



Stand und Perspektiven der Chancengerechtigkeit an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Stand: 31.01.2018

Präsentation der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit des Büro für Gleichstellungsfragen (BfG), der Familienbeauftragten, der landesweiten Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit (KGC) und der strategischen Personalentwicklung der OVGU

Auftrag der Gleichstellung

In Leitbild und Grundordnung der OVGU sind Chancengleichheit (1993) und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (2006) verankert. Die aktive Umsetzung von Chancengerechtigkeit durch strukturelle und personelle Maßnahmen wird hier als hochschulpolitische Querschnittsaufgabe definiert. Gender Mainstreaming stellt damit einen basalen Bestandteil in allen administrativen Prozessen, bei der Profilbildung in Forschung und Lehre und zur Qualitätssicherung dar. Die Zielvereinbarung zwischen OVGU und dem Land Sachsen-Anhalt (2015-2019) konkretisieren diese Gleichstellungspostulate mit der Verpflichtung zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der im Landesprogramm geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt definierten Zielzahlen (Kaskadenmodell, Quoten).

Das Büro für Gleichstellungsfragen verfolgt die Herstellung von Chancengerechtigkeit für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsangehörigen an Studium, Forschung und Administration unabhängig ihres Geschlechts über die Arbeit in den Gremien der OVGU, in Arbeitsgruppen und Netzwerken in und außerhalb der Hochschule, als Beratungsstelle für personelle Belange in Sachen Gleichstellung und nicht zuletzt durch Drittmittelakquise und die Umsetzung von Fördermaßnahmen (vgl. HSG LSA § 72 Gleichstellungsbeauftragte).

Förderangebote für exzellente Wissenschaftlerinnen

Im Rahmen der Nachwuchsförderung werden verschiedene Maßnahmen angeboten, die darauf abzielen, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Ihrem Karriereweg zu fördern und dadurch den Frauenanteil auf Qualifizierungsstellen und in Führungspositionen zu erhöhen.

- *Fonds zur Förderung von Tagungsreisen und Forschungsaufenthalten*
Aus Fördermitteln des BMBF (Professorinnenprogramm II) wurde ein Fonds zur Förderung von Tagungsreisen und Forschungsaufenthalten von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovierende und Postdoktorandinnen) der OVGU eingerichtet. Gefördert wird die aktive Teilnahme an Tagungen und Workshops im In- und Ausland. Auch Forschungsaufenthalte an Partnerinstitutionen im In- und Ausland werden finanziell unterstützt. Die Förderung beinhaltet jeweils die anteilige Übernahme der Reisekosten.



Seit Beginn der Projektlaufzeit und der Einrichtung des Fonds im Juli 2016 erhielten 23 Wissenschaftlerinnen der OVGU (davon 19 Promovierende und 4 Postdoktorandinnen) eine finanzielle Unterstützung für ihre Teilnahme an einer Tagung, Workshop oder Forschungsaufenthalt. Insgesamt wurden dafür Mittel in Höhe von ca. 38.700 Euro zur Verfügung gestellt. Zur Gruppe der Antragstellerinnen gehörten Wissenschaftlerinnen aus allen neun Fakultäten der OVGU. Die Mehrheit der Anträge (14) beinhaltete die Förderung der Teilnahme an Tagungen und Workshops. Die restlichen Anträge bezogen sich auf die Unterstützung von Forschungsaufenthalten.

Für das Jahr 2018 haben bis zum heutigen Zeitpunkt bereits 15 Wissenschaftlerinnen einen Antrag auf Förderung gestellt. Die dafür zu erwartenden Kosten werden auf ca. 45.000 Euro geschätzt.

- *Abschlussstipendium für Promovierende mit außergewöhnlicher familiärer Belastung*
Das Abschlussstipendium richtet sich an Promovierende mit außergewöhnlicher familiärer Belastung, die an der OVGU immatrikuliert sind und sich in der Abschlussphase ihrer Promotion befinden. Besondere familiäre Verpflichtungen können zu ungeplanten Verzögerungen beim Promotionsvorhaben führen. Zum Schließen eventuell entstehender Finanzierungslücken wurde das Abschlussstipendium eingerichtet. Es wird für eine Laufzeit von 3 Monaten gezahlt. Die monatliche Rate beträgt zurzeit 1.100 Euro zzgl. Kinderbetreuungszuschlag. Für Wissenschaftlerinnen wird das Stipendium aus Fördermitteln des BMBF (Professorinnenprogramm II) gezahlt, für männliche Antragsteller stellt die OVGU jährlich Mittel bereit. Im Jahr 2017 wurden 3 Abschlussstipendien vergeben (zwei davon an männliche Promovierende und ein Stipendium an eine Promovendin).
- *Post-Doc-Brückenförderung*
Im Rahmen des ESF-Projektes „FEM POWER“ werden Gelder für Wissenschaftlerinnen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zur Verfügung gestellt, die ihre wissenschaftliche Arbeit nach der Promotion an der OVGU fortzusetzen möchten. Ihnen wird damit die Möglichkeit gegeben, selbstständig oder unter Anleitung einer qualifizierten Wissenschaftlerin bzw. eines qualifizierten Wissenschaftlers ein umgrenztes Forschungsvorhaben zu planen und vorzubereiten. Aus den Projektmitteln kann für eine Laufzeit von maximal 6 Monaten die Stelle (50%-Stelle) der Antragstellerin finanziert werden. Seit Projektstart (Juli 2016) wurden 6 Wissenschaftlerinnen (drei aus der Fakultät für Naturwissenschaften, zwei aus der Medizinischen Fakultät und eine Wissenschaftlerin aus der Fakultät für Informatik) gefördert.
- *Dorothea-Erxleben-Gastprofessur*
Die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg dient der Förderung weiblicher Karrieren im Rahmen der Hochschullehrerinnenlaufbahn. Sie eröffnet den Inhaberinnen die Möglichkeiten des selbständigen Forschens und Lehrens an der Universität. Das fachliche Profil der Bewerberinnen ist nicht festgelegt. Es sollte aber anschlussfähig an die Fachgebiete der OVGU sein. Die Gastprofessur wird jeweils zum Wintersemester für die Dauer von einem Jahr ausgeschrieben.

Internationales Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (COMETiN)

Frauen sind in den Leitungspositionen von Universitäten nach wie vor unterrepräsentiert. Obwohl fast die Hälfte der Promovierenden weiblich ist, sind bislang auch im Bundesschnitt nur rund 23% der Professuren von Frauen besetzt (www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html).

Strukturierte Mentoring-Programme sind in zweierlei Hinsicht ein effizientes Instrument mehr Wissenschaftlerinnen im akademischen Feld zu halten. Zum einen unterstützen diese Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt, sich durch Coachings, Workshops und Beratung in Form einer Mentoring-Beziehung neue Fähigkeiten anzueignen, sich zu orientieren, bestärkt zu werden, sich in einem Netzwerk auszutauschen und Führungskompetenzen auszubilden. Andererseits bieten diese Programme das Potenzial, kritisch die Hochschulstruktur- und Kultur zu hinterfragen. Die Beteiligten thematisieren und diskutieren in den unterschiedlichen Angebotsformaten Mechanismen und Barrieren, die Frauen an einer gleichberechtigten beruflichen Teilhabe hindern und identifizieren eigene Potenziale zum Abbau dieser. (Vgl. Kurmeyer/Höppel 2017. S. 17-27). „Daher müssen Mentoring-Programme als Teil eines erfolgreichen Personalmanagements dauerhaft zum festen Bestandteil einer auf Chancengleichheit zielenden Personalentwicklung des Wissenschaftsnachwuchses an Universitäten, Universitätsklinika und wissenschaftlichen Einrichtungen werden. Die so entstehende institutionelle Eingebundenheit sichert die Chancen auf reelle strukturelle Veränderungen im Hinblick auf Aufstiegsmechanismen, aktive Entwicklung und Akquise von Frauen für gehobene und hohe Leitungstätigkeiten sowie sichtbare weibliche Role Models in der Wissenschaft.“ (www.forum-mentoring.de/index.php/download_file/view/525/163/).

Gleichstellungsorientierte Beratung bei Drittmittelanträgen

In allen Förderanträgen bei DFG, BMBF, EU ist die Chancengleichheit ein wichtiges Förderkriterium. Die DFG hat im Jahr 2017 die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards überarbeitet (<http://www.dfg.de/foerderung/>...). Und in HORIZON 2020 (<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020>) wird „Gender Equality in Research“ auf drei Aspekte bezogen:

- ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in den geförderten Teams
- ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in den Gutachtergruppen (40% des unterrepräsentierten Geschlechts in Auswahl-Panels und Gruppen und 50% in Beratungsgremien).
- Integration der „Gender Dimension“ in Forschung und Innovation, um die wissenschaftliche Qualität und die gesellschaftliche Relevanz neuer Erkenntnisse und neuen Wissens, neuer Technologien und / oder Innovationen zu verbessern

Das BfG unterstützt die Fakultäten bei Projektanträgen, erarbeitet entsprechende Texte zur Chancengleichheit, empfiehlt Aktivitäten, die in Verbundanträge integriert werden können und führt gemeinsam mit dem Netzwerk „women in science“ der OVGU Gender-Maßnahmen durch. Das BfG engagiert sich darüber hinaus, das Einbeziehen der „Gender Dimension“ in Forschungskontexte zu befördern; für das Wintersemester 2018/2019 ist eine entsprechende Ringvorlesung in Vorbereitung.



Women-in-Science Netzwerk

Das Netzwerk hat eine Doppelfunktion: auf der einen Seite vernetzt es auf der Ebene des Wissenschaftsmanagements die Gleichstellungsarbeit mit der Arbeit der großen Verbundprojekte und hilft dabei, dass Förderinstrumente zwischen den Projekten abgestimmt und da, wo es sinnvoll ist, auch gemeinsame Angebote entwickelt werden. Auf der anderen Seite verstehen wir es als ein Informations-Netzwerk der Wissenschaftlerinnen der OVGU, die über einen monatlichen Newsletter über Gleichstellungsdiskurse und aktuelle Fördermaßnahmen an der OVGU, im Land Sachsen-Anhalt und auf Bundesebene informiert werden. Die wachsende Zahl der Alumnae aus den Mentoringprogrammen bildet den „inner circle“ dieses Netzwerks.

Unterstützung durch die Präventionsstelle Sexualisierte Diskriminierung

In Anbetracht wissenschaftlicher Studien ist davon auszugehen, dass Formen sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt oder Diskriminierungen aufgrund des Aussehens und der Selbstdefinition einer Person an deutschen Hochschulen nicht seltener vorkommen, als in anderen gesellschaftlichen Bereichen: „Nach dem deutschen Länderbericht einer EU-weiten Studie über sexuelle Belästigung und Gewalt an weiblichen Studierenden waren 54,7 % der befragten Studentinnen – also jede zweite – während der Zeit des Studiums sexuell belästigt worden, 3,3 % waren sogar sexueller Gewalt ausgesetzt. Ein Drittel der Angriffe kam aus dem Umfeld der Hochschule; zu den übergreifigen Personen zählen neben Lehrenden und anderen Hochschulangehörigen auch Kommilitonen.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, Berlin 2015, S. 11). Zusätzlich muss von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden.

Die Aufgabe der Universität stellt die Vermeidung und Prävention solcher Formen von Diskriminierungen dar, die sich sowohl negativ auf den beruflichen, als auch auf den studienrelevanten Verlauf aller Hochschulangehörigen auswirken: „Unsere Universität ist eine Gemeinschaft von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden, die geprägt ist durch Offenheit, Vertrauen, Toleranz und Kooperation. Sie strebt ein harmonisches Klima an, welches Gesundheit und Leistungsbereitschaft fördert. Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sind für uns verbindliche Vorgaben“ (Leitbild der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg). Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Diskriminierung werden vom BfG in Zusammenarbeit mit der KGC und der Präventionsstelle Sexualisierte Diskriminierung betrieben.

Kooperation mit der Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC)

Kooperationsfelder:

- 1) Gleichstellungspolitische Transfer- und Netzwerkarbeit auf Landesebene
 - Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen & Klinika Sachsen-Anhalts im Rahmen der LaKoG
 - Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und Genderkompetenz durch Qualifizierung
- 2) Gleichstellungsarbeit auf Hochschulebene
 - Zusammenarbeit im Rahmen der Chancengleichheitskommission des Rektorats
 - Zusammenarbeit im Rahmen von FEM POWER:

In 2016 konzipierte die OVGU gemeinsam mit der KGC den FEM POWER-Antrag zur Beteiligung am operationellen Programm ESF Sachsen-Anhalt WISSENSCHAFT Chancengleichheit 2014 bis 2020 aus Mitteln der Europäischen Union. Im Rahmen des FEM POWER Projekts soll die Gleichstellungsarbeit an der OVGU durch verschiedene, aufeinander abgestimmte, dennoch alleinstehende Maßnahmen unterstützt und strukturell weiter verankert werden und die Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung vorangetrieben werden.

Handlungsfelder:

- 1) *Gendersensible Personalentwicklung – Zielgruppe Postdocs*
 - MINT-Rekrutierung
Zusammenarbeit mit der KGC bei der Erarbeitung, Umsetzung und Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Sensibilisierung und MINT-Rekrutierung in enger Zusammenarbeit mit den bestehenden Struktureinheiten und Fakultäten unter der Federführung der Projektmitarbeiterin Dr. Dagmar Arndt.
 - Tenure-Track-Programm
Zusammenarbeit mit der KGC bei der gendersensiblen Umsetzung der Anforderungen aus dem BMBF Nachwuchsförderungsprogramm unter der Federführung der Projektmitarbeiterin Dr. Dagmar Arndt.
- 2) *Integration von Genderforschung*
Studien belegen, dass Forschung und forschungsorientierte Lehre ohne Reflexion auf Gender defizitär ist (Becker et al. 2007: Genderaspekte bei der Einführung gestufter Studiengänge. In: Dudeck et al (Hrsg.): Zukunft Bologna? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur.

MaGeCa – MagdeburgerGenderCampus

Unter dem Label Magdeburger GenderCampus werden seit 2017 Aktivitäten und Veranstaltungen der Uni Magdeburg organisiert, vernetzt und sichtbar gemacht, die sich mit den Themen Gender, Genderforschung und Chancengleichheit befassen. Damit ist das Label Teil der hochschulübergreifenden Plattform gendercampus@Sachsen-Anhalt, die ein gemeinsames Ergebnis der Zusammenarbeit im Rahmen des landesweiten Projektes FEM POWER darstellt.

Veranstaltungen im Rahmen des MagdeburgerGenderCampus:

- *Laterna MaGeCa* (SoSe 2017):
 - Filmreihe zu Themen und Fragestellungen rund um Gender und Gleichstellung
 - Filmabende mit thematischem Input durch Referent*in und anschließende Diskussion, geöffnet für Studierende und Interessierte
- *Interdisziplinäre Ringvorlesung "Arbeiten 4.0 und Chancengleichheit"* (WS 2017/18):
 - in Kooperation mit Prof. Heike Ohlbrecht (Lehrstuhl für Soziologie mit Schwerpunkt Mikrosoziologie,) Dr. Loreen Lesske (Familienbüro) und der KGC
 - eingeladen waren Wissenschaftler*innen aus dem gesamten Bundesgebiet, die Moderation wurde von Wissenschaftler*innen der OVGU übernommen
 - im Fokus stand die Auseinandersetzung mit Fragestellungen in Zusammenhang mit der Veränderung von Arbeitsformen und -prozessen, wobei vor allem die Konsequenzen für Studium, wissenschaftliche Qualifikation und akademische Arbeitsfelder unter Geschlechterperspektive thematisiert und über Lehr-Forschungspotenziale und -bedarfe nachgedacht wurde
- *Erste interdisziplinäre Nachwuchstagung „Wie forsche ich in meinem Fach mit Geschlechterperspektive?“* (10.11.2017):
 - in Kooperation mit der KGC, dem Gleichstellungsbüro der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und dem Zentrum für Sozialweltforschung und Methodenentwicklung (ZSM)
 - Tagung mit über 50 Teilnehmenden in 6 fachlich angeleiteten Arbeitsgruppen

in Planung:

- *Interdisziplinäre Ringvorlesung „Potentiale von Genderforschung in MINT- und Humanwissenschaften“* (WS 2018/19):
 - in Kooperation mit Prof. Dr. Eva Labouvie (Lehrstuhl für Geschichte der Neuzeit mit dem Schwerpunkt der Geschlechterforschung) und mit Vorträgen externer Wissenschaftler*innen, moderiert von Wissenschaftler*innen der OVGU
 - Integration einer gendersensiblen Perspektive auf jeweils spezifische Fachinhalte, -kulturen und -praxen und deren geschlechtsspezifische Zuschreibungen
 - Durch die Einbringung von Fragestellungen und Gegenständen, die bislang überwiegend in den Humanwissenschaften verortet sind, eröffnen sich neue wissenschaftliche Fragen und Gegenstände, die ein großes Innovationspotential für die MINT-Fächer beinhalten. Zum anderen kann die Einbringung gendersensibler Fragestellungen in die MINT-Disziplinen dazu beitragen, Prozesse und Ergebnisse des Genderings in diesen Disziplinen zu untersuchen und damit strukturelle, symbolische und inhaltliche Barrieren für Frauen aufdecken und abbauen.
- Teilnahme Lange Nacht der Wissenschaft
- Veranstaltungsreihe Sommersemester 2018

Evaluable Gleichstellungskonzepte (Fakultäten, Verwaltung und Zentrale Einrichtungen)

Dezentrale Gleichstellungskonzepte stellen eine Chance für die Fakultäten auf eine bereichsspezifische Selbstbestimmung bei Nachwuchsförderung, Akquirieren von Fachkräften, Steigern der Attraktivität der Studien- und Arbeitsbereiche, Personalentwicklung etc. dar.

Langfristig wird die Stärkung von „Gleichstellung aller Hochschulangehörigen im Sinne gleichberechtigter Zugänge zu Stellen, Qualifikationsangeboten und Entscheidungsgremien“¹ gestärkt und festgelegte Zielquoten des Frauenanteils auf allen Ebenen erreicht.

Die dezentralen Gleichstellungskonzepte dienen als dynamisches, strategisches Handlungspapier, deren Maßnahmen sich in ständigem Prozess befinden und die eine Daueraufgabe innerhalb der Fakultäten implizieren

Eine Anforderung von außen ist die Anwendung des Kaskadenmodells. Von außen bedeutet, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft in den sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“² das gemeinsame Ziel formulieren, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Dabei dient das so genannte Kaskadenmodell als Leitgedanke. Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe. Auch in der Zielvereinbarung (2015-2019) sich die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg dazu verpflichten, das Kaskadenmodell unter Wahrung der fachlichen Qualität in ihrer Einrichtung einzuführen. Regelmäßig sollen zudem Zahlen für die einzelnen Fakultäten in den Rektoratsberichten veröffentlicht werden.³

Die Anwendung des Kaskadenmodells ist demnach eine Anforderung an die Hochschule und insbesondere ihre Fakultäten, denn genau hier muss das Modell ansetzen, um differenziert und bereichsspezifisch damit arbeiten zu können. Das statistische Mittel für die Zielquoten auf den einzelnen Zielgruppenebenen (Studierende, Promotionen, Habilitationen, Professuren) hilft nicht, den Anteil an Frauen auf den Qualifizierungsebenen zu erhöhen, d.h. 50% wie in den Gremien ist nicht umsetzbar. Als Orientierung bzgl. des Frauenanteils kann demnach nur das Kaskadenmodell als Mittel der Wahl dienen.

→ für die Ausgestaltung des Modells in den einzelnen Fakultäten werden dezentrale Gleichstellungskonzepte benötigt, um Maßnahmen eigenständig zu planen, zu gestalten und fachspezifisch an die zu erreichenden Schwerpunkte anzupassen

Die höchste Anforderungsquote stellt die Zielgruppe der Professorinnen dar (Frauenanteil an haushaltsfinanzierten Professuren der OVGU liegt bei 12,8%⁴, Bundesdurchschnitt bei 23%)

¹ Zielvereinbarung 2015 – 2019, S.3.

² Im Jahr 2008 verabschiedete die DFG-Mitgliederversammlung die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Mit dieser Selbstverpflichtung definierten die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Eine von der Mitgliederversammlung der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe bewertete im Zeitraum von 2009 bis 2013 die eingereichten Gleichstellungskonzepte der Mitgliedseinrichtungen, unterstützte deren Umsetzung und verfolgte die Fortschritte.

³ Zielvereinbarung 2015-2019, S. 3. Einführung des Kaskadenmodells auf Empfehlung des Wissenschaftsrates, der DFG und Beschlüssen des Landtages Sachsen-Anhalt.

⁴ Zahlen ohne FME, Anteil an Professorinnen mit FME liegt bei 13,7%, Stand: 01.12.2016; Anteil an Professorinnen aus Haushalt und Drittmitteln finanziert liegt bei 14,9%, mit FME 15,1%.

Durch den Hochschulentwicklungsplans der OVGU (kurz HEP, 2015-2025) soll u.a. ein Indikatorenkatalog erarbeitet werden, anhand dessen überprüfbare Indikatoren zur Ausgestaltung und Evaluierung von bestehenden und zu entwickelnden Maßnahmen zu Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in den Fakultäten vorgenommen werden können.

Angebot des BfG: Unterstützung bei Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen nach Bedarfen aller Fakultäten, Disziplinen, zentralen Einrichtungen, Verwaltung, um das Kaskadenmodell erfolgreich anzuwenden und den vom HEP vorgegebene Indikatorenkatalog umzusetzen (Darstellung differenzierter, bereichsspezifischer Statistiken zur Geschlechtersituation samt Zielzahlen für einzelne Qualifizierungsstufen anhand des Kaskadenmodells; Ableitung von Zielen, Strategien und konkreten Maßnahmen für einzelne Qualifizierungsstufen).

Fazit: Durch konkret umsetzbare und effiziente Maßnahmen in den Konzepten kann ein messbarer Kulturwandel im Bereich Gleichstellung und durch diese Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Universität erfolgen, was die Grundlage für Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität und Exzellenz der Hochschule darstellt.

Notwendigkeit von modernen Gleichstellungskonzepten an der OVGU

Der Professorinnen-Anteil ist 2016 an der OVGU mit 12,8% der geringste seit Jahren - Prozentsatz 2015: 15% (15,4% mit FME) und Bundesdurchschnitt 23%. Da 50% nur als ein Idealziel angestrebt werden kann, soll das Kaskadenmodell nach Fächern differenzierte Zielquoten ermöglichen (DFG). Der Wissenschaftsrat fordert, solche Quoten verbindlich in Gleichstellungsplänen festzuschreiben und Geldstrafen bei Missachtung zu verhängen.

Drittmittel werden zukünftig an evaluierbare Gleichstellungskonzepte einer Hochschule geknüpft (vgl. DFG: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, BMBF: Chancengleichheit in Exzellenzinitiative, Gender 2020; Professorinnen-Programm; EU: Gender und Chancengleichheit in Horizont 2020; LSA: Aktionsplan Geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt). Die Anforderungen sind klar definiert: Weg von unverbundenen Einzelmaßnahmen hin zu einer universitären Gesamtstrategie der Gleichstellung bei bereichsspezifischer Differenzierung der Maßnahmenkataloge.

- Als öffentliche Bildungs- und Forschungseinrichtung muss die OVGU die eigene Verantwortung für Demokratie, Chancengerechtigkeit und Abbau von Diskriminierungen deutlich machen (Gesetze: AGG, ADG, Frauenfördergesetz + HSG LSA, usw.).
- Beitrag zur strategischen Organisations- und Personalentwicklung im Sinne einer ‚New Governance‘ durch Koordination unterschiedlicher Akteur*innen und Zielstellungen (Zielvereinbarungen, HEP, Hochschulpakt), um die „besten Köpfe“ zu gewinnen und zu halten (vgl. Rankings: z.B. CEWS-Studie).

Zentrales Gleichstellungskonzept der OVGU

- erfüllt die Strategieranforderung und gibt die Rahmenziele für einen gewählten Zeitraum vor (Vorschlag für erste Phase: parallel zum HEP bis 2025)
- benennt Strukturveränderungen und Maßnahmenbündel auf zentraler Ebene und stellt Leitfaden für dezentrale Ebenen bereit