Mitgliedschaft in den Prüfungsausschüssen und auf die Studiengangleitungen bzw. Fachvertretung aus. Zusätzlich sind in den Prüfungsausschüssen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Studierende unterrepräsentiert.

⁷ Stand 31.03.2021, ohne Vertretungsprofessuren

Um den Frauenanteil in den genannten Gremien, Ausschüssen usw. zu erhöhen, müssen Maßnahmen entworfen werden, durch die Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen für eine Mitarbeit gewonnen werden können.

Dabei ist zu beachten, dass durch die Mitgliedschaft in Gremien und durch Übernahme von Ämtern und Tätigkeiten als verantwortliche Personen zusätzliche Belastungen für die Betroffenen entstehen und die wenigen Professorinnen und weiblichen Vertreterinnen nicht in allen genannten Bereichen gleichzeitig mitwirken können.

⇒ Maßnahmen 6/7/8/9 des Maßnahmenkatalogs

2.2. Verantwortung von Führungskräften – Gleichstellung braucht Leitungsverantwortung

Um Chancengerechtigkeit in den Bereichen Forschung, Lehre, Verwaltung und Service über alle Statusgruppen hinweg umzusetzen, wurden im Rahmen der Erstellung dieses Gleichstellungskonzepts konkrete Maßnahmen entwickelt (siehe Anhang, Maßnahmenkatalog).

Die Führungskräfte⁸ in allen Bereichen der Fakultät stehen in der Verpflichtung, sich aktiv mit dem Thema Gleichstellung auseinanderzusetzen und die entwickelten Maßnahmen umzusetzen. Sie nehmen in diesem Prozess eine Vorbildfunktion ein.

Die Einbindung einer modernen Gleichstellungspolitik erfordert eine zielgerichtete und konstruktive Mitarbeiter*innenführung. Wie alle Organisationsveränderungen verlangt diese Aufgabe in der Führung Gestaltungswillen und Entscheidungskompetenz sowie ein klares Rollenverständnis.

Für die Führungskräfte bedeutet dies konkret:

- sich stets ihrer Vorbildfunktion bewusst zu sein,
- verbale und körperliche Entgleisungen konsequent anzusprechen und zu sanktionieren,
- Mitarbeiter*innen anzuleiten, in allen Arbeitsprozessen Genderaspekte zu beachten und z. B.
 - o auf eine ausgewogene Arbeitsgruppenszusammensetzung hinsichtlich der Geschlechter zu achten,
 - o Zeiten von Veranstaltungen jeglicher Art soweit möglich familiengerecht zu gestalten, d.h. auf die Belange von Menschen mit Familienverantwortung auszurichten (Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten usw.),

⁸ Führungskräfte: Professor*innen und Angestellte mit Personalverantwortung

- gendergerechte Sprache in allen Schriftstücken zu verwenden,
- sich über Regeln der Universität aktiv zu informieren, diese zu beachten und die zur Verfügung stehenden Personalinstrumente zu nutzen,
- sich aktiv weiterzubilden (die Angebote der Universität proaktiv zu nutzen),
- Bereitschaft zur individuellen Lösungsfindung zu zeigen,
- in Recruiting Prozessen darauf hinzuwirken, dass aktiv Vertreterinnen bzw. Vertreter der jeweils unterrepräsentierten Gruppe angesprochen und entsprechende Netzwerke genutzt werden.

⇒ Maßnahmen 14/15/16/17/19/20 des Maßnahmenkatalogs

3. Analyse der Statusgruppen und Ableitung von Maßnahmen zur Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit

Zur Umsetzung der im ersten Kapitel genannten allgemeinen Zielstellungen bedarf es einer Analyse der derzeitigen Situation in der Fakultät mit anschließender Ableitung entsprechender Maßnahmen.

Zu diesem Zweck wird in diesem Kapitel ein Überblick über die Situation in den einzelnen Statusgruppen gegeben. Unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells werden statusgruppenspezifische Ziele formuliert und Maßnahmen zur Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit in den einzelnen Bereichen erarbeitet. Zusätzlich erfolgt eine Betrachtung von statusgruppenübergreifenden gendersensiblen Themenbereichen. Auch für diese Themenbereiche werden Ziele und Maßnahmen abgeleitet.

3.1. Statusgruppe der Professor*innen

Darstellung der Ist-Situation

In der Fakultät für Naturwissenschaften sind zurzeit 21 Professuren besetzt. Es gibt drei Professorinnen und 18 Professoren. Damit liegt der Frauenanteil in der Professor*innenschaft bei 14,3 %.⁹

Die drei Professorinnen gehören dem Institut für Biologie (zwei von insgesamt acht Professuren) und dem Institut für Psychologie (eine von insgesamt fünf Professuren) an. Im Institut für Physik sind alle acht Professuren männlich besetzt.

⁹ Stand 31.03.2021 ohne Vertretungsprofessuren

Zusätzlich gibt es zwei befristete Vertretungsprofessuren, von denen eine männlich (Institut für Psychologie) und eine weiblich (Institut für Physik) besetzt ist.

Derzeit laufen Berufungsverfahren für zwei Professuren (je eine im Institut für Physik und im Institut für Biologie). Eine dritte Professur konnte zum 01. April besetzt werden (eine männlich besetzte Professur im Institut für Psychologie).

Der Frauenanteil von 14,3 % in der Professor*innenschaft der FNW ist deutlich geringer als der durchschnittliche Frauenanteil von 25.6 % bei den Professor*innen an deutschen Hochschulen.¹⁰

Aufgrund der drei sehr unterschiedlichen Fächer, auf die sich die Professuren in der FNW verteilen, sollte der Professorinnenanteil fächerspezifisch betrachtet werden. Für die drei Institute ergeben sich folgende Professorinnenanteile:

- Institut für Psychologie: 20,0 %
- Institut für Biologie: 25,0 %
- Institut für Physik: 0,0 %.¹¹

Laut statistischem Bundesamt liegt der durchschnittliche Frauenanteil unter den Professor*innen an deutschen Hochschulen in der Fächergruppe/dem Lehr- und Forschungsbereich Psychologie bei 43,2 %, in der Fächergruppe Biologie bei 27,0 % und in der Gruppe Physik/Astronomie bei 12,7 %.¹²

Während der Frauenanteil im Institut für Biologie dem durchschnittlichen Wert entspricht, liegt der Professorinnenanteil in den Instituten für Psychologie und Physik deutlich unter dem Durchschnittswert.

Betrachtet man den Frauenanteil in der Professor*innenschaft im Rahmen des Kaskadenmodells und bezieht sich auf den Frauenanteil in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den einzelnen Instituten der FNW, müsste im Institut für Psychologie ein Professorinnenanteil von 65 %, im Institut für Biologie ein Anteil von 45 % und im Institut für Physik ein Anteil von 22 % angestrebt werden (Frauenanteil in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, siehe nächstes Kapitel).

Diese Zielquoten könnten kurzfristig nur im Institut für Physik erreicht werden. Im Fall, dass die derzeit laufenden Berufungsverfahren in der Biologie und in der Physik zu einer Besetzung mit einer Professorin führen, würde der Professorinnenanteil im Institut für Biologie erhalten bleiben (weibliche Neubesetzung für Weggang einer Professorin) und im Institut für Physik würde sich ein Frauenanteil von 11,1 % ergeben.

¹⁰ Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.328

¹¹ Stand 31.03.2021, ohne Vertretungsprofessuren

¹² Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.324

Im Verlauf des nächsten Jahres wird in der FNW eine weitere Professur (Physik) planmäßig neu zu besetzen sein. Damit könnte sich der Professorinnenanteil in diesem Institut theoretisch auf 22,2 % erhöhen.

Spätestens nach Ablauf von vier Jahren stehen in der Fakultät weitere Neubesetzungen an. Somit besteht zumindest längerfristig die Möglichkeit, den Anteil weiblicher Professuren zu erhöhen.

Fraglich ist, ob die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Verständnis des Kaskadenmodells als „direkt darunterliegende Qualifizierungsstufe“ angesehen werden kann. Eine Bezugnahme kann auch auf den Frauenanteil bei den habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den einzelnen Instituten erfolgen.

Im Institut für Psychologie ist das eine habilitierte Mitarbeiterin, im Institut für Biologie ist es ebenfalls eine Mitarbeiterin und im Institut für Physik sind das 5 ausschließlich männliche habilitierte Mitarbeiter. Somit liegt der Frauenanteil bei den habilitierten Mitarbeiter*innen in der Psychologie und in der Biologie bei jeweils 100 % und in der Physik bei 0 %. Aufgrund der wenigen Fälle (zumindest in den Fachrichtungen Psychologie und Biologie) und wegen des Ausschlusses von Hausberufungen scheint die Personengruppe jedoch nicht die geeignete Bezugsgruppe zu sein.

Ziele

Ziel ist die Erhöhung des Professorinnenanteils in der Fakultät. Das betrifft alle drei Institute.

Eine erreichbare Zielquote, die sich am Kaskadenmodell orientiert, kann für die Fakultät nicht einfach definiert werden.

Unter der Rahmenzielsetzung, die besten Wissenschaftler*innen für Forschung und Lehre zu gewinnen und dabei gleichzeitig Chancengerechtigkeit der Wettbewerber*innen zu garantieren¹³, zählt für die Fakultät jede einzelne Professur, die durch eine Frau besetzt werden kann.

Maßnahmen

Für die derzeit laufenden und die zukünftigen Berufungsverfahren bedeutet das, weiterhin konsequent die „Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der OVGU“ umzusetzen und weiterhin besondere Anstrengungen zur Gewinnung geeigneter Kandidatinnen zu unternehmen, mit dem Ziel, den Frauenanteil bei der Besetzung von Professuren zu erhöhen (Punkt 5 der Richtlinie).

¹³ siehe zentrales Gleichstellungskonzept der OVGU 2018

Bei planmäßig freiwerdenden Professuren werden frühzeitig zielgerichtete Maßnahmen erstellt, um den Anteil weiblich besetzter Professuren zu erhöhen. Dazu gehören außenwirksame Maßnahmen wie die Sichtbarmachung der Forschungs- und Lehrtätigkeit der Professor*innen und insbesondere der Repräsentantinnen der einzelnen Fachrichtungen, die Einladung von Wissenschaftlerinnen z. B. für Gastvorträge, die aktive Recherche nach geeigneten Kandidatinnen für die ausgeschriebenen Professuren und die Unterstützung bei der familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

⇒ Maßnahmen 1/2/5/15 des Maßnahmenkatalogs

3.2. Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

Darstellung der Ist-Situation

In der Fakultät für Naturwissenschaften sind insgesamt 105 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt. Davon werden 58 Personen (22 Frauen/36 Männer) über Haushaltsmittel und 47 Personen (22 Frauen/25 Männer) über Drittmittel finanziert.¹⁴

Der Anteil weiblicher Personen an der Gesamtzahl der wissenschaftliche Mitarbeiter*innen liegt bei 41,9 %.

Damit ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe deutlich höher als in der Statusgruppe der Professor*innen. Er liegt im Bereich des durchschnittlichen Frauenanteils der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen über alle Fachbereiche an bundesdeutschen Hochschulen. Dieser lag im Jahr 2019 bei 43,1 %.¹⁵

Tabelle 1 gibt Auskunft über die Verteilung des haushalts- und drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals auf die drei Institute und zeigt die jeweiligen Frauenanteile.

Es ist festzustellen, dass sich die Situation in den drei Instituten deutlich unterscheidet. Während in der Gruppe des haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Personals in den Instituten für Psychologie und Biologie der Frauenanteil bei mindestens 50 % liegt, sind im Institut für Physik nur 8,3 % der haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Frauen.

¹⁴ Stand 31.12.2019

¹⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an deutschen Hochschulen 2019, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=4&levelid=1601550568575&levelid=1601550544680&step=3#abreadcrumb>, (19.11.2020)

In der Gruppe des drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil in den Instituten für Psychologie und Biologie ähnlich dem des haushaltsfinanzierten Personals. In der Biologie sind die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen.

	Haushaltsfinanziertes wissenschaftliches Personal			Drittmittelfinanziertes wissenschaftliches Personal		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Institut für Psychologie	22	14	63,6	15	10	66,7
Institut für Biologie	12	6	50,0	10	4	40,0
Institut für Physik	24	2	8,3	22	8	36,4
Summe	58	22	37,9	47	22	46,8

Tabelle1: Frauenanteil am haushalts-/drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal¹⁶

Im Institut für Physik ist bzgl. dieser Personengruppe ein Frauenanteil von 36,4 % zu verzeichnen. Gemittelt über das haushalts- und das drittmittelfinanzierte Personal ergibt sich ein Frauenanteil von 21,7 %. Für das Institut für Psychologie ergibt sich ein gemittelter Wert von 64,7 % und für das Institut für Biologie von 45,5 %.

In den Instituten für Psychologie und Biologie ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ähnlich dem deutschlandweit für diese Statusgruppe ermittelten Wert, der für das Jahr 2019 in der Fächergruppe Psychologie bei 60,8 % und in der Fächergruppe Biologie bei 48,0 % lag.

Für die Fächergruppe Physik/Astronomie wurde deutschlandweit ein Frauenanteil von 18,6 % ermittelt.¹⁷ Hiervon weicht der Frauenanteil in den beiden Untergruppen haushalts- und drittmittelfinanziertes Personal deutlich ab. In der ersten Gruppe besteht eine deutliche Unterrepräsentanz. In der zweiten Gruppe wird ein überdurchschnittlich hoher Wert erzielt.

¹⁶ Stand 31.12.2019

¹⁷ Statistisches Bundesamt (Destatis), Hauptberufliches wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen 2019, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=4&levelid=1601550568575&levelid=1601550544680&step=3#abreadcrumb>, (19.11.2020)

Bei Anwendung des Kaskadenmodells können für die Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals die Zahlen der Absolvent*innen in den entsprechenden Studiengängen und die abgeschlossenen Promotionen in den betreffenden Fächern betrachtet werden.

Tabelle 2 zeigt die insgesamt in den Jahren 2017 bis 2019 an der FNW abgeschlossenen Promotionen, aufgeschlüsselt auf die betreffenden Fächer.

	abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 2017–2019		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Psychologie	15	9	60,0
Biologie/Biochemie	68	41	60,3
Physik	18	4	22,2
Summe	101	54	53,5

Tabelle 2: Abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät summiert über die Jahre 2017 bis 2019, Frauenanteil und Verteilung auf die Fächer

Insgesamt (summiert über die Jahre 2017 bis 2019 und über alle drei Fächergruppen) waren 53,3 % der Promovierten weiblich. Mehr als 2/3 der Promotionen entfallen auf die Fächerkombination Biologie/Biochemie. Im Vergleich der Fächer untereinander ist der Frauenanteil in den Fächern Psychologie und Biologie/Biochemie fast drei Mal so groß wie im Fach Physik.

Ein Vergleich des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals der einzelnen Institute mit dem Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen in den entsprechenden Fächern zeigt, dass im Institut für Psychologie der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal größer ist, als bei den in diesem Fach abgeschlossenen Promotion. Im Institut für Physik entspricht der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit 21,7 % dem Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen. In diesen gemittelten Wert gehen, wie oben bereits beschrieben, der sehr geringe Frauenanteil beim haushaltsfinanzierten Personal und der überproportional hohe Anteil beim drittmittelfinanzierten Personal ein.

Für das Institut für Biologie wäre nach dem Kaskadenmodell ein höherer Frauenanteil in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen anzustreben.

Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein großer Teil der Promovierten der Fächergruppe Biologie/Biochemie in anderen Instituten der OVGU beschäftigt ist.

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Masterabschlüsse der Jahre 2017 bis 2019 in den von der Fakultät verantworteten Masterstudiengängen (Master Psychologie, Master Physik, Master Integrative Neuroscience, Master Molekulare Biosysteme). Die Abschlüsse in den Studiengängen Master Integrative Neuroscience und Master Molekulare Biosysteme wurden hierbei zusammengefasst.

In den drei Jahren waren mehr als 71,7 % der Masterabsolvent*innen weiblich. Die meisten Absolvent*innen erlangten einen Abschluss im Fach Psychologie. Am zweithäufigsten wurden Abschlüsse in den biologischen Fächern gemacht. Somit bestimmen die in diesen Fächern bestehenden hohen Frauenanteile wesentlich den Gesamtfrauenanteil.

Bei den Masterabschlüssen im Fach Physik ist wie bei den abgeschlossenen Promotionen in diesem Fach der kleinste Frauenanteil zu beobachten. Er ist mit 21,4 % annähernd gleich dem Anteil bei den Promotionen.

	Masterabschlüsse der Jahre 2017–2019		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Master Psychologie	159	124	78,0
Master Biologische Fächer*	46	30	65,2
Master Physik	14	3	21,4
Summe	219	157	71,7

Tabelle 3: Masterabschlüsse in den Studiengängen Psychologie, Physik und in den biologischen Studiengängen der Jahre 2017 bis 2019 (Summe)

* unter Biologische Fächer sind die Studiengänge Master Molekulare Biosysteme und Master integrative Neuroscience zusammengeführt

Aus der Betrachtung der Masterabschlüsse ergeben sich für das wissenschaftliche Personal im Institut für Physik keine neuen Schlussfolgerungen bzw. Zielsetzungen.

In den anderen beiden Fachrichtungen ist der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen größer als der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal. Nach dem Kaskadenmodell wäre somit im Institut für Psychologie und im Institut für Biologie eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben über die bereits erreichten 64,7 bzw. 45,5 % hinaus.

Ziele

Es wird eine Erhöhung des Anteils von Frauen beim haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Personal im Institut für Physik angestrebt. Dabei hängen die Möglichkeiten einer Erhöhung des Frauenanteils in dieser Personengruppe von der Anzahl der in den nächsten Jahren freiwerdenden Stellen ab. Der kurzfristig, in den nächsten zwei bis drei Jahren, anzustrebende Frauenanteil könnte sich am oben genannten durchschnittlichen Frauenanteil für die Fächergruppe Physik/Astronomie von ca. 18,6 % orientieren. Das sind mindestens 2 weitere mit Frauen besetzte Haushaltsstellen.

Für die beiden anderen Institute wäre nach dem Kaskadenmodell, insbesondere bei Bezugnahme auf die Masterabschlüsse, in beiden Fächern eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in dieser Statusgruppe anzustreben. Unter Berücksichtigung der zu Beginn formulierten fakultätsspezifischen Gleichstellungsziele und mit Verweis auf die Tatsache, dass hier bereits Frauenanteile von 45,5 % (Biologie) und 64,7 % (Psychologie) erreicht werden, die zudem den durchschnittlichen Frauenanteilen in diesen Fächern an deutschen Hochschulen entsprechen, werden an dieser Stelle keine höheren Zielzahlen für Frauenanteile formuliert.

Maßnahmen

Insbesondere im Institut für Physik sind bei jeder anstehenden Neubesetzung einer haushaltsfinanzierten Stelle besondere Anstrengungen zur Gewinnung entsprechend qualifizierten weiblichen Personals zu unternehmen.

Um in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Unterrepräsentanzen abzubauen, ist aktiv und rechtzeitig nach geeigneten Wissenschaftler*innen, auch unter den eigenen Absolvent*innen zu suchen. Neubesetzungsprozesse sind transparent zu gestalten und es ist rechtzeitig über anstehende Projekte zu informieren.

Die Fakultät unterstützt ihre Beschäftigten durch Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen.

⇒ Maßnahmen 3/4/11/15/18 des Maßnahmenkatalogs

3.3. Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals

Darstellung der Ist-Situation

In der Fakultät für Naturwissenschaften sind 53 nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt. Davon werden 49 Personen über Haushaltsmittel und 4 Personen über Drittmittel finanziert. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 73,6 %. Das sind 39 Frauen (36 aus dem Haushalt und 3 aus Drittmitteln finanziert).¹⁸

Somit sind in dieser Statusgruppe, zu der die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den einzelnen Fachabteilungen („technische Mitarbeiter*innen“), die Sekretär*innen, das Personal der Fakultätsverwaltung (inkl. Vorlesungsvorbereitung Physik) sowie die Mitarbeiter*innen der zentralen feinmechanischen Werkstatt gehören, Frauen deutlich überrepräsentiert.

Ein ähnlich hoher Frauenanteil (70.6 %) wird für diese Statusgruppe gemittelt über alle Fächergruppen an deutschen Hochschulen beobachtet.¹⁹

Bei der differenzierten Betrachtung der einzelnen, zu dieser Statusgruppe gehörenden Personengruppen zeigt sich, dass der Frauenanteil in diesen Untergruppen unterschiedlich groß ist.

In Tabelle 4 sind die Frauenanteile für drei Untergruppen des nichtwissenschaftlichen Personals dargestellt.

	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Verwaltungspersonal (Fakultätsverwaltung und Sekretariate)	22	20	90,9
Technisches Personal (technische Mitarbeiter*innen der Fachabteilungen)	24	18	75,0
Vorlesungsvorbereitung und Feinmechanische Werkstatt	7	1	14,3
Summe	53	39	73,6

Tabelle 4: Anzahl der Mitarbeiter*innen und Frauenanteil in den Untergruppen des nichtwissenschaftlichen Personals der FNW, Stand Dezember 2019

¹⁸ Stand 31.12.2019

¹⁹ Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.341

In der Untergruppe des Verwaltungspersonals, zu der die Mitarbeiter*innen der Fakultätsverwaltung und der Sekretariate gehören, sind Frauen überproportional stark mit 90,9 % vertreten.

Zum technischen Personal gehören die technischen Mitarbeiter*innen der Fachabteilungen der drei Institute Biologie, Physik und Psychologie. Hier beträgt der Frauenanteil insgesamt 75,0 %. Innerhalb dieser Personengruppe gibt es unterschiedliche Frauen-/Männeranteile in den einzelnen Instituten. Besonders hervorzuheben ist, dass von den insgesamt 6 männlichen Personen in dieser Untergruppe allein 5 Personen im Institut für Physik beschäftigt sind. Daraus ergibt sich hier ein Frauenanteil von 54,5 % beim technischen Personal. Im Institut für Biologie beträgt der Frauenanteil 91,7 % und im Institut für Psychologie 100 %.

Einzig in der Untergruppe, die die Beschäftigten der Vorlesungsvorbereitung und der Feinmechanischen Werkstatt umfasst, sind Frauen unterrepräsentiert und nur zu einem Prozentsatz von 14,3 % vertreten.

Ein Vergleich mit Daten anderer Hochschulen ist nicht ohne weiteres möglich. Die erhobenen Daten werden häufig bezogen auf bestimmte Fächer/Fächergruppen ausgewiesen. Tabelle 5 zeigt ausgewählte Daten des statistischen Bundesamts für das Jahr 2019 für die Fächer/Lehr- und Forschungsbereiche Biologie, Physik/Astronomie und Psychologie.

Fächergruppe bzw. Lehr- und For- schungsbereich	Verwaltungspersonal			Technisches Personal		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Biologie	1254	1121	89,4	3143	2280	72,5
Physik/Astronomie	1207	1015	84,1	1844	369	20,5
Psychologie	696	639	91,8	182	82	45,1

Tabelle 5: Ausgewählte Daten für das Verwaltungspersonal und das technische und sonstige Personal an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit im Jahr 2019, insbesondere für das hauptberufliche Verwaltungspersonal und das technische Personal²⁰

Danach lag im Jahr 2019 der Frauenanteil der im Verwaltungsbereich beschäftigten Personen in den drei Fächern/Lehr- und Forschungsbereichen zwischen 84,1 % und 91,8 %.

²⁰ Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.335 ff.

Damit ist die Situation in allen drei Fächern ähnlich. Der Frauenanteil ist ähnlich hoch wie der insgesamt für das Verwaltungspersonal der FNW ermittelte Wert.

Beim technischen Personal sind deutliche fächerabhängige Unterschiede zu erkennen.

Der Frauenanteil variiert zwischen 20,5 % in der Physik und 72,5 % in der Biologie. Im Forschungsbereich Psychologie liegt er dazwischen, bei 45,1 %.

In allen drei Fächern der FNW sind anteilig deutlich mehr technische Mitarbeiter*innenstellen durch Frauen besetzt, als das durchschnittlich an deutschen Hochschulen in diesen Fächern der Fall ist.

Für das nichtwissenschaftliche Personal der Fakultät kann festgestellt werden, dass in den Untergruppen *Verwaltungspersonal* und *Technisches Personal der Fachabteilungen* Männer unterrepräsentiert und in der Untergruppe *Personal der Vorlesungsvorbereitung und der Feinmechanischen Werkstatt* Frauen unterrepräsentiert sind.

Da es sich in der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals mit Ausnahme der 4 drittmittelfinanzierten Stellen um haushaltsfinanzierte, dauerhaft besetzte Stellen handelt und innerhalb der kommenden drei Jahre keine Neubesetzungen anstehen, ist eine Änderung der Frauen- bzw. Männeranteile in den Untergruppen kurzfristig nicht möglich. Es ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt somit nicht möglich, für die nächsten 3 Jahre einen konkreten Prozentsatz festzulegen, auf den der Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu steigern ist.

Ziele

Langfristig sind vorhandene Stellen zu erhalten und wiederzubesetzen, da die Fakultät als Ganzes eher wächst und Aufgaben z. B. im Bereich Digitalisierung hinzukommen. Bei Wiederbesetzung von Stellen wird unter Berücksichtigung des vorliegenden Frauen-/Männeranteils in den einzelnen Tätigkeitsbereichen die Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts angestrebt.

Maßnahmen

Frühzeitige, aktive Suche nach qualifiziertem Personal für planmäßig freiwerdende Stellen unter besonderer Berücksichtigung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.

Frühzeitige Ausschreibungen, ggf. Personalentwicklung und Qualifizierung vorhandenen Personals. Wenn möglich ist durch eine zeitlich befristete Doppelbesetzung der betreffenden Stelle die Einarbeitung in das Tätigkeitsgebiet zu erleichtern und zu sichern.

Nachwuchsrekrutierung bevorzugt unter Auszubildenden der OVGU/Übernahme von eigenen Auszubildenden.

Schaffung bzw. Erhalt familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden.

⇒ Maßnahmen 4/15 des Maßnahmenkatalogs

3.4. Statusgruppe der Studierenden

Darstellung der Ist-Situation

Im Wintersemester 2019/20 waren in der Fakultät für Naturwissenschaften insgesamt 615 Studierende in die von der Fakultät verantworteten Bachelor- und Masterstudiengänge eingeschrieben. Darunter waren 428 weibliche Studierende. Das entspricht einem Frauenanteil von 69,6 %.

Insgesamt 204 Studierende befanden sich zu diesem Zeitpunkt im 1. Fachsemester. Davon waren 135 Studierende weiblich, was einem Anteil von 66,2 % entspricht.²¹

Die nachstehende Tabelle 6 zeigt die Verteilung der Studierenden im ersten Fachsemester auf die sechs Studiengänge der Fakultät. Für diese Zusammenstellung wurde die Anzahl der Studierenden im ersten Fachsemester am Stichtag 31. Oktober der Jahre 2017 bis 2019 aufsummiert, um insbesondere für die Studiengänge mit geringen Studierendenzahlen aussagekräftige Werte für den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhalten. Der Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen unterscheidet sich stark.

Studiengang	Ab- schluss	Studierende im ersten Fachsemester (Summe über die Jahre 2017–2019)		
		gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Integrative Neuroscience	M	53	32	60,4
Molekulare Biosysteme	M	11	9	81,8
Physik	B	66	11	16,7
Physik	M	15	0	0,0
Psychologie	B	230	180	78,3
Psychologie	M	195	155	79,5
Summe		570	387	67,9

Tabelle 6: Anzahl der Studierenden im ersten Fachsemester in den einzelnen Studiengängen der FNW (summiert über die Jahre 2017–2019, jeweils zum Stichtag 31.)²²

(B– Bachelorstudiengang, M– Masterstudiengang)

²¹ Stand 31.10.2019, K12–Abt. Haushalt, Controlling und Berichtswesen der OVGU

²² K12–Abt. Haushalt, Controlling und Berichtswesen der OVGU

In den Studiengängen Integrative Neuroscience, Molekulare Biosysteme und Psychologie (Bachelor und Master) lag der Frauenanteil zwischen 60 % und 82 %.

Im Bachelorstudiengang Physik waren demgegenüber nur 16,7 % der Studierenden im ersten Fachsemester weiblich. Im Masterstudiengang Physik gab es im betrachteten Zeitraum gar keine weiblichen Studierenden im ersten Fachsemester.

Tabelle 7 gibt einen Überblick über die Frauenanteile unter den Studierenden im ersten Fachsemester an deutschen Universitäten in den Fächergruppen Biologie, Psychologie und Physik im Wintersemester 2019/2020.

Fächergruppe	Studierende im ersten Fachsemester (Wintersemester 2019/20)		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Biologie	16387	10960	66,9
Physik	13945	4729	33,9
Psychologie	14496	11278	77,8

Tabelle 7: Studierende im ersten Fachsemester an deutschen Universitäten nach Fächergruppe im Wintersemester 2019/20²³

Es kann festgestellt werden, dass in den Fächergruppen Biologie und Psychologie ähnliche Frauenanteile wie in den Studiengängen der Fakultät für Naturwissenschaften auftreten. Wie in der FNW liegt der Frauenanteil in diesen Studiengängen deutlich über dem Anteil von Frauen im Fach Physik. Die beiden Physik-Studiengängen der Fakultät weisen einen auffällig geringen Frauenanteil auf.

Für die Statusgruppe der Studierenden an der Fakultät für Naturwissenschaften kann zusammenfassend festgestellt werden, dass im ersten Fachsemester in den beiden biologischen Studiengängen und im Bachelor- und Masterstudiengang Psychologie Frauen überrepräsentiert sind. Die Frauenanteile liegen im Bereich der durchschnittlich für diese Fächer beobachteten Werte. In beiden Physikstudiengängen sind Frauen dagegen deutlich unterrepräsentiert. Hier liegt der Frauenanteil sogar unter dem durchschnittlichen Wert an deutschen Universitäten.

Ziele

²³ Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen Wintersemester 2019/2020, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S. 122 ff. (Bemerkung: Studierende im ersten Fachsemester ihres Studienganges)

In den Studiengängen Bachelor und Master Physik wird prinzipiell eine Erhöhung der Anzahl der Studienanfänger*innen angestrebt. Dabei sollen insbesondere Schülerinnen für das Physikstudium interessiert werden. Besonderes Augenmerk ist zusätzlich auf die Gewinnung von weiblichen Studierenden für den Masterstudiengang zu legen.

Für die beiden biologischen Masterstudiengänge wird ebenfalls eine Erhöhung der Studienanfänger*innenzahl angestrebt. Die Studiengänge Bachelor und Master Psychologie sind NC-Studiengänge. Eine Erhöhung der Studienanfänger*innenzahl ist hier nicht möglich.

Ob und durch welche Maßnahmen es der Fakultät gelingen kann, anteilig je nach Studiengang mehr weibliche bzw. männliche Studierende zu gewinnen, muss noch weitergehend recherchiert und diskutiert werden.

Maßnahmen

Die Mitarbeiter*innen der Fakultät engagieren sich bereits intensiv im Rahmen unterschiedlichster zentraler und fakultätseigener Formate auf dem Gebiet der Studierendenwerbung.

Im Rahmen verschiedener Praktika, durch Vorträge von Wissenschaftler*innen an Schulen, durch Teilnahme an Messen und über Workshops werden Einblicke in die Forschungstätigkeit der Fakultät gegeben. Weitere zentrale Veranstaltungen, die Schüler*innen für Studien-, Forschungs- und Arbeitsmöglichkeiten in naturwissenschaftlichen Berufsfeldern interessieren sollen, werden durch Angebote der Fakultät aktiv unterstützt (z.B. Technik Sommercamp, Herbstuni, Studieninformationstag, Lange Nacht der Wissenschaft). Ein besonderer Fokus liegt dabei bisher schon auf der Gewinnung von Studierenden für den Bachelorstudiengang Physik.

Zur Erreichung der oben genannten Ziele sollen die bisherigen Maßnahmen weitergeführt bzw. die Formate weiterentwickelt werden. Die Fakultät unterstützt ihre Beschäftigten und Studierenden bei der Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Veranstaltungsangebote für die Studierendenwerbung insbesondere bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Studiengängen.

⇒ Maßnahmen 2/5/10/13/15 des Maßnahmenkatalogs

3.5. Chancengleichheit in gendersensiblen Themenbereichen über alle Statusgruppen hinweg

3.5.1. Familienfreundlichkeit / Arbeitszeitregelung / Mobiles Arbeiten

Ist-Situation

Durch die an der OVGU geltende Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung sind für nichtwissenschaftliches und wissenschaftliches Personal Rahmenbedingungen gegeben, die im vorgegebenen Umfang und jeweils in Abstimmung mit den Dienstvorgesetzten eine flexible Arbeitszeitgestaltung und damit verbunden familienfreundliche Bedingungen ermöglichen sollen.

Auf Grundlage der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit können Mitarbeiter*innen unter bestimmten Bedingungen Tele- und Heimarbeit vereinbaren. Diese Form der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung wurde in Zeiten vor der Corona-Pandemie wenig genutzt.

Seit Beginn der Pandemie im Jahr 2020 hat sich die Situation zwangsläufig aufgrund der von Bund und Ländern ausgegebenen Verordnungen geändert. Genaue Daten zur Nutzung von Home-Office/Mobiler Arbeit an der FNW können zu jetzigen Zeitpunkt nicht angegeben werden.

Der Aspekt der Familienfreundlichkeit spielt auch im Bereich der Kommissionsarbeit (z. B. in Berufungskommissionen) und bei der Setzung von Terminen für verschiedene weitere fakultätsinterne Veranstaltungen (Kolloquien, Vorträge usw.) eine Rolle. Die meisten dieser Termine finden bereits tagsüber innerhalb der normalen Dienstzeit statt.

In der Fakultät für Naturwissenschaften gibt es eine Familienbeauftragte. Sie ist Ansprechpartnerin für Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Beschäftigte und Studierende der Fakultät können Informationen zu bestehenden Regelungen, Unterstützungsangeboten und zu weiteren nützlichen Kontakten erhalten. Die Webseite der Fakultät gibt unter der Rubrik „Gremien und Vertretungen“ Auskunft zu den verschiedenen Beauftragten der Fakultät.

Ziele

Termine für Kommissionssitzungen und für weitere fakultätsinterne Veranstaltungen sind vorrangig innerhalb der regulären Dienstzeiten zu vereinbaren, damit auch Personen mit Familienpflichten eine Teilnahme ermöglicht wird.

Auch für Kommissionen z. B. Berufungskommissionen, für die die Auswahl geeigneter Termine aufgrund der Spezifik der Sache stets schwierig ist (Vorstellung mehrerer Kandidat*innen, Kommissionsmitglieder aus unterschiedlichen Statusgruppen und Einrichtungen, umfangreicher Diskussionsbedarf usw.), soll auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geachtet werden.

Maßnahmen

An der Planung von Kommissionssitzungen und weiteren Veranstaltungen beteiligte Personen, insbesondere Personen mit Personalverantwortung, beziehen mögliche Familienpflichten bei der Terminfindung mit ein. Soweit möglich ist auf eine abwechselnde Besetzung von Kommissionen zu achten.

⇒ Maßnahmen 7/14/15 des Maßnahmenkatalogs

3.5.2. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

Ist-Situation

In Fällen von sexualisierter Diskriminierung stehen die Führungskräfte in der Verantwortung, die im Land Sachsen-Anhalt und an der OVGU getroffenen Vereinbarungen umzusetzen bzw. einzuhalten.²⁴ Ihnen obliegt der Schutz der Betroffenen und die Ahndung von Fehlverhalten.

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Führungskräfte in diesem Prozess. Sie ist Ansprechpartnerin in Fällen von sexualisierter Diskriminierung in der Fakultät. Sie informiert über Beratungsstellen, Unterstützungsangebote und Ansprechpersonen. Informationsmaterial universitätsinterner und -externer Stellen zum Thema sexualisierte Diskriminierung wird über die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und das Dekanat verteilt bzw. öffentlich sichtbar gemacht.

²⁴ Rahmendienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung vom 23. April 2015. Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt, <https://mw.sachsen-anhalt.de/index.php?id=32974> und Dienstvereinbarung zur Konfliktberatung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing und sexueller Belästigung an der OVGU vom 25.06.2015, https://www.be-kanntmachungen.ovgu.de/media/B_Rundschreiben/5_+Personal/5_21+Gesundheitsmanagement_+Konflikt_+und+Suchtpr%c3%a4vention/20150625b+_+Konfliktbew%c3%a4ltigung-p-8164.pdf

Zurzeit gibt es in der Fakultät für Naturwissenschaften keine Vertretung für die Gleichstellungsbeauftragte. Das hat zur Folge, dass sie neben der Funktion als Ansprechpartnerin für sexualisierte Diskriminierung auch in sämtlichen Prozessen und Kommissionen, die eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfordern, persönlich beteiligt ist. Daraus ergibt sich insbesondere in Zeiten, in denen mehrere Berufungsverfahren laufen, ein hoher zusätzlicher Aufwand. Hier ist dringend Abhilfe zu schaffen, indem auch weiterhin besondere Anstrengungen bei der Suche nach einer Vertretung unternommen werden.

Ziele

Bis zur nächsten Wahl sollen Mitarbeiter*innen der Fakultät motiviert werden, sich als Kandidat*innen für das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen, damit in Zukunft die/der Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertretung gemeinsam die vielfältigen Aufgaben übernehmen können.

Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung für ihre Mitarbeiter*innen hinsichtlich des Schutzes vor sexualisierter Diskriminierung bewusst und kommen dieser nach.

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt aktiv die Suche nach einer Stellvertretung für die Gleichstellungsbeauftragte. Die Fakultät informiert auf allen Ebenen über Angebote und Weiterbildungen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und unterstützt die Teilnahme an diesen Veranstaltungen.

Besonderes Augenmerk wird auf die Weitergabe von Informationen zu entsprechenden Weiterbildungsangeboten an Führungskräfte gelegt, da diese Personalverantwortung tragen und als Vorbild in der Fakultät sichtbar werden.

⇒ Maßnahmen 7/20 des Maßnahmenkatalogs

3.6. Entwicklung von Forschung und Lehre – Einbeziehung von Erkenntnissen der Genderforschung

Ist-Situation

Bisher sind in der Fakultät für Naturwissenschaften keine Forschungsprojekte, die die einzelnen hier vertretenen Forschungsrichtungen explizit mit Genderaspekten verknüpfen, durchgeführt oder initiiert worden.

Die Einbeziehung von Genderaspekten in die Lehre ist eine ausbaufähige Thematik, der gerade mit Blick auf die Studiengänge der FNW, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert

ist, eine besondere Bedeutung zukommt. Vor diesem Hintergrund waren Genderaspekte in der Lehre z. B. Thema des Lehrvortrags im Rahmen des Berufungsverfahrens zur Besetzung der Professur „Didaktik der Physik“.

Ziele

Die FNW strebt in den Bereichen, in denen es möglich ist, eine Weiterentwicklung ihrer Forschung und Lehre durch Einbeziehung wissenschaftlicher Erkenntnisse der Genderforschung an.

Maßnahmen

Die Fakultät für Naturwissenschaften unterstützt die Lehrenden dabei, Forschungsergebnisse/Erkenntnisse aus der Genderforschung auf Lehrformen im Studium zu übertragen und umzusetzen. Dabei wird insbesondere die Zielgruppe der Frauen im Physikstudium/Fach Physik im Blick behalten. Sie ermöglicht ihren Professor*innen, ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und ihren Studierenden, sich an Forschungsprojekten mit Bezug zur Genderforschung zu beteiligen und diese in der FNW aktiv voranzutreiben.

⇒ Maßnahmen 12/13 des Maßnahmenkatalogs

4. Umsetzung des Konzepts

Mit Erstellung dieses Konzepts wurden erstmalig fakultätsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt. Die Maßnahmen für die einzelnen Statusgruppen werden folgend in einem Maßnahmenplan (siehe Anhang) zusammengefasst.

Alle Mitglieder der Fakultät für Naturwissenschaften sind aufgefordert, sich aktiv an der Umsetzung des Konzepts zu beteiligen.

Die Fakultät stellt, soweit möglich, ausreichende Mittel aus dem Haushalt für die in diesem Konzept entwickelten Maßnahmen zur Verfügung. Darüber hinaus wird nach Möglichkeiten gesucht, um Mittel für gesonderte Fördermaßnahmen zu generieren. So wird bei der Beantragung von Projekten zunehmend gefordert, Aspekte der Gleichstellung einzubeziehen. Kosten für Gleichstellungsmaßnahmen können direkt eingeplant und abgerechnet werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Konzepts liegt bei der Fakultätsleitung.

Die Fakultät für Naturwissenschaften behält ihre Gleichstellungsaktivitäten im Blick und hinterfragt die Umsetzung der Maßnahmen regelmäßig.

Die Ergebnisse werden im Fakultätsrat vorgestellt und diskutiert.

Magdeburg, Juli 2021



FAKULTÄT FÜR
NATURWISSENSCHAFTEN

Anhang

	Ziel	Maßnahmen	Statusgruppe
1	Erhöhung des Anteils von Frauen und von Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (Kaskadenmodell)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bei planmäßig freiwerdenden Professuren werden durch die Fakultät rechtzeitig zielgerichtete Maßnahmen aufgesetzt, um den Anteil weiblich besetzter Professuren zu erhöhen. 2. In Bereichen, in denen keine Professuren durch Frauen besetzt sind, wird durch gezieltes Einladen weiblicher Wissenschaftlerinnen z. B. für Gastvorträge dieses Gleichstellungsdefizit abgemildert und den Studierenden ein weibliches Rollen-Modell geboten. 3. Die Fakultät betreibt zur Nachwuchsgewinnung im wissenschaftlichen Mittelbau ein aktives Recruiting guter eigener Absolvent*innen z. B. durch Einbeziehung als wiss. Hilfskraft, Tutor*in und über Abschlussarbeiten. 4. Im Rahmen des Dauerstellenkonzepts und bei geplanten Neubesetzungen von Haushaltsstellen wird in der Fakultät frühzeitig auf Nachwuchsrekrutierung gesetzt z. B. durch Qualifizierung und Personalentwicklung oder durch Ausbildung und Übernahme von Auszubildenden. Es wird besonderer Wert daraufgelegt, die Stellen mit Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. 5. Die Fakultät achtet darauf, dass die in der Fakultät tätigen Professorinnen und Mitarbeiterinnen als Repräsentantinnen der einzelnen Fachrichtungen in Erscheinung treten. 	<p>Professor*innen</p> <p>Professor*innen, Studierende</p> <p>Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p> <p>Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p> <p>Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Studierende</p>
2	Ermöglichung der Teilhabe von Frauen und Männern gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung,	<ol style="list-style-type: none"> 6. Die Fakultät wird ihre Professorinnen, ihre weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, ihre nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und ihre Studierenden ermutigen, sich bei Gremienwahlen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und in den Kommissionen als Kandidatinnen zur Wahl zu stellen. 7. Die Fakultät unterstützt aktiv die Suche nach einer Stellvertretung für die Gleichstellungsbeauftragte. Mit diesem Ziel erfolgt die direkte Ansprache möglicher Kandidaten und Kandidatinnen. 	<p>Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Studierende</p> <p>Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p>

	Lehre, Bildung und Verwaltung	<p>8. Um die Tätigkeit von Frauen in Gremien und Kommissionen zu würdigen, können zukünftig auch Leistungsprämien eingesetzt werden. Dies ist gleichfalls für sehr engagierte Mitarbeiter möglich.</p> <p>9. Zur Entlastung der Frauen auf professoraler Ebene, die in Gremien tätig sind, kann eine Hilfskraft aus Fakultätsmitteln finanziert werden, sofern Mittel zur Verfügung stehen.</p>	<p>Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p> <p>Professorinnen</p>
3	Wettbewerb um die besten Wissenschaftler*innen und Studierenden, um vorhandene Potenziale ausschöpfen zu können	<p>10. Die Fakultät wird die Vielzahl ihrer Aktivitäten zur Studierendenwerbung fortsetzen, um Schüler*innen für ihre Studiengänge zu gewinnen. (prinzipiell mehr Studierende in den nicht NC-Studiengängen, weibliche Studierende für die Physikstudiengänge, männliche Studierende für die anderen Studiengänge)</p> <p>11. Bei Stellenausschreibungen in der Fakultät werden gezielt geeignete Studentinnen angesprochen, um den Frauenanteil in der Physik zu erhöhen.</p>	<p>Studierende</p> <p>Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p>
4	Entwicklung von Forschung und Lehre durch die Anwendung von wissenschaftlichen Erkenntnissen der Genderforschung	<p>12. Die Fakultät ermöglicht ihren Professor*innen, ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und ihren Studierenden, sich an Forschungsprojekten zur Genderforschung zu beteiligen und diese aktiv in der Fakultät voranzutreiben.</p> <p>13. Die Fakultät unterstützt die Lehrenden dabei, Forschungsergebnisse/Erkenntnisse aus der Genderforschung auf Lehrformen im Studium zu übertragen und umzusetzen. Dabei wird insbesondere die Zielgruppe der Frauen im Physikstudium/Fach Physik im Blick behalten.</p>	<p>Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Studierende</p> <p>Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p>
5	Schaffung bzw. Erhaltung familienfreundlicher Rahmenbedin-	<p>14. Führungskräfte sollen die persönlichen Bedingungen ihrer Mitarbeiter*innen respektieren und die Übertragung von Aufgaben nicht in Zeiten außerhalb der getroffenen Regelungen zur Arbeitszeit legen.</p>	<p>Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p>

	<p>gungen für Beschäftigte und Studierende</p>	<p>15. Die Fakultät schafft bzw. erhält familienfreundliche Rahmenbedingungen für ihre Studierenden und ihre Beschäftigten. Sie stellt Informationen über bestehenden Möglichkeiten zur Verfügung (Familienbeauftragte).</p>	<p>Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Studierende</p>
<p>6</p>	<p>Stärkung der bewussten Wahrnehmung von Genderaspekten in der Fakultät</p>	<p>16. Den Professor*innen werden Weiterbildungsmaßnahmen zur Thematik Gender Mainstreaming und zur Steigerung der Genderkompetenz angetragen, um das Bewusstsein für Diversität und deren Wirkungen im Kontext der Wissenschaft zu stärken, insbesondere in Zusammenhang mit Aufgaben im Führungsalltag.</p> <p>17. Bei der Verhandlung und Gewährung von Leistungsbezügen wird die Fakultät verstärkt die Kompetenzen im Bereich Personalführung und Genderkompetenz in den Blick nehmen.</p> <p>18. Die Fakultät wird ihre wiss. Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen regelmäßig ermuntern, sich an den angebotenen Förderprogrammen wie MeCoSa und CoMetin zu beteiligen.</p> <p>19. Den Führungskräften beim nichtwissenschaftlichen Personal werden Weiterbildungsmaßnahmen zur Thematik Gender Mainstreaming und zur Steigerung der Genderkompetenz angetragen.</p> <p>20. Die Fakultät informiert auf allen Ebenen über Angebote und Weiterbildungen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und unterstützt die Teilnahme an diesen Veranstaltungen.</p>	<p>Professor*innen</p> <p>Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p> <p>Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen</p> <p>Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Studierende</p>