

2011

Zwischenbericht Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Magdeburg, 25. Februar 2011



PROREKTORAT FÜR FORSCHUNG
BÜRO FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

Einleitende Bemerkungen

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verdienen die gleiche Wertschätzung. Dementsprechend müssen sie gleichberechtigt auf allen wissenschaftlichen Karriere- und Stufen beteiligt werden. Frauen sind für die Vielfalt der Forschungsperspektiven ein großer Gewinn. Die Betrachtungsweisen von Männern und Frauen ergänzen und bereichern sich gegenseitig und dienen so einer facettenreicheren Annäherung an wissenschaftliche Fragestellungen und Problemlösungen.

Angesichts eines zeitlichen Horizonts von 4 Jahren sind ohne Quotenregelungen, die jedoch von keiner Seite mit großem Nachdruck gewünscht werden, quantitative wesentliche Veränderungen bei der Durchsetzung der Gleichstellung nur schwer realisierbar. In jedem Fall müssen jetzt aber zeitnah unumkehrbare strukturelle Maßnahmen ergriffen werden, um mittelfristig Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes gleiche Chancen einzuräumen. Diese Gleichstellung muss auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes eindeutig sichtbar sein. Nur so lässt sich gleichstellungspolitisch verantwortungsvolles Handeln erfolgreich realisieren. Um mittelfristig die Voraussetzungen für eine höhere Beteiligung der Frauen auf allen wissenschaftlichen Ebenen und in allen Fachrichtungen zu erreichen, ist eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die bisherige Hinderungsgründe für Wissenschaftlerinnen zur Fortsetzung ihrer Karriere berücksichtigt, unabdingbar. Es müssen zielgerichtet Randbedingungen geschaffen werden, die eine dem Kaskadenmodell entsprechende Beteiligung von Frauen in Leitungs- und Führungspositionen des Wissenschaftsbetriebes ermöglicht.

Die Otto-von-Guericke-Universität (OVGU) ist eine sehr junge Universität (Gründung 1993) mit ca. 13.800 Studierenden. Sie ist aus der 1953 gegründeten technischen Universität, der 1954 gegründeten Medizinischen Akademie und der wenig später gegründeten pädagogischen Hochschule hervorgegangen. Die Forschungsschwerpunkte der OVGU liegen insbesondere in den Bereichen der Natur- und Ingenieurwissenschaften und der Medizin. Als eine vornehmlich technisch orientierte Universität hat die OVGU die besondere Aufgabe, den Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Fächern zu erhöhen. Die Zielstellung erfordert neben der kontinuierlichen Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Hochschulangehörigen und der Leitungsgremien für Gender-Aspekte, ein Anreizsystem für die Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

Die Fakultäten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg verteilen sich im Wesentlichen auf zwei getrennte Standorte. Der Campus am Universitätsplatz mit den Fakultäten Maschinenbau, Verfahrens- und Systemtechnik, Elektro- und Informationstechnik, Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften liegt im Norden der Stadt. In räumlicher Nähe dazu befindet sich die Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften. Die Medizinische Fakultät hat einen eigenen Campus

im Süden der Stadt (ca. 5 km Entfernung). Die Fakultät für Naturwissenschaften verteilt sich auf beide Standorte.

Die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an der OVGU sind im Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) vom 27.07.2010 vorgegeben. § 3 legt die diesbezüglichen Aufgaben der Hochschulen fest, darunter in Absatz 5 die Verwirklichung der Gleichstellung und in Absatz 6 die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Dazu heißt es unter anderem: „Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Nachteilen von Wissenschaftlerinnen, sonstigen weiblichen Beschäftigten und Studentinnen und zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist gemäß HSG-LSA ehrenamtlich tätig mit einer fünfzigprozentigen Freistellung von ihren Dienstaufgaben für Gleichstellungs-Arbeit. Ihr zur Seite stehen eine Sekretärin (0,5 Stellen) und die ebenfalls ehrenamtlichen tätigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten und Bereiche. Des Weiteren arbeitet eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (0,5 Stellen) im Büro für Gleichstellungsfragen (BfG) an der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms (vgl. Tabelle unter B.1.2).

Die seit 2009 besetzte Stelle der Familienbeauftragten (0,5 Stellen) ist zuständig für die Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Diese Stelle ist hauptamtlich und wird von einer Arbeitsgruppe Familie und den Familienbeauftragten (ehrenamtlich) in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen, der Verwaltung und der Studierendenbetreuung gemeinsam mit dem Studentenwerk unterstützt. In den großen Fakultäten (FGSE und FME) sind jeweils ein/e Familienbeauftragte/r für Studierende und MitarbeiterInnen tätig (vgl. Tabelle unter B.1.2).

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Implementierte Maßnahmen:

- Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist seit 2000 im Leitbild der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg verankert. Seit 2006 trifft dies auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu.
- Die Zuständigkeit für die Durchsetzung der Gleichstellung liegt seit der Gründung der Universität im Aufgabenbereich des Rektorats. Seit September 2010 ist die Zuständigkeit dem Ressort des Prorektors für Forschung zugeordnet.

- In der Person des persönlichen Referenten des Rektors als Projektleiter (nebenamtlich) ist auch die Leitung für das „audit familiengerechte hochschule“ direkt im Rektorat angesiedelt.
- In den bisherigen Zielvereinbarungen der Universität mit dem Kultusministerium ist seit über 10 Jahren der Sensibilisierung aller Angehörigen der Universität und der Durchsetzung der Chancengleichheit ein Hauptabschnitt gewidmet.

Beschlossene Maßnahmen:

- In der Zielvereinbarung 2011–2013 mit dem Kultusministerium verpflichtet sich die Universität zur regelmäßigen Überprüfung der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.
- Des Weiteren gehen in die Finanzierung der Universität Gender-Aspekte in der Form ein, dass ein 5%iger Anteil des leistungsorientierten Teils des Budgets der Universität von der Erhöhung des Frauenanteils in allen Karrierestufen fachrichtungsspezifisch abhängig gemacht wird.

Geplante Maßnahmen:

- Um die universitäre Plattform für Gleichstellungsmaßnahmen zu erweitern, ist es geplant (Frühjahr 2011), neben der bereits bestehenden Gleichstellungskommission (s.u.) eine Rektorsatskommission für Chancengleichheit und Diversität unter Leitung des Prorektors für Forschung einzurichten, die vom Senat bestätigt werden soll. Diese Kommission wird sich besonders mit strategischen Fragen der Gleichstellungspolitik der Universität befassen (z.B. Vorschläge für die Festlegung von Gender-Aspekten in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, Mitarbeit bei der Überarbeitung der Berufungsrichtlinien unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit). Weitere Mitglieder werden neben der/dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität Vertreter der Fakultäten, der Studierenden und weiterer Gruppen unter besonderer Berücksichtigung der Diversity-Kompetenz sein. Diese Kommission trifft sich mindestens einmal im Semester.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Implementierte Maßnahmen:

- Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder Fakultätsräte. So ist die Zusammenarbeit und Information zwischen Fakultäten und Universität auf dem Gebiet der Gleichstellung gewährleistet.
- Alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Bereiche (unter Einschluss des Vertreters für Gleichstellungsfragen des Studierendenrates) bilden die Gleichstellungskommission, die von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird. Diese Gleichstellungskommission trifft sich mindestens viermal im Jahr zwecks Informations- und Erfahrungsaustauschs, eigener Weiterbildung sowie Vernetzung.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Implementierte Maßnahmen:

- Durch die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten in den Senatskommissionen für Planung und Haushalt, für Studium und Lehre, für Forschung und in der Graduiertenkommission kann im Entscheidungsprozess frühzeitig auf die Berücksichtigung des Gender-mainstreaming-Ansatzes geachtet werden. Der Austausch unter den Gleichstellungsbeauftragten darüber erfolgt dann in der Gleichstellungskommission.
- Die vom Land finanzierte Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Sachsen-Anhalts, die an der OVGU mit einer Personalstelle angesiedelt ist und zum BfG gehört, stellt sich als ein enger und kompetenter Partner für die Entwicklung der Chancengleichheit an der Universität dar. Mit dieser Stelle wird eine doppelte Zielsetzung verfolgt: zum einen soll die Frauen- und Geschlechterforschung stärker gefördert und vernetzt werden, zum anderen sollen gezielt Frauen bei der wissenschaftlichen Qualifizierung unterstützt werden (vgl. Tabelle unter B.1.2).
- Seit 2003 findet jährlich eine Tagung zur Geschlechterforschung unter Leitung von Prof. Dr. Eva Labouvie (Teildenomination ihrer Professur auf dem Gebiet Geschlechterforschung) statt. Diese Tagungen sind besonders der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Gebiet der Geschlechterforschung gewidmet. Die Vorbereitung dieser Veranstaltungen erfolgt in Zusammenarbeit mit der an der Universität angesiedelten Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt und dem BfG. Die Ergebnisse werden regelmäßig publiziert (z.B. Labouvie; Bunzmann (Hrsg.): Ökonomien des Lebens. LIT Verlag. Münster 2004).
- Alle 2 Jahre findet seit 2001 jeweils im Wintersemester eine universitätsoffene Ringvorlesung speziell zur Geschlechter-, Familien- oder Frauenforschung statt. Dabei erstrecken sich die Inhalte von theoretischen Betrachtungen (z.B. subjektive Vaterschaftskonzepte aus familienpsychologischer Sicht) bis hin zur Umsetzung in die Praxis (z.B. Vorstellung des „audits familiengerechte Hochschule“ an der OVGU). Die Vorbereitung dieser Veranstaltungen erfolgt unter anderem mit Unterstützung des BfG. Die letzte Vorlesungsreihe wurde publiziert (Kauer (Hrsg: Familie – Kultureller Mythos und soziale Realität. Frank und Timme 2010).
- Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalts (LaKoG), deren Sprecherin sie seit 2004 ist, sichert eine gute landesinterne Kooperation und Koordination unter den Universitäten und Hochschulen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Implementierte/Beschlossene Maßnahmen (Implementierung noch nicht abgeschlossen):

- Für alle DoktorandInnen der OVGU wird eine gemeinsame Ausbildungs-Plattform in Gestalt der OvG-Graduate-School (OvG GS) geschaffen. Sie dient sowohl der Lösung fachspezifischer Probleme als auch der Erörterung übergreifender Fragen. Es wird in diesem Zusammenhang besonders auf die optimale Nutzung spezieller universitärer Angebote für Doktorandinnen (z.B. Coaching-Kurse, Doktorandinnenstammtische, u.ä.) geachtet.

Geplante Maßnahmen:

- Beim Abschluss universitätsinterner Zielvereinbarungen mit den Fakultäten für die neue Zielvereinbarungs-Periode 2011–2013 werden gleichstellungspolitische Parameter berücksichtigt. Dazu gehören:
 - Festlegung konkreter gleichstellungspolitischer Ziele und Maßnahmen auf Fakultätsebene
 - Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der leistungsorientierten Mittelvergabe mit einem festgelegten Anteil an den leistungsorientierten Mitteln
 - Entwicklung eines Kriterienkatalogs für die Mittelvergabe unter Anwendung des fachspezifischen Kaskadenmodells.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Implementierte Maßnahmen:

- Die Führung einer durchgängig geschlechtergerechten Statistik an der OVGU erfolgt seit Einführung des Frauenförderplanes des Kultusministeriums (1996)
- Seit 2008 werden die Studierendenstatistiken bis hinunter auf Fakultätsniveau nach Geschlechtern geführt. Die Auswertung dieser Statistiken erfolgt im Senat und dem Studiendezernat jährlich.
- Die Offenlegung der Daten im Rahmen des Berichtes zum Gleichstellungsplan der OVGU (Anteile der Frauen bei Studierenden, Promotionen, Habilitationen, ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen, leitenden Beamten und MitarbeiterInnen; Nutzung von Erziehungszeiten usw.) erfolgt universitätsintern. Die Auswertung erfolgt in Rektorat, Senat, Personaldezernat und BfG alle zwei Jahre im Zusammenhang mit der Berichterstattung zum Frauenförderplan an das Kultusministerium seit 1996.

Beschlossene Maßnahmen:

- Die Entwicklung des Übergangs vom Bachelor zum Master unter geschlechtsspezifischen Aspekten wird jährlich besonders ausgewiesen und betrachtet (ab 2011).
- Die Frauenbeteiligung an Forschungsvorhaben wird auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes mit dem Ziel beobachtet, gegebenenfalls erforderliche

unterstützende Maßnahmen durch die Universitätsleitung und deren Beauftragte initiieren zu können.

Geplante Maßnahmen:

- Ab 2011 wird die Studierendenstatistik auch für die einzelnen Studienrichtungen geschlechtergerecht geführt werden, um geeignete Maßnahmen zur Studierendengewinnung und -förderung ergreifen zu können.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität hat sich 2010 erfolgreich dem Rezertifizierungsverfahren durch das Projekt "audit familiengerechte hochschule" unterzogen. Es wurde eine Zielvereinbarung erarbeitet, die sich auf die Handlungsfelder Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Service für Familien sowie Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung bezieht.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Implementierte Maßnahmen (Auswahl):

- Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat der Senat 2009 die Einführung der Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen geschaffen, um besonders die familienbedingte Abbruchquote der Studierenden zu senken. Nach Erfahrungen der OVGU wird diese Möglichkeit bisher allerdings nur sehr wenig von Studierenden nachgefragt, da eine entsprechende BAFÖG-Relevanz dieser Studienform nicht gegeben ist.
- Studierende Eltern können zunehmend ihre Stundenpläne in den Fakultäten, in denen es die Raumsituation erlaubt, familienfreundlich gestalten, d.h. die Lehrveranstaltungen liegen innerhalb gesicherter Betreuungszeiten der Kinder.
- Die Fragen der Vereinbarkeit werden nach umfassender Sensibilisierung und Information jetzt auf allen wissenschaftlichen Ebenen selbstverständlich thematisiert und in die Entscheidungen mit einbezogen.
- Es wurde ein Wiedereingliederungsmanagement für WissenschaftlerInnen nach Erziehungszeiten eingeführt. Dabei führt die/der Vorgesetzte mit der Mitarbeiterin 4–8 Wochen vor deren Rückkehr ein Gespräch z.B. zur Information über aktuelle Ereignisse an der Universität und Klärung der Bedingungen der Rückkehr wie z.B. Dotierung der Stelle, Arbeitszeit und Aufgabenübertragung.

Implementierte/Beschlossene Maßnahmen (teilweise bereits implementiert):

- Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, erfolgt eine frühzeitige verbindliche interne Abstimmung der Termine für Besprechungen und Sitzungen unter Berücksichtigung gesicherter Betreuungszeiten für Kinder (vgl. 3.2). Gleiches gilt für die zeitliche Festlegung von Lehrveranstaltungen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Implementierte Maßnahmen:

- Es wurde eine Randzeitbetreuung (primär außerhalb gesicherter Betreuungszeiten) für die Kinder der Studierenden und MitarbeiterInnen gemeinsam mit dem Studentenwerk geschaffen, wobei das Studentenwerk die Räumlichkeiten, die Ausstattung und die Betriebskosten zur Verfügung stellt. Die Finanzierung des Personals (Tagesmütter) übernimmt die OVGU. Die Kinderbetreuung in dieser Einrichtung ist für Studierende kostenfrei. MitarbeiterInnen müssen einen Unkostenbeitrag leisten.
- In allen großen Gebäuden auf dem Campus Universitätsplatz sind Wickelräume und -möglichkeiten geschaffen worden. Ein weiterer Wickelraum wurde auf dem Campus der Medizinischen Fakultät (Leipziger Straße) auch durch besondere Initiative des Fachschaftsrates Medizin eingerichtet.
- Seit Beginn 2011 gibt es die Möglichkeit zur Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen in Räumen der Kindertagesstätte "Frohe Zukunft" der Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannis. Somit ist sichergestellt, dass sich qualifizierte Erzieherinnen um die vorab angemeldeten Mädchen und Jungen kümmern. Mit diesem Service möchten die Universität und die Stiftung es berufstätigen Müttern und Vätern ermöglichen, mit ihren Familien in Magdeburg an Fachtagungen, Konferenzen etc. teilzunehmen.
- Die Universitätsmedizin (Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum) verfügt über eine Betriebskindertagesstätte mit Krippenplätzen mit einer Kapazität von 72 Plätzen.

Geplante Maßnahmen:

- Ein Kooperationsvertrag mit dem Kita-Träger Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannis zur kurzfristigen Versorgung von Universitätsangehörigen mit Kita-Plätzen wird aktuell verhandelt.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Implementierte Maßnahmen:

- Zur Sensibilisierung für die Probleme und für die Erhöhung der Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe werden fortgesetzt unterschiedliche Maßnahmen durchgeführt: Auftakt war ein Fotowettbewerb unter dem Motto „Studieren und Forschen mit Kind“. Die Ausstellung der prämierten Fotos erfolgte an allen drei Standorten der OVGU, und ist nunmehr als Dauerausstellung in der Nähe der Räumlichkeiten zur Kinderbetreuung zu sehen.
- Es erfolgt in den universitätsinternen und lokalen Medien eine regelmäßige Berichterstattung über familienrelevante Themen an der Universität.
- Zur Information aller Universitätsangehörigen wird die Familienwebsite der OVGU (Link: OvGU und Familie) kontinuierlich gepflegt und erweitert.

- Jährliche Workshops dienen der Vermittlung der Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, die an der Universität existieren und deren Weiterentwicklung.
- Im Sommer finden jährlich Familienfeste statt, die neben dem Öffentlichkeitsaspekt auch der Vernetzung der Eltern dienen.
- Das gleiche Ziel verfolgt der semesterweise stattfindende Familienstammtisch für alle studierenden Eltern und solche, die es werden wollen. Hier werden in gemüthlicher und entspannter Atmosphäre die Probleme diskutiert und Lösungen ausgetauscht.

Implementierte/Beschlossene Maßnahmen:

- Am 12. April 2011 wird die Bürgerausstellung „Kluge Köpfe – keine Kinder? Karriere und/oder Familie an der OVGU“ mit einer Podiumsdiskussion zu diesem Thema eröffnet.

Geplante Maßnahmen:

- Der Bedarf einer Schulferienbetreuung für Schulkinder von Beschäftigten und Studierenden wird von der Familienbeauftragten der Universität bis Ende 2011 analysiert.
- Mitte 2012 wird die Kinderbetreuung in den Schulferien auf der Basis eines tragfähigen Konzeptes in Kooperation mit Anbietern der Stadt Magdeburg und weiteren Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen in der Nähe des Campus am Universitätsplatz durch die Familienbeauftragte organisiert und angeboten.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Implementierte Maßnahmen:

- Entsprechend den Anforderungen des HSG–LSA sind in allen Berufungskommissionen die jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beratendes Mitglied. Ihre schriftliche Stellungnahme ist Bestandteil des Berichtes der Berufungskommission.
- Es gelingt (je nach Verfügbarkeit von Kandidatinnen) in den verschiedenen Fachdisziplinen zunehmend, die Zusammensetzung der Berufungskommission hinsichtlich der Geschlechter (mindestens 3 Frauen, davon 1 Professorin entsprechend HSG–LSA) in der Praxis zu realisieren.
- Die Mitarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bei allen Einstellungen als normales Prozedere. Ohne ihre Stellungnahme erfolgt keine Einstellung an der Universität.
- Bei Berufungen werden nach Möglichkeit Frauen mindestens in einer Anzahl zum Probenvortrag eingeladen, die ihrem Anteil an der Zahl der formal den Ausschreibungskriterien entsprechenden Bewerbungen entspricht.

- Geschlechterspezifische Unterschiede in den Lebensläufen von Männern und Frauen werden beachtet. Es wird im Protokoll festgehalten, wie diese unterschiedlichen Bedingungen bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen berücksichtigt wurden.
- Im „audit familiengerechte hochschule“ wurde korrespondierend dazu die Anerkennung der Familienphase bei Berufungen definiert. Dabei sind bei den BewerberInnen Erziehungszeiten im Rahmen der Berufsfristen gem. § 47 Abs. 2 HRG zu berücksichtigen. Gegebenenfalls werden die Evaluierungsfristen verlängert bzw. angepasst.

Geplante Maßnahmen:

- Die Überarbeitung der Berufsrichtlinien (Frühjahr 2011) erfolgt unter Festbeschreibung der bereits implementierten und unter Berücksichtigung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen durch die Rektoratskommission für Chancengleichheit und Diversität.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Implementierte Maßnahmen:

- In den strukturierten Doktorandenprogrammen der OVGU haben alle DoktorandInnen eine sog. Doppelbetreuung. D.h., zwei Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen sind beide zentrale Ansprechpartner für das Projekt und können ggf. als Vermittler wirken.
- Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind erste Ansprechpartnerinnen in allen Konflikt- und Problemfällen,
- Außerdem stehen spezielle geschulte Konflikt- und Mobbingbeauftragte des Personalrates als Beratungspartner zur Verfügung. Es gibt sowohl männliche als auch weibliche KonfliktberaterInnen, die den unterschiedlichen Bedürfnislagen von Männern und Frauen gerecht werden.

Geplante Maßnahmen:

- Die Rektoratskommission für Chancengleichheit und Diversität wird sich mit dem Missbrauch persönlicher Abhängigkeiten befassen und bis Ende 2011 ein Maßnahmenpaket initiieren.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Implementierte Maßnahmen zur Studierendengewinnung:

- Seit 1998 wird jährlich vom Studiendezernat und den betreffenden Fakultäten ein Herbstkurs für Schülerinnen die sich für Natur- und Ingenieurwissenschaften interessieren, durchgeführt. Er verfolgt das Ziel, Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe die Möglichkeit zu geben, sich intensiv mit Studienin-

halten, Studienmöglichkeiten und Studienbedingungen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften vertraut zu machen. Die Teilnehmerinnen sollen vorhandenes Interesse festigen, ausbauen und – ohne männliche Teilnehmer – eventuell vorhandene Barrieren abbauen können. Link: Herbstkurs

- Vom Senat bestätigte „BetreuungsprofessorInnen“ für ausgewählte Gymnasien tragen unter anderem zur gezielten Werbung von Mädchen bzw. Jungen für die entsprechenden Fächer mit jeweiligen Minderbeteiligungen bei.
- 2-monatige Praktika für AbiturientInnen werden seit dem Jahr 2000 jeweils in den Sommerferien vom Prorektorat Studium und Lehre organisiert. Seit 2009 können jungen Frauen und Männer unter Anleitung erfahrener Wissenschaftler direkt an der Bearbeitung interessanter fachwissenschaftlicher Themen in den Fächern, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, teilnehmen

Implementierte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Wissenschaftlerinnenebene:

- Bei der Ausschreibung von Wissenschaftler-Stellen werden weitergehende Verteiler, Datenbanken und Netzwerke von den Ausschreibenden mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten routinemäßig genutzt, um Frauen gezielt auf diese Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Bei jedem Einstellungsverfahren gibt die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Votum ab.
- Frauen sind im Lehrkörper unterrepräsentiert, deshalb sind besondere Anstrengungen darauf gerichtet, vorrangig Frauen für die Vertretungsprofessuren zu gewinnen, um ihnen die Möglichkeit einzuräumen, Erfahrungen für eine Berufung zu sammeln. Der Anteil von Frauen wurde in diesem Bereich kontinuierlich gesteigert und erreicht im Sommersemester 2011 33 %.
- Bei der Besetzung von Junior-Professuren, die dazu dienen, hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig an die Professur heranzuführen, werden ebenfalls die o.g. Kriterien zur Stellenausschreibung und Stellenbesetzung angewendet. Dabei sind bei den BewerberInnen Erziehungszeiten im Rahmen der Berufungsfristen zu berücksichtigen. Gegebenenfalls werden die Evaluierungsfristen verlängert bzw. angepasst.

Beschlossen und teilweise implementiert (noch nicht durchgängig in allen Fakultäten umgesetzt)

- Die für die Wahrnehmung von Führungs- und Steuerungsaufgaben erforderliche soziale und Gender-Kompetenz wird bei Stellenbesetzungen beachtet. Der besondere Stellenwert dieser Anforderungen wird in den Stellenausschreibungen hervorgehoben und bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt. Die Berücksichtigung dieser Kriterien wird dokumentiert.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Mitteleinsatz für Chancengleichheit an der OVGU steht primär unter den zwei Schwerpunkten

- Nachwuchsgewinnung und -förderung und
- Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie fördern

In der Tabelle werden die wesentlichen Ausgaben pro Jahr aufgeführt.

Nr	Maßnahme	Finanzierung €/a	Träger
implementiert			
	BFG - Sekretärin (1 / 2 Stelle)	12 000	OVGU
	Wiss. Mitarbeiterin (1 / 2 Stelle)	24 000	OVGU/ Professorin- nenprogramm (PP)
	Familienbeauftragte (1 / 2 Stelle)	24 000	OVGU
	Koordinierungsstelle Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen- Anhalt	60 000	Land
	Dorothea-Erxleben-Gastprofessur	50 000-60 000	Land/OVGU
	Brückenförderung für weibliche Post- docs	100 000	Land
	Kinderbetreuung und Vereinbar- keitsmaßnahmen	20 000	OVGU
	Mentoring- Programm für MINT- Fächer	90 000	Land/EU
	Mentoring- Programm „Kvinna“	20 000	OVGU/ PP
	Gewinnung von männlichen und weiblichen Studierenden in den Fä- chern, in denen sie jeweils unterreprä- sentiert sind	ca. 5 000	OVGU
	MovE- Projekt	130 000	Land/EU
	Summe	535-545 000	Land/OVGU/EU

beschlossen:

	Abschlussfinanzierung	10 000	OVGU/ PP
--	-----------------------	--------	----------

geplant

	Genderbudgeting in den Zielverein- barungen mit den Fakultäten	Ziel: 5% des Bud- gets	
--	---	---------------------------	--

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Implementierte Maßnahmen:

- Die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur wird für Frauen, die in einem an der OVGU vertretenem Fach arbeiten, jährlich bundesweit ausgeschrieben und zum Wintersemester für ein Jahr besetzt. Sie dient der Förderung weiblicher Karrieren im Rahmen der Hochschullehrerinnenlaufbahn. Diese Gastprofessur soll den Inhaberinnen die Möglichkeiten des selbständigen Forschens und Lehrens an der Universität eröffnen und dient der zusätzlichen Qualifikation der Kandidatinnen für die spätere Übernahme einer regulären Professur. Diese Professur wird seit 1997 mit Erfolg ausgeschrieben.
- Die Ausschreibung einer Postdoc-Brückenförderung für Wissenschaftlerinnen der OVGU erfolgt zweimal im Jahr seit 2010. Hierdurch werden gezielt promovierte Wissenschaftlerinnen ermutigt, ihre wissenschaftliche Arbeit an der Universität Magdeburg innerhalb von 5 Jahren nach der Promotion fortzusetzen. Diese Forschungsförderung bietet die Möglichkeit, selbstständig oder unter Anleitung einer qualifizierten Wissenschaftlerin ein Forschungsvorhaben zu planen und vorzubereiten und die dafür notwendigen Drittmittel (u. U. inkl. der eigenen Stelle) zu beantragen. Die Finanzierung der Projekte hat den Charakter einer Anschubfinanzierung und umfasst Personalmittel zwischen 0,5 und 0,75 Stellen für maximal sechs Monate.
- Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen) in den MINT-Fächern wird das Mentoring-Programm neu aufgelegt. Dieses Programm basiert auf den Erfahrungen des Vorläuferprogramms und ist für die Zeitraum von April 2011– März 2012 geplant. Mit der Neuauflage wird die Verstetigung des Mentoring-Programms angestrebt. Zu diesem Projekt gehören auch Coaching-Kurse für Studentinnen zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen. Dieses Programm wird von der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung angeboten und vom Land/EU finanziert. Link: Mentoring Programm MINT
- Ebenfalls im April 2011 beginnen Mentoring- und Coaching-Programme mit einer einjährigen Laufzeit für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der „Nicht-MINT-Fächer“ (wie Sozial- und Geisteswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Gesundheitswissenschaften) an der OVGU zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen in Forschung und Lehre. Dieses Programm wird bis 2014 laufen. Dieses Programm wird vom Büro für Gleichstellungsfragen organisiert und von der OVGU finanziert. Link: Mentoringprogramm KVINNA
- Zum Schließen der Finanzierungslücken bei familiär bedingten Verzögerungen hat die OVGU seit Januar 2011 ein Abschlusstipendium für Doktorandinnen und Doktoranden mit außergewöhnlicher familiärer Belastung eingerichtet. Die Universität Magdeburg vergibt dieses Stipendium an Promovendinnen und

Promovenden, bei denen eine Verzögerung der fristgerechten Fertigstellung der Promotion aufgetreten ist. Dieses Stipendium ist nur für die finale Phase der Dissertation bestimmt. Es steht BewerberInnen aller Fachrichtungen offen. Das Stipendium wird für bis zu drei Monate gezahlt.

- Zur speziellen Qualifizierung der Frauen werden regelmäßig z.B. folgende Maßnahmen im Rahmen der universitären Weiterbildung angeboten:
 - „Jetzt rede ich!“ Kommunikationstraining für Frauen (Grundkurs)
 - „Selbstbewusst verhandeln und Konflikte austragen“ (Aufbaukurs)
 - Zielorientiertes Coaching für Promovendinnen
 - Coaching zum Zeitmanagement für Wissenschaftlerinnen
- Mit dem Projekt „Mobilisierung von Entrepreneurinnen“ (MovE) werden seit September 2009 Absolventinnen überwiegend aus der Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften unterstützt. Mit einem Angebot an maßgeschneiderten Workshops und individueller Beratung unterstützt MovE angehende Gründerinnen dabei, die eigene Geschäftsidee auf solide, ökonomische Grundlagen zu stellen. Dieses Projekt ist an der FWW angesiedelt und wird vom Land/EU finanziert.

Beschlossene Maßnahmen

- Von den Fakultätsleitungen wird ein aktives Engagement für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben (DFG-Projekte) oder bei der Einrichtung von Graduiertenschulen erwartet. (Beispiele: Exzellenzantrag explain: 4 Frauen/21 Männer; GRK1167: 3/18; Leibniz Graduierten Schule 4/12)
- Im September 2011 wird im Rahmen des GRK 1167 „Cell-Cell-Communication in Neural and Immune Systems: Topological Organisation of Signal Transduction“ eine Podiumsdiskussion durchgeführt. Sie dient der Kontaktaufnahme und dem Informationsaustausch zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und erfolgreichen Frauen (auf unterschiedlichen Karrierestufen. Namhafte deutsche Professorinnen konnten hierfür gewonnen werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen über den Rahmen des GRK hinaus werden eingeladen.
- Die OVG Graduate School bietet eine Plattform zur Kooperation zwischen den verschiedenen GRKs, die an der OVGU angesiedelt sind. Diese Plattform steht auch zukünftig eingeworbenen weiteren Doktorandenschulen zur Verfügung. Über diese Vernetzung ist es für alle Doktorandinnen möglich, alle Mentoring- und Coaching-Angebote der Universität optimal zu nutzen.

Geplante Maßnahmen:

- Die im Rahmen des EXPLAIN-Antrages für die Exzellenzinitiative der DFG angeführten Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen sind unabhängig von diesem Antrag geplant:
 - „Editha“-Stipendium für junge Postdoc-Wissenschaftlerinnen
 - „EXPLAIN“-Stipendium für junge AG-Leiterinnen/Professorinnen

- Universitätsoffene und fakultätsinterne Veranstaltungen und Diskussionsrunden unter der Leitung weiblicher Hochschullehrer im Sinne der positiven Vorbildwirkung werden für die gezielte Förderung leistungsstarker Studentinnen genutzt. Dabei werden auch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen aus der Industrie und weiteren Praxis für Vorträge und Workshops einbezogen. Diese Veranstaltungen vermitteln Informationen zu:
 - zur Studien- und Berufsplanung
 - zu Fragen über fachliche Qualifikationen
 - zu Problemen des Berufseinstiegs und -alltags
 - zur Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie
 - Integration in die Netzwerke der Science community
- Für die ersten Veranstaltungen in dieser Reihe (ab Sommer 2011) konnten als Vortragende die folgenden Mitglieder der OVGU gewonnen werden: Frau Jun.-Prof. Krewer, Frau Jun.-Prof. Brigadski und Frau PD Seidenbecher.
- Zur Unterstützung von Frauen z.B. bei der Vorbereitung von Forschungsanträgen (DFG, EU usw.) werden spezielle abgestimmte Kurse vom Personaldezernat angeboten. Link: Weiterbildungsangebote

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Implementierte Maßnahmen

- Es werden Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie z.B. Führungskräfte-seminare für Professoren zu folgenden Themenkomplexen vom Personaldezernat im Weiterbildungskatalog vorgehalten (Link siehe oben)
 - Erhöhung der sozialen Kompetenzen der Führungskräfte
 - Wege aus der Krise – Strategien zur Bewältigung von Krisen in der Hochschul- und Wissenschaftskarriere
 - Neu als Führungskraft – Training für neu berufene Professoren/-innen und Führungskräfte in der Hochschule
 - Beratungen und Sitzungen effizient führen
- Ebenfalls vom Personaldezernat werden in regelmäßigen Abständen für alle Führungskräfte und EntscheidungsträgerInnen Qualifikationsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Genderkompetenz angeboten
- Die Weiterbildung aller Gleichstellungsbeauftragten der OVGU ist fester Bestandteil der Arbeit derselben und garantiert eine hohe Kompetenz.
 - Jährlich im November und im Mai /Juni werden 1-2 Workshops durchgeführt zu Themen der Gleichstellungsarbeit (Z.B. Mitarbeit in Berufungskommissionen, zum AGG).
 - In regelmäßigen Zyklen (in Abhängigkeit von den Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten) werden bestimmte Themen wiederholt.

Beschlossene Maßnahmen

- Jährliche Exkursionen der Gleichstellungsbeauftragten (zentral und dezentral) dienen der Vernetzung mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen. So können auch fachspezifische Probleme stärker in den Fokus rücken. 2011 wird im September der Besuch der Universität Potsdam organisiert.

Geplante Maßnahmen

- Unter Leitung des Dezernates Personal werden Beratungs- und Informationsangebote für Führungskräfte und Professoren zu Problemen der geschlechtergerechten Beurteilung und anderen gleichstellungsrelevanten Themen entwickelt. Vorgesetzte und Personalführungskräfte sollen an diesen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen
- Das Prorektorat für Forschung und das BfG informieren die betreffenden WissenschaftlerInnen über Lehrgänge und Workshops zur Qualifizierung der GutachterInnen im Wissenschaftsbetrieb hinsichtlich einer Erhöhung der Gender-Kompetenz.

Dieser Zwischenbericht wurde von Prof. Dr. Volkmar Leßmann (Prorektor für Forschung) und von Dr. Ingrid Adam (Gleichstellungsbeauftragte der Universität) erstellt und vom Rektorat der Universität verabschiedet.



Dr. Ingrid Adam



Prof. Dr. Volkmar Leßmann

C. Tabellen

Die statistischen Angaben in den Tabellen beziehen sich (falls nicht anders erwähnt) auf den Stand vom 31.12.2008 bzw. 2010. Die für 2008 in einigen Fällen leicht abweichenden Zahlen im Vergleich zu unserem Bericht aus dem Jahr 2009 erklären sich durch den damals nicht durchgängig zugrunde gelegten Stichtag 31.12.2008.

Die Angaben zu den Studierenden beziehen sich jeweils auf den Stichtag 31.10. des Jahres.

Die Angaben zu den Habilitationen und Professuren beziehen sich jeweils auf den Stichtag 01.12. des Jahres.

Die Angaben zu den Promotionen beziehen sich für 2010 auf den Zeitraum vom 01.01.– 30.09.2010, da die Angaben für das gesamte Jahr 2010 erst im April 2011 abschließend vorliegen werden. Eine Verzerrung des Frauenanteils für 2010 hierdurch erscheint uns sehr unwahrscheinlich. Die absoluten Zahlen der Promotionen sind zwischen den Jahren 2008 und 2010 aber deshalb nicht direkt vergleichbar.

Die Vergleichbarkeit der Zahlen und relativen Anteile über einen Zweijahreszeitraum konnte durch die Wahl dieser Stichtage eingehalten werden.

Anhang: Tabellen OvGU

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage zum 31.12.2008				Aktuelle Situation zum 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	7333	5739	56,1	43,9	7705	5748	57,3	42,7	56	44
Anzahl der Promotionen im Jahr	126	66	65,6	34,4	103	51	66,9	33,1	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	16	1	94,1	5,9	14	2	87,5	12,5	78	22
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	11	4	73,3	26,7	14	2	87,5	12,5	66	34
Professuren C3/W2	65	15	81,3	18,8	49	14	77,8	22,2	85	15
Professuren C4/W3	109	6	94,8	5,2	111	5	95,7	4,3	85	15
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	26	6	81,3	18,8	25	7	78,1	21,9	79	21

Promotionen 2010 (nur vom 1.1.-30.9.2010) - endgültige Zahlen liegen erst nach Semesterende im April 2011 vor!

Zahlen zu den Professuren und Habilitationen basieren auf der amtl. Statistik per 1.12. des Jahres.

Studierendenzahlen - Zahlen der amtlichen Statistiken der betreffenden WS Stichtag 31.10. des Jahres.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Maschinenbau

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1718	279	86,0	14,0	1951	322	85,8	14,2	84	16
Anzahl der Promotionen im Jahr	30	2	93,8	6,3	13	4	76,5	23,5	87	13
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	1	50,0	50,0					90	10
Juniorprofessuren	1	1	50,0	50,0	3	0	100,0	0,0	50	50
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	80	20
Professuren C4/W3	11	0	100,0	0,0	12	0	100,0	0,0	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	80	20

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Verfahrens- und Systemtechnik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	715	366	66,1	33,9	806	422	65,6	34,4	65	35
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	7	36,4	63,6	17	2	89,5	10,5	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	4	1	80,0	20,0	3	1	75,0	25,0	80	20
Professuren C3/W2	4	1	80,0	20,0	1	1	50,0	50,0	85	15
Professuren C4/W3	9	0	100,0	0,0	10	0	100,0	0,0	85	15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	90	10

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektro- und Informationstechnik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende										85	15
	562	56	90,9	9,1	570	67	89,5	10,5		89	11
Anzahl der Promotionen im Jahr										85	15
	12	1	92,3	7,7	10	0	100,0	0,0			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen											
Anzahl der Habilitationen im Jahr										90	10
	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen											
Juniorprofessuren										93	7
	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0			
Professuren C3/W2										94	6
	7	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0			
Professuren C4/W3										94	6
	9	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0			
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										80	20
	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0			

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1042	185	84,9	15,1	949	150	86,4	13,6	83	17
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	1	91,7	8,3	9	0	100,0	0,0	77	23
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0	90	10
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	90	10
Professuren C3/W2	6	1	85,7	14,3	5	1	83,3	16,7	83	17
Professuren C4/W3	9	1	90,0	10,0	9	1	90,0	10,0	87	13
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	2	50,0	50,0	3	1	75,0	25,0	66	34

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende										65	35
	224	106	67,9	32,1	212	100	67,9	32,1			
Anzahl der Promotionen im Jahr										80	20
	0	1	0,0	100,0	4	0	100,0	0,0			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen											
Anzahl der Habilitationen im Jahr										75	25
	2	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen											
Juniorprofessuren										90	10
	0	0	0,0	0,0	2	0	100,0	0,0			
Professuren C3/W2										93	7
	5	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0			
Professuren C4/W3										93	7
	9	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)										100	0
	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0			

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Naturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	259	456	36,2	63,8	273	492	35,7	64,3	36	64
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	14	50,0	50,0	10	11	47,6	52,4	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	66	34
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	90	10
Professuren C3/W2	5	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	90	10
Professuren C4/W3	10	1	90,9	9,1	10	1	90,9	9,1	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	80	20

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	443	990	30,9	69,1	454	951	32,3	67,7	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr	39	34	53,4	46,6	27	26	50,9	49,1	49	51
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	0	100,0	0,0	9	0	100,0	0,0	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	90	10
Professuren C3/W2	17	3	85,0	15,0	16	3	84,2	15,8	80	20
Professuren C4/W3	27	0	100,0	0,0	32	0	100,0	0,0	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0	60	40

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1444	2314	38,4	61,6	1474	2223	39,9	60,1	38	62
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	5	64,3	35,7	8	6	57,1	42,9	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0	66	34
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	1	50,0	50,0	0	0	0,0	0,0	50	50
Professuren C3/W2	15	10	60,0	40,0	8	8	50,0	50,0	60	40
Professuren C4/W3	14	1	93,3	6,7	10	0	100,0	0,0	69	31
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	2	50,0	50,0	1	3	25,0	75,0	50	50

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	926	987	48,4	51,6	1016	1021	49,9	50,1	48	52
Anzahl der Promotionen im Jahr	7	1	87,5	12,5	5	2	71,4	28,6	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50,0	50,0	0	0	0,0	0,0	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	50	50
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	78	22
Professuren C4/W3	11	3	78,6	21,4	12	3	80,0	20,0	78	22
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	75	25