

Dezentrales Gleichstellungskonzept Fakultät für Informatik

(Fassung - Aktualisierung Februar 2023)



Gliederung

1	Ziele der Fakultät für Informatik zur Gleichstellung.....	4
2	Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene – Gleichstellung braucht Leitungsverantwortung	5
2.1	Organisationsstruktur	5
2.2	Kommissionen der Fakultät.....	6
2.3	Verantwortung von Führungskräften.....	8
2.4	Beauftragte.....	8
2.5	Umgang mit Problemen	10
2.6	Bisherige Erfolge.....	10
3	Statusgruppe der Professor*innen	12
3.1	IST-Stand 2019:.....	12
3.2	IST-Stand 2022/23	12
3.3	IST-Stand 2019 W1:	13
3.4	IST-Stand 2022/23 W1:.....	13
4	Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	15
4.1	IST-Stand 2019:.....	15
4.2	IST-Stand 2022/23:	15
4.3	Promotion und Habilitation.....	17
5	Statusgruppe des Nichtwissenschaftlichen Personals	19
5.1	IST-Stand 2019.....	19
5.2	IST-Stand 2022/23	19
6	Statusgruppe der Studierenden	20
6.1	IST-Stand 2019.....	20
6.2	IST-Stand 2022/23	20
7	Statusgruppenübergreifende gendersensible Themenbereichen	24
7.1	Familienfreundlichkeit/ Vereinbarkeit/ Telearbeit	24
7.2	Schutz vor sexualisierter Diskriminierung.....	25
8	Umsetzung des Konzepts	26
8.1	Ziele und konkrete Maßnahmen	26
8.2	Finanzierung	26
8.3	Forschungsanträge	26

Vorwort

Der Fakultätsrat der Fakultät für Informatik (FIN) hatte am 02.10.2019 ein dezentrales Gleichstellungskonzept beschlossen. Als weitere Arbeitsgrundlage wurde außerdem am 04.12.2019 ein dazugehöriger Maßnahmenplan beschlossen, der die aufgeführten Ziele und Maßnahmen des dezentralen Gleichstellungskonzeptes durch Verantwortlichkeiten, Zeitrahmen, Kosten und Indikatoren untersetzte.

Die Realisierung dieses dezentralen Gleichstellungskonzeptes konnte jedoch nicht, so wie vorgesehen, erfolgen. Grund war die seit März 2020 andauernde Corona-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen und Beschränkungen in der Arbeit der Fakultät und deren Mitarbeiter*innen. Dennoch erfolgte dann im November 2022 eine Evaluation aller dezentralen Gleichstellungskonzepte der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Die FIN schnitt dabei nach dem SMART-SCORE-Modell als eine der besten Fakultäten durchgehend sehr gut ab. Zu Beginn des Jahres 2023 wurden die Fakultäten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg nun aufgefordert, bis April 2023 ihre dezentralen Gleichstellungskonzepte zu aktualisieren und insbesondere die Maßnahmepläne strukturell anzupassen. Ziel sei es dabei, die bessere Vergleichbarkeit der Fakultäten untereinander zu erreichen, um somit ein zentrales Monitoring zu ermöglichen und eine bessere Evaluierung zu gewährleisten. Daher wird hier im Folgenden im Dezentralen Gleichstellungskonzept der FIN lediglich eine Aktualisierung des IST-Standes der statistischen Angaben per 2022/23 entsprechend der bisherigen Struktur des Konzeptes und des dazugehörigen Maßnahmenplanes vorgenommen. Ziele und Maßnahmen, welche 2019 formuliert wurden, bleiben in vollem Umfang erhalten und werden nur an einzelnen Stellen ergänzt. Der Fakultätsrat der Fakultät für Informatik (FIN) hat am 01.03.2023 dieser Aktualisierung zugestimmt.

Bei der Umsetzung des Konzeptes sollten auch hier die Erfahrungen aus den vergangenen Jahren, insbesondere der Corona-Pandemie, wie Online-Lehre; hybride Lehrformen, Meetings, Weiterbildungen und Konferenzen in ZOOM und BBB, Home-Office, veränderte Nutzungskonzepte von Büroräumen, Digitalisierung der Verwaltungstätigkeiten und der wissenschaftlichen Tätigkeiten einfließen und berücksichtigt werden.

Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit sind für die Fakultät für Informatik (FIN) der Otto-von-Guericke-Universität selbstverständliche Aufgaben für ihre Mitglieder. Wir folgen damit dem Grundsatz der Otto-von-Guericke-Universität, dass die Studierenden und Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Behinderung zusammen chancengerecht lernen, forschen und arbeiten können.

Die FIN will damit für die kommenden Jahre an der Fakultät auch weiterhin den formalen Rahmen für die Gleichstellung, Diversität und die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern geben. Viele der Maßnahmen, welche im Folgenden genannt sind, werden an der FIN bereits praktiziert. Diese gilt es fortzusetzen und auf eine höhere Qualitätsstufe zu bringen. Das Konzept enthält außerdem auch Teile eines Personalentwicklungskonzeptes, da für die FIN Gleichstellung ein inhärenter Bestandteil zukunftsfähiger Personalentwicklung ist.

Magdeburg, Februar 2023

1 Ziele der Fakultät für Informatik zur Gleichstellung

Die Fakultät für Informatik (FIN) ist eine von neun Fakultäten an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg (OVGU). Im April 2018 beschloss der Senat der OVGU ein [zentrales Gleichstellungskonzept](#)¹ mit der Maßgabe, dass alle Fakultäten an der OVGU in dezentralen Gleichstellungskonzepten ihren eigenen Ziele und Maßnahmen definieren sollen.²

Das vorliegende dezentrale Gleichstellungskonzept der FIN zeigt daher die fakultäts-spezifischen Ziele zur Durchsetzung einer Gleichstellungsstrategie auf. Im beiliegenden Maßnahmenplan werden dazu konkrete Maßnahmen für die einzelnen Statusgruppen definiert, um die Rahmenziele und spezifische Ziele zu verwirklichen:

Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

- 1.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern
- 1.2 Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen
- 1.3 Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen
- 1.4 Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung

Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen

- 2.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Administration ausbauen
- 2.2 Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)

Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung

- 3.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)

Bei der Umsetzung dieser allgemeinen Zielstellungen will die FIN den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes folgen. Leitgedanke soll es sein, die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur auf Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Im Folgenden wird daher die Struktur der FIN und der Statusgruppen hinsichtlich des Gleichstellungsgedankens untersucht. Die IST-Situation wird dargestellt und Problemstellungen werden offengelegt. Der zugehörige Maßnahmenplan dieses Konzeptes zeigt die hier aufgeführten Ziele durch Verantwortlichkeiten, Zeitrahmen, Kosten und Indikatoren untersetzt. Zugleich werden Möglichkeiten einer Evaluation aufgezeigt.

¹ <http://www.bfg.ovgu.de/Chancengleichheit+an+der+OVGU.html>, v. 18.April 2018.

² Vgl. Zentrales Gleichstellungskonzept OVGU, v. 18.April 2018, S.7.

2 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf Fakultätsebene – Gleichstellung braucht Leitungsverantwortung

Die Fakultät für Informatik (FIN) sieht sich in der Verantwortung, die allgemeinen Grundsätze wie sie zuvor in Kapitel 1 beschrieben wurden, umzusetzen. Dies betrifft alle Mitglieder der FIN in allen Statusgruppen. Insbesondere sehen sich aber die Führungskräfte³ auf allen Ebenen der FIN in der Verpflichtung, diese Maßnahmen kontrolliert umzusetzen. Die FIN erwartet damit von ihren Führungskräften, dass Sie eine Vorbildfunktion einnehmen und sich aktiv mit dem Thema Gleichstellung auseinandersetzen.

Organisationsstruktur

Fakultätsrat
Dekanat
Dekan
Prodekan
Studiendekan
Fachschaftsrat
Institute
Technische und Betriebliche Informationssysteme (ITI)
Simulation und Graphik (ISG)
Intelligente Kooperierende Systeme (IKS)
SAP University Competence Center
Prüfungsamt
Studiengangsleiter
Beauftragte
Ausschüsse und Kommissionen
Prüfungsausschuss
Studienkommission
Forschungskommission
Pressekommission
Gerätekommission
Kommission Internationales Studium

Abb. 1

2.1 Organisationsstruktur

Im Folgenden soll anhand der Struktur der FIN aufgezeigt werden, wie derzeit die Gleichstellung an der FIN verankert ist.

Die Fakultät für Informatik (FIN) ist die organisatorische Grundeinheit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg für Lehre und Forschung auf dem Gesamtgebiet der Informatik.⁴ Die FIN hat folgende Organisationsstruktur – siehe Abb. 1 (Stand per Juli 2019; Stand Februar 2023):

In der Fakultät für Informatik (FIN) sind in allen Statusgruppen (Professoren*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, nichtwissenschaftliches Personal und Studierende) sowie in den Gremien/Kommissionen weibliche Personen vertreten. Die einzelnen Statusgruppen und der Anteil der weiblichen Personen werden in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt. Im bisherigen Konzept war der Stand vom Sommer 2019 aufgeführt. Dieses wird nun per 2022/2023 aktualisiert.

Der Fakultätsrat ist das gewählte kollegiale Beschlussorgan der Fakultät. Die Aufgaben der Fakultät sind durch das [Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt \(HSG LSA\)](#)⁵ und durch

³Führungskräfte sind alle Professor*innen, Projektleiter*innen, Arbeitsgruppenleiter*innen, Technik- und Laborleiter*innen, Leiter*innen der Abteilungen am UCC sowie Mitglieder des Fachschaftsrates an der FIN in ihren jeweiligen Funktionen (Gremien und sonstigen Kommissionen).

⁴ Ordnung der Fakultät für Informatik der Otto- von Guericke-Universität Magdeburg vom 29. September 2004 i. d. Fassung v. 04. Mai 2022.

⁵ <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ST&psml=bssahprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-HSchulGST2010pG1>

die [Grundordnung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg](#)⁶ festgelegt. Er entscheidet in allen Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit des Dekans oder der Dekanin gegeben ist.

Dem Fakultätsrat gehören auf Grund von Wahlen in den Mitgliedergruppen gemäß § 2 Abs. 1 der Grundordnung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg insgesamt 13 Personen an. Der Anteil der weiblichen Vertreter*innen beträgt wie folgt:

- sieben Vertreter oder Vertreterinnen der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, (2019: 6 Professoren und eine Professorin; 2022/23: 5 Professoren und zwei Professorinnen)
- zwei Vertreter oder Vertreterinnen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (2019: zwei männliche Wimis; 2022/23: ein männlicher Wimi und ein weiblicher Wimi)
- zwei Vertreter oder Vertreterinnen der Studierenden der Fakultät (2019: ein Student und eine Studentin; 2022/23: ein Student und eine Studentin)
- ein Vertreter oder eine Vertreterin des nichtwissenschaftlichen Personals (2019: eine Sekretärin (weiblich); 2022/23: eine Sachbearbeiterin (weiblich))
- die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät (eine weibliche Person).

Damit ist der Anteil weiblicher Personen wie folgt:

2019: von 13 Fakultätsratsmitgliedern sind 4 Frauen = 30,77 %.

2022/23: von 13 Fakultätsratsmitgliedern sind 6 Frauen = 46,15 %

Der Dekan oder die Dekanin ist Vorsitzender oder Vorsitzende des Fakultätsrates und vertritt die Fakultät. Er oder sie hat max. zwei Stellvertreter*innen. Derzeit gibt es neben dem Dekan zwei Prodekane, wobei einer das Amt des Studiendekans ausübt. Alle drei Personen sind 2019 männlich, dies ist auch 2022/23 der Fall.

Die Fakultät gliedert sich in folgende Institute:

- Institut für Intelligente Kooperierende Systeme (IKS)
- Institut für Simulation und Graphik (ISG)
- Institut für Technische und Betriebliche Informationssysteme (ITI).

Die Institutsleitung der drei Institute wird 2019 und 2022/23 von zwei Professoren und einer Professorin wahrgenommen. (2019: 33 % weiblicher Anteil; 2022/23 33 % weiblicher Anteil)

Zur Fakultät gehören weiterhin das Büro des Dekans oder der Dekanin und das Prüfungsamt sowie das UCC (SAP University Competence Center).

2.2 Kommissionen der Fakultät

Zur Vorbereitung von Beschlüssen kann der Fakultätsrat laut Ordnung Kommissionen und Ausschüsse bilden. Sowohl 2019 als auch 2022/23 gibt es dazu in der FIN sechs Kommissionen und Ausschüsse; die Anzahl der Mitglieder wurde fakultätsspezifisch und fachbezogen festgelegt. In allen diesen Kommissionen und Ausschüssen arbeiten Frauen mit. Die Besetzung der Kommissionen und Ausschüsse wird von den Statusgruppen vorgeschlagen und vom Fakultätsrat bestätigt. Die FIN folgt damit auch einer Festlegung, dass in allen Entscheidungsprozessen bzw. strategischen Entscheidungen Frauen in ausreichendem Maße

⁶ http://www.bekanntmachungen.ovgu.de/H%C3%B6B+Teil+I/1_01+Grundordnung.html

beteiligt sein sollen. Durch diese Einbindung der unterschiedlichen Sichtweisen von Männern und Frauen wird erhofft, dass die Qualität von Entscheidungen maßgeblich positiv beeinflusst werden kann. Dabei sollte nicht primär die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe berücksichtigt werden, sondern auf einen angemessenen Frauenanteil insgesamt in einem Gremium geachtet werden.

	2019	2022/23
FIN-Prüfungsausschuss* • Seit 2022 gehören auch 6 Stellvertreter zum Prüfungsausschuss	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4 Professoren*innen, davon 1 weiblich ○ 2 Wimi, davon 0 weiblich ○ 1 Studierender (männlich), aber Stellvertreter 1 weiblich 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 11 Professoren*innen, davon 1 weiblich ○ 4 Wimi, davon 0 weiblich ○ 3 Studierender (männlich), davon 1 weiblich
FIN-Studienkommission	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4 Professoren*innen, davon 0 weiblich ○ 3 Wimi, davon 1 weiblich ○ 2 Studierende, davon 1 weiblich 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5 Professoren*innen, davon 0 weiblich ○ 4 Wimi, davon 1 weiblich ○ 2 Studierende, davon 0 weiblich
FIN-Forschungskommission	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5 Professoren*innen, davon 2 weiblich ○ 2 Wimi, davon 0 weiblich ○ 1 Doktorand, davon 0 weiblich 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 6 Professoren*innen, davon 2 weiblich ○ 2 Wimi, davon 0 weiblich ○ 1 Doktorand, davon 1 weiblich
FIN-Pressekommission	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 Professoren*innen, davon 1 weiblich ○ 1 Wimi, davon 0 weiblich ○ 2 nichtwissenschaftliches Personal, davon 1 weiblich ○ 2 Studierende, davon 2 weiblich 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 Professoren*innen, davon 1 weiblich ○ 2 Wimi, davon 1 weiblich ○ 2 nichtwissenschaftliches Personal, davon 1 weiblich ○ 3 Studierende, davon 1 weiblich
FIN-Gerätekommission* Ab 2022 incl. wissenschaftliche Beratung	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 Professoren*innen, davon 1 weiblich ○ 3 nichtwissenschaftliches Personal, davon 0 weiblich 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5 Professoren*innen, davon 0 weiblich ○ 3 nichtwissenschaftliches Personal, davon 0 weiblich ○ 3 Wimi, davon 0 weiblich ○ 1 Studierende, davon 0 weiblich
FIN-Kommission Internationales Studium FIN	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4 Professoren*innen, davon 1 weiblich ○ 2 Wimi, davon 1 weiblich ○ 2 Studierende, davon 1 weiblich 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5 Professoren*innen, davon 1 weiblich ○ 2 Wimi, davon 1 weiblich ○ 2 Studierende, davon 0 weiblich

Als Studiengangsleiter*innen waren 2019 in den sechs grundständigen Bachelor- und Masterstudiengängen der FIN fünf männliche Professoren und eine weibliche Professorin tätig. Im Jahre 2022/23 sind sieben männliche Professoren und eine weibliche Professorin in der Studiengangsbetreuung tätig (ohne Stellvertretung).

2.3 Verantwortung von Führungskräften

Die Einbindung einer modernen Gleichstellungspolitik in die Aufgaben der FIN erfordert eine zielgerichtete und konstruktive Mitarbeiter*innenführung. Wie alle Organisationsveränderungen erfordert diese Aufgabe in der Führung Gestaltungswillen und Entscheidungskompetenz sowie ein klares Rollenverständnis als Führungskraft. Verantwortung für diesen Prozess zu übernehmen, bedeutet konkret, dass Führungskräfte:

- in allen Arbeitsprozessen Genderaspekte beachten sollen, z.B:
 - o auf ausgewogene Arbeitsgruppenszusammensetzung achten,
 - o Beginn und Ende Zeiten von Veranstaltungen jeglicher Art möglichst familiengerecht gestalten (zum Beispiel keine Seminare außerhalb von Kinderbetreuungszeiten ansetzen),
 - o Gendergerechte Sprache in allen Schriftstücken zu verwenden,
 - o Prüfungszeiten auf die Belange für Menschen mit Pflege- und Familienverantwortung ausrichten,
- im Recruitingprozess von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren an der FIN aktiv Frauen ansprechen und Netzwerke nutzen,
- sich stets bewusst sind, dass sie in jeder Situation eine Vorbildfunktion haben,
- Mitarbeiter*innen anleiten,
- Verbale und körperliche Entgleisungen aktiv ansprechen und sanktionieren,
- sich über Regeln der OVGU aktiv informieren und die zur Verfügung gestellten Personalinstrumente nutzen,
- sich aktiv weiterbilden (die Angebote der Universität proaktiv nutzen),
- Bereitschaft zeigen, zur individuellen Lösungsfindung.

2.4 Beauftragte

An der FIN werden die Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreter alle 2 Jahre von allen weiblichen Mitgliedern der Fakultät gewählt. Die Wahlen finden alle 2 Jahre zusammen mit allen anderen Gremienwahlen statt. Sie sind Ansprechperson(en) für alle Statusgruppen an der FIN. Im Jahre 2019 gab es an der FIN eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Alle drei Personen waren weiblich. Im Jahre 2022/23 ist die Gleichstellungsbeauftragte weiblich und es gibt vier stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, davon eine männliche Person. Als Stellvertreter*innen treten regelmäßig neue Mitarbeiter*innen der FIN zur Wahl an, auch um auf diese Weise neue Sichtweisen einzubringen. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen ist sehr vielfältig. Um die Herstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu gewährleisten, setzen sie sich ein für die Gleichbehandlung von allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Religion, Sexualität oder Herkunft. Besonders in Konfliktfällen wie z.B. bei Belästigung oder Mobbing informieren sie über Hilfestellungen. Außerdem informieren sie über Möglichkeiten spezieller Förderprogramme für Frauen in der Wissenschaft, geben Hinweise zu Stipendien oder zu Beratungsangeboten des Familienbeauftragten. Zur Durchsetzung der Chancengleichheit begleiten sie Einstellungs-

und Berufungsverfahren an der FIN und nehmen mit Stimmrecht am Fakultätsrat teil. Sie arbeiten damit aktiv an Entscheidungen mit, wenn Gleichstellungsaspekte berührt werden. Ihre Stimme und ihre Meinungen werden gehört und in die Entscheidungsfindung in der FIN miteinbezogen. Die vorgegebenen und etablierten Prozesse der OVGU im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit werden entsprechend umgesetzt und den Mitgliedern der Fakultät besonders kenntlich gemacht. Dazu steht den Beauftragten auch jederzeit das monatliche Informationsblatt der FIN oder die FIN-Rundmail zur Verfügung, um Mitteilungen zu verbreiten. Wenn Professoren*innen oder/und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Drittmittelanträge bei der DFG stellen wollen, müssen die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Fördergeber berücksichtigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte*n beraten die Antragstellenden in der Wahl geeigneter Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit. Mit dieser Arbeit unterstützen sie auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der OVGU.

Weiterhin gibt es den Familienbeauftragten der FIN und den Behindertenbeauftragten der FIN, welche beide durch den Fakultätsrat bestätigt wurden; Beides sind sowohl 2019 als auch 2022/23 männliche Personen.

Der/die Familienbeauftragte an der FIN ist Ansprechpartner für alle Statusgruppen bezüglich aller Fragen, die sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf ergeben. Es existieren zahlreiche Angebote und spezielle Regelungen, wie zum Beispiel Teilzeitstudium und Sonderstudienpläne, die (werdenden) Müttern und Vätern in der Studierendenschaft ein erfolgreiches Studium ermöglichen. Über diese und andere Möglichkeiten, durch welche die OVGU als "familiengerechte Hochschule" zertifiziert wurde, informiert der/die Familienbeauftragte. Er/sie wirkt auch in der Arbeitsgruppe "OVGU und Familie" mit, kooperiert mit der hauptamtlichen Familienbeauftragten der Universität und gibt Informationen zur Versorgung und Erziehung des Nachwuchses sowie zur Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragter und Behindertenbeauftragter arbeiten eng zusammen. Dies sind an der FIN seit vielen Jahren Mitarbeiter*innen, die unbefristet tätig sind. Dadurch ist die Kontinuität in der Umsetzung der Themen sichergestellt.

Unabhängig von diesen Wahlfunktionen gibt es die Festlegung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten bei Gleichstellungsfragen:

- Der Dekan*in/Prodekan*in ist zuständig für die Institutsleiter*innen und für das Personal im Dekanat.
- Der Prüfungsausschussvorsitzende/er ist zuständig für die Mitarbeiter*innen im Prüfungsamt.
- Der/die Institutsleiter*innen sind zuständig für die Professoren*innen / AG-Leitung und für das „gepoolte“ Personal (Sekretariate oder Technik).
- Die Professoren*innen/AG-Leiter*innen sind zuständig für die eigene Arbeitsgruppe (WiMis, nichtwiss. Personal).
- Für die Studierenden ist das Rektorat zuständig. Dazu wurde ein ständiger Ausschuss (Satzung zur Regelung des Verfahrens bei Gewalt, Bedrohung und sexueller Belästigung durch Studierende) eingerichtet.

2.5 Umgang mit Problemen

Bei Problemverhalten in der FIN bei Fragen der Gleichstellung bzw. im Falle von Gewalt, Bedrohung oder sexueller Belästigung entgegen den [Leitlinien](#)⁷ und Regelungen der OVGU greifen neben den Maßnahmen der entsprechenden Regelungen besondere Maßnahmen und Kontrollinstanzen auf Fakultätsebene. Ansprechpersonen in diesen Fragen sind zunächst die Gleichstellungsbeauftragten, das Dekanat und in besonderen Fällen der Fakultätsrat. Die Befassung im Fakultätsrat kann sowohl vom Dekanat als auch von der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten veranlasst werden. Den Führungskräften obliegt in diesen Fällen die Verantwortung für die Aufklärung der Fälle und das Aufzeigen einer Lösung derartiger Konflikte.

2.6 Bisherige Erfolge

Nachfolgend einige konkrete Beispiele aus der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Familienbeauftragten an der FIN in der zurückliegenden Zeit:

- Damit Studierende einen Einblick in die Berufswelt bekommen können, erfolgreiche Frauen aus verschiedenen Bereichen der Informatik kennen lernen können und um zu erfahren, wie Beruf und Familie in Wirtschaft und Wissenschaft miteinander vereinbart werden können, wurde eine Veranstaltung in der Reihe [Frauen&MINT](#)⁸ organisiert.
- Zur Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit sowohl in der Fakultät selbst als auch in Lehre und Forschung, hat auch die Teilnahme an zwei Projekten mit Genderfokus in den letzten Jahren beigetragen: In den Jahren 2017/2018 war die Fakultät für Informatik Partner im Projekt „Gender × Informatik. Förderung von Vernetzung und Dialog in der Forschung“ mit der Technischen Universität Chemnitz. Das Projekt hatte zum Ziel, den intensiven Dialog, die Sensibilisierung von Forschenden sowie eine verbesserte Forschungsvernetzung zwischen den Hochschulen und den Mitarbeitenden zu bewirken, um ihnen die möglichen Potentiale und Chancen der Integration von Genderaspekten in der Informatikforschung aufzuzeigen. Am Standort Magdeburg fand dazu im Dezember 2017 ein Workshop mit Vorträgen zum Thema „Genderforschung in Human-Computer Interaction“ statt. Weitere Workshops und Veranstaltungen fanden an der TU Chemnitz und an der TU Ilmenau statt. Insgesamt hat das Projekt dazu beigetragen, bei den Teilnehmern Gender- und Diversity-Aspekte in Wissenschaft und Forschung mehr in den Fokus ihrer Forschungsarbeit zu rücken.
- Im Rahmen der Wissenschaftskommunikation nimmt die FIN am Wissenschaftsjahr 2019 teil, welches unter dem Thema „Künstliche Intelligenz“ (KI) steht. Vorbereitende Arbeiten werden derzeit durchgeführt, um zusammen mit science2public und mit Beiträgen aller Hochschulen aus Sachsen-Anhalt im November 2019 eine mehrtägige Konvention zum Thema „KI im Gendercheck“ durchzuführen. Ziel ist es, dass Forscher*innen unterschiedlicher Disziplinen der KI und der Genderforschung mit der breiten Bevölkerung zusammenkommen, um zu experimentieren und zu diskutieren.
- In der Informatik ist die Zahl der Bewerberinnen, sowohl auf Stellen im Mittelbau, als auch auf professoraler Ebene, fast immer geringer als die Anzahl der Bewerber. Das ist abhängig von der jeweiligen Informatik-Fachrichtung und ist insbesondere in der technischen Informatik der Fall. Nicht selten gibt es keine weiblichen Bewerbungen auf ausgeschriebene

⁷ <http://www.ovgu.de/leitbild-path-2,13.html>

⁸ <http://www.bfg.ovgu.de/MINT.html>

Stellen. Um dadurch bedingte zusätzliche Ausschreibungen zu vermeiden, wurde gemeinsam vom Dekanat mit den Gleichstellungsbeauftragten festgelegt, dass Ausschreibungen für Stellen in der Regel für mindestens drei Wochen zu erfolgen haben. Von dieser Regelung kann aus gutem Grund und in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

3 Statusgruppe der Professor*innen

3.1 IST-Stand 2019:

Im Stellenplan der FIN sind insgesamt 17 haushaltfinanzierte (unbefristete) Professuren vorhanden. Davon sind per Juni 2019 alle 17 Professuren (= 100 %) besetzt. Die Anzahl der weiblichen Professuren liegt bei drei; dies entspricht einem Anteil von 17,65 %.

Es gibt dabei von den 17 Professuren 8 W2-Professuren (äquivalent C3-Professur) und 9 W3-Professuren (äquivalent C4-Professur). Die drei weiblichen Professuren haben eine W2-Professur – davon eine C3-Professur (12,5 %) und zwei W3-Professuren – davon eine C4-Professur – (22,22 %) inne.

3.2 IST-Stand 2022/23

Im Stellenplan der FIN sind insgesamt 17 haushaltfinanzierte (unbefristete) Professuren vorhanden. Hinzu kommt die Nutzung einer weiteren W2-Professur außerhalb des Stellenplanes, sodass insgesamt 18 Professuren (ohne Juniorprofessuren, Honorarprofessuren und Professuren nach gemeinsamer Berufung) an der FIN zur Verfügung stehen. Davon sind per Februar 2023 17 Professuren (= 94,44 %) besetzt. Das Berufungsverfahren dieser vakanten Professur ist bereits angelaufen. Die Anzahl der weiblichen Professuren liegt bei drei; dies entspricht einem Anteil von 16,66 %.

Es gibt dabei von den 18 Professuren 9 W2-Professuren (äquivalent C3-Professur) und 9 W3-Professuren (äquivalent C4-Professur). Die drei weiblichen Professuren haben eine W2-Professur – davon eine C3-Professur und zwei W3-Professuren – davon eine C4-Professur – inne.

Es liegen u.a. folgende Bedingungen für die Professor*innen vor:

- Nach § 34 HSG LSA nehmen Professor*innen die Aufgaben an der OVGU in allen Bereichen selbstständig wahr. Sie sind zur Lehre und zur Forschung sowie zur Mitarbeit in Gremien verpflichtet.
- Die Sicherstellung der Besetzung von Gremien und Kommissionen mit einem entsprechenden Frauenanteil, der gesetzlich vorgeschrieben ist, u.a. in Berufungskommissionen, erfordert oft bei den wenigen Frauen auf professoraler Ebene eine hohe zeitliche Belastung.
- Zur Abminderung einer Mehrbelastung können Leistungsprämien gezahlt werden. Die Ordnung der OVGU sagt dazu aus, dass auf Antrag besondere Leistungen in der Forschung, der Lehre, der Weiterbildung oder bei der Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, honoriert werden können. Auf dem Gebiet der Forschung ist die Zahlung von Leistungsprämien auch über Drittmittel möglich.
- Für W-Professor*innen werden Zielvereinbarungen mit dem Rektorat vereinbart, um ruhegehaltsfähige und/oder nichtruhegehaltsfähige Leistungsbezüge in der W-Besoldung zu erreichen. Diese sind extrem aufwändig zu verwalten, zu verhandeln, und zu beurteilen. Der Zeitraum ist für die Fakultät schlecht überschaubar und planbar (Ausschreibungen, Veröffentlichungen, ...).
- Leistungsprämien erlauben zwar eine flexible Zulage für W-Professuren, insbesondere auch bei der Übernahme von Leitungsfunktionen, jedoch ist die Zahlung bei C-Professuren nicht möglich. Hier können nur Zulagen bei der Ausübung z.B. einer Dekansfunktion gezahlt

werden. Es bestehen insgesamt nur wenige Möglichkeiten, um die Anzahl der SWS in der Lehre zu reduzieren, z.B. bei der Übernahme der Funktion eines Studiengangleiters, einer Studiengangleiterin.

Die Juniorprofessuren (W1) werden in der Statistik bei den Stellen zum wissenschaftlichen Personal geführt (siehe daher bei Statistik wissenschaftliche Mitarbeiter*innen). Aber W1 Professuren und W2/W3 Professuren werden hinsichtlich Status, Rechten und Pflichten sowohl hinsichtlich HSG LSA als auch an der FIN gleichbehandelt und zählen zur Professorenschaft. Im Folgenden werden in diesem Kapitel deshalb auch die Perspektiven der Juniorprofessuren (W1) behandelt, obwohl sie – laut Stellenplan – zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zählen.

3.3 IST-Stand 2019 W1:

An der FIN sind vier Juniorprofessuren (haushaltfinanziert) eingerichtet worden, davon sind derzeit per Juni 2019 zwei Stellen besetzt (beide Stellen durch männliche Stelleninhaber). Ein laufendes Stellenbesetzungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Hier besteht die Chance, eine weibliche Juniorprofessorin zu berufen (1. Listenplatz). Juniorprofessuren sind in der Regel befristete Stellen (2 x 3 Jahre) ohne Tenure Track. Eine Ausnahme bildet die vierte Stelle an der FIN. Diese Stelle soll im Rahmen des Bundesprogramms Tenure Track besetzt werden und wird derzeit ausgeschrieben (hier ist eine Entfristung und Anhebung auf W2 möglich). W1-Juniorprofessuren sind im Gegensatz zu Professuren im W2- und W3-Status als Qualifikationsstellen zu verstehen. Daher gelten hier auch z.T. andere Zielvorstellungen und Maßnahmen als bei W2 oder W3 Professuren.

3.4 IST-Stand 2022/23 W1:

Im Jahre 2022/23 liegt folgende Situation vor: zwei Juniorprofessuren sind besetzt, beides mit männlichen Stelleninhabern, davon eine Juniorprofessur im Rahmen des Bundesprogramms Tenure Track.

Eine (dritte) Juniorprofessur aus 2019 wurde beendet und als außerplanmäßige (entfristete) Professur an der FIN fortgeführt (Diese Professur wird aber auf einer Stelle des wissenschaftlichen Personals geführt und nicht als Professur im eigentlichen Sinne anerkannt, d.h. im Angestelltenverhältnis und nicht im Beamtenverhältnis). Die vierte Stelle Juniorprofessur ist vakant; eine Perspektive dazu gibt es derzeit nicht, da es die finanziell angespannte Haushaltslage derzeit nicht zulässt.

Folgende Bedingungen liegen für die Juniorprofessoren*innen vor:

- Nach § 41 HSG LSA nehmen Juniorprofessor*innen die Aufgaben an der OVGU in allen Bereichen selbstständig wahr. Sie sind zur Lehre und zur Forschung sowie zur Mitarbeit in Gremien verpflichtet.
- Ihre Tätigkeit ist befristet (2 x 3 Jahre).
- Innerhalb der ersten 3 Jahre der Tätigkeit ist eine Evaluation erforderlich, um den Vertrag um weitere drei Jahre zu verlängern. Dies erfordert bereits zu Beginn der Tätigkeitsaufnahme die Verhandlung einer konkreten Zielvereinbarung mit der Fakultät. Bereits nach zwei Jahren beginnt die Evaluation, wobei eine Evaluationskommission inkl. zwei externer Gutachter*innen involviert ist (die Zeitschiene bedeutet mehrere Monate Arbeit für die Kommission). Dies ist extrem belastend für eine/n Juniorprofessor*in, da zu diesem Zeitpunkt bereits sehr gute Ergebnisse vorgelegt werden müssen. Kam der/die Juniorprofessor*in nicht aus der eigenen

Fakultät, sondern von extern, ist dies umso schwieriger, da er/sie sich erst noch in die Struktur der OVGU/FIN einarbeiten musste. Dies gilt für weibliche und männliche Juniorprofessoren*innen gleichermaßen.

- Die Zahlung von Leistungsbezügen ist erst nach der Evaluation möglich.
- Die Zahlung der W1-Bezüge ist relativ gering im Vergleich zu einer E-13-Stelle eines Wimis. Lediglich die Verbeamtung lässt ein paar Vorteile zu.

Die Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität hat dabei allen Verfahren zur Besetzung von Professuren (auch Juniorprofessuren) zu Grunde gelegen. Insbesondere wurden die Beteiligungspflichten der Vertretungen beachtet und die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten genutzt. Bei Ausschreibungen im Berufungsverfahren werden durch das persönliche Engagement von Fakultätsangehörigen zusätzlich viele Kanäle zur Verbreitung der Informationen zur Stellenausschreibung genutzt, um gerade auch weibliche Bewerbungen zu befördern. Bei der Beurteilung von Lebensläufen legt die FIN besonderen Wert auf eine wertschätzende und gendersensible Vorgehensweise. Bei der Bewertung von Bewerbungen achtet die Fakultät beispielsweise darauf, dass Ausfallzeiten aus Kindererziehung/Pflegezeiten sich nicht nachteilig auf die Entscheidungsfindung auswirken. Die Qualität der Auswahlverfahren ist stark in Abhängigkeit der Personen zu sehen, welche in der Berufungskommission mitwirken und wie deren Kompetenz und Erfahrung zu bewerten ist.

Nach einer Berufung an die OVGU sollten auch für die Professorenschaft – von W1 bis W3 – verschiedenste Maßnahmen im Bereich der Karriereplanung und Personalentwicklung selbstverständlich sein. Weiterbildungen zu Führungs-, Gleichstellungs- oder Managementaufgaben werden derzeit teilweise zentralisiert und unter vielfältigen Gesichtspunkten und Schwerpunkten durch unterschiedliche Organisationsbereiche der OVGU angeboten. Die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist für die Professor*innen bisher nicht verbindlich und eine systematische Planung einer Wissenschaftskarriere ist nicht vorhanden. Vieles hängt von der Eigeninitiative der Personen und deren Engagement ab.

4 Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

4.1 IST-Stand 2019:

Im Stellenplan der FIN sind insgesamt 53 (befristete und unbefristete) haushaltsfinanzierte Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen inkl. der vier Juniorprofessuren vorhanden. Davon sind per Juni 2019 insgesamt 43 Stellen besetzt. Von diesen 43 Stellen sind 35,8 Stellen befristet und 9,2 Stellen unbefristet besetzt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen liegt bei $2,5 = 5,81\%$. (2,0 unbefr.; 0,5 befr.). Die Anzahl der unbefristeten Arbeitsverhältnisse an der FIN wird sich im Herbst 2019 auf 11,2 Stellen erhöhen (entsprechende Anträge auf Einstellungen laufen derzeit), jedoch ist keine weitere weibliche Person dabei. Dabei wird das Dauerstellenkonzept der FIN umgesetzt, welches im Oktober 2018 mit dem Rektorat abgestimmt wurde. Grundlage des Konzeptes ist die Kapazitätsberechnung (Berechnung der jährlichen Aufnahmekapazität an der FIN gemäß KapVO entsprechend der Studiengänge). Dauerstellen sind im Bereich der Statusgruppen Professoren, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie nichtwissenschaftliches Personal für die Fakultät für Informatik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg erforderlich. Der Hauptbereich dieses Konzeptes lag jedoch auf der Einrichtung von neuen Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, da in den anderen Statusgruppen eine fast 100% Besetzung bereits erfolgt ist (In den Statusgruppen Professoren/innen und nichtwissenschaftliche Personal: Verwaltungspersonal, Sekretärinnen und Techniker) werden in der Regel unbefristete Arbeitsverhältnisse geschaffen und in der FIN liegen diese auch vor.) Die Berechnung und Prognose für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erfolgte im Sommer 2018.

Weiterhin sind an der FIN (per Mai 2019) 50,9 Drittmittelstellen in wissenschaftlichen Bereich eingerichtet worden. Der Anteil der weiblichen Drittmittler*innen liegt bei 5,8 Personen = 11,4 %.

4.2 IST-Stand 2022/23:

Der Stellenplan der FIN weist per Februar 2023 insgesamt 53 (befristete und unbefristete) haushaltsfinanzierte Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen inkl. der vier Juniorprofessuren aus. Davon sind per Februar 2023 insgesamt 46,5 Stellen besetzt. Von diesen 46,5 Stellen sind 34,3 Stellen befristet (der Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen im bf. Bereich liegt bei 8,25). 12,2 Stellen sind unbefristet besetzt (der Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen im ubf Bereich liegt bei 2,0).

Die Anzahl der unbefristeten Arbeitsverhältnisse (Haushaltspersonal) an der FIN war im Herbst 2019 11,2 Stellen. Dabei wurde das Dauerstellenkonzept der FIN umgesetzt, welches im Oktober 2018 mit dem Rektorat abgestimmt wurde. Grundlage des Konzeptes ist die Kapazitätsberechnung (Berechnung der jährlichen Aufnahmekapazität an der FIN gemäß KapVO entsprechend der Studiengänge). Dauerstellen sind im Bereich der Statusgruppen Professoren, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie nichtwissenschaftliches Personal für die Fakultät für Informatik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg erforderlich. Der Hauptbereich dieses Konzeptes lag jedoch auf der Einrichtung von neuen Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, da in den anderen Statusgruppen eine fast 100% Besetzung bereits erfolgt ist (In den Statusgruppen Professoren/innen und nichtwissenschaftliche Personal: Verwaltungspersonal, Sekretärinnen und Techniker) werden in der Regel unbefristete Arbeitsverhältnisse geschaffen und in der FIN liegen diese auch vor.)

Die Berechnung und Prognose für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erfolgte im Sommer 2018.

Seit dieser Zeit wurde eine weitere Dauerstelle, besetzt mit einer männlichen Person, eingerichtet, sodass per 2022/23 insgesamt 12,2 Dauerstellen (von 15 vorhandenen Stellen) vorhanden sind.

Infolge Berufungs- und Bleibeverhandlungen unserer Professorenschaft gibt es zeitweises zusätzliches wissenschaftliches Personal. Dies sind per Februar 2023 insgesamt 4,5 Personen, welche teilweise durch zentrale / teilweise durch FIN-Mittel finanziert werden, jedoch reguläre keine Haushaltsstelle beanspruchen.

Per Februar 2023 wurden 78,15 Drittmittelstellen angegeben, davon 11,5 weibliche Personen = 14,72%.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen (befr.) sind in der Regel Qualifikationsstellen, welche nach einem Masterabschluss vorrangig für die Promotion genutzt werden; als Postdocs auch für die Habilitation. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen in Drittmittelprojekten sind in der Regel Projektstellen zur Bearbeitung der vorgegebenen Thematik, können aber auch gleichzeitig zur Qualifikation sowohl für die Promotion als auch für die Habilitation dienen. Damit sind aber diese befristeten Stellen für beide Geschlechter wenig attraktiv, da durch die Befristung eine große Unsicherheit in der beruflichen Planung verbunden ist. Eine weitere Möglichkeit der Qualifikation besteht über Stipendien, z.B. Promotionsstipendien des Landes oder DAAD Stipendien. Stipendiaten werden statistisch als Studierende geführt, wenn sie sich als Promotionsstudenten einschreiben, ansonsten sind sie von der Qualifikation und den Bedürfnissen eher dem wissenschaftlichen Mittelbau zuzurechnen. Aufgrund der Befristung und geringeren Vergütung sind Stipendien in der Regel unattraktiver als Haushaltstellen oder Drittmittelstellen.

Jeder Lehrstuhl bemüht sich um die Nachwuchssicherung im wissenschaftlichen Mittelbau. Dazu wird schon jetzt ein aktives Recruiting guter eigener Absolvent*innen genutzt. Dies erfolgt personenabhängig von den jeweiligen Arbeitsgruppen durch Einbeziehung als HiWi, Tutor oder/und über Abschlussarbeiten. Ziel ist, talentierte junge Frauen aber auch Männer, frühzeitig zu binden. Ein weiteres Augenmerk richtet die FIN auf Personen, die positiv bei Gastprofessuren oder über Kooperationen aufgefallen sind. Hier wird versucht, diese gezielt zu fördern und möglichst frühzeitig für die FIN zu interessieren.

Alle Stellen der Fakultät werden gemäß den Richtlinien der Universität intern und extern ausgeschrieben und aktiv zur Förderung des eigenen Nachwuchses genutzt. Der Fachkräftemangel ist aber auch in der FIN angekommen und deutlich spürbar. Stellenausschreibungen haben oftmals erst nach zwei bis drei Ausschreibungsrunden Erfolg.

Bei Stellenausschreibungen stellen die vom Bereich K2 zur Verfügung gestellten Dokumente, Regelungen und Arbeitsbeschreibungen den Handlungsrahmen dar. Durch persönliches Engagement werden zusätzlich viele Kanäle zur Verbreitung der Informationen genutzt, um gerade auch weibliche Bewerbungen zu befördern.

Dem befristeten Personal (Haushalt) wird entsprechend den Bestimmungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Regel ein Vertrag von zweimal drei Jahren angeboten, incl. Qualifizierungsvertrag. An der FIN wird durchgängig darauf geachtet, sogenannte prekäre Arbeitsverhältnisse (im Haushalt) auszuschließen. Arbeitsverträge dürfen

nicht unter 50% der wöchentlichen Arbeitszeit abgeschlossen werden oder/und gegenfinanziert werden durch Drittmittelverträge. Arbeitsverhältnisse in Drittmittelprojekten können dagegen nur entsprechend der Förderperiode abgeschlossen werden.

Mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Postdocs) werden Zielvereinbarungen geschlossen, um ihnen unbefristete Verträge und ihnen eine Perspektive als Privatdozent und/oder später als außerplanmäßige/r Professor*innen anbieten zu können. Daher sind Mitarbeiter*innen mit abgeschlossener Habilitation von der Qualifikation und Bedürfnissen eher der Statusgruppe der Professoren ähnlich, und sollten hier z.B. bei Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden.

Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz macht es manchmal recht schwierig, im Sinne der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu handeln und steht hier einer pragmatischen Lösung im Sinne des Nachwuchses entgegen.

An manchen Stellen ist es notwendig, Lücken in der Finanzierung zur Weiterführung von Projektaufgaben flexibel zu überbrücken. Das bedeutet, dass die FIN in Vorleistung mit längerfristigen Verträgen (die Zeit des zukünftigen Projektes) geht, bevor die Zusage der Drittmittel vorliegt und damit diese Zeit über Haushaltsmittel (oder HSP-Mittel) bis zur Drittmittelübergabe überbrückt, um das Personal an der FIN zu halten. Es ist zu prüfen, ob dabei in Einzelfällen eine Risikofinanzierung eingegangen wird.

Hintergrund: das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) ermöglicht die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Akademischen Mittelbau abseits der Beschränkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Durch die Novellierung des Gesetzes im Jahre 2015 ergaben sich aber einschneidende Veränderungen:

- die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung auf Beschäftigte, die zu ihrer Qualifizierung beschäftigt sind,
- die Abschaffung der Befristungsmöglichkeiten nach WissZeitVG im nichtwissenschaftlichen Bereich (Drittmittelbefristung) und
- die Beschränkung der Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft auf maximal 6 Jahre, bzw. auf ein Jahr nach dem Studienabschluss.

Qualifikationsarbeiten – sowohl die Promotion als auch die Habilitation – können an der FIN sowohl im Arbeitsrechtsverhältnis an der FIN (auf Haushalts- und/oder Drittmittelstellen), im Status eines Stipendiaten an der FIN oder als Externer angefertigt werden. Dazu ist ein Antrag auf Doktorandenstatus und die Absprache mit einem/er Betreuer*in erforderlich.

4.3 Promotion und Habilitation

Die FIN hat seit dem Jahre 1992 ein eigenes Promotionsrecht. Die [Promotionsordnung & Leitfaden](#)⁹ wurden mehrmals aktualisiert und mit Strukturen versehen: Thesis Proposal und Doktorandentag gehören dazu und tragen zu einem strukturierten Verfahren bei. Insgesamt wurden an der FIN seitdem (Stand per Juni 2019) 287 Promotionen erfolgreich abgeschlossen. Der Anteil der weiblichen Personen, welche eine Promotion abgeschlossen haben, liegt bei 34 weiblichen Personen = 11,84 %.

⁹ <https://www.inf.ovgu.de/promotion.html>

Im Jahre 2019 hatten an der FIN 173 Personen den Doktorandenstatus inne. Der Anteil der Doktorand*innen lag dabei bei 27 weiblichen Personen = 15,6 %.

Per Februar 2023 haben an der FIN 176 Personen den Doktorandenstatus inne. Der Anteil der Doktorand*innen lag dabei bei 38 weiblichen Personen = 21,6 %.

Die FIN hat seit dem Jahre 1995 das Habilitationsrecht. Seitdem wurden 26 Habilitationsverfahren an der FIN erfolgreich durchgeführt, davon vier von Frauen. (Stand Februar 2023; im März 2023 ist das Habilitationskolloquium einer weiblichen Mitarbeiterin geplant.) Ab dem Jahre 2000 war ein starker Rückgang in der Anzahl der Habilitationen zu verzeichnen. Dieser Rückgang wurde primär ausgelöst durch die Einführung der Juniorprofessuren in Deutschland als alternativer Qualifikationsweg. Dadurch war die klassische Habilitation nicht mehr so relevant. 2010 beschloss die Fakultät [Richtlinien für eine erfolgreiche Habilitation](#)¹⁰ mit mehr Struktur, unter anderem mit Zielvereinbarung, Zwischenevaluierung und einem Mentorat. Das sorgt seitdem für mehr Transparenz und Planbarkeit und damit Verlässlichkeit und Sicherheit auf beiden Seiten. Ab 2015 fordert das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für befristete Beschäftigte auch im post-doc Bereich eine Qualifizierungsvereinbarung. Dies verlangte mehr Struktur und hier bietet sich häufig für Postdocs eine Habilitation als Qualifikationsziel an. Darüber hinaus sind seit 2017 an der Fakultät für Informatik kumulative Habilitationen erlaubt, was die Kombination mit dem Tagesgeschäft junger Forscher erheblich erleichtert. Den Habilitandenstatus hatten 2019: 5 Personen inne, davon 2 weibliche Personen (40%); 2023: 11 Personen inne, davon 1 weibliche Person.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen werden im Rahmen ihrer Beschäftigung / Forschungsarbeit ermutigt und unterstützt bei der Teilnahme an Weiterbildungen zu diversen Themen. Dazu wurden in der Vergangenheit auch schon In-House Seminare organisiert, unter anderem zu Themen wie Rhetorik, Methodik, Auftritt aber auch zu anderen Schlüsselkompetenzen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen werden regelmäßig ermuntert, sich an den angebotenen Förderprogrammen wie MeCoSa und CoMetin zu beteiligen. COMETiN steht für Coaching, Mentoring und Training im Netzwerk und richtet sich an Frauen, die eine Professur oder eine andere Leitungsfunktion in Wissenschaft und Forschung anstreben.

Zur Verbesserung der Vernetzung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und weiterer aktiver Frauen an der FIN wurden in der Vergangenheit regelmäßige Treffen, wie z.B. das Ada-Lovelace-Frühstück, durchgeführt.

Bei der Analyse der IST-Situation in der FIN zeigt sich auch in Bezug auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen das hohe Risiko eines Verlustes von Vielfalt der Sichtweisen in Entscheidungsprozessen der FIN. Insgesamt sind in diesem Bereich die Frauen unterrepräsentiert, was sich damit auch auf die weiteren Qualifikationsstufen auswirkt und noch weiter auswirken wird, wenn sich keine Änderungen ergeben. Strukturelle Hindernisse müssen abgebaut werden, Prozesse hinterfragt und neu geordnet werden, ohne die Freiheit von Forschung und Lehre zu beschneiden bzw. es muss den Besonderheiten der Forschenden Rechnung getragen werden.

Die Attraktivität einer Wissenschaftskarriere steht im Vordergrund aller Maßnahmen und ist das Grundziel, auf das alle Maßnahmen hinzielen.

¹⁰ <https://www.inf.ovgu.de/Forschung/Promotion+und+Habilitaion/Habilitaion+an+der+FIN.html>

5 Statusgruppe des Nichtwissenschaftlichen Personals

Im Stellenplan der FIN sind insgesamt 30 (alle unbefristet) haushaltsfinanzierte Stellen für das nichtwissenschaftliche Personal vorhanden. Dies sind 14 Verwaltungs- und 16 Technikerstellen. Hier erfolgte 2019 eine Änderung: es sind 15 Verwaltungs- und 15 Technikerstellen. Zum nichtwissenschaftlichen Personal zählen an der Fakultät alle Techniker*innen, Sekretär*innen, Verwaltungspersonal im Prüfungsamt und im Dekanat. In dieser Statusgruppe gibt es sehr viele unterschiedliche Tätigkeitsfelder, welche sich auch in den vergangenen Jahren sehr geändert haben bzw. noch in der Änderung begriffen sind (u.a. Digitalisierung). Die Stellen sind ausschließlich Dauerstellen, die fast alle besetzt sind, da auch die zugehörigen Professuren besetzt sind. Die Frauenquote ist im Bereich Sekretariat/Verwaltung besonders hoch; die Technikerstellen sind größtenteils mit Männern besetzt. Alle Professuren an der FIN, gleich ob W2 oder W3, haben mindestens eine 0,5 Sekretariatsstelle. (Dies ist eine Besonderheit der FIN.) Wenn Professuren nicht besetzt sind, werden Sekretariate mit anderen Aufgaben betraut, damit sie in der Zeit an der Fakultät verbleiben können. Im Prüfungsamt wurde in den letzten Jahren durch Umwidmung einer Technikerstelle eine neue Stelle geschaffen.

5.1 IST-Stand 2019

Per Juni 2019 sind von den 30 Haushaltsstellen insgesamt 27,25 Stellen besetzt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen liegt bei 15,5 Stellen = 56,88 %.

Davon entfallen auf den Verwaltungsbereich 13,25 besetzte Stellen, davon liegt der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen bei 12,5 Stellen = 99,34 %. Auf den Technikerbereich entfallen 14 besetzte Stellen, wobei der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen bei 3 Stellen liegt = 21,43%.

Weiterhin sind an der FIN (per Mai 2019) 3,29 (befristete) Drittmittelstellen in Verwaltungs- und Technikbereich eingerichtet worden. Der Anteil der weiblichen Drittmittelstellen liegt bei 2,54 = 77,2 %.

5.2 IST-Stand 2022/23

Per Februar 2023 sind von den 30 Haushaltsstellen insgesamt 26,75 Stellen besetzt. Eine 0,5 Stelle befindet sich im Ausschreibungsverfahren. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen liegt bei 15,5 Stellen. Hinzu kommt eine 0,5 Sekretariatsstelle (weibliche Besetzung), welche zeitweise genutzt werden kann.

Davon entfallen auf den Verwaltungsbereich 13,00 besetzte Stellen, davon liegt der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen bei 12,0 Stellen = 92,31 %. Auf den Technikerbereich entfallen 14 besetzte Stellen, wobei der Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen bei 3 Stellen liegt = 21,43%.

Per Februar 2023 gibt es 2,5 (befristete) Drittmittelstellen in Verwaltungs- und Technikbereich. Hier alles weibliche Personen.

6 Statusgruppe der Studierenden

6.1 IST-Stand 2019

5003 Studierende in Fakultäten Sommersemester 2019

30.04.2019



Studiengang	Abschluss	Studierende		davon im Fachsemester													darunter Ausländer			
		i	w	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	>11	i	w		
				i	w															
Computervisualistik	D	4	1															4	0	0
Computervisualistik	B	146	56	13	9	30	9	17	10	19	8	14	3	5		18	12	9		
	B_dual	2	0									1		1				0	0	0
Computervisualistik	M	26	10	5	1	1	2	4	7	1		1				2	3	0	0	0
Computervisualistik	P	5	2					1		1	1	1	1					1	1	
Data & Knowledge Engineering	M	231	73	47	13	51	28	25	14	28	15	16	3		2	2	225	72		
Digital Engineering	M	282	57	64	9	56	33	18	32	28	10	15	12	11	2	1	265	52		
Informatik	D	4	0														4	0	0	
	B	390	55	32	13	75	13	76	24	59	11	39	8	13	8	32	65	18		
	B_dual	19	3			5		5		5	1	2				1	0	0		
	B_AiA	6	2	3	1	3											5	2		
Informatik	M	138	25	26	7	27	16	15	16	14	5	6	4	2	5	2	22	8		
	M_AiA	1	1	1	1												1	1		
	P	61	13	4	1	4	4	11	7	4	7	9	1	5	4	1	20	7		
Ingenieurinformatik	D	3	0													3	0	0		
Ingenieurinformatik	B	94	14	11	3	29	5	11	8	5	2	5	3	4	1	10	20	3		
	B_dual	1	0			1											0	0		
Ingenieurinformatik	M	17	1	3		3	3	4		1	1	1				1	1	1		
Wirtschaftsinformatik	D	2	0													2	0	0		
Wirtschaftsinformatik	B	177	38	35	14	31	12	37	10	13	5	11	9	4	1	9	48	15		
	B_dual	2	0			1				1							0	0		
Wirtschaftsinformatik	M	41	5	1		4	7	9	4	9	3	1	1			2	7	2		
Wirtschaftsinformatik	P	8	0	1		1	1	1	1	1	2					1	0			
Summe		1.660	356	246	72	321	133	235	133	189	71	122	45	45	25	95	693	191		

An der FIN gibt es in den 14 Studiengängen (per 30.04.2019) insgesamt 1.660 immatrikulierte Studierende, davon 356 weibliche Studierende = 21,45 %. Höher als in anderen Studiengängen ist der Anteil weiblicher Studierender in den Studiengängen Bachelor-Computervisualistik (CV) (146 Studierende, davon 56 weibliche Studierende = 38,34 %) und Master-Data and Knowledge Engineering (DKE) (231 Studierende, davon 73 weibliche Studierende = 31,6 %). Der Studiengang CV scheint für Frauen attraktiver zu sein als die anderen grundständigen Studiengänge, einerseits durch den klaren Anwendungsbezug insbesondere zur Medizin und andererseits durch den Bezug zu Bildern und Medien allgemein. Der höhere Frauenanteil im Master DKE begründet sich aus dem höheren Frauenanteil in der Gruppe der internationalen Studierenden.

Im Jahre 2018 haben insgesamt 202 Studierende ihren Bachelor- oder ihren Masterabschluss gemacht. Davon waren 38 weibliche Absolventinnen (18,8 %).

6.2 IST-Stand 2022/23

An der FIN gibt es in den 14 Studiengängen (per 31.10.2022) insgesamt 1.577 immatrikulierte Studierende, davon 328 weibliche Studierende = 20,80 %.

Studiengang	Abschluss	Studierende																	
		insgesamt		davon im Fachsemester														darunter Internationale	
		i	w	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	>11	i	w	
Computervisualistik	D	2	0														2	0	0
	B	133	35	16	8	5	16	5	26	2	16	3	9	3	7	25	11	6	6
	B_dual	2	1	1					1									0	0
	M	9	3						1	1	3						4	0	0
	P	1	0												1			0	0
Data & Knowledge Engineering	M	182	65	17	7	11	14	7	6	3	51	25	21	11	5	11	177	65	
Digital Engineering	M	260	61	31	12	17	9	16	11	15	61	46	27	9	4	14	246	61	
Informatik	D	3	0														3	0	0
	B	388	50	66	12	16	55	8	55	11	43	8	40	6	20	60	87	26	
	B_dual	22	1	3					6		5		3		3	1		0	0
	B_AiA	1	0	1														1	0
	M	129	20	18	2	20	25	16	11	9	11	7	3	2	1	6	10	2	
	P	55	17	1	1	6	7	5	5	5	7	5	2	2	5	5	21	7	
Ingenieurinformatik	D	3	0														3	0	0
	B	95	12	14	1		18	2	16	3	19	6	7	1	2	7	13	0	
	B_dual	1	0												1			0	0
	M	26	4	3	1	6	2	3	1	2	3	2	1		2	1	5	1	
Visual Computing	M	6	2	3	2	1	2											1	1
Wirtschaftsinformatik	D	2	0														2	0	0
	B	192	39	22	5	7	17	10	28	7	30	15	18	5	17	16	61	19	
	B_dual	6	0					5		1								0	0
	M	51	18	9	5	8	4	3	9	5	3		2	2	1	5	10	8	
	P	8	0							2			1	1	1	2	2	0	
Summe		1.577	328	205	56	97	175	76	179	65	250	117	134	42	70	167	645	196	

Die FIN bemüht sich seit vielen Jahren, den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhöhen. Dazu gab es bisher eine Reihe von Aktivitäten:

- Zur Erreichung neuer Zielgruppen für die Studiengänge der FIN, wurde seit 2017 die neue FIN-Werbekampagne „Werde ArchitektIn digitaler Welten“ stärker ausgerichtet auf die vielfältigen beruflichen Einsatzfelder und Anwendungsgebiete als Informatikerin.
- Ziel der Fakultät ist schon seit längerem eine frühzeitige Gewinnung von jungen Frauen für ein Informatikstudium mittels Projekttagen, Science Camps, Herbstuni, Girls´Day u.v.a.m. Durch die Teilnahme weiblicher Studierender und Mitarbeiter*innen als Role-Model an Schülerveranstaltungen (Herbstuni etc.) soll gezeigt werden, dass ein Studium an der FIN für Frauen attraktiv und gut geeignet ist. Gleiches gilt für die Außendarstellung der Fakultät durch Professor*innen mit ihren interessanten Forschungsgebieten und ihrer Vernetzung und ihrem Engagement in internationalen Projekten, Gremien und Verbänden.
- An der OVGU finden seit vielen Jahren Veranstaltungen statt, um Schüler*innen für ein MINT-Studium zu begeistern. Die FIN beteiligt sich an all diesen Initiativen mit diversen Workshops zu Informatikthemen, teilweise mit spezifischen Angeboten für Mädchen. Unter dem Motto PRAXISNAH – PERSÖNLICH – INTERDISZIPLINÄR, können Schüler*innen Hörsaalluft schnuppern, einen Blick in Labore werfen und dort selbst praktisch und kreativ tätig werden sowie sich über das Studium und das Leben in der Fakultät informieren.

Herbstuni

In den Herbstferien kann man fünf erlebnisreiche Tage zu Gast an der Otto-von-Guericke-Universität sein. Schüler*innen ab Klasse 11 sind eingeladen, einen Blick hinter die Kulissen der MINT-Fakultäten zu werfen, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, zu experimentieren und Naturwissenschaft, Informatik und Technik hautnah zu erleben. Hieran ist die Fakultät für Informatik immer mit Angeboten und Teilnahme an der zentralen Info-Veranstaltung beteiligt.

CampusdateLIVE / Lange Nacht der Wissenschaft

Zum Tag der offenen Tür – gefolgt von der Langen Nacht der Wissenschaft – gibt es jede Menge Studieninformationen aus erster Hand und spannende Einblicke in die Forschungsgebiete an der FIN.

Roberta-Regiozentrum

Seit 20 Jahren werden an der FIN Robotikbaukästen erfolgreich eingesetzt, um mit diesen attraktiven Lehrmitteln Hands-on Grundlagen der Programmierung, Sensorik und Aktorik insbesondere an Mädchen und Frauen jeden Alters zu vermitteln. Hierzu erfolgt ein permanenter Austausch von didaktischen Erfahrungen im Roberta-Netzwerk sowie die Organisation von Events wie dem Regionalwettbewerb der FIRST LEGO League.

MINT-Praktika

Wer möchte, kann die Ferien nutzen, um die zukünftige Studienrichtung sowie die eigenen Stärken und Interessen tiefer auszuloten. 3 Wochen oder 2 Monate bearbeitet man unter Anleitung erfahrener Wissenschaftler*innen ein fachwissenschaftliches Thema an der Fakultät für Informatik. Das MINT-Praktikum I ab Klasse 11 geht über einen Zeitraum von drei Wochen in den Sommerferien. Das MINT-Praktikum II für Abiturient*innen hat einen zeitlichen Umfang von zwei Monaten nach Abschluss des Abiturs.

Technik-Sommercamp

Bei dem Angebot handelt es sich um Lernen an einem außerschulischen Lernort, so dass die Teilnehmer*innen eine ganze Schulwoche auf dem Universitätscampus verbringen dürfen. Die Unterbringung in Zelten bei schönem Wetter, bzw. bei schlechtem Wetter in einer Herberge, die Verpflegung und das Programm sind für die Teilnehmer*innen kostenfrei. In Workshops erfahren sie mehr über ihre Interessen und Stärken und erweitern ihre sozialen Kompetenzen. Zahlreiche kulturelle und sportliche Angebote fördern den Teamgeist und sorgen für den Spaß am Lernen.

Angebote der FIN zum jährlichen Zukunftstag (Girls' and Boys' Day)

Einmal im Jahr öffnet die Universität an diesem Tag Labore und Hörsäle und informiert über die vielfältigen Studien- und Berufswege. Die FIN beteiligt sich jährlich mit 2–3 Angeboten.

Aktuelles Projekt: „Zukunft: FEMININ quer durchs Land“

Frauen entdecken Mathematik, Informatik, Ingenieur- und Naturwissenschaften

Das Projekt FEMININ bietet Mädchen und jungen Frauen aus Sachsen-Anhalt viele attraktive und kostenlose Angebote zum Mitmachen, Erleben und Ausprobieren. Unterstützt durch das Projektteam und Role-Models gehen Mädchen und junge Frauen auf Entdeckungsreise in die Welt der MINT-Fächer, um ihre ganz eigenen Erfahrungen rund um das Thema Technik und Naturwissenschaften zu sammeln. In unterschiedlichen Veranstaltungsformaten können sie naturwissenschaftlichen Gesetzen auf den Grund gehen, Experimente durchführen, eigene Computerprogramme entwickeln und ihr Selbstbewusstsein stärken. Das Projekt FEMININ an der Hochschule Merseburg wird gemeinsam mit der OVGU durchgeführt und aus Mitteln des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt und aus dem Operationellen Programm des ESF unterstützt.

Vorkurse

Zur Vorbereitung auf das Studium bietet der Fachschaftsrat der FIN (farafin) zwei-wöchige Vorkurse in Mathematik und Programmierung an. So kann man schon vorab Kommilitonen

und den Campus kennenlernen sowie Hilfe bei der Planung des Stundenplans und der Studienorganisation erhalten.

Mentoringprogramme

Für Studienanfänger*innen bietet der farafin ein Mentoringprogramm an. Erfahrene Studierende aus höheren Semestern stehen ab Beginn der Einführungswoche bei Stundenplanerstellung, Prüfungsanmeldung oder Stress im Studium als wertvolle Ansprechpartner zur Seite. Und selbst wenn sie einmal nicht weiterwissen, können sie den richtigen Ansprechpartner nennen.

Abseits von diesen mehr oder weniger strukturierten Maßnahmen, engagieren sich auch einzelnen Mitarbeiter aktiv in der Informatikausbildung im Schulbereich, z.B. durch AGs, Gruppenleitung oder Workshops. Dieses Engagement kann und sollte sichtbarer werden und ggfs. auch Würdigung erfahren, auch als Ansporn für andere Mitarbeiter.

7 Statusgruppenübergreifende gendersensible Themenbereichen

Die Situation zur Gleichstellung in den Statusgruppen Professoren*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, nichtwissenschaftliches Personal und Studierende wurde in den Kapiteln 3.1 bis 3.4 bereits beschrieben. Nachfolgend noch einige Aspekte, welche auf alle Statusgruppen zutrifft.

7.1 Familienfreundlichkeit/ Vereinbarkeit/ Telearbeit

Darstellung der Ist-Situation

An der FIN gibt es viele Möglichkeiten für die Ausübung familiärer Freiräume auf individueller Basis. Durch die Nutzung von Laptops, Telearbeit und flexibler Arbeitszeiten – auch der Gleitzeitregelung für das nichtwissenschaftliche Personal – ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut machbar. Trotzdem ist das Nebeneinander einer wissenschaftlichen Karriere und Kindern nicht immer leicht, insbesondere, wenn beide Partner in ähnlichen Positionen tätig sind. Auftretende Probleme entstehen vor allem durch befristete Arbeitsverträge und damit verbundenen Begrenzungen von Qualifizierungszeiträumen, Konflikte von Lehrverpflichtungen mit Betreuungszeiten oder Krankheitszeiten von Kindern oder zu betreuenden Familienmitglieder. Letzteres kann auch bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen wie Konferenzen, Workshops oder Projekttreffen zu nicht leicht zu lösenden Problemsituationen führen.

Die FIN in allen ihren Statusgruppen wirkt aktiv an der Umsetzung von universitätsweiten und fakultätsspezifischen Maßnahmen mit, welche Studierenden mit familiären Verpflichtungen die Vereinbarkeit mit dem Studium erleichtern sollen. Der angestrebte Nachteilsausgleich zielt vor allem darauf ab, Studierenden alternative Wege der Leistungserbringung zu eröffnen und einen flexibleren zeitlichen Rahmen für sowohl einzelne Studienleistung als auch den gesamten Studienablauf zu schaffen.

Aktuell bestehen für alle Statusgruppen an der FIN folgende konkrete Bedingungen:

- Spezielle Betreuungslösungen vom Campuskinderzimmer bei Terminkonflikten außerhalb von Betreuungszeiten
- Erleichterung im Studien- und Arbeitsalltag durch Wickeltische, Eltern-Kind-Arbeitszimmer sowie ausleihbare Spielzeugkisten
- Schaffung einer familienfreundlichen Kultur durch Feste und Veranstaltungen, z.B. OVGU-Familienfest, FIN-Familienfest, Familienbrunch etc.
- Familienbeauftragter (Vermittlung von Angeboten und Unterstützung bei konkreten Problemsituationen in Einzelgesprächen, Verbreitung von Informationen über bestehende Angebote, Einbeziehung in Berufungsverfahren)

Spezielle Maßnahmen gibt es für Mitarbeiter*innen mit familiären Verpflichtungen:

- Möglichkeiten der Gleitzeit und Heimarbeit und deren unbürokratische Umsetzung
- Abschlussstipendien für Promovierende
- Berücksichtigung der familiären Situation bei der Vergabe regulärer Stipendien
- Flexible Vertretungen und Tausch von Lehrverpflichtungen innerhalb der Arbeitsgruppen

7.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

Darstellung der Ist-Situation

Verfehlungen in diesem Bereich sind in der OVGU für alle Statusgruppen durch entsprechende Satzungen und Rahmendienstvereinbarungen strikt geregelt. Diese Regelungen sind die Grundlage des Handelns der FIN. Insbesondere den Führungskräften obliegt die Umsetzung bzw. Einhaltung der entsprechenden Vereinbarungen¹¹. Hierbei stehen sie vor großen Anforderungen und benötigen sowohl fachliche als auch persönliche Unterstützung, um in diesem sensiblen Umfeld adäquat handeln zu können. Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit sind die GBA als unterstützende Ansprechpartner*innen bei Problemen sexueller Belästigung und Gewalt an der Seite der Führungskräfte. Sie begleiten den Prozess beratend und stellen darüber hinaus in besonderen Fällen Kontakte zu einschlägigen Anlaufstellen zur Verfügung, wie z.B. psychosoziale Studienberatung.

Ziele und konkrete Maßnahmen

Der Fachschaftratsrat der Fakultät hat ein Awareness-Referat eingerichtet. Hier finden Studierende mit entsprechenden Problemen zusätzlich auch einen Ansprechpartner auf studentischer Ebene. Die FIN wird die Spielräume der Verordnungen im Hinblick auf Art und Umfang der Sanktionen bei bewiesenen Problemverhalten nutzen. Die FIN wird ihre Führungskräfte bei der Umsetzung mit entsprechenden Informationen und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen.

¹¹ Vgl. [Rahmendienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung](#) vom 23. April 2015. Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt und Dienstvereinbarung zur Konfliktberatung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing und sexueller Belästigung an der OVGU vom 25.06.2015. (<https://mw.sachsen-anhalt.de/index.php?id=32974>)

8 Umsetzung des Konzepts

Fakultätsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen werden mit diesem vorliegenden Konzept weiterentwickelt. Parallel dazu wird an der OVGU ein zentrales Diversitätsmonitoring eingeführt, damit die Konzepte zwischen den Fakultäten vergleichbar sind und evaluiert werden können.

8.1 Ziele und konkrete Maßnahmen

Die entwickelten Maßnahmen für die einzelnen Statusgruppen werden extra in einem Maßnahmenplan zusammengefasst. Dieser Plan enthält alle Angaben für die Umsetzung im Sinne des SMART¹²-Prinzips. Pro Maßnahme werden Indikatoren bestimmt, anhand derer man feststellen kann, ob die definierten Ziele der Maßnahmen erreicht wurden. Der Maßnahmenplan legt Verantwortlichkeiten fest und definiert Zeitabläufe bis zur Umsetzung. Das Monitoring der Maßnahmen erfolgt zentral. Eine Überarbeitung des Konzepts erfolgt auf Basis der zentralen und dezentralen Evaluierung alle zwei Jahre durch das Dekanat in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten. Die Ergebnisse werden im Fakultätsrat vorgestellt und diskutiert.

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

8.2 Finanzierung

Es ist Aufgabe der Fakultät für die in diesem Konzept entwickelten Maßnahmen im Haushalt ausreichend Mittel zur Verfügung zu stellen. Für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, des/r Familienbeauftragten und des/r Schwerbehindertenbeauftragten stehen jederzeit im Dekanat finanzielle Mittel zur Verfügung (z.B. Dienstreisen oder Ausstattung). Darüber hinaus werden Möglichkeiten eruiert, um Mittel für gesonderte Fördermaßnahmen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fachkulturbezogen zu generieren. Ziel ist es, Gendermittel (aus Haushalt, Forschungsanträgen etc.) noch wirkungsvoller einzusetzen und strategisch und fakultätsübergreifend für Maßnahmen einzusetzen, die nachhaltige Änderungen in Sicht- und Handlungsweisen bewirken. Insbesondere Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und damit der Kompetenzaufbau fallen unter dieses Ziel.

8.3 Forschungsanträge

Bei der Einwerbung von Fördergeldern ist es zunehmend gängige Praxis, dass von den Projektantragstellenden Angaben zur Gleichstellung formuliert werden müssen (z. B. DFG-Förderung). Hierbei erhalten sie Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Die FIN wird verstärkt darauf achten, dass die vom Projektträger zur Verfügung gestellten Mittel im Sinne der Maßnahmen dieses Konzeptes genutzt werden. Die finale Verantwortung für diesen Prozess liegt bei den einwerbenden Führungskräften.

¹² S M A R T = Specific Measurable Achievable Reasonable Time Bound (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert).