

2013

Abschlussbericht

Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der
Deutschen Forschungsgemeinschaft

Magdeburg, 31.01.2013



PROREKTORAT FÜR FORSCHUNG,
TECHNOLOGIE UND CHANCENGLEICHHEIT

BÜRO FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

Dieser Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg wurde von Prof. Dr. Volkmar Leßmann (Prorektor für Forschung, Technologie und Chancengleichheit) und von Dr. Ingrid Adam (Gleichstellungsbeauftragte der Universität) erstellt und vom Rektorat der Universität verabschiedet.



Dr. Ingrid Adam



Prof. Dr. Volkmar Leßmann

Einleitende Bemerkungen

An der Otto-von-Guericke-Universität arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfolgreich und gemeinsam an der Weiterentwicklung der Universität zu einer international sichtbaren Profil-Universität. Die Betrachtungsweisen von Frauen und Männern ergänzen und bereichern sich gegenseitig und dienen so einer facettenreicheren Annäherung an wissenschaftliche Fragestellungen und Problemlösungen. Es wurden bereits und es müssen deshalb weitere, unumkehrbar Maßnahmen ergriffen werden, um mittelfristig Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes gleiche Chancen einzuräumen. Um die Voraussetzungen für eine höhere Beteiligung der Frauen auf allen wissenschaftlichen Ebenen und in allen Fachrichtungen zu erreichen, ist eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von besonderer Wichtigkeit, um im Einklang mit dem Kaskadenmodell Frauen angemessen in Leitungs- und Führungspositionen zu etablieren.

Die Otto-von-Guericke-Universität (OVGU) ist eine sehr junge Universität (Gründung 1993) mit ca. 13.500 Studierenden. Die Forschungsschwerpunkte der OVGU liegen insbesondere in den Bereichen der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie in der Medizin. Mit dieser Ausrichtung hat die OVGU die Aufgaben, den Anteil weiblicher Studierender in den MINT-Fächern zu erhöhen und in höheren Karrierestufen zu halten und den bereits hohen Anteil weiblicher Studierender in der Medizin auch zunehmend in den Führungsebenen zu etablieren. Die Erreichung dieses Ziels erfordert die kontinuierliche Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Hochschulangehörigen und aller Gremien der Universität für Gender-Aspekte und 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 Humanwissenschaften (FHW; bis 2012: Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften). Die Medizinische Fakultät (FME) hat einen eigenen Campus im Süden der Stadt (5 km Entfernung). Die Fakultät für Naturwissenschaften verteilt sich auf beide Standorte.

Dem vom Senat der OVGU in 2012 neu gewählten Rektorat (1 Rektor, 3 Prorektoren) gehört erstmalig eine Frau an (Frau Prof. Scheffler; Prorektorin für Studium und Lehre). Gleichzeitig erhielt das ehemalige Prorektorat für Forschung zur weiteren Sensibilisierung der Universität

für Gender-Aspekte die Denomination „Prorektorat für Forschung, Technologie und Chancengleichheit“.

Die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an der OVGU sind im Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) vom 27.07.2010 vorgegeben. 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. Ab April 2013 wird ihre bisher fünfzigprozentige Freistellung von den Dienstaufgaben für Gleichstellungs-Arbeit auf 100% erhöht. 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.

Die seit 2009 besetzte befristete halbe Stelle der Familienbeauftragten wurde 2011 verstetigt und im Jahr 2012 auf 1,0 Stellen aufgestockt. Sie ist zuständig für 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 (FWW und FME) sind jeweils ein/e Familienbeauftragte/r für Studierende und MitarbeiterInnen tätig.

Im vorliegenden Abschlussbericht werden die im Zwischenbericht 2011 beschriebenen, bereits damals implementierten Maßnahmen nur noch stichwortartig erwähnt, wohingegen die seitdem neu implementierten Maßnahmen ausführlicher beschrieben werden.

Im Vergleich zur Situation 2011 läßt sich feststellen, dass sich die Gleichstellungssituation an der OVGU in folgenden Punkten weiter verbessert hat:

- 1.) Die jährlichen Aufwendungen und die eingesetzten Stellenäquivalente für Gleichstellungsmaßnahmen wurden weiter erhöht. Einige der relevanten Stellen wurden zusätzlich entfristet (vgl. Tabelle S.13).
- 2.) Der Anteil von Frauen bei den Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und in den Leitungsgremien der Universität konnte im Vergleich zum Zwischenbericht 2011 leicht erhöht werden. Unsere ursprünglichen Zielvorgaben für 2013 werden jedoch nur bei den Promotionen erreicht. Der Frauenanteil bei Professuren wird schon in 2013 weiter steigen (vgl. B.1.1: Rufe und 1. Listenplätze für Frauen). Insbesondere in der traditionell – bei den Professuren – „männerdominierten“ Medizin können deutliche erste Hinweise auf eine Trendwende bei den Professuren zu einem steigenden Frauenanteil ausgemacht werden. Dies gilt in ähnlicher Weise für die W3-Professuren in den Humanwissenschaften.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- Die Chancengleichheit (1993) und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2006) im Leitbild der OVGU.
- Zuständigkeit für Gleichstellung im Rektorat (seit 1993); seit 2010 Zuordnung zum Prorektor für Forschung.
- Zuständigkeit „audit familiengerechte hochschule“ beim persönlichen Referenten des Rektors als Projektleiter (nebenamtlich).
- Chancengleichheit seit über 10 Jahren Hauptabschnitt in den Zielvereinbarungen der Universität mit dem Land.

Implementierte Maßnahmen (neu):

- In der Zielvereinbarung (ZV) 2011-2013 (fortzuschreiben in den ZV ab 2014) mit dem Land verpflichtete sich die Universität zur regelmäßigen Überprüfung der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.
- Bei der Mittelzuweisung des Landes an die Universität gehen seit 2011 Gender-Aspekte (d.h. der Frauenanteil auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karriereestufen) mit einem Indikator-Anteil von 5% in die leistungsorientierte Mittelvergabe (in 2013: 15% des Gesamtbudgets als leistungsorientierte Mittel; 2012: 10%; 2011: 5%) ein.
- Im Jahr 2011 wurde die Rektorskommission für Gleichstellung und Diversität an der OVGU eingerichtet. Mitglieder sind - unter besonderer Berücksichtigung der Diversity-Kompetenz - neben dem Prorektor für Forschung und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zwei berufene Professorinnen aus den Ingenieurwissenschaften bzw. den Humanwissenschaften, ein weiterer Professor aus den Ingenieurwissenschaften, die Leiterin der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt sowie ein Vertreter des Studierendenrates. Die Kommission widmet sich allen strategischen Fragen der Gleichstellungspolitik der Universität (z.B. Vorschläge für die Festlegung der Genderaspekte bei den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten) und unterbreitet dem Rektorat Vorschläge, die vom Senat der Universität verabschiedet werden.
- Dem Rektorat (1 Rektor, 3 Prorektoren) gehört seit 2012 eine Frau an (Frau Prof. Scheffler; Prorektorin für Studium und Lehre). Gleichzeitig wurde das ehemalige Prorektorat für Forschung umbenannt und heißt jetzt „Prorektorat für Forschung, Technologie und Chancengleichheit“.
- Die im Jahr 2010 eingerichtete Otto-von-Guericke-Graduate School (OVG-GS) ist die Dachorganisation der OVGU für die Doktorandenausbildung und dem Prorektor für Forschung, Technologie und Chancengleichheit zugeordnet. Die Stelle der Koordinatorin der OVG-GS wurde in 2012 auf 1/1 Stelle aufgestockt und insgesamt verstetigt. Die zusätzliche ½ Stellen dient laut Senatsbeschluss der universitätsübergreifenden Organisation der Mentoringprogramme für Doktorandinnen in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gleichstellungsfragen.

Geplante Maßnahmen (für 2013):

- Ein Gesamtkonzept von OVG-GS und Mentoringprogrammen zur Schaffung eines eng abgestimmten Angebots zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen, zur Etablierung eines ‚Women-in-Science‘-Netzwerks an der OVGU und zur Unterstützung der Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschule liegt vor und soll in 2013 beschlossen werden.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind stimmberechtigte Mitglieder Fakultätsräte.
- Alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Bereiche unter Einschluss des Vertreters für Gleichstellungsfragen des Studierendenrates bilden die Gleichstellungskommission (mindestens 4 Treffen/Jahr), die von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird.

Beschlossene Maßnahmen:

- Die Fakultäten richten auf ihren eigenen Webseiten Hinweise und Informationen zu den speziellen Angeboten und Bedingungen der Gleichstellung ein. Die Fakultäten für Mathematik, Informatik, Humanwissenschaften und die Medizinische Fakultät befinden sich hierbei in einer Vorreiterrolle. Die anderen Fakultäten werden bis 06/2013 nachziehen.

Beschlossene Maßnahmen (Umsetzung 2013/2014):

- Abschluss universitätsinterner Zielvereinbarungen mit den Fakultäten (beginnend in 2013) unter Berücksichtigung folgender gleichstellungspolitischer Parameter:
 - Festlegung konkreter gleichstellungspolitischer Ziele und Maßnahmen auf Fakultätsebene
 - Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der leistungsorientierten Mittelvergabe mit einem festgelegten Anteil an den leistungsorientierten Mitteln

Geplante Maßnahmen

- Entwicklung eines Kriterienkatalogs für die Mittelvergabe unter Anwendung des fachspezifischen Kaskadenmodells (Vorschläge werden in der Rektoratskommission für Gleichstellung und Diversität erarbeitet).

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- Beteiligung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Senatskommissionen für Planung und Haushalt (incl. Raumkommission), für Studium und Lehre, für Forschung und in der Graduiertenkommission; ermöglicht Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in allen Entscheidungsprozessen.
- Landesfinanzierte Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung ist an der OVGU mit einer Personalstelle angesiedelt und gehört zum BfG; ermöglicht Vernetzung der Frauen- und Geschlechterforschung und unterstützt gezielt Frauen bei der wissenschaftlichen Karriere.
- Seit 2003 (seit 2011 landesweit): jährlich stattfindende Tagung zur Geschlechterforschung (u.a. geleitet durch Prof. Dr. Eva Labouvie; Teildomination auf dem Gebiet

Geschlechterforschung). Diese Tagungen sind besonders der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Gebiet der Geschlechterforschung gewidmet.

- Seit 2001, alle 2 Jahre jeweils im Wintersemester: universitätsoffene Ringvorlesung zu ausgewählten Aspekten der Geschlechter-, Familien-, Gesundheits- und Frauenforschung; Die vorletzte Vorlesungsreihe wurde publiziert [Kauer (Hrsg): Familie – Kultureller Mythos und soziale Realität. Frank und Timme 2010: [Kultureller Mythos und soziale Realität](#)].
- Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten (Sprecherin seit 2004) in der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Sachsen-Anhalts (LaKoG).

Beschlossene Maßnahmen (2013):

- Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Magdeburg. Gemeinsame Veranstaltungen sind geplant.

Geplante Maßnahmen:

- Projekt zur stärkeren Vernetzung der Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Implementierte Maßnahmen (2011/neu):

- Für alle DoktorandInnen der OVGU wurde als gemeinsame Plattform die OVG-Graduate-School (OVG-GS) eingerichtet; sie koordiniert sowohl fachspezifische als auch übergreifende Angebote der Universität für DoktorandInnen (z.B. Coaching-Kurse, DoktorandInnenstammtische u.ä.) in enger Absprache mit dem Mentoringprogramm.
- Im Jahr 2012 wurde ½ Stelle der Alumni-Beauftragten der OVGU verstetigt. Diese Position dient u.a. zum Erhalt des Kontaktes zu Absolventinnen der OVGU, um sie im Rahmen von Gender-Workshops (s.u.) als Vorbilder für erfolgreiche Karrieren von Frauen in der Wissenschaft einladen zu können.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- Seit 1996: durchgängig geschlechtergerechte Statistiken an der OVGU
- Seit 2008: Studierendenstatistiken bis auf Fakultätsniveau nach Geschlechtern. Die Auswertung dieser Statistiken erfolgt im Senat.
- Universitätsinterne Offenlegung der Daten des Berichtes zum Gleichstellungsplan der OVGU (Anteile der Frauen bei Studierenden, Promotionen, Habilitationen, ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen, leitenden BeamtInnen und MitarbeiterInnen; Nutzung von Erziehungszeiten usw.). Die Auswertung erfolgt u.a. im Senat.

Implementierte Maßnahmen (neu):

- Seit 2011 wird die Studierendenstatistik auch für die einzelnen Studienrichtungen geschlechtergerecht geführt, um geeignete Maßnahmen zur Studiengewinnung und –förderung ergreifen zu können.
- Die Entwicklung des Übergangs vom Bachelor zum Master unter geschlechtsspezifischen Aspekten wird jährlich besonders ausgewiesen und betrachtet (ab 2011).

- Die Frauenbeteiligung an Forschungsvorhaben auf **allen** Ebenen des Wissenschaftsbetriebes wird beobachtet, um gegebenenfalls erforderliche unterstützende Maßnahmen durch die Universitätsleitung und deren Beauftragte initiieren 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 (bereits 2011; Auswahl):

- 2009: Einführung der Möglichkeit von Teilzeitstudiengängen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familie; wird nur von wenigen Studierenden nachgefragt, weil nicht durch BAFÖG berücksichtigt.
- Familienfreundliche Stundenpläne für studierende Eltern innerhalb gesicherter Betreuungszeiten der Kinder.
- Selbstverständlicher Einbezug aller Fragen der Vereinbarkeit auf allen wissenschaftlichen Ebenen.
- Etabliertes Wiedereingliederungsmanagement nach Erziehungszeiten auch für Wissenschaftlerinnen.
- 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).
- Seit 2009: Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung im Rahmen der 40-Stunden-Woche und der gleitenden Arbeitszeit sowie Regelungen zur Flexibilisierung im Rahmen von Teilzeitarbeitsverhältnissen.
- Seit 2008: Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit.

Implementierte Maßnahmen (ab 2011):

- Ende 2011 verabschiedete das Dezernat Studienangelegenheiten gemeinsam mit dem Familienbüro das Papier „Grundsätze einer familiengerechten OVGU“. Hier sind Regelungen zum Umgang mit studierenden Eltern im Rahmen von Lehrveranstaltungen, Prüfungsanforderungen etc. zusammengefasst. Dieses Dokument steht allen Lehrenden und Studierenden auf dem Familienportal zum Download bereit [OVGU und Familie](#)

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- Randzeitenbetreuung („Campuskinderzimmer“, gemeinsam mit dem Studentenwerk; primär außerhalb gesicherter Betreuungszeiten) für die Kinder der Studierenden und MitarbeiterInnen; Studentenwerk stellt Räumlichkeiten/ Ausstattung; Personal (Tagesmütter) übernimmt die OVGU; das Angebot ist für Studierende kostenfrei. MitarbeiterInnen leisten einen Unkostenbeitrag.
- Wickelräume/–möglichkeiten in allen großen Gebäuden auf beiden Campus.

- Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen in Räumen der Kindertagesstätte "Frohe Zukunft" (Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannis); ermöglicht berufstätigen Müttern und Vätern, mit ihren Familien in Magdeburg an Fachtagungen, Konferenzen etc. teilzunehmen
- Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum verfügen über eine Betriebskindertagesstätte mit Krippenplätzen (Kapazität: 72 Plätze).
- Die Familienbeauftragte führt Beratungsgespräche für Campus-Eltern sowohl aus der Studierendenschaft als auch der Gruppe der Beschäftigten durch.

Implementierte Maßnahmen (neu):

- Die OVGU hat mit der KiTa „Little Giants-Kindertagesstätte“ des Leibniz Instituts für Neurobiologie (LIN) eine Vereinbarung (2013-2015) getroffen, jährlich Plätze für Kinder von OVGU-Angehörigen anzubieten. Die OVGU zahlt dem KiTa-Träger „Kleine Riesen Nord – gemeinnützige UG“ dafür jährlich 5.000 €.
- Bei Tagungen, Blockseminaren oder Workshops an Wochenenden, können die Kinder der TeilnehmerInnen in einem der Campuskinderzimmer oder aber direkt vor Ort betreut werden.
- Aufgrund der hohen Nachfrage wurde eine zweite Randzeitenbetreuung (Campuskinderzimmer) auf dem Campus der Medizinischen Fakultät eingerichtet (in Kooperation mit dem Studentenwerk Magdeburg).
- Ab Januar 2013 empfängt das Familienbüro Studierende und Beschäftigte mit Neugeborenen mit einem „Begrüßungspäckchen“, das diverse Gutscheine für kulturelle und kulinarische Ausflüge in der Stadt Magdeburg beinhaltet.
- Es gibt seit Sommer 2012 im Campus-Service-Center eine Spielecke mit Spielgeräten für Kinder bis etwa 6 Jahre. Diese Spielkisten können auch ausgeliehen und im eigenen Büro genutzt werden.
- Im September 2012 wurde eine neue Kindertagesstätte „Campuskids“ auf dem Hauptcampus der OVGU in Trägerschaft des Studentenwerks Magdeburg eingerichtet. Die vorhandenen ca. 40 Betreuungsplätze werden bevorzugt an Studierende der Magdeburger Hochschuleinrichtungen und an Beschäftigte der OVGU und der Hochschule Magdeburg-Stendal vergeben.
- Die OVGU hat einen Kooperationsvertrag mit dem Freien Träger „Stiftung evangelische Jugendhilfe St. Johannis“ bezüglich der Betreuung von Kindern der Universitätsangehörigen.

Beschlossene Maßnahmen (Umsetzung in 2013):

- Ein Kooperationsvertrag mit einem Kita-Träger „Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannis“ zur kurzfristigen Versorgung von Universitätsangehörigen mit Kita-Plätzen wird aktuell verhandelt.
- Die OVGU ist aktuell dabei, Eltern-Kind-Arbeitszimmer auf dem Campus einzurichten. Das Angebot soll schrittweise auf weitere Gebäude auf beiden Campus ausgeweitet werden. Die ersten beiden Eltern-Kind-Arbeitszimmer werden im Sommersemester 2013 in den Gebäuden 40 und 18 des Hauptcampus in Betrieb genommen.
- Ferienbetreuung: Das Familienbüro erhebt derzeit den Bedarf an einer Kinderbetreuung in den Schulferien. Mittels online-Fragebogen werden alle Beschäftigten und die Studierenden nach Wünschen, Vorstellungen gefragt. Geplant ist eine erste Ferienfreizeit auf dem Campus in den Sommerferien 2013.

Geplante Maßnahmen (2013):

- Weitere Kooperationsvereinbarungen mit Trägern von Kindertagesstätten sind in Vorbereitung:
 - Die Hochschule Magdeburg-Stendal (weitreichender Kooperationsvertrag mit der OVGU) wird eine Kindertagesstätte (geplante Kapazität: 50 Plätze) auf ihrem Campus einrichten und ähnlich dem entsprechenden Kindergarten der OVGU (s.o.) Plätze den Angehörigen der OVGU zur Verfügung stellen.
 - Die Landeshauptstadt Magdeburg hat sich zur Errichtung dreier weiterer Kindergärten im Stadtgebiet bis 2014 verpflichtet und sichert damit die Kinderbetreuung auch von Beschäftigten der OVGU weiter ab.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- Zur Sensibilisierung für die Probleme und für die Erhöhung der Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe wird in den universitätsinternen und lokalen Medien regelmäßig über familienrelevante Themen an der Universität berichtet.
- Zur Information aller Universitätsangehörigen wird die Familienwebsite der OVGU kontinuierlich gepflegt und ständig erweitert. Link: <http://www.ovgundfamilie.ovgu.de/>
- Jährliche Workshops dienen der Vermittlung der Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, und deren Weiterentwicklung.
- Im Sommer finden jährlich Familienfeste statt, die neben dem Öffentlichkeitsaspekt auch der Vernetzung der Eltern dienen.
- Semesterweise stattfindender Familienstammtisch für alle studierenden Eltern und solche, die es werden wollen.

Implementierte Maßnahmen (neu):

- In der Medizinischen Fakultät finden regelmäßig Familiennachmittage statt, die vom Fachschaftsrat für studierende Eltern organisiert werden und der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch dienen.
- Im März 2012 fand in Kooperation mit der HS Wismar eine erste Informationsveranstaltung zum Thema Auslandsstudium mit Kind statt. Akademisches Auslandsamt und erfahrene Eltern berichteten über Möglichkeiten und Risiken eines Auslandssemesters. Diese Veranstaltung war offen für Studierende und wurde so auch von Mitgliedern anderer Einrichtungen besucht.
- Auf der ERASMUS-Regionalkonferenz im November 2012 informierte die Familienbeauftragte Studierende, die sowohl für eine begrenzte Zeit aus dem Ausland nach Magdeburg gekommen waren als auch solche, die ein Auslandssemester planen.
- Zum Thema Vereinbarkeit von Pflege & Beruf bietet das Familienportal seit Anfang 2012 eine FAQ-Seite mit zahlreichen Links zu Verbänden, Infoportalen etc. an.

Geplante Maßnahmen:

- Das Institut METOP (An-Institut der OVGU) hat im Projekt „Dual Career Couples (DCC) - Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die Förderung von Doppelkarriere-Paaren zur Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses im nördlichen Sachsen-Anhalt“ im Zeitraum 01.01.2011 - 31.12.2012 ein Umsetzungs-Konzept entwickelt (Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt; [Dual Career Couples](#). Die OVGU strebt die Umsetzung dieses Konzeptes an.

- Die OVGU strebt an, Mitglied im „Dual Career Netzwerk Südost-Niedersachsen“ zu werden, um hier OVGU-MitarbeiterInnen in Zukunft abgestimmte Angebote anbieten zu können. Link: [Dual Career TU Braunschweig](#)

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- In allen Berufungskommissionen sind Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied; ihre schriftliche Stellungnahme ist fester Bestandteil des Berichtes der Berufungskommission.
- Es gelingt (je nach Fachdisziplin) zunehmend Berufungskommissionen mit mindestens 3 Frauen (davon 1 Professorin entsprechend HSG-LSA) zu realisieren.
- Bei Berufungen werden nach Möglichkeit Frauen mindestens in einer Anzahl zum Probevortrag eingeladen, die ihrem Anteil an der Zahl der formal den Ausschreibungskriterien entsprechenden Bewerbungen entspricht.

Implementierte Maßnahmen (neu):

- Im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ wurde 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.
- 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.
- Die Mitarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bei allen Einstellungen als normales Prozedere. Ohne ihre Stellungnahme erfolgt keine Einstellung an der Universität.

Geplante Maßnahmen:

- Die Überarbeitung der Berufsrichtlinien soll unter Festschreibung der bereits implementierten und unter Berücksichtigung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen durch die Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität (s.o.) erfolgen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- In den strukturierten Doktorandenprogrammen der OVGU (z.B. Graduiertenkollegs, Max-Planck Research School) haben alle DoktorandInnen eine sog. Doppelbetreuung. Diese Betreuer können im Konfliktfall jeweils als Vermittler wirken. Eine Doppelbetreuung ist Voraussetzung für alle strukturierten Promotionsprogramme, die eine Aufnahme in die OVG-GS anstreben. (vgl. Mindestanforderungen der OVG-GS: [Strukturierte Promotion OVG-GS](#)).
- Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind erste AnsprechpartnerInnen in allen Konflikt- und Problemfällen.
- Geschulte Konflikt- und Mobbingbeauftragte des Personalrates (sowohl männliche als

auch weibliche KonfliktberaterInnen je nach Bedarf).

Beschlossene Maßnahmen:

- Die Rektorskommission für Gleichstellung und Diversität wird sich mit dem Missbrauch persönlicher Abhängigkeiten befassen und in Abhängigkeit des Bedarfs bis Ende 2013 ggf. ein Maßnahmenpaket initiieren.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Implementierte Maßnahmen zur Studierendengewinnung (bereits 2011):

- Herbstkurs für Gymnasial-Schülerinnen (keine männlichen Teilnehmer), die sich für Natur- und Ingenieurwissenschaften interessieren (seit 1998; Kennenlernen Studieninhalte, -Möglichkeiten und -Bedingungen. Link: [Herbstkurs](#))
- Vom Senat bestätigte „BetreuungsprofessorInnen“ für alle Gymnasien im LSA; Werbung von Mädchen bzw. Jungen für die entsprechenden Fächer mit jeweiligen Minderbeteiligungen.
- 2-monatige Praktika für AbiturientInnen (seit 2000) jeweils in den Sommerferien. Bearbeitung interessanter fachwissenschaftlicher Themen in den Fächern, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist.

Implementierte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf WissenschaftlerInnenebene (bereits 2011):

- Routinemäßig gezieltes Ansprechen von Frauen durch Verbreitung von Ausschreibungen über weitergehende Verteiler, Datenbanken und Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten (hat Votum bei jeder Einstellung).
- Nach Möglichkeit Berücksichtigung von Frauen für Vertretungsprofessuren. (Frauenanteil 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.

Beschlossene Maßnahmen (Perspektive der Personalentwicklung bei Professuren in den nächsten Monaten):

- Bei den folgenden Berufungsverfahren befinden sich zur Zeit Frauen auf dem ersten Listenplatz oder haben einen Ruf erhalten:
 - W3-Professur für Chirurgie (Medizinische Fakultät; FME)
 - W3-Professur für Molekulare Immunologie (FME)
 - W2-Professur „Intravital Imaging“ (FME)
 - W3-Professur Betriebswirtschaftslehre (FWW)
 - W3-Professur für Volkswirtschaftslehre (FWW der OVGU; verbunden mit der Position der Präsidentin des IWH in Halle)

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 erfolgt primär unter Berücksichtigung der beiden Schwerpunkte

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

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/ Professorinnenprogramm
neu	Familienbeauftragte (1 Stelle) Aufstockung von vormals ½ Stelle	50 000	OVGU, verstetigt
neu	Anteilig 1/2 Stelle der Koordinatorin der OVG-GS für Mentoring	25 000	OVGU, verstetigt
	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 Vereinbarkeitsmaßnahmen	20 000	OVGU
neu	Beteiligung „Little Giants“-Kindergarten	5 000	OVGU
	Mentoring-Programm für MINT-Fächer	90 000	Land/EU
	Mentoring-Programm Kvinna	20 000	OVGU/ Professorinnenprogramm
	Gewinnung von männlichen und weiblichen Studierenden in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind	ca. 5 000	OVGU

	MovE-Projekt	130 000	Land/EU
	Abschlussfinanzierung	10 000	OVGU/ Professorinnenprogramm
	Summe	601.000 - 611.000	Land/EU/OVGU
Geplant (2013)			
	Genderbudgetierung in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten	Ziel: 5% des Budgets	

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Implementierte Maßnahmen (bereits 2011):

- Die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur (seit 1997) wird für Frauen, die in einem an der OVGU vertretenem Fach arbeiten bundesweit jährlich jeweils zum Wintersemester für die Dauer eines Jahres besetzt. Sie dient der Förderung weiblicher Karrieren im Rahmen der Hochschullehrerinnenlaufbahn.
- Postdoc-Brückenförderung für Wissenschaftlerinnen (Ausschreibung zweimal im Jahr seit 2010) zur Unterstützung der Fortsetzung wissenschaftlicher Karriere an der OVGU innerhalb von 5 Jahren nach der Promotion; Anschubfinanzierung der eigenen Stelle (0,5 - 0,75 für maximal 6 Monate) zur Vorbereitung von und Drittmittelwerbung für eigene Projekte.
- Neuauflage des Mentoring-Programms MeCoSa; Programm läuft bis März 2013 Coaching-Kurse für Studentinnen zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen; Finanzierung durch Land/EU. Link: [Mentoring Programm MINT](#)
- Ebenfalls seit April 2011- März 2013: Mentoring- und Coaching-Programm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der „Nicht-Mint-Fächer“. Dieses Programm wird bis März 2013 laufen. Link: [Mentoringprogramm KVINNA](#)
- Kurse zur speziellen Qualifizierung von Frauen:
 - „Jetzt rede ich!“ Kommunikationstraining für Frauen (Grundkurs)
 - „Selbstbewusst verhandeln und Konflikte austragen“ (Aufbaukurs)
 - Zielorientiertes Coaching für Promovendinnen
 - Coaching zum Zeitmanagement für Wissenschaftlerinnen
- Seit 2009 existiert das Projekt „Mobilisierung von Entrepreneurinnen“ (MovE): maßgeschneiderte Workshops und individuelle Beratung zur Unterstützung von Gründerinnen (Auszeichnung 2011 durch die Landesregierung).

Implementierte Maßnahmen (neu):

- Seit Januar 2011: Abschlussstipendium für Doktorandinnen und Doktoranden mit außergewöhnlicher familiärer Belastung und daraus resultierender Verzögerung des Promotions-Abschlusses. Das Stipendium wird für bis zu drei Monate gezahlt und wurde bisher 7mal vergeben.
- Ab März 2013 wird das Mentoring-Programm CoMeTiN die beiden bisherigen Programme ablösen und dann Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen angeboten. Es basiert auf den Erfahrungen der vorherigen Programme, die beide als sehr gut evaluiert wurden. Eine Verstetigung wird ab März 2014 angestrebt.

- Von den Fakultätsleitungen und vom Rektorat wird ein aktives Engagement für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben (DFG-Projekte) oder bei der Einrichtung von Graduiertenschulen erwartet und im Zweifelsfall aktiv angemahnt.
- Die OVG-Graduate School ist als Plattform zur Kooperation zwischen den verschiedenen GRKs und strukturierten Promotionsprogrammen an der OVGU etabliert. 50% der inzwischen verstetigten Stelle der Koordinatorin dienen der Vernetzung des Frauen-Mentorings an der OVGU.
- In mehreren Fakultäten (FVST, FEIT, FMA und FME) finden regelmäßig Veranstaltungen für Studentinnen zu Fragen der Gestaltung wissenschaftlicher Karrieren bis hin zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Expertinnen (Professorinnen) der jeweiligen Fakultäten statt.
- September 2011: 1. Workshop (mit Podiumsdiskussion) des DFG-GRK 1167 zu Frauenkarrieren in der Wissenschaft: Kontaktaufnahme/Informationsaustausch zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und erfolgreichen Frauen (u.a. Frau Prof. Hanganu (Hamburg), Frau Prof. Rose (Düsseldorf), Frau Prof. Saaler-Reinhardt (Mainz)). Eine Wiederholung des sehr erfolgreichen Workshops ist geplant.
- Zur Unterstützung von Frauen, z.B. bei der Vorbereitung von Forschungsanträgen (DFG, EU usw.), wird es ermöglicht, Kursangebote wahrzunehmen. Das Personaldezernat stellt derartige Angebote bereit. Link: [Weiterbildungsangebote](#)

Beschlossene Maßnahmen:

- Universitätsoffene (fakultätsintern bereits etabliert, s.o) Diskussionsrunden unter der Leitung weiblicher Hochschullehrer im Sinne der positiven Vorbildwirkung. Dabei werden auch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen aus der Industrie und weiteren Praxis für Vorträge und Workshops einbezogen (vgl. GRK 1167-Workshop im September 2011 (s.o.)). Diese Veranstaltungen vermitteln Informationen zur Studien- und Berufsplanung, zu Fragen über fachliche Qualifikationen, zu Problemen des Berufsalltags und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Geplante Maßnahmen:

- Ab 2014 wird eine Verstetigung der bisherigen Mentoringprogramme (siehe 2.) angestrebt, auch unter Nutzung der Möglichkeiten des neu ausgeschriebenen Professorinnenprogramms, und sofern mögliche Kürzungen des Budgets der OVGU durch die Zielvereinbarungen 2014 mit dem Land dies nicht massiv behindern.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Implementierte Maßnahmen (bereits in 2011)

- Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Führungskräfte-seminare für Professoren werden zu folgenden Themen 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 für alle Führungskräfte und EntscheidungsträgerInnen Qualifikationsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Genderkompetenz in regelmäßigen Abständen angeboten.
- Weiterbildungsmaßnahmen aller Gleichstellungsbeauftragten der OVGU sichern deren hohe Kompetenz. Jährlich im November werden Workshops z.B. zu folgenden Themen durchgeführt:
 - Gender-mainstreaming als Kernaufgabe der Universität
 - Genderkompetente Mitarbeit in Berufungskommissionen
 - Exkursionen

Implementierte Maßnahmen (neu):

- Exkursionen der Gleichstellungsbeauftragten (zentral und dezentral) dienen der Vernetzung mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen. So können auch fachspezifische Probleme stärker in den Fokus rücken. (durchgeführt: 2011 Universität Potsdam, 2013 Universität Leipzig)
- Jährlich seit 2011: Durchführung des sog. DocDays (Organisation durch OVG-GS) als Vernetzungsveranstaltung aller Doktoranden der OVGU mit Diskussionsrunden rund um das Thema Promovieren.

Beschlossene Maßnahmen

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

C. Tabellen

Die statistischen Angaben in den Tabellen beziehen sich (falls nicht anders erwähnt) auf den Stand vom 31.12.2008, 2010, bzw. 2012. 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 und 2012 auf den Zeitraum vom 01.01.- 30.09., da die Angaben für das gesamte Jahr jeweils erst im April des folgenden Jahres abschließend vorliegen. Eine Verzerrung des Frauenanteils für 2010 bzw. 2012 hierdurch erscheint uns sehr unwahrscheinlich.

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				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															m
Studierende	7333	5739	56,1	43,9	7705	5748	57,3	42,7	8079	5763	58,4	41,6		56	44
Anzahl der Promotionen im Jahr	126	66	65,6	34,4	103	51	66,9	33,1	115	66	63,5	36,5		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	34	6	85,0	15,0		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	12	3	80,0	20,0		66	34
Professuren C3/W2	65	15	81,3	18,8	49	14	77,8	22,2	57	16	78,1	21,9		85	15
Professuren C4/W3	109	6	94,8	5,2	111	5	95,7	4,3	130	8	94,2	5,8		85	15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	26	6	81,3	18,8	25	7	78,1	21,9	27	8	77,1	22,9		79	21

Promotionen 2012 (nur vom 1.1.2012-31.12.2012) - darin enthalten noch nicht das WS 2012/13 endgültige Zahlen liegen erst nach Semesterende im April 2013 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				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1718	279	86,0	14,0	1951	322	85,8	14,2	2030	334	85,9	14,1	84	16
Anzahl der Promotionen im Jahr	30	2	93,8	6,3	13	4	76,5	23,5	11	0	100,0	0,0	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	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	2	1	66,7	33,3	50	50
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0	80	20
Professuren C4/W3	11	0	100,0	0,0	12	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	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				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	715	366	66,1	33,9	806	422	65,6	34,4	1031	430	70,6	29,4	65	35
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	7	36,4	63,6	17	2	89,5	10,5	13	4	76,5	23,5	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	1	0	100,0	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	2	0	100,0	0,0	80	20
Professuren C3/W2	4	1	80,0	20,0	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	85	15
Professuren C4/W3	9	0	100,0	0,0	10	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	3	1	75,0	25,0	90	10

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Elektro- und Informationstechnik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	562	56	90,9	9,1	570	67	89,5	10,5	555	89	86,2	13,8	85	15
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	1	92,3	7,7	10	0	100,0	0,0	18	1	94,7	5,3	85	15
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	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	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	93	7
Professuren C3/W2	7	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0	5	0	100,0	0,0	94	6
Professuren C4/W3	9	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0	9	0	100,0	0,0	94	6
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	80	20

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1042	185	84,9	15,1	949	150	86,4	13,6	920	147	86,2	13,8	83	17
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	1	91,7	8,3	9	0	100,0	0,0	13	1	92,9	7,1	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	0	0	0,0	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	2	0	100,0	0,0	90	10
Professuren C3/W2	6	1	85,7	14,3	5	1	83,3	16,7	4	1	80,0	20,0	83	17
Professuren C4/W3	9	1	90,0	10,0	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	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				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende	224	106	67,9	32,1	212	100	67,9	32,1	206	85	70,8	29,2	65	35	
Anzahl der Promotionen im Jahr	0	1	0,0	100,0	4	0	100,0	0,0	4	1	80,0	20,0	80	20	
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	1	0	100,0	0,0	75	25	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen															
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	90	10	
Professuren C3/W2	5	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	93	7	
Professuren C4/W3	9	0	100,0	0,0	8	0	100,0	0,0	9	0	100,0	0,0	93	7	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	100	0	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Naturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	259	456	36,2	63,8	273	492	35,7	64,3	273	459	37,3	62,7	36	64
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	14	50,0	50,0	10	11	47,6	52,4	10	8	55,6	44,4	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	3	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	1	0	100,0	0,0	90	10
Professuren C3/W2	5	0	100,0	0,0	4	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	13	1	92,9	7,1	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	3	1	75,0	25,0	80	20

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	443	990	30,9	69,1	454	951	32,3	67,7	531	998	34,7	65,3	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr	39	34	53,4	46,6	27	26	50,9	49,1	40	49	44,9	55,1	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	22	5	81,5	18,5	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	0	1	0,0	100,0	90	10
Professuren C3/W2	17	3	85,0	15,0	16	3	84,2	15,8	23* ¹	6	79,3	20,7	80	20
Professuren C4/W3	27	0	100,0	0,0	32	0	100,0	0,0	41* ²	1	97,6	2,4	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0	60	40

*¹ davon 5 Leerstellen (Gemeinsame Berufungen)

*² davon 3 Leerstellen (Gemeinsame Berufungen)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Humanwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 31.12.2010				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1444	2314	38,4	61,6	1474	2223	39,9	60,1	1416	2177	39,4	60,6	38	62
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	5	64,3	35,7	8	6	57,1	42,9	1	2	33,3	66,7	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	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	1	1	50,0	50,0	50	50
Professuren C3/W2	15	10	60,0	40,0	8	8	50,0	50,0	10	8	55,6	44,4	60	40
Professuren C4/W3	14	1	93,3	6,7	10	0	100,0	0,0	12	3	80,0	20,0	69	31
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	2	50,0	50,0	1	3	25,0	75,0	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				Aktuelle Situation zum 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	926	987	48,4	51,6	1016	1021	49,9	50,1	1117	1044	51,7	48,3	48	52
Anzahl der Promotionen im Jahr	7	1	87,5	12,5	5	2	71,4	28,6	5	0	100,0	0,0	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	5	0	100,0	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	1	0	100,0	0,0	50	50
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	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	15	2	88,2	11,8	78	22
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	4	1	80,0	20,0	75	25