



FAKULTÄT FÜR
MASCHINENBAU



FAKULTÄT FÜR VERFAHRENS-
UND SYSTEMTECHNIK



FAKULTÄT FÜR
ELEKTROTECHNIK UND
INFORMATIONSTECHNIK

Dezentrales Gleichstellungskonzept des Ingenieurcampus

der Fakultäten Maschinenbau, Verfahrens- und Systemtechnik,
Elektrotechnik und Informationstechnik,
2020 –2025

Inhalt

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Gleichstellungspolitisches Profil und übergeordnete Ziele | 3 |
| 2 | Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik in den Ingenieurcampus | 4 |
| 2.1 | Gleichstellungsbeauftragte und Familienbeauftragte im Ingenieurcampus | 5 |
| 2.1.1 | Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte | 5 |
| 2.1.2 | Dezentrale Familienbeauftragte | 5 |
| 3 | Analyse der IST-Situation zur Gleichstellung | 6 |
| 3.1 | Frauenbeteiligung in den Statusgruppen | 6 |
| 3.2 | Teilhabe von Frauen und Männern an der akademischen Selbstverwaltung, in Gremien und Kommissionen | 9 |
| 4 | Maßnahmen zur Unterstützung der Chancengerechtigkeit im Fakultätsverbund..... | 11 |
| 4.1 | Grundlegende Zusammenarbeit im Ingenieurcampus..... | 11 |
| 4.2 | Zusammenarbeit im Bereich Studierendenwerbung | 11 |
| 4.3 | Zusammenarbeit zur Erhöhung des Frauenanteils in den Statusgruppen | 12 |
| 4.3.1 | Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden in den Fakultäten..... | 12 |
| 4.3.2 | Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (Doktorand*innen) | 12 |
| 4.3.3 | Steigerung des Frauenanteils in der Qualifizierung zur Professur | 12 |
| 4.3.4 | Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft..... | 13 |
| 4.4 | Ausbau der Netzwerke | 13 |
| 4.5 | Etablierung von Beobachterschulungen..... | 13 |
| 4.6 | Aufbau von Managementkompetenz | 13 |
| 4.7 | Wertigkeit der Gleichstellungsbeauftragten stärken | 14 |
| 4.8 | Prävention von Gewalt und Bedrohung gegen Mitarbeiter*innen | 14 |
| 5 | Evaluation der geplanten Maßnahmen auf Fakultätsebene – Basis für ein zentrales Gender-Monitoring | 15 |
| 6 | Umsetzung des Konzepts | 16 |
| 7 | Kommunikation und Sichtbarmachung | 17 |
| 8 | Anhang..... | 17 |

1 Gleichstellungspolitisches Profil und übergeordnete Ziele

Für die Entwicklung eines gemeinsamen Gleichstellungskonzeptes arbeiten die Fakultäten Maschinenbau (MB), Verfahrens- und Systemtechnik (VST) und Elektrotechnik und Informationstechnik (EIT) als Ingenieurcampus¹ zusammen. Durch die Bündelung der Maßnahmen, welche insbesondere in der MINT-Rekrutierung an den einzelnen Fakultäten bereits gesondert etabliert sind, werden Ressourcen effektiv genutzt und durch Synergieeffekte die Durchschlagskraft zur Erreichung von Chancengerechtigkeit erhöht.

Die Fakultäten sind dem zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU verbunden und gehen damit über Ziele und Maßnahmen der „reinen Frauenförderung“ hinaus. Sie verfolgen mit ihrer Gleichstellungsstrategie das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung. Bei der Umsetzung dieser Ziele folgen sie den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Leitgedanke ist es, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von allen Angehörigen der Fakultäten zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß diesem Ansatz verstehen die Fakultäten MB, VST und EIT das als Teil ihrer Aufgabe.

Im Rahmen ihres Gleichstellungskonzeptes fördern die Fakultäten folgende übergeordnete Ziele:

1. Weiterentwicklung von Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen in einem familienfreundlichen Umfeld. In der Konsequenz müssen bestehende Nachteile und Defizite kontinuierlich eruiert werden, mit dem Ziel diese auszugleichen, sowie Qualifikations- und Arbeitsmöglichkeiten entsprechend der Chancengerechtigkeit zu gewährleisten.
2. Erhöhung der Frauenanteile in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Generell gilt es, ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Arbeitsebenen zu erreichen.
3. Stärkung der Zusammenarbeit der Fakultäten Maschinenbau, Verfahrens- und Systemtechnik sowie Elektrotechnik und Informationstechnik und Nutzung der sich daraus ergebenden Synergien für die Umsetzung bzw. Stärkung von Chancengerechtigkeit.

¹ Der Begriff „Ingenieurcampus“ wird aus Konsistenzgründen verwendet. Er meint das Berufsbild an sich und umfasst alle Geschlechter.

Allen sich daraus ergebenden Maßnahmen liegt das Kaskadenmodell gem. Hochschulentwicklungsplan (HEP) zugrunde (Abb. 1).²

Das vorliegende dezentrale Gleichstellungskonzept richtet sich an alle Mitglieder der Fakultäten gleichermaßen. Es soll die Voraussetzung für ein funktionierendes, produktives, akademisches und wertschätzendes Zusammenleben im Sinne von Chancengerechtigkeit bilden. Nicht zuletzt werden dadurch die Innovationskraft, Chancen und Potentiale für Exzellenz, die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Fakultäten und damit auch insgesamt die OVGU gestärkt.

2 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik in den Ingenieurcampus

Der Ingenieurcampus sieht sich in der Verantwortung, die Ziele zur Chancengerechtigkeit umzusetzen und wird Fehlverhalten nicht dulden. Die Führungskräfte auf allen Ebenen der Fakultäten stehen für ihre Verantwortungsbereiche in der Pflicht, für die Einhaltung von Verordnungen, Leitlinien und Zielen zu sorgen. Die Fakultätsleitungen erwarten von ihren Führungskräften, dass sie eine Vorbildfunktion einnehmen und sich aktiv mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen. Konkret bedeutet dies, dass jedes Mitglied der Fakultäten, welches Führungsaufgaben wahrnimmt, in der Verantwortung ist, die Aufgaben bzw. Maßnahmen dieses Konzeptes sowie die Regelungen der OVGU zum wertschätzenden Miteinander, wie z.B. im Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Ähnlichem, umzusetzen.

Für die Fakultäten des Ingenieurcampus stehen folgende Personen und Gruppen in übergeordneter Verantwortung: Dekan*in, Studiendekan*in, Institutsleiter*in, Lehrstuhlinhaber*in. Weiterhin stehen sämtliche mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben beauftragten Personen und Fakultätsangehörigen mit besonderer Vorbildfunktion (Hochschullehrer*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Laborleiter*innen) in der Verantwortung, das Gleichstellungskonzept aktiv umzusetzen.

² Siehe auch HEP http://www.ovgu.de/unimagdeburg_media/HEP-p-23804.pdf

2.1 Gleichstellungsbeauftragte und Familienbeauftragte im Ingenieurcampus

2.1.1 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Im Ingenieurcampus werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen alle 2 Jahre von allen weiblichen Mitgliedern der Fakultäten gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragten sind Ansprechpersonen für alle Statusgruppen in den einzelnen Fakultäten. Sie haben die folgenden Aufgaben.

Um Chancengleichheit von Männern und Frauen zu gewährleisten, setzen sich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Gleichbehandlung von allen Menschen in den Fakultäten ein. In Konfliktfällen, wie z. B. bei Belästigung oder Mobbing, informieren sie über entsprechende Anlaufstellen und geben Hinweise zur weiteren Verfahrensweise. Darüber hinaus informieren sie über spezielle Fördermöglichkeiten, wie z. B. Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft, geben Hinweise zu Stipendien oder zu Beratungsangeboten. Zur Wahrung der Chancengleichheit begleiten sie in beratender Funktion Einstellungs- und Berufungsverfahren und haben als Mitglied des Fakultätsrates ein Stimmrecht. Mit ihrer Arbeit unterstützen sie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der OVGU in enger Zusammenarbeit. Die Gleichstellungskommission, die sich aus den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aller Bereiche der OVGU zusammensetzt und deren Rolle im zentralen Gleichstellungskonzept verankert ist, tagt regelmäßig. Hier tauschen sich die Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten und zentraler Einrichtungen zu Themen der täglichen Arbeit, u. a. zum Ausbau von Genderkompetenz, aus.

2.1.2 Dezentrale Familienbeauftragte

Die Familienbeauftragten der Fakultäten sind Ansprechpartner*innen für alle Statusgruppen der Fakultäten bezüglich Fragen, die Vereinbarkeit von Familienpflichten (z. B. Kinderbetreuung oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen) und Studium bzw. Beruf betreffen.

Sie wirken in der Arbeitsgruppe "OVGU und Familie" mit und kooperieren mit der hauptamtlichen Familienbeauftragten der Universität.

3 Analyse der IST-Situation zur Gleichstellung

3.1 Frauenbeteiligung in den Statusgruppen

Die Analyse des IST-Zustandes der drei Fakultäten erfolgt auf der Grundlage statistischer Erhebungen der OVGU. Dem Kaskadenmodell folgend, werden die Statistiken der Statusgruppen nachfolgend im Einzelnen aufgeführt und diskutiert. Weitergehende Betrachtungen weiterer Statusgruppen (wie Studienanfänger*innen, Anteil bei Bachelor- und Masterabschlüssen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte und weitere) sollen für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes Berücksichtigung finden.

Das Kaskadenmodell ist grundsätzlich aufgebaut, wie in Abb. 1 dargestellt. Sofern keine paritätische Verteilung von Männern und Frauen in allen Statusgruppen angestrebt wird, soll die Verteilung entsprechend dem Kaskadenmodell erzielt werden. Die nachstehende Analyse des IST-Zustandes zeigt auf, in welchen Bereichen die Fakultäten bereits gut aufgestellt sind und in welchen Bereichen derzeit noch Defizite bestehen. Die defizitären Bereiche sind mit den in diesem Gleichstellungskonzept bereits aufgestellten sowie weiterzuentwickelnden Maßnahmen zu korrigieren. Für das Monitoring sind die Statistiken der OVGU sowie weitere, noch zu definierende Indikatoren, heranzuziehen. Alle Darstellungen in Bezug auf die Universität als Gesamtheit erfolgen generell ohne die Betrachtung der Medizinischen Fakultät.



Abb. 1 Kaskadenmodell als Grundlage der angestrebten Ziele des Gleichstellungskonzeptes.

Für die Analyse des IST-Zustandes des Anteils weiblicher Studierender nach dem Kaskadenmodell wird die Gesamtzahl der Studierenden einer Fakultät zugrunde gelegt.

Abb. 2 stellt die Situation im Wintersemester 2018/19 (Stichtag 31.10.2018) dar. Die Abbildung zeigt, dass insgesamt der Frauenanteil an der OVGU höher ist als im Ingenieurcampus. Der Frauenanteil in allen drei Fakultäten ist ungefähr gleich. Insgesamt studieren weniger als 22 % Frauen im Ingenieurcampus. Verglichen mit fast 40 % an der gesamten OVGU (ohne Medizin) ist der Anteil deutlich geringer.

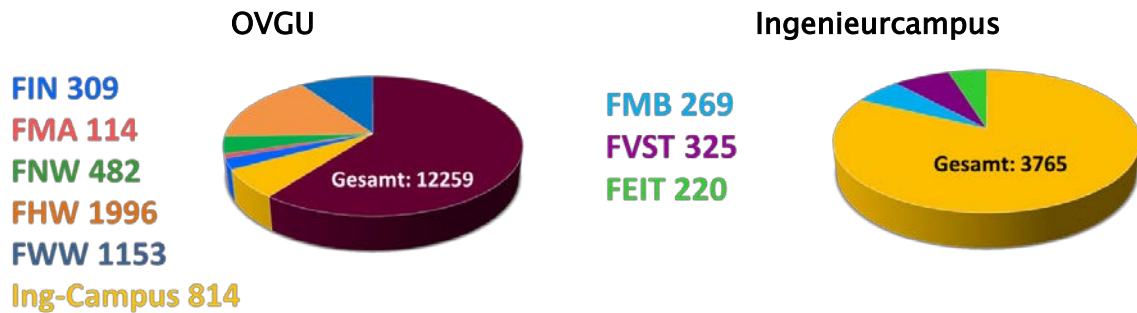


Abb. 2 Anteil weiblicher Studierender in den Fakultäten der OVGU (ohne Medizin, links) und im Ingenieurcampus (rechts).³

Für die Analyse der Promotionen wird die Gesamtzahl der Promotionen im Zeitraum 2015–2018 zugrunde gelegt (Abb. 3). Der Anteil der Promotionen von Frauen liegt mit rund 35 % an der OVGU leicht unter dem Anteil weiblicher Studierender. Der Anteil der Promotionen von Frauen im Ingenieurcampus liegt mit rund 24 % unter dem OVGU-Anteil, jedoch leicht über dem Anteil weiblicher Studierender. Dieses Verhältnis ist als sehr positiv zu bewerten. Es bedeutet, dass verhältnismäßig ebenso viele Frauen im Ingenieurcampus promovieren wie studieren. Betrachtet man jedoch die einzelnen Fakultäten, liegt der Anteil an der FMB bei rund 25 %, an der FVST bei fast 30 % und an der FEIT bei nur 12,5 % im Vergleich zu rund 22 % Frauen im Studium. Es ist aber zu beachten, dass bei derart kleinen Zahlen (FEIT: 7 Doktorandinnen) eine sinnvolle statistische Analyse schwierig wird.

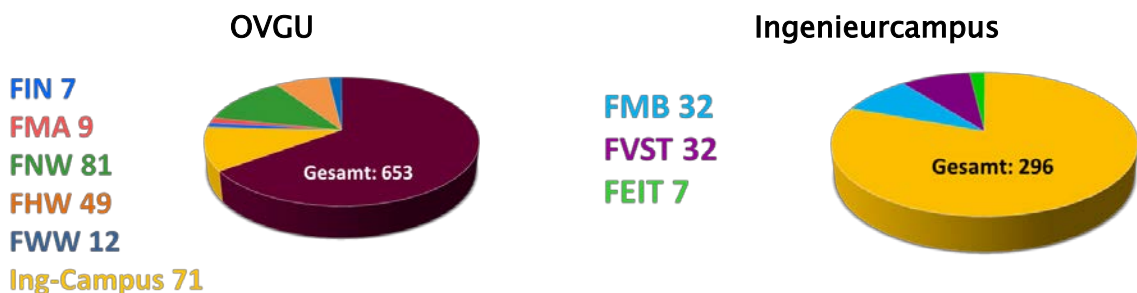


Abb. 3 Anteil weiblicher Promovenden in den Fakultäten der OVGU (ohne Medizin, links) und im Ingenieurcampus (rechts).

Für die Betrachtung der Qualifizierungsstufen der Habilitationen bzw. Juniorprofessuren entsprechend dem Kaskadenmodell wurde die Anzahl der Habilitationen (Abb.

³ Im linken Diagramm sind die Studierenden als Gesamtheit angezeigt, das heißt der männliche Anteil ist zusammengefasst über alle Fakultäten (außer Medizin) dargestellt. Die Anteile der weiblichen Studierenden sind einzeln nach den Fakultäten und des Ingenieurcampus dargestellt. Das rechte Diagramm zeigt alle Studierenden des Ingenieurcampus. Die männlichen Studierenden wurden zusammengefasst und die weiblichen Studierenden differenziert nach den Fakultäten aufgeführt.

4a) im Zeitraum 2010–2018 und die Anzahl der Juniorprofessuren (Abb. 4b) zum Stichtag 01.12.2018 zugrunde gelegt.

Etwa 20 % der Habilitationen an der OVGU sind Habilitationen von Frauen. Im Ingenieurcampus ist 1 von 14 Habilitationen von einer Frau. Das sind 7 %. Gemessen an dem Anteil an Promotionen im Ingenieurcampus ist dieser Anteil gering. An der FMB gab es 1 Habilitation einer Frau, an der FVST und der FEIT gab es in diesem Zeitraum keine Habilitationen von Frauen. Bei den Juniorprofessuren ergibt sich ein weiblicher Anteil von rund 20 % an der OVGU, wohingegen im Ingenieurcampus 1 von 9 Juniorprofessuren von einer Frau besetzt wird. Dies ergibt einen Anteil von 11 %, der leicht unter dem Wert der OVGU liegt.

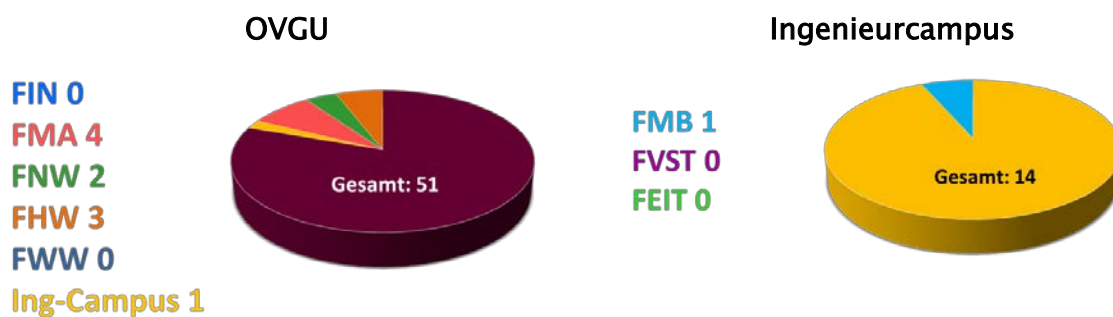


Abb. 4 a Anteil weiblicher Habilitanden in den Fakultäten der OVGU (ohne Medizin, links) und im Ingenieurcampus (rechts).

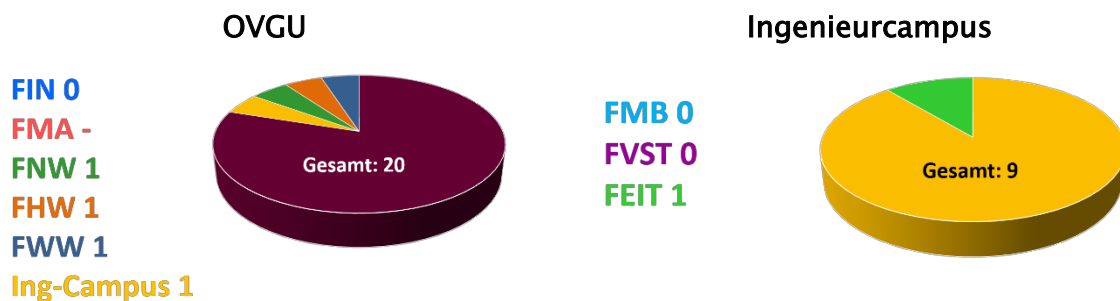


Abb. 4 b Anteil von Frauen an den Juniorprofessuren, links OVGU, rechts Ingenieurcampus (Stichtag 01.12.2018).

Der Anteil von Frauen an den Professuren ist für den Stichtag 01.12.2018 in Abb. 5 dargestellt. An der OVGU beträgt er rund 16 %. Im Ingenieurcampus beträgt der Anteil rund 8 % und liegt unter dem OVGU-Anteil. Alle drei Fakultäten sind hier gleich aufgestellt.

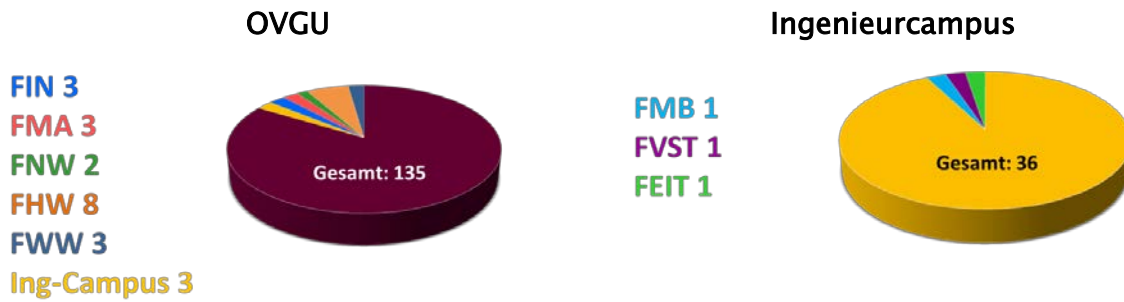


Abb. 5 Anteil von Frauen an den Professuren, links OVGU, rechts Ingenieurcampus (Stichtag 01.12.2018).

Mit insgesamt 36 Professor*innen stellt der Ingenieurcampus rund 27 % der Professorenschaft der OVGU. Mit Stichtag 01.12.2018 hat jede der drei Fakultäten eine Professorin, wobei der Maschinenbau eine Gastprofessur mit Teildomination Geschlechterforschung hat. Hier muss eine deutliche Steigerung erreicht werden, um das Kaskadenmodell umzusetzen und das Ziel der Gleichberechtigung aller Geschlechter zu erfüllen. Die geringe Anzahl von Professorinnen zieht sich ebenfalls durch alle Strukturen der Fakultäten (z. B. Besetzung von Gremien, Kommissionen etc.).

3.2 Teilhabe von Frauen und Männern an der akademischen Selbstverwaltung, in Gremien und Kommissionen

In allen Entscheidungsprozessen bzw. strategischen Entscheidungen sind Frauen bisher nicht in ausreichendem Maße beteiligt. Da aber der Frauenanteil in den Statusgruppen generell zu gering ist, ist insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen anzustreben, damit die Gremienarbeit nicht zu Lasten von Forschung und Lehre geht. Für das gegenwärtige dezentrale Gleichstellungskonzept wird mit Stand vom 01.12.2018 die Zusammensetzung der Fakultätsräte, als das höchste gewählte kollegiale Beschlussorgan (§§ 77, 78 HSG LSA), festgehalten:

Maschinenbau:

- 22 Mitglieder, davon 3 Frauen
- 12 Hochschullehrer*innen, davon keine Frau
- 4 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, davon keine Frau
- 2 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, davon 2 Frauen

4 Studierende, davon 1 Frau

Die Gleichstellungsbeauftragte der FMB ist stimmberechtigtes Mitglied.

Der Anteil der Frauen beträgt somit 13,6 Prozent.

Verfahrens- und Systemtechnik:

13 Mitglieder, davon 6 Frauen

7 Hochschullehrer*innen, davon 1 Frau

2 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, davon 1 Frau

1 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*in, davon 1 Frau

2 Studierende, davon 2 Frauen

1 Gleichstellungsbeauftragte der FVST ist stimmberechtigtes Mitglied.

Der Anteil der Frauen beträgt somit 46 Prozent.

Elektrotechnik und Informationstechnik:

13 Mitglieder, davon 3 Frauen

7 Hochschullehrer*innen, davon 1 Frau

2 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, davon 1 Frau

1 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*in, davon 1 Frau

2 Studierende, davon keine Frau

Der Gleichstellungsbeauftragte der FEIT ist stimmberechtigtes Mitglied.

Der Anteil der Frauen beträgt somit 23,1 Prozent.

Die Position des/der Dekan*in wird in den drei Fakultäten des Ingenieurcampus gegenwärtig jeweils von einem Professor bekleidet.

Um die existierenden Defizite in der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung, in Gremien und Kommissionen zu erfassen, verpflichten sich die Fakultäten, den Frauenanteil auch in diesen Bereichen regelmäßig zu erheben, im Gleichstellungskonzept zu dokumentieren und möglichst zu steigern (siehe Abschnitt 5). Für diese Erhebung sind die Dekanate verantwortlich.

4 Maßnahmen zur Unterstützung der Chancengerechtigkeit im Fakultätsverbund

4.1 Grundlegende Zusammenarbeit im Ingenieurcampus

Die Analysen der Prozesse und Vorgehensweisen im Vorfeld der Erstellung dieses Gleichstellungskonzeptes haben ergeben, dass viele Prozesse (z. B. MINT-Themen, Verwendung von Fördergeldern, etc.) durch eine Zusammenarbeit der Fakultäten einen höheren Wirkungsgrad erzielen können. Es wird jedoch auch festgestellt, dass mit dem Gleichstellungskonzept die Aufgabe für die Fakultäten formuliert werden muss, geeignete Maßnahmen zu entwickeln und zukünftig strukturell in die Arbeitsabläufe der Fakultäten einzubinden. Hierfür sind jeweils die einzelnen Dekanate mit dem/der Dekan*in als Fakultätsleiter*in verantwortlich. Um die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen, wird neben der ersten und wichtigsten Aufgabe, nämlich die Zusammenarbeit in Bezug auf Gleichstellung zu organisieren und aktiv umzusetzen, die Maßnahme angestrebt, die Mittelausgaben der Fakultäten für Gleichstellungsmaßnahmen in den Dekanaten zu bündeln und abzurechnen. Durch die Gleichstellungsbeauftragten der drei Fakultäten erfolgen Maßnahmen- oder Formatvorschläge zur Unterstützung der Chancengleichheit, welche im Vorfeld gemeinsam erarbeitet wurden. In der Zusammenkunft der Dekan*innen werden diese Vorschläge, ggf. in einer Prioritätenliste, diskutiert und beschlossen. Der Beschluss wird den jeweiligen Fakultätsräten und den Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gegeben.

4.2 Zusammenarbeit im Bereich Studierendenwerbung

Um die Prozesse des Ingenieurcampus hinsichtlich der Studierendenwerbung und Rekrutierung zu optimieren, erfolgt der Diskurs zu Themenschwerpunkten über die Referenten*innen der Dekan*innen, welche in einem gemeinsamen regelmäßigen Austausch stehen.

Für die Studierendenwerbung ist bereits ein Maßnahmenkatalog mit Themenschwerpunkten und Formaten formuliert, der sich im Maßnahmenplan befindet. Dieser wird in Zusammenarbeit der drei Fakultäten gemeinsam kontinuierlich evaluiert und ggf. erweitert. Der Maßnahmenplan soll eine Grundlage für die **gemeinsame** Studierendenwerbung des Ingenieurcampus sein und ist Ausgangspunkt für die Zusammenarbeit mit der zentralen Betriebseinheit Medien, Kommunikation, Marketing (MKM) und dem Personalwesen.

4.3 Zusammenarbeit zur Erhöhung des Frauenanteils in den Statusgruppen

4.3.1 Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden in den Fakultäten

Die Fakultäten des Ingenieurcampus haben eine Vielzahl an Maßnahmen zur Studierendenwerbung initiiert. Diese Maßnahmen werden hier im Einzelnen nicht beschrieben, sondern sind im Maßnahmenplan aufgelistet.

Alle Maßnahmen sind etabliert und werden regelmäßig realisiert, ohne dass derzeit die Zusammenarbeit der Fakultäten geregelt ist. Zukünftig sollen diese Formate gemeinsam umgesetzt werden. Ergänzende Formate werden zunächst in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe abgestimmt und diese anschließend den Fakultätsräten vorgestellt. In diese Arbeitsgruppe wird MKM eingebunden.

4.3.2 Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (Doktorand*innen)

Durch die ingenieurtechnische Ausrichtung setzen die Fakultäten auf langfristige Maßnahmen, wie zum Beispiel auf die gezielte Ansprache der Studierenden, insbesondere Frauen. Für die Statusgruppe der Doktorand*innen bestehen erste Ansätze zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Förderung der Frauen, wie z. B. die Ladies Night. Es werden im Rahmen der Gleichstellungsarbeit der Fakultäten weitere Maßnahmen erarbeitet, um den Anteil weiblicher Doktoranden dem Kaskadenmodell entsprechend konstant auf einem angemessenen Niveau zu halten. Die Vertreter*innen des Ingenieurcampus, vertreten durch die Dekanate, werden dazu auf die entsprechenden zentralen Einheiten (MKM, Personalentwicklung, Graduiertenakademie) zugehen und Angebote abstimmen.

4.3.3 Steigerung des Frauenanteils in der Qualifizierung zur Professur

Das Defizit für diese Statusgruppe ist in Abb. 4 a und Abb. 4 b deutlich dargestellt. Bisher existieren jedoch keine Maßnahmen für diesen Bereich. Hier müssen die Maßnahmen im Gleichstellungskonzept entwickelt werden, um diese Situation zu entschärfen. Ein höherer Anteil in dieser Qualifizierungsphase kann beispielsweise auch durch die Besetzung von Juniorprofessuren mit Frauen erreicht werden. Zur Steigerung des Frauenanteils in höheren Statusgruppen unter Berücksichtigung der strategischen Entwicklungsplanung der Fakultäten wird generell empfohlen mit den anderen Forschungseinrichtungen am Standort Magdeburg (z. B. Fraunhofer Institut, Max-Planck-Institut) unter Beachtung der Stellen- und Strukturpläne der Fakultäten enger zusammenzuarbeiten.

4.3.4 Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft

In Abb. 5 wird der geringe Frauenanteil in der Statusgruppe der Professuren verdeutlicht. Um den Frauenanteil zu erhöhen, müssen Maßnahmen für diesen Bereich weiterentwickelt werden. Außerdem wird empfohlen zur Steigerung des Frauenanteils in den höheren Statusgruppen mit den anderen Forschungseinrichtungen am Standort Magdeburg (z.B. Fraunhofer Institut, Max-Planck-Institut) noch intensiver zusammenzuarbeiten.

4.4 Ausbau der Netzwerke

Im Bereich der Frauennetzwerke bestehen Defizite im Ingenieurcampus, da die Netzwerke wenig bekannt sind. Es gilt, diese Netzwerke auszubauen und in Arbeitsabläufe (wie Stellenausschreibungen) strukturell einzubinden. Hierfür müssen Regularien mit K2 vereinbart und etabliert werden. Das Ziel ist es, unter Hinzuziehung von Dekanat, Personalwesen und BfG im Rahmen der aktiven Rekrutierung einschlägige Online-Plattformen ständig zu nutzen. Die Wissenschaftler*innen im Ingenieurcampus sind durch den Ausbau der Netzwerke auf Ebene der Doktorand*innen, Habilitand*innen und Professuren zu stärken. In Ansätzen erfolgt die Netzwerkbildung bspw. durch die an der OVGU etablierten Förderprogramme für Frauen, z. B. MeCoSa, COMETiN, FEM-Power. Aber auch die Ladies Night for Women in Engineering Sciences bietet bereits einen ersten Ansatz. Impulse durch den Gender Campus können unterstützend wirken.

4.5 Etablierung von Beobachterschulungen

Durch den systematischen Aufbau der Kompetenzen der Akteur*innen im Rekrutierungsprozess kann die gendergerechte Exzellenzförderung unterstützt werden. Daher ist es erforderlich für alle an den Einstellungsprozessen beteiligten Personen verbindliche Beobachterschulungen zum Erkennen und Bewerten von Kompetenzen, insbesondere sozialer Kompetenzen einzuführen. Diese Maßnahme kann nur in Zusammenarbeit mit den zentralen Einrichtungen der OVGU erfolgen (K2, Rektorat, MKM). Es ist somit erforderlich, dass der Ingenieurcampus die Defizite benennt und gemeinsam mit den zentralen Einrichtungen Lösungen und Maßnahmen erarbeitet.

4.6 Aufbau von Managementkompetenz

In den Zielvereinbarungen der Professorenschaft werden die Themen Leitung und Auswahlkompetenz als ein weiteres Kriterium zur Zielerreichung hinzugezogen. Der

Aufbau von Führungskompetenz und einer damit verbundenen Genderkompetenz bedeutet auch, in der Wahrnehmung von Studierenden und Forschenden an Attraktivität zu gewinnen. Der Ingenieurcampus strebt an, die Berufungsverhandlungen bei Neuberufungen zu nutzen, um Personalentwicklungsmaßnahmen zu integrieren. Ziel ist es, langfristig Führungskompetenz auszubauen (i. S. v. Mitarbeiterförderung, Ausbau der Managementkompetenz, allgemeine Persönlichkeitsentwicklung und Genderkompetenz), Schlüsselkompetenzen zu vermitteln und Didaktik und Arbeitsmethoden zu modernisieren.

4.7 Wertigkeit der Gleichstellungsbeauftragten stärken

Die Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten umfassen die aktive Mitwirkung in den Fakultätsräten, in Berufungskommissionen und die Teilnahme an Einstellungsgesprächen sowie ggf. die Mitwirkung als entsandte Vertreter*innen der Senatskommission für Gleichstellungsfragen in den anderen zentralen Kommissionen der OVGU (z. B. KSL, PHK, Forschungskommission). Generell ist sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten gemäß Berufungsleitfaden und den Hinweisen zu Stellenbesetzungen bereits im Vorfeld von Ausschreibungen und selbstverständlich bei allen nachfolgenden Entscheidungsprozessen kontinuierlich involviert sind. Darüber hinaus wird angestrebt, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in weitere Entscheidungsprozesse der Fakultäten einzubeziehen, z. B. hinsichtlich personeller Veränderungen aufgrund von Strukturentscheidungen.

Bei der Einwerbung von Fördergeldern ist es zunehmend gängige Praxis, dass von den Projektantragstellern Angaben zur Gleichstellung formuliert werden müssen (z. B. DFG-Förderung). Für die erfolgreiche Antragstellung wird es zunehmend wichtiger, die Vorgaben in Bezug auf Gleichstellung angemessen in den Anträgen zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragten können in diesem Kontext geeignete Ansprechpartner*innen sein, sofern sie fortlaufend zu diesem Thema unterrichtet und weitergebildet werden und sie in ausreichendem Maße an der Antragstellung beteiligt werden.

4.8 Prävention von Gewalt und Bedrohung gegen Mitarbeiter*innen

Zur Vorbeugung von Situationen, die in nicht vorhersehbarem Maße zu eskalieren drohen (z. B. im Bereich des Prüfungsamtes), sollen die betroffenen Mitarbeiter*innen in die Planung und Entwicklung von Strategien und strukturellen sowie technischen

Umsetzungen aktiv mit einbezogen werden. Als positives Beispiel ist hier die Umstrukturierung der Prüfungsämter zu nennen, bei deren Umsetzung die Sicherheit der Mitarbeiter*innen auf Grund deren Zuarbeit Berücksichtigung finden konnte.

5 Evaluation der geplanten Maßnahmen auf Fakultätsebene – Basis für ein zentrales Gender-Monitoring

Die fakultätsbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen werden in diesem vorliegenden Konzept erstmalig analysiert. Es wird festgestellt, dass zwar in Bezug auf Studierendengewerbung bereits sehr gut funktionierende Maßnahmen entwickelt wurden (Maßnahmenplan), nun jedoch für den Ingenieurcampus zu bündeln sind. Für die höheren Statusgruppen konnten bisher nur einige wenige Maßnahmen formuliert werden (Maßnahmenplan), wodurch die Aufgabe bestehen bleibt, diese gemeinsam zu entwickeln und umzusetzen. Parallel dazu baut die OVGU ein zentrales Gender-Monitoring auf, in dem zusätzlich zu den aktuellen Erhebungen zu Frauen- und Männeranteilen in den verschiedenen Statusgruppen sowie in den unterschiedlichen Bereichen der OVGU weitere Kennzahlen zur Chancengerechtigkeit erhoben werden sollen.

Die noch zu entwickelnden Maßnahmen für die höheren Statusgruppen werden in einem Maßnahmenplan zusammengefasst. Dieser Plan enthält alle Angaben für die Umsetzung im Sinne des SMART⁴-Prinzips. Pro Maßnahme werden Indikatoren bestimmt, anhand derer festgestellt werden kann, ob die definierten Ziele der Maßnahmen erreicht wurden. Der Maßnahmenplan legt Verantwortlichkeiten fest und definiert Zeitabläufe bis zur Umsetzung. Die Evaluierung der Maßnahmen erfolgt alle zwei Jahre durch das Dekanat in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten. Die Ergebnisse werden im Fakultätsrat vorgestellt und diskutiert. Fakultätsbezogene Maßnahmen und deren Evaluierung fließen zudem sukzessive in die Entwicklung des zentralen Monitorings ein.

Beispiele für Indikatoren sind die Anzahl von Studentinnen, die Anzahl von Studentinnen bezogen auf den Studienerfolg (Anzahl der Erstsemester im Verhältnis zu Masterabschlüssen o.ä.), die Anzahl von Mitarbeiterinnen in den jeweiligen Statusgruppen, die Anzahl von Professorinnen, die Teilnahmequote an Weiterbildungsveranstaltungen, die Verteilung der Geschlechter in den Gremien und die Zufriedenheit der Mitglieder der Statusgruppen in Bezug auf die Familienfreundlichkeit.

⁴ S M A R T = Specific Measurable Achievable Reasonable Time Bound (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert).

6 Umsetzung des Konzepts

Es ist Aufgabe der Fakultäten des Ingenieurcampus, im Haushalt ausreichend Mittel für die zu entwickelnden Maßnahmen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sollen Möglichkeiten eruiert werden, um Mittel für gesonderte Fördermaßnahmen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fachkulturbezogen zu generieren. Ziel ist es, Gendermittel (aus Haushalt, Forschungsanträgen etc.) viel wirkungsvoller, strategisch und fakultätsübergreifend einzusetzen, um nachhaltige Änderungen zu bewirken. Insbesondere Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und damit zum Kompetenzaufbau fallen unter dieses Ziel.

Für die Führungskräfte des Ingenieurcampus bedeutet dies konkret:

- in Rekrutierungsprozessen darauf hinzuwirken, dass aktiv Vertreterinnen bzw. Vertreter der jeweils unterrepräsentierten Gruppe angesprochen und entsprechende Netzwerke genutzt werden,
- Beachtung von genderspezifischen Kompetenzen im Bewerbungsprozess,
- sich stets ihrer Vorbildfunktion bewusst zu sein,
- Mitarbeiter*innen anzuleiten, in allen Arbeitsprozessen Genderaspekte zu beachten und z. B.
 - auf eine ausgewogene Arbeitsgruppensammensetzung hinsichtlich der Geschlechter zu achten,
 - Zeiten von Veranstaltungen jeglicher Art soweit möglich familiengerecht zu gestalten (z.B. durch Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten),
 - gendergerechte Sprache in allen Schriftstücken zu verwenden,
 - Prüfungszeiten für die von den Fakultäten MB, VST und EIT verantworteten Prüfungen möglichst auf die Belange von Menschen mit Familienverantwortung auszurichten,
- verbale und körperliche Verfehlungen konsequent anzusprechen und zu sanktionieren,
- sich über Regeln der Universität aktiv zu informieren, diese zu beachten und die zur Verfügung stehenden Personalinstrumente zu nutzen,
- sich aktiv weiterzubilden,
- individuelle Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

7 Kommunikation und Sichtbarmachung

Das Gleichstellungskonzept, sowie die Maßnahmen und Angebote der Gleichstellungsarbeit sind auf den Webseiten der Fakultäten so zu präsentieren, dass sie auch ohne Suche gefunden werden können (z. B. als separater Reiter oder Button auf den Startseiten der Homepages der Fakultäten). Außerdem sollen die Gleichstellungsbeauftragten dazu aufgerufen werden, sich selbst als auch die Gleichstellungsangebote der Fakultäten und der Universität in Kurzvorträgen regelmäßig zu präsentieren. Einen möglichen Rahmen hierfür bieten beispielsweise die Einführungsveranstaltungen für Studierende im ersten Semester oder die *Ladies Night for Women in Engineering Sciences*.

8 Anhang

Legende

Maßnahmenplan

Legende

| | |
|------|---|
| OVGU | – Otto–von–Guericke–Universität Magdeburg |
| FMB | – Fakultät für Maschinenbau |
| FVST | – Fakultät für Verfahrens– und Systemtechnik |
| FEIT | – Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik |
| FIN | – Fakultät für Informatik |
| FMA | – Fakultät für Mathematik |
| FNW | – Fakultät für Naturwissenschaften |
| FHW | – Fakultät für Humanwissenschaften |
| FWW | – Fakultät für Wirtschaftswissenschaft |
| HEP | – Hochschulentwicklungsplan |
| MKM | – Bereich Medien, Kommunikation und Marketing an der OVGU |
| BfG | – Büro für Gleichstellungsfragen an der OVGU |
| K2 | – Dezernat Personalwesen |
| KSL | – Kommission für Studium und Lehre |
| PHK | – Kommission für Planung und Haushalt |
| DFG | – Deutsche Forschungsgemeinschaft |

| Strategisches Ziel | Operatives Ziel | Maßnahmen | Verantwortung/ Umsetzung durch | Termine | Kosten/ Finanzierung |
|---|--|---|---|-----------------------------------|--|
| Zusammenarbeit Ingenieurcampus | Optimierung MINT- Aktivitäten | Kooperation bei Studierendenwerbung bei folgenden Formaten: | Prodekan bei FMB, KÖA bei FVST, Studienwerbungsgruppe bei FEIT | regelmäßig nach Angeboten | Jede Fakultät finanziert ihren Bereich selbst oder in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten aus eingeworbenen Gendergeldern aus Förderanträgen |
| | | Ladies Night – for Women in Engineering Sciences | FVST | jährlich im April | |
| | | LEGO League/JobRad | FMB | | |
| | | Einzelprojekte mit Kindergärten, Grundschulen, weiterführende Schulen | FEIT | regelmäßig nach Angeboten | |
| | | Maus-Türöffner-Tag | FEIT | jährlich am 03.10. | |
| | | Fest der kleinen Forscher*innen | FEIT | jährlich | |
| | | gemeinsames Zelt Ingenieurcampus mit Fokus auf Studienwerbung für Frauen | 2020 FMB, 2021 FVST, 2022 FEIT und dann im gleichen Schema fortlaufend | Studieninfotag der OVGU, jährlich | |
| | | Tag der Lehre, Organisation Workshop für Frauen verschiedener Statusgruppen | 2020 FEIT, 2021 FMB, 2022 FVST und dann im gleichen Schema fortlaufend, QM/FQB´s der Fakultäten | am Tag der Lehre, jährlich | |
| | gemeinsame Arbeitsgruppe/ Ausschuss | Verwendung von eingeworbenen Gendergeldern aus Förderanträgen | Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten | nach Bedarf | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---------------------------------|--|
| | Zusammenlegung der Gendergelder aus Förderanträgen | Alle Fakultäten werben Mittel für Gleichstellung ein, Einbindung/Beteiligung und Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten | Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten | nach Bedarf | |
| | Zusammenarbeit und Austausch zwischen Ingenieurcampus und MKM (übergreifende Kommunikation und Organisation/Durchführung) | Angebote für den Ingenieurcampus mit gendergerechtem Bezug ausbauen | MKM – Frau Dr. Behnert/Herr Niehof, Prodekan bei FMB, KÖA bei FVST, Studienwerbungsgruppe bei FEIT | regelmäßig nach Bedarf | Jede Fakultät finanziert ihren Bereich selbst oder in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten aus eingeworbenen Gendergeldern aus Förderanträgen |
| | | Unterstützung und Beratung für Formate wie: Ideen-Expo, Herbst-Uni, Kinder-Uni, Studieninfotag, Technik-Sommer-Camp, Roadshow, Zukunftstag, MINT-Messe | MKM – Frau Dr. Behnert/Herr Niehof, Prodekan bei FMB, KÖA bei FVST, Studienwerbungsgruppe bei FEIT | laufend, anlassbezogener Bedarf | Finanzierung über OVGU zentral |
| | | Campusferien | Familienbüro OVGU | jährlich im Juni/Juli | |
| | Zusammenarbeit und Austausch zwischen Ingenieurcampus und K3 Studienberatung | Schülerpraktika/MINT Praktika | K3 – Frau Kirbs/ Herr Astafan | laufend, anlassbezogener Bedarf | Jede Fakultät finanziert ihren Bereich selbst oder in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten aus eingeworbenen Gendergeldern aus Förderanträgen |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|--|--|
| | Zusammenarbeit der Prüfungsämter zur Prävention Gewalt/Bedrohung gegen Mitarbeiterinnen der Prüfungsämter | Umbau und räumliche Zusammenlegung der Prüfungsämter, Einbau von Warnsystemen (Notruf am Arbeitsplatz) und Verbindungstüren zu den Nachbarbüros (2. Fluchtweg) | bei den einzelnen Fakultäten mit Begleitung durch zentrale Einrichtungen der OVGU | 2019–2020 | Kosten werden anteilig auf die Fakultäten umgelegt oder in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten aus eingeworbenen Gendergeldern aus Förderanträgen finanziert |
| | | Weiterbildung/Workshop nach Bedarf | | | |
| Umsetzung Kaskadenmodell | Führungskräfteentwicklung und Aufbau Managementkompetenz | Verbindliche Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte (Professorinnen u.a.), z. B. Führen von Mitarbeiter*innengesprächen | Organisation über K2 OVGU/Personalentwicklung | als Maßnahmen bei Neueinstellung und als laufende Angebote | aus Weiterbildungsgeldmitteln der OVGU oder Fakultäten |
| | | Beobachterschulungen | Organisation über K2 der OVGU | laufende Angebote | |
| | Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses | gezielte Ansprache der Studierenden, insbesondere Frauen, auf eine wissenschaftliche Karriere | Professor*innen der Fakultäten | laufend | |
| | Verstärkung Zusammenarbeit K2 | Einführung TOP Fakultätsrat Personal, Einladung Vertreter*in K2 | Dekanate | anlassbezogene Themen | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | Nutzung von Netzwerken und Symposien | Female Scientists Network – http://www.fsn.ovgu.de/ifsnde/ Interdisziplinäres Symposium für Frauen im MINT-Bereich – ISINA https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/projekte/isina/ | Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte/r der Fakultäten | | |
| | Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit | Schaffung von Kommunikationsstrukturen zur Bekanntmachung von bestehenden Angeboten | Familienbeauftragte/r | | |
| | Entlastung von Frauen in Gremienarbeit | Aufzeigen der Entlastungsmöglichkeiten: HiWi, Aufbau eines Netzwerkes | | | Jede Fakultät finanziert ihren Bereich selbst und in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten aus eingeworbenen Gendergeldern aus Förderanträgen |