



OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG

NAT

FAKULTÄT FÜR
NATURWISSENSCHAFTEN

Gleichstellungsplan der Fakultät für Naturwissenschaften



Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Aktuelle Situation in der Fakultät für Naturwissenschaften	4
2.1. Organisationsstruktur der Fakultät - akademische Selbstverwaltung, Gremien, Kommissionen, Beauftragte	4
2.2. Verantwortung von Führungskräften.....	8
2.3 Analyse der Statusgruppen	9
2.3.1 Statusgruppe der Professor*innen.....	9
2.3.2 Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	10
2.3.3 Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals.....	14
2.3.4 Statusgruppe der Studierenden	17
2.4 Chancengleichheit in weiteren Themenbereichen über alle Statusgruppen hinweg	19
2.4.1 Familienfreundlichkeit/ Arbeitszeitregelung/ Mobiles Arbeiten	19
2.4.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung	20
2.4.3 Entwicklung von Forschung und Lehre - Einbeziehung von Erkenntnissen der Genderforschung.....	20
3. Maßnahmenplan	20



1. Einleitung

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf dem erstmalig 2021 erstellten dezentralen Gleichstellungskonzept der Fakultät für Naturwissenschaften, in dem fakultätsbezogene Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt wurden. Die Maßnahmen für die einzelnen Statusgruppen werden folgend in einem Maßnahmenplan zusammengefasst und konkretisiert. Die Fakultät für Naturwissenschaften verfolgt die Ziele die im Allgemeinen Gleichstellungskonzept der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) durch Senatsbeschluss verankert sind. Die hier aufgeführten Maßnahmen orientieren sich an den Rahmenzielen und Unterkategorien des Allgemeinen Gleichstellungskonzepts der OVGU.

Alle Mitglieder der Fakultät für Naturwissenschaften sind aufgefordert, sich aktiv an der Umsetzung des Gleichstellungsplans zu beteiligen.

Die Fakultät prüft die Möglichkeiten Mittel aus dem Haushalt für die in diesem Konzept entwickelten Maßnahmen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus wird nach Möglichkeiten gesucht, um Mittel für gesonderte Fördermaßnahmen zu generieren. So wird bei der Beantragung von Forschungsprojekten zunehmend gefordert, Aspekte der Gleichstellung einzubeziehen. Kosten für Gleichstellungsmaßnahmen können direkt eingeplant und abgerechnet werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Konzepts liegt bei der Fakultätsleitung. Die Fakultät für Naturwissenschaften behält ihre Gleichstellungsaktivitäten im Blick und hinterfragt die Umsetzung der Maßnahmen regelmäßig.

Die Ergebnisse der Umsetzung werden im Fakultätsrat vorgestellt und diskutiert.



2. Aktuelle Situation in der Fakultät für Naturwissenschaften

Im Folgenden wird die Struktur der FNW und der Anteil von Frauen und Männern in den Gremien, Kommissionen und Ausschüssen sowie unter den Beauftragten beschrieben. Es erfolgt eine Analyse der Situation unter dem Blickwinkel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an fakultätsinternen Prozessen.

2.1. Organisationsstruktur der Fakultät – akademische Selbstverwaltung, Gremien, Kommissionen, Beauftragte

Die Fakultät für Naturwissenschaften untergliedert sich in drei Institute, das Institut für Psychologie, das Institut für Physik und das Institut für Biologie. Damit treffen drei unterschiedliche wissenschaftliche Fachrichtungen mit unterschiedlichen Fächerkulturen und unterschiedlichen Ausgangsbedingungen hinsichtlich gleichstellungspolitischer Aspekte zusammen.

Fakultätsrat

Der Fakultätsrat ist das gewählte kollegiale Beschlussorgan der Fakultät. Der Dekan/die Dekanin ist Vorsitzender/Vorsitzende des Fakultätsrates und vertritt die Fakultät. Der Fakultätsrat entscheidet in allen Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit des Dekans/der Dekanin gegeben ist.

Dem gewählten Fakultätsrat gehören insgesamt 14 Personen an. Derzeit setzt sich der Fakultätsrat der Naturwissenschaften wie folgt zusammen¹:

- acht Vertreter*innen aus der Statusgruppe der Professor*innen, (7 Professoren, eine Professorin)
- zwei Vertreter*innen aus der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (ein Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin)
- zwei Vertreter*innen aus der Statusgruppe der Studierenden der Fakultät (kein Student und zwei Studentinnen)
- ein Vertreter/eine Vertreterin aus der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (ein Mitarbeiter)
- die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät (eine Mitarbeiterin).

¹ Stand 02.02.2023



Damit liegt der Anteil weiblicher Personen im Fakultätsrat bei rund 36 Prozent.
Die Organisationsstruktur der FNW ist in Abbildung 1 dargestellt.

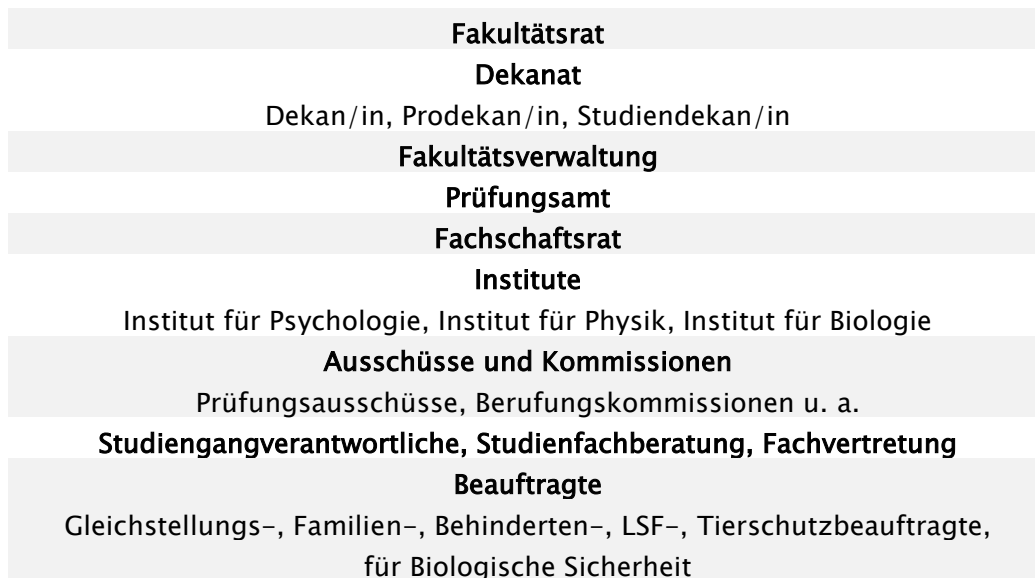


Abb. 1 Organisationsstruktur

Dekanat

Der Dekan/die Dekanin, der Prodekan/die Prodekanin und der Studiendekan/die Studien-
dekanin bilden das Dekanat. Zurzeit sind alle drei Positionen mit Professoren besetzt.

Vertretung der FNW im Senat

Im Senat der Otto-von-Guericke-Universität ist jede Fakultät durch eine Hochschullehrerin
bzw. einen Hochschullehrer als gewähltes stimmberechtigtes Mitglied vertreten. Diese Po-
sition nimmt derzeit eine Professorin für die Fakultät für Naturwissenschaften (FNW) ein.
Eine weitere Professorin der FNW ist als fakultätsübergreifendes Mitglied im Senat vertre-
ten. Zusätzlich vertritt ein wissenschaftlicher Mitarbeiter aus der FNW seine Statusgruppe,
ebenfalls als gewähltes stimmberechtigtes Mitglied. Als beratendes Mitglied fungiert der
Dekan der Fakultät.

Fakultätsverwaltung

In der Fakultätsverwaltung, im Prüfungsamt und in den zentralen Bereichen (Werkstatt,
Vorlesungsvorbereitung) sind insgesamt 16 Personen beschäftigt. Das sind acht weibliche
und acht männliche Beschäftigte.



Fachschaftsrat

Der Fachschaftrat ist ein Organ der Studierendenschaft. Er vertritt die Interessen der Studierenden der FNW. Er besteht derzeit aus sechs Studierenden, drei männlichen und drei weiblichen Studierenden. Zusätzlich gibt es eine Vertretung, die aus einem männlichen und einer weiblichen Studierenden besteht.

Institute

Die drei Institute der FNW besitzen jeweils eine Institutsleitung. Zurzeit hat in allen drei Instituten ein Professor den Vorsitz inne.

Ausschüsse und Kommissionen

In der FNW gibt es vier Prüfungsausschüsse, den Prüfungsausschuss für Psychologie, für Physik, für Molekulare Biosysteme und für Integrative Neuroscience. Die Prüfungsausschüsse setzen sich wie folgt zusammen:

Prüfungsausschuss Psychologie: fünf Professoren, eine Professorin, zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, einer Studentin und einem Studenten

Prüfungsausschuss Physik: fünf Professoren, drei wissenschaftliche Mitarbeiter, eine Studentin und zwei Studenten

Prüfungsausschuss Molekulare Biosysteme: vier Professoren, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, ein Student

Prüfungsausschuss Integrative Neuroscience: vier Professoren, zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, eine Studentin

Zur Vorbereitung von Beschlüssen und zur Durchführung verschiedener Verfahren kann der Fakultätsrat Kommissionen, wie z. B. Berufungskommissionen und Promotionskommissionen, bilden. Die Kommissionen werden entsprechend vorhandener Gesetze, Verordnungen bzw. Richtlinien zusammengestellt und vom Fakultätsrat bestätigt.

Für die Berufungskommissionen regeln das Hochschulgesetz und die Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der OVGU die Zusammensetzung der Kommissionen. In den Berufungskommissionen müssen mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder Frauen, eine davon Professorin sein. Sollte dies nicht möglich sein und keine geeigneten weiblichen Kommissionsmitglieder gewonnen werden können, ist der Berufsakte eine entsprechende Begründung hinzuzufügen. In den vergangenen Jahren ist es in der Fakultät in jedem Fall gelungen, eine ausreichende Anzahl weiblicher Kommissionsmitglieder zu gewinnen.

Für die Zusammensetzung der Promotions- und Habilitationskommissionen enthalten die jeweiligen Ordnungen keine Vorgaben. Auch hier versucht die Fakultät eine gleichermaßen



gute Teilhabe von Frauen und Männern zu gewährleisten. Der Erfolg ist stark vom betroffenen Fachgebiet abhängig d. h. dem Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal. In der Regel gelingt es auch hier, Frauen und Männer gleichermaßen als Mitglieder der Kommissionen zu gewinnen.

Studiengangverantwortliche, Studienfachvertretung, Studienfachberatung

In der FNW gibt es fünf Studiengangverantwortliche. Das sind derzeit vier männliche und eine weibliche Verantwortliche. Die Fachvertretung für das Fach Physik im Lehramt ist männlich besetzt.

In der FNW gibt es zusätzlich zwei Studienfachberater und eine Studienfachberaterin.

Beauftragte

Neben der Gleichstellungsbeauftragten und zwei Vertreterinnen gibt es in der FNW eine Familien-/Behindertenbeauftragte, einen LSF-Beauftragten und einen Tierschutzbeauftragten sowie einen Beauftragten für Biologische Sicherheit. (Die Familienbeauftragte der FNW hat gleichzeitig das Amt der Behindertenbeauftragten inne.) Damit ist sind zwei Fünftel dieser Positionen mit Frauen besetzt.

Bei der Betrachtung der Zusammensetzung der Gremien, Ausschüsse und der weiteren Organe und Positionen, über die eine Mitwirkung bei den Entscheidungsprozessen in der Fakultät erfolgen kann, fällt auf, dass im Fakultätsrat, im Dekanat, in den Institutsleitungen, den Studiengangleitungen, den Fachvertretungen und auch in den Prüfungsausschüssen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere auf professoraler Ebene vorliegt.

Es ist festzustellen, dass im Fakultätsrat nur eine Professorin der Fakultät vertreten ist. Das Dekanat (Dekan, Prodekan, Studiendekan) und die Institutsleitungen sind ausschließlich männlich besetzt.

In diesem Zusammenhang muss der derzeitige Frauenanteil in der Statusgruppe der Professor*innen betrachtet werden. Von den 22 besetzten Professuren der FNW werden nur vier Professuren von Frauen eingenommen. Dabei verteilen sich zwei weiblich besetzten Professuren auf das Institut für Biologie, eine auf das Institut für Psychologie und im Institut für Physik ist eine Stelle mit einer Junior-Professorin besetzt.²

Der geringe Frauenanteil in der Professor*innenschaft wirkt sich ebenfalls auf die Mitgliedschaft in den Prüfungsausschüssen und auf die Studiengangleitungen bzw. Fachvertretung aus. Zusätzlich sind in den Prüfungsausschüssen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Studierende unterrepräsentiert.

² Stand 23.02.2023, ohne Vertretungsprofessuren



2.2. Verantwortung von Führungskräften

Um Chancengerechtigkeit in den Bereichen Forschung, Lehre, Verwaltung und Service über alle Statusgruppen hinweg umzusetzen, wurden im Rahmen der Erstellung des vorherigen Gleichstellungskonzepts konkrete Maßnahmen entwickelt.

Die Führungskräfte³ in allen Bereichen der Fakultät stehen in der Verpflichtung, sich aktiv mit dem Thema Gleichstellung auseinanderzusetzen und die entwickelten Maßnahmen umzusetzen. Sie nehmen in diesem Prozess eine Vorbildfunktion ein.

Die Einbindung einer modernen Gleichstellungspolitik erfordert eine zielgerichtete und konstruktive Mitarbeiter*innenführung. Wie alle Organisationsveränderungen verlangt diese Aufgabe in der Führung Gestaltungswillen und Entscheidungskompetenz sowie ein klares Rollenverständnis.

Für die Führungskräfte bedeutet dies konkret:

- sich stets ihrer Vorbildfunktion bewusst zu sein,
- verbale und körperliche Entgleisungen konsequent anzusprechen und zu sanktionieren,
- Mitarbeiter*innen anzuleiten, in allen Arbeitsprozessen Genderaspekte zu beachten und z. B.
 - o eine ausgewogene Arbeitsgruppenszusammensetzung hinsichtlich der Geschlechter anzustreben,
 - o Zeiten von Veranstaltungen jeglicher Art soweit möglich familiengerecht zu gestalten, d.h. auf die Belange von Menschen mit Familienverantwortung auszurichten (Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten usw.),
 - o gendersensible Sprache in allen Schriftstücken zu verwenden,
- sich über Regeln der Universität aktiv zu informieren, diese zu beachten und die zur Verfügung stehenden Personalinstrumente zu nutzen,
- sich aktiv weiterzubilden (die Angebote der Universität proaktiv zu nutzen),
- Bereitschaft zur individuellen Lösungsfindung zu zeigen,
- in Recruiting Prozessen darauf hinzuwirken, dass aktiv Vertreterinnen bzw. Vertreter der jeweils unterrepräsentierten Gruppe angesprochen und entsprechende Netzwerke genutzt werden.

³ Führungskräfte: Professor*innen und Angestellte mit Personalverantwortung



2.3 Analyse der Statusgruppen

Zur Umsetzung der im zentralen Gleichstellungskonzept der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg genannten allgemeinen Zielstellungen bedarf es einer Analyse der derzeitigen Situation in der Fakultät mit anschließender Ableitung entsprechender Maßnahmen.

Zu diesem Zweck wird in diesem Kapitel ein Überblick über die Situation in den einzelnen Statusgruppen gegeben. Unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells werden statusgruppenspezifische Ziele formuliert und Maßnahmen zur Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit in den einzelnen Bereichen erarbeitet, die im Punkt 3 Maßnahmenplan aufgeführt sind. Zusätzlich erfolgt eine Betrachtung von statusgruppenübergreifenden gendersensiblen Themenbereichen. Auch für diese Themenbereiche werden Ziele und Maßnahmen abgeleitet.

2.3.1 Statusgruppe der Professor*innen

In der Fakultät für Naturwissenschaften sind zurzeit 22 Professuren besetzt. Es gibt vier Professorinnen und 18 Professoren. Damit liegt der Frauenanteil in der Professor*innenschaft bei 18,2 %.⁴

Die vier Professorinnen verteilen sich auf die drei Institute wie folgt:

- Institut für Biologie: zwei von insgesamt acht Professuren
- Institut für Psychologie: eine von insgesamt fünf Professuren
- Institut für Physik: eine von insgesamt acht Professuren.

Zusätzlich gibt es eine befristete männlich besetzte Vertretungsprofessur im Institut für Physik.

Derzeit laufen Berufungsverfahren für zwei Professuren (je eine im Institut für Physik und im Institut für Psychologie).

Der Frauenanteil von 18,2 % in der Professor*innenschaft der FNW ist deutlich geringer als der durchschnittliche Frauenanteil von 25,6 % bei den Professor*innen an deutschen Hochschulen.⁵

⁴ Stand 23.02.2023 ohne Vertretungsprofessuren

⁵ Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.328



Aufgrund der drei sehr unterschiedlichen Fächer, auf die sich die Professuren in der FNW verteilen, sollte der Professorinnenanteil fächerspezifisch betrachtet werden. Für die drei Institute ergeben sich folgende Professorinnenanteile:

- Institut für Psychologie: 20,0 %
- Institut für Biologie: 25,0 %
- Institut für Physik: 12,5 %.⁶

Laut statistischem Bundesamt liegt der durchschnittliche Frauenanteil unter den Professor*innen an deutschen Hochschulen in der Fächergruppe/dem Lehr- und Forschungsbereich Psychologie bei 43,2 %, in der Fächergruppe Biologie bei 27,0 % und in der Gruppe Physik/Astronomie bei 12,7 %.⁷

Während der Frauenanteil im Institut für Biologie und im Institut für Physik in etwa dem durchschnittlichen Wert entspricht, liegt der Professorinnenanteil in den Instituten für Psychologie deutlich unter dem Durchschnittswert.

Betrachtet man den Frauenanteil in der Professor*innenschaft im Rahmen des Kaskadenmodells und bezieht sich auf den Frauenanteil in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den einzelnen Instituten der FNW, müsste im Institut für Psychologie ein Professorinnenanteil von 65 %, im Institut für Biologie ein Anteil von 45 % und im Institut für Physik ein Anteil von 22 % angestrebt werden (Frauenanteil in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, siehe nächstes Kapitel).

Diese Zielquoten könnten kurzfristig nur im Institut für Physik erreicht werden. Im Fall, dass die derzeit laufenden Berufungsverfahren in der Physik (Ruf ging bereits an eine Frau) und in der Psychologie zu einer Besetzung jeweils mit einer Professorin führen, würde der Professorinnenanteil im Institut für Physik auf 22,2 % steigen, im Institut für Psychologie ergäbe sich ein Frauenanteil im professoralen Bereich von 33,3%.

Spätestens nach Ablauf von vier Jahren stehen in der Fakultät weitere Neubesetzungen an. Somit besteht zumindest längerfristig die Möglichkeit, den Anteil weiblicher Professuren zu erhöhen.

2.3.2 Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

In der Fakultät für Naturwissenschaften sind insgesamt 105 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt. Davon werden 58 Personen (22 Frauen/36 Männer) über Haushaltsmittel und 47 Personen (22 Frauen/25 Männer) über Drittmittel finanziert.⁸

⁶ Stand 23.02.2023, ohne Vertretungsprofessuren

⁷ Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.324

⁸ Stand 31.12.2019



Der Anteil weiblicher Personen an der Gesamtzahl der wissenschaftliche Mitarbeiter*innen liegt bei 41,9 %.

Damit ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe deutlich höher als in der Statusgruppe der Professor*innen. Er liegt im Bereich des durchschnittlichen Frauenanteils der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen über alle Fachbereiche an bundesdeutschen Hochschulen. Dieser lag im Jahr 2019 bei 43,1 %.⁹

Tabelle 1 gibt Auskunft über die Verteilung des haushalts- und drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals auf die drei Institute und zeigt die jeweiligen Frauenanteile. Es ist festzustellen, dass sich die Situation in den drei Instituten deutlich unterscheidet. Während in der Gruppe des haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Personals in den Instituten für Psychologie und Biologie der Frauenanteil bei mindestens 50 % liegt, sind im Institut für Physik nur 8,3 % der haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Frauen.

	Haushaltsfinanziertes wissenschaftliches Personal			Drittmittelfinanziertes wissenschaftliches Personal		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Institut für Psychologie	22	14	63,6	15	10	66,7
Institut für Biologie	12	6	50,0	10	4	40,0
Institut für Physik	24	2	8,3	22	8	36,4
Summe	58	22	37,9	47	22	46,8

Tabelle1: Frauenanteil am haushalts-/drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal¹⁰

In der Gruppe des drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil in den Instituten für Psychologie und Biologie ähnlich dem des haushaltsfinanzierten Personals. In der Biologie sind die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen.

Im Institut für Physik ist bzgl. dieser Personengruppe ein Frauenanteil von 36,4 % zu verzeichnen. Gemittelt über das haushalts- und das drittmittelfinanzierte Personal ergibt sich

⁹ Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an deutschen Hochschulen 2019, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=4&levelid=1601550568575&levelid=1601550544680&step=3#abreadcrumb>, (19.11.2020)

¹⁰ Stand 31.12.2019



ein Frauenanteil von 21,7 %. Für das Institut für Psychologie ergibt sich ein gemittelter Wert von 64,7 % und für das Institut für Biologie von 45,5 %.

In den Instituten für Psychologie und Biologie ist der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ähnlich dem deutschlandweit für diese Statusgruppe ermittelten Wert, der für das Jahr 2019 in der Fächergruppe Psychologie bei 60,8 % und in der Fächergruppe Biologie bei 48,0 % lag.

Für die Fächergruppe Physik/Astronomie wurde deutschlandweit ein Frauenanteil von 18,6 % ermittelt.¹¹ Hiervon weicht der Frauenanteil in den beiden Untergruppen haushalts- und drittmittelfinanziertes Personal deutlich ab. In der ersten Gruppe besteht eine deutliche Unterrepräsentanz. In der zweiten Gruppe wird ein überdurchschnittlich hoher Wert erzielt.

Bei Anwendung des Kaskadenmodells können für die Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals die Zahlen der Absolvent*innen in den entsprechenden Studiengängen und die abgeschlossenen Promotionen in den betreffenden Fächern betrachtet werden.

	abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 2017–2019		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Psychologie	15	9	60,0
Biologie/Biochemie	68	41	60,3
Physik	18	4	22,2
Summe	101	54	53,5

Tabelle 2: Abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät summiert über die Jahre 2017 bis 2019, Frauenanteil und Verteilung auf die Fächer

Tabelle 2 zeigt die insgesamt in den Jahren 2017 bis 2019 an der FNW abgeschlossenen Promotionen, aufgeschlüsselt auf die betreffenden Fächer.

Insgesamt (summiert über die Jahre 2017 bis 2019 und über alle drei Fächergruppen) waren 53,3 % der Promovierten weiblich. Mehr als 2/3 der Promotionen entfallen auf die Fä-

¹¹ Statistisches Bundesamt (Destatis), Hauptberufliches wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen 2019, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=4&levelid=1601550568575&levelid=1601550544680&step=3#abreadcrumb>, (19.11.2020)



cherkombination Biologie/Biochemie. Im Vergleich der Fächer untereinander ist der Frauenanteil in den Fächern Psychologie und Biologie/Biochemie fast drei Mal so groß wie im Fach Physik.

Ein Vergleich des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals der einzelnen Institute mit dem Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen in den entsprechenden Fächern zeigt, dass im Institut für Psychologie der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal größer ist, als bei den in diesem Fach abgeschlossenen Promotionen. Im Institut für Physik entspricht der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit 21,7 % dem Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen. In diesen gemittelten Wert gehen, wie oben bereits beschrieben, der sehr geringe Frauenanteil beim haushaltsfinanzierten Personal und der überproportional hohe Anteil beim drittmittelfinanzierten Personal ein. Für das Institut für Biologie wäre nach dem Kaskadenmodell ein höherer Frauenanteil in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen anzustreben.

Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein großer Teil der Promovierten der Fächergruppe Biologie/Biochemie in anderen Instituten der OVGU sowie externen Forschungseinrichtungen wie z.B. dem Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), beschäftigt ist.

	Masterabschlüsse der Jahre 2017–2019		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Master Psychologie	159	124	78,0
Master Biologische Fächer*	46	30	65,2
Master Physik	14	3	21,4
Summe	219	157	71,7

Tabelle 3: Masterabschlüsse in den Studiengängen Psychologie, Physik und in den biologischen Studiengängen der Jahre 2017 bis 2019 (Summe)

* unter Biologische Fächer sind die Studiengänge Master Molekulare Biosysteme und Master integrative Neuroscience zusammengeführt

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Masterabschlüsse der Jahre 2017 bis 2019 in den von der Fakultät verantworteten Masterstudiengängen (Master Psychologie, Master Physik, Master Integrative Neuroscience, Master Molekulare Biosysteme). Die Abschlüsse in den



Studiengängen Master Integrative Neuroscience und Master Molekulare Biosysteme wurden hierbei zusammengefasst.

In den drei Jahren waren mehr als 71,7 % der Masterabsolvent*innen weiblich. Die meisten Absolvent*innen erlangten einen Abschluss im Fach Psychologie. Am zweithäufigsten wurden Abschlüsse in den biologischen Fächern gemacht. Somit bestimmen die in diesen Fächern bestehenden hohen Frauenanteile wesentlich den Gesamtfrauenanteil.

Bei den Masterabschlüssen im Fach Physik ist wie bei den abgeschlossenen Promotionen in diesem Fach der kleinste Frauenanteil zu beobachten. Er ist mit 21,4 % annähernd gleich dem Anteil bei den Promotionen.

Aus der Betrachtung der Masterabschlüsse ergeben sich für das wissenschaftliche Personal im Institut für Physik keine neuen Schlussfolgerungen bzw. Zielsetzungen.

In den anderen beiden Fachrichtungen ist der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen größer als der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal. Nach dem Kaskadenmodell wäre somit im Institut für Psychologie und im Institut für Biologie eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben über die bereits erreichten 64,7 bzw. 45,5 % hinaus.

2.3.3 Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals

In der Fakultät für Naturwissenschaften sind 53 nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt. Davon werden 49 Personen über Haushaltsmittel und 4 Personen über Drittmittel finanziert. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 73,6 %. Das sind 39 Frauen (36 aus dem Haushalt und 3 aus Drittmitteln finanziert).¹²

Somit sind in dieser Statusgruppe, zu der die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den einzelnen Fachabteilungen („technische Mitarbeiter*innen“), die Sekretär*innen, das Personal der Fakultätsverwaltung (inkl. Vorlesungsvorbereitung Physik) sowie die Mitarbeiter*innen der zentralen feinmechanischen Werkstatt gehören, Frauen deutlich überrepräsentiert.

Ein ähnlich hoher Frauenanteil (70.6 %) wird für diese Statusgruppe gemittelt über alle Fächergruppen an deutschen Hochschulen beobachtet.¹³

Bei der differenzierten Betrachtung der einzelnen, zu dieser Statusgruppe gehörenden Personengruppen zeigt sich, dass der Frauenanteil in diesen Untergruppen unterschiedlich groß ist.

¹² Stand 31.12.2019

¹³ Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.341



In Tabelle 4 sind die Frauenanteile für drei Untergruppen des nichtwissenschaftlichen Personals dargestellt.

	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Verwaltungspersonal (Fakultätsverwaltung und Sekretariate)	22	20	90,9
Technisches Personal (technische Mitarbeiter*innen der Fachabteilungen)	24	18	75,0
Vorlesungsvorbereitung und Feinme- chanische Werkstatt	7	1	14,3
Summe	53	39	73,6

Tabelle 4: Anzahl der Mitarbeiter*innen und Frauenanteil in den Untergruppen des nichtwissenschaftlichen Personals der FNW, Stand Dezember 2019

In der Untergruppe des Verwaltungspersonals, zu der die Mitarbeiter*innen der Fakultätsverwaltung und der Sekretariate gehören, sind Frauen überproportional stark mit 90,9 % vertreten.

Zum technischen Personal gehören die technischen Mitarbeiter*innen der Fachabteilungen der drei Institute Biologie, Physik und Psychologie. Hier beträgt der Frauenanteil insgesamt 75,0 %. Innerhalb dieser Personengruppe gibt es unterschiedliche Frauen-/Männeranteile in den einzelnen Instituten. Besonders hervorzuheben ist, dass von den insgesamt 6 männlichen Personen in dieser Untergruppe allein 5 Personen im Institut für Physik beschäftigt sind. Daraus ergibt sich hier ein Frauenanteil von 54,5 % beim technischen Personal. Im Institut für Biologie beträgt der Frauenanteil 91,7 % und im Institut für Psychologie 100 %.

Einzig in der Untergruppe, die die Beschäftigten der Vorlesungsvorbereitung und der Feinmechanischen Werkstatt umfasst, sind Frauen unterrepräsentiert und nur zu einem Prozentsatz von 14,3 % vertreten.

Ein Vergleich mit Daten anderer Hochschulen ist nicht ohne weiteres möglich. Die erhobenen Daten werden häufig bezogen auf bestimmte Fächer/Fächergruppen ausgewiesen.

Tabelle 5 zeigt ausgewählte Daten des statistischen Bundesamts für das Jahr 2019 für die Fächer/Lehr- und Forschungsbereiche Biologie, Physik/Astronomie und Psychologie.

Danach lag im Jahr 2019 der Frauenanteil der im Verwaltungsbereich beschäftigten Personen in den drei Fächern/Lehr- und Forschungsbereichen zwischen 84,1 % und 91,8 %. Damit ist die Situation in allen drei Fächern ähnlich. Der Frauenanteil ist ähnlich hoch wie der insgesamt für das Verwaltungspersonal der FNW ermittelte Wert.



Beim technischen Personal sind deutliche fächerabhängige Unterschiede zu erkennen. Der Frauenanteil variiert zwischen 20,5 % in der Physik und 72,5 % in der Biologie. Im Forschungsbereich Psychologie liegt er dazwischen, bei 45,1 %.

In allen drei Fächern der FNW sind anteilig deutlich mehr technische Mitarbeiter*innenstellen durch Frauen besetzt, als das durchschnittlich an deutschen Hochschulen in diesen Fächern der Fall ist.

Fächergruppe bzw. Lehr- und For- schungsbereich	Verwaltungspersonal			Technisches Personal		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Biologie	1254	1121	89,4	3143	2280	72,5
Physik/Astronomie	1207	1015	84,1	1844	369	20,5
Psychologie	696	639	91,8	182	82	45,1

Tabelle 5: Ausgewählte Daten für das Verwaltungspersonal und das technische und sonstige Personal an deutschen Hochschulen nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit im Jahr 2019, insbesondere für das hauptberufliche Verwaltungspersonal und das technische Personal¹⁴

Für das nichtwissenschaftliche Personal der Fakultät kann festgestellt werden, dass in den Untergruppen *Verwaltungspersonal* und *Technisches Personal der Fachabteilungen* Männer unterrepräsentiert und in der Untergruppe *Personal der Vorlesungsvorbereitung und der Feinmechanischen Werkstatt* Frauen unterrepräsentiert sind.

Da es sich in der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals mit Ausnahme der 4 drittmittelfinanzierten Stellen um haushaltsfinanzierte, dauerhaft besetzte Stellen handelt und innerhalb der kommenden drei Jahre keine Neubesetzungen anstehen, ist eine Änderung der Frauen- bzw. Männeranteile in den Untergruppen kurzfristig nicht möglich. Es ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt somit nicht möglich, für die nächsten 3 Jahre einen konkreten Prozentsatz festzulegen, auf den der Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu steigern ist.

¹⁴ Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S.335 ff.



2.3.4 Statusgruppe der Studierenden

Im Wintersemester 2019/20 waren in der Fakultät für Naturwissenschaften insgesamt 615 Studierende in die von der Fakultät verantworteten Bachelor- und Masterstudiengänge eingeschrieben. Darunter waren 428 weibliche Studierende. Das entspricht einem Frauenanteil von 69,6 %.

Insgesamt 204 Studierende befanden sich zu diesem Zeitpunkt im 1. Fachsemester. Davon waren 135 Studierende weiblich, was einem Anteil von 66,2 % entspricht.¹⁵

Studiengang	Ab- schluss	Studierende im ersten Fachsemester (Summe über die Jahre 2017–2019)		
		gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Integrative Neuroscience	M	53	32	60,4
Molekulare Biosysteme	M	11	9	81,8
Physik	B	66	11	16,7
Physik	M	15	0	0,0
Psychologie	B	230	180	78,3
Psychologie	M	195	155	79,5
Summe		570	387	67,9

Tabelle 6: Anzahl der Studierenden im ersten Fachsemester in den einzelnen Studiengängen der FNW (summiert über die Jahre 2017–2019, jeweils zum Stichtag 31.)¹⁶
(B– Bachelorstudiengang, M– Masterstudiengang)

Tabelle 6 zeigt die Verteilung der Studierenden im ersten Fachsemester auf die sechs Studiengänge der Fakultät. Für diese Zusammenstellung wurde die Anzahl der Studierenden im ersten Fachsemester am Stichtag 31. Oktober der Jahre 2017 bis 2019 aufsummiert, um insbesondere für die Studiengänge mit geringen Studierendenzahlen aussagekräftige Werte für den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhalten. Der Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen unterscheidet sich stark.

In den Studiengängen Integrative Neuroscience, Molekulare Biosysteme und Psychologie (Bachelor und Master) lag der Frauenanteil zwischen 60 % und 82 %.

¹⁵ Stand 31.10.2019, K12–Abt. Haushalt, Controlling und Berichtswesen der OVGU

¹⁶ K12–Abt. Haushalt, Controlling und Berichtswesen der OVGU



Im Bachelorstudiengang Physik waren demgegenüber nur 16,7 % der Studierenden im ersten Fachsemester weiblich. Im Masterstudiengang Physik gab es im betrachteten Zeitraum gar keine weiblichen Studierenden im ersten Fachsemester.

Tabelle 7 gibt einen Überblick über die Frauenanteile unter den Studierenden im ersten Fachsemester an deutschen Universitäten in den Fächergruppen Biologie, Psychologie und Physik im Wintersemester 2019/2020.

Fächergruppe	Studierende im ersten Fachsemester (Wintersemester 2019/20)		
	gesamt	davon weiblich	Anteil in %
Biologie	16387	10960	66,9
Physik	13945	4729	33,9
Psychologie	14496	11278	77,8

Tabelle 7: Studierende im ersten Fachsemester an deutschen Universitäten nach Fächergruppe im Wintersemester 2019/20¹⁷

Es kann festgestellt werden, dass in den Fächergruppen Biologie und Psychologie ähnliche Frauenanteile wie in den Studiengängen der Fakultät für Naturwissenschaften auftreten. Wie in der FNW liegt der Frauenanteil in diesen Studiengängen deutlich über dem Anteil von Frauen im Fach Physik. Die beiden Physik-Studiengängen der Fakultät weisen einen auffällig geringen Frauenanteil auf.

Für die Statusgruppe der Studierenden an der Fakultät für Naturwissenschaften kann zusammenfassend festgestellt werden, dass im ersten Fachsemester in den beiden biologischen Studiengängen und im Bachelor- und Masterstudiengang Psychologie Frauen überrepräsentiert sind. Die Frauenanteile liegen im Bereich der durchschnittlich für diese Fächer beobachteten Werte. In beiden Physikstudiengängen sind Frauen dagegen deutlich unterrepräsentiert. Hier liegt der Frauenanteil sogar unter dem durchschnittlichen Wert an deutschen Universitäten.

¹⁷ Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen Wintersemester 2019/2020, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S. 122 ff. (Bemerkung: Studierende im ersten Fachsemester ihres Studienganges)



2.4 Chancengleichheit in weiteren Themenbereichen über alle Statusgruppen hinweg

2.4.1 Familienfreundlichkeit/ Arbeitszeitregelung/ Mobiles Arbeiten

Durch die an der OVGU geltende Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung sind für nichtwissenschaftliches und wissenschaftliches Personal Rahmenbedingungen gegeben, die im vorgegebenen Umfang und jeweils in Abstimmung mit den Dienstvorgesetzten eine flexible Arbeitszeitgestaltung und damit verbunden familienfreundliche Bedingungen ermöglichen sollen.

Auf Grundlage der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit können Mitarbeiter*innen unter bestimmten Bedingungen Tele- und Heimarbeit vereinbaren. Diese Form der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung wurde in Zeiten vor der Coronapandemie wenig genutzt.

Seit Beginn der Pandemie im Jahr 2020 hat sich die Situation zwangsläufig aufgrund der von Bund und Ländern ausgegebenen Verordnungen geändert. Genaue Daten zur Nutzung von Home-Office/Mobiler Arbeit an der FNW können zu jetzigen Zeitpunkt nicht angegeben werden.

Der Aspekt der Familienfreundlichkeit spielt auch im Bereich der Kommissionsarbeit (z. B. in Berufungskommissionen) und bei der Setzung von Terminen für verschiedene weitere fakultätsinterne Veranstaltungen (Kolloquien, Vorträge usw.) eine Rolle. Die meisten dieser Termine finden bereits tagsüber innerhalb der normalen Dienstzeit statt. Die Termine der Fakultätsratssitzungen werden nach Möglichkeit außerhalb der Schulferien Sachsen-Anhalts geplant.

In der Fakultät für Naturwissenschaften gibt es eine Familienbeauftragte. Sie ist Ansprechpartnerin für Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Beschäftigte und Studierende der Fakultät können Informationen zu bestehenden Regelungen, Unterstützungsangeboten und zu weiteren nützlichen Kontakten erhalten. Die Webseite der Fakultät gibt unter der Rubrik „Gremien und Vertretungen“ Auskunft zu den verschiedenen Beauftragten der Fakultät.



2.4.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

In Fällen von sexualisierter Diskriminierung stehen die Führungskräfte in der Verantwortung, die im Land Sachsen-Anhalt und an der OVGU getroffenen Vereinbarungen umzusetzen bzw. einzuhalten.¹⁸ Ihnen obliegt der Schutz der Betroffenen und die Ahndung von Fehlverhalten.

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit unterstützt das Gleichstellungsteam die Führungskräfte in diesem Prozess. Es ist Ansprechpartner in Fällen von sexualisierter Diskriminierung in der Fakultät. Sie informiert über Beratungsstellen, Unterstützungsangebote und Ansprechpersonen. Informationsmaterial universitätsinterner und -externer Stellen zum Thema sexualisierte Diskriminierung wird über das Gleichstellungsteam der Fakultät und das Dekanat verteilt bzw. öffentlich sichtbar gemacht.

Zurzeit besteht das Gleichstellungsteam aus drei Mitarbeiterinnen des Instituts für Physik. Dies stellt eine deutliche Verbesserung in Vergleich zur vorherigen Legislaturperiode dar. Um die Gleichstellungsarbeit weiter zu optimieren, ist es sinnvoll auch Vertreter*innen aus den beiden anderen Instituten zu finden.

2.4.3 Entwicklung von Forschung und Lehre – Einbeziehung von Erkenntnissen der Genderforschung

Bisher sind in der Fakultät für Naturwissenschaften keine Forschungsprojekte, die die einzelnen hier vertretenen Forschungsrichtungen explizit mit Genderaspekten verknüpfen, durchgeführt oder initiiert worden.

Die Einbeziehung von Genderaspekten in die Lehre ist eine ausbaufähige Thematik, der gerade mit Blick auf die Studiengänge der FNW, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, eine besondere Bedeutung zukommt. Vor diesem Hintergrund waren Genderaspekte in der Lehre z. B. Thema des Lehrvortrags im Rahmen des Berufungsverfahrens zur Besetzung der Professur „Didaktik der Physik“.

3. Maßnahmenplan

¹⁸ 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, <https://mw.sachsen-anhalt.de/index.php?id=32974> und Dienstvereinbarung zur Konfliktberatung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing und sexueller Belästigung an der OVGU vom 25.06.2015, https://www.be-kanntmachungen.ovgu.de/media/B_Rundschreiben/5_+Personal/5_21+Gesundheitsmanagement_+Konflikt_+und+Suchtpr%c3%a4vention/20150625b+_+Konfliktbew%c3%a4ltigung-p-8164.pdf

Maßnahmenplan der Fakultät für Naturwissenschaften (FNW)

Gültigkeit: 2023–2025, Inkrafttreten: April 2023

Kategorien Allgemeines Konzept	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
1.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	1. Die Leitenden Personen jeder Abteilung und Struktureinheit sowie die Mitglieder des Fakultätsrates der Fakultät werden ihre Professorinnen, die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie die Studentinnen ermutigen, sich bei Gremienwahlen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung und in den Kommissionen als Kandidatinnen zur Wahl zu stellen. Dies erfolgt durch die direkte Ansprache in den Abteilungen und Lehrveranstaltungen sowie den E-Mail-Verteiler der Fakultät, wobei jeweils Hinweise zu den Aufgaben sowie zum Ablauf z.B. bei Wahlen zur Verfügung gestellt werden.	Kandidatinnen auf den Wahllisten in den jeweiligen Kategorien. Dokumentation der Besetzung der Kommissionen durch die/den Vorsitzenden	Abteilungsleitende, Mitglieder des Fakultätsrats, Vorgesetzte, Lehrende, Koordination über Dekanat Zielgruppe alle weiblichen Angehörigen der FNW	Zeit Keine Kosten	Spätestens mit Bekanntmachung der Möglichkeit Wahlvorschläge einzureichen bzw. beim Anbahnen, dass Kommissionen gegründet oder Positionen neu besetzt werden

	<p>2. Die Anzahl der Personen im Gleichstellungsteam soll weiter erhöht werden. Außerdem strebt die Fakultät an, die Zusammensetzung aus möglichst allen Instituten und der Verwaltung zu erreichen. Dazu erfolgt spätestens mit der Bekanntmachung, dass Wahlvorschläge eingereicht werden können, eine direkte Ansprache möglicher Kandidat/innen durch die/den Gleichstellungsbeauftragte/n, die Mitglieder des Fakultätsrats sowie der Leitenden aller Abteilungen und Struktureinheiten.</p>	<p>Anzahl der Personen im Gleichstellungsteam</p>	<p>Abteilungsleitende, Mitglieder des Fakultätsrats, Vorgesetzte Zielgruppe: alle Mitarbeitenden der FNW</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>Spätestens mit Bekanntmachung der Möglichkeit Wahlvorschläge einzureichen</p>
	<p>3. Um die Tätigkeit von Mitarbeitenden in Gremien und Kommissionen zu würdigen, können Leistungsprämien eingesetzt werden. Dies gilt insbesondere für engagierte Frauen, die auf Grund der Unterrepräsentation in ihrer Statusgruppe besonders häufig eingebunden sind.</p>	<p>Dokumentation der ausbezahlten Prämien</p>	<p>Dienstvorgesetzte</p>	<p>Entsprechende Geldmittel</p>	<p>Eine Prüfung erfolgt einmal jährlich.</p>
	<p>4. Aufgrund der geringeren Anzahl von weiblich besetzten Professuren und der daraus resultierenden Mehrbelastung durch Tätigkeiten in Gremien und Kommissionen kann zur Entlastung der betreffenden Professorinnen eine Hilfskraft aus Fakultätsmitteln finanziert werden, sofern Mittel zur Verfügung stehen.</p>	<p>Dokumentation über die eingestellten Hilfskräfte</p>	<p>Dekanat</p>	<p>Entsprechende Geldmittel</p>	<p>Ab Inkrafttreten</p>
	<p>5. Verankerung der Gleichstellungsaufgaben am Amt des/der Prodekans/in.</p>		<p>Prodekan*in Dekanat</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>Ab Inkrafttreten</p>



<p>1.2 Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance ausbauen</p>	<p>1. Führungskräfte sollen die persönlichen Bedingungen ihrer Mitarbeiter*innen respektieren und die Übertragung von Aufgaben nicht in Zeiten außerhalb der getroffenen Regelungen zur Arbeitszeit legen, flexible Arbeitszeiten entsprechend der Regelungen der Uni ermöglichen sowie einen Ausgleich von Überstunden zulassen.</p>		<p>Alle Führungskräfte</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>ständig</p>
	<p>2. Die Fakultät schafft bzw. erhält familienfreundliche Rahmenbedingungen für ihre Studierenden und ihre Beschäftigten. Sie stellt Informationen über bestehenden Möglichkeiten über eine geeignete Webseite zur Verfügung.</p>	<p>Webseiteneinträge,</p>	<p>Familienbeauftragte, Familienbeauftragte, Vorgesetzte Lehrende</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>kontinuierlich</p>
<p>1.3 Gleichstellung sichtbar machen – Kommunikationswege ausbauen</p>	<p>1. In Bereichen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, wird durch gezieltes Einladen von Wissenschaftlerinnen z. B. für Gastvorträge dieses Gleichstellungsdefizit abgemildert und den Studierenden ein zusätzliches weibliches Rollen-Modell geboten. Für jede Disziplin, in der Frauen in der Professor*innenschaft unterrepräsentiert sind, wird durch die für die Veranstaltung verantwortliche Person mindestens einmal im Semester mindestens eine passende Kandidatin eingeladen.</p>	<p>Anzahl der Vorträge durch Wissenschaftlerinnen</p>	<p>Professor*innen Veranstaltungsverantwortliche Zielgruppe: Studierende, Doktorandinnen</p>	<p>Evtl. Reisekosten der Vortragenden</p>	<p>Mindestens einmal im Semester</p>

	<p>2. Die Fakultät achtet darauf, dass die in der Fakultät tätigen Professorinnen und Mitarbeiterinnen als Repräsentantinnen der einzelnen Fachrichtungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation in Erscheinung treten, um die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen.</p>	<p>Dokumentation der öffentlichen Auftritte und Erwähnungen</p>	<p>Dekanat</p>	<p>Evtl. Fahrtkosten</p>	<p>kontinuierlich</p>
	<p>3. Einrichtung einer Internetseite zu Gleichstellungsthemen in Zusammenarbeit mit der Familien- und Behindertenbeauftragten und regelmäßige Aktualisierung zur Verbreitung der Informationen des BfG. Information aller Angestellten einmal jährlich über den Mitarbeitendenverteiler über das Vorhandensein dieser.</p>	<p>Dokumentation Internetseite, E-Mails über den Mitarbeitendenverteiler</p>	<p>Gleichstellungsteam, Familienbeauftragte, Homepageverantwortliche</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>Zum nächstmöglichen Zeitpunkt Einrichtung, jährliche Information über die Existenz der Seite</p>
	<p>4. Pflege der Internetseite der Alumni, um mögliche Karrierewege aufzuzeigen</p>	<p>Aktualität der Internetseite</p>	<p>Dekanat koordiniert, Professor*innen stellen Kontakte her</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>Mit in Krafttreten</p>

	5. Veröffentlichung des dezentralen Gleichstellungsplans auf der Homepage und regelmäßige Aktualisierung (aus Punkt 3)	Homepage-eintrag	Gleichstellungsteam	Keine Kosten	Mit Inkraft-treten
	6. Schaffung einer Funktions-E-Mail-Adresse für das Gleichstellungsteam und Veröffentlichung auf der Homepage aus Punkt 3	Homepage-eintrag	Dekanat	Keine Kosten	Mit Inkraft-treten
1.4 Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	1. Den Professor*innen werden Weiterbildungsmaßnahmen zur Thematik Gender Mainstreaming und zur Steigerung der Genderkompetenz angeboten, um das Bewusstsein für Diversität und deren Wirkungen im Kontext der Wissenschaft zu stärken, insbesondere in Zusammenhang mit Aufgaben im Führungsalltag.	Angebot dokumentieren	Dekanat Zielgruppe: Professor*innen	Keine Kosten falls Weiterbildungen von Uni angeboten, sonst entsprechende Kosten der Angebote	jährlich
	2. Bei der Verhandlung und Gewährung von Leistungsbezügen der Professuren wird die Fakultät verstärkt die Kompetenzen im Bereich Personalführung und Genderkompetenz in den Blick nehmen.			Rektorat und Dekanat	Entsprechende Mittel

	3. Den Führungskräften werden Weiterbildungsmaßnahmen zur Thematik Gender Mainstreaming und zur Steigerung der Genderkompetenz angetragen.	Angebot dokumentieren	Dekanat Zielgruppe: Führungskräfte	Keine Kosten falls Weiterbildungen von Uni angeboten, sonst entsprechende Kosten der Angebote	jährlich
	4. Die Fakultät informiert auf allen Ebenen über Angebote, wie z.B. Ansprechpersonen und Weiterbildungen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und unterstützt die Teilnahme an diesen Veranstaltungen. Die Information erfolgt über die eingerichtete Homepage aus Punkt 1.3.3.	Einträge auf der Homepage	Dekanat Gleichstellungsteam Zielgruppe: alle Mitglieder der FNW	Keine Kosten falls Weiterbildungen von Uni angeboten, sonst entsprechende Kosten der Angebote	kontinuierlich
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
2.1 Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und	1. Die Fakultät wird die Vielzahl ihrer Aktivitäten zur Studierendengewerbung fortsetzen um Schüler*innen für ihre Studiengänge zu gewinnen. (prinzipiell mehr Studierende in den nicht NC-Studiengängen im Allgemeinen, weibliche Studierende für die Physikstudiengänge, männliche Studierende für die anderen Studiengänge)	Dokumentation der Angebote und der Anzahl der Teilnehmenden	Koordinierung durch Referenten/ in des Studiendekans	Kosten für Arbeitsmaterialien und Werbemittel	kontinuierlich

Administra- tion aus- bauen	2. Bei der Studierendenwerbung wird auf die Verwendung gendersensibler Bildsprache und auf gendersensibler Ansprache geachtet	Dokumenta- tion der An- gebote	Verantwortli- che der An- gebote	Keine Kosten	kontinuier- lich
	3. In Ausschreibungstexten wird auf die Verwendung gendersensible Sprache geachtet. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen vorwiegend Formulierungen gewählt werden, die besonders Frauen ansprechen (z.B. nach der Handreichung geschlechtergerechte Stellenbesetzung der OVGU), um so mehr Frauen zu einer Bewerbung zu animieren.	Dokumenta- tion der Aus- schreibungs- texte	Ausschrei- bende Perso- nen	Keine Kosten	Zu jeder neu zu be- setzenden Stelle
2.2 Innova- tionspoten- ziale der Genderfor- schung (Re- flexion, Identifika- tion und Nutzung)	1. Die Fakultät ermöglicht ihren Professor*innen, ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und ihren Studierenden, sich an Forschungsprojekten zur Genderforschung zu beteiligen und diese aktiv in der Fakultät voranzutreiben.	Anzahl der Projekte	Dekanat	Keine Kosten	ständig
	2. Die Fakultät unterstützt die Lehrenden dabei, Forschungsergebnisse/Erkenntnisse aus der Genderforschung auf Lehrformen im Studium zu übertragen und umzusetzen. Dabei wird insbesondere die Zielgruppe der Frauen im Physikstudium/Fach Physik im Blick behalten. Informationen werden auf der Webseite der Fakultät für Gleichstellung bereitgestellt.	Einträge auf der Home- page zur Gleichstel- lung	Dekanat Gleichstel- lungsbeauf- tragte Zielgruppe: Lehrende	Keine Kosten	Ab bekannt werden

Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung

3.1 Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)	1. Bei planmäßig freiwerdenden und neu zubesetzenden Professuren werden durch die Fakultät rechtzeitig zielgerichtete Maßnahmen aufgesetzt, um den Anteil weiblich besetzter Professuren zu erhöhen. Besonders die direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen erscheint hier zielführend.	Anzahl der Professorinnen bzw. der sich bewerbenden Personen	Dekanat Vorditzende der Berufungskommission	Keine Kosten	Ab der Ausschreibung der Stelle
	2. Die Fakultät betreibt zur Nachwuchsgewinnung im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ein aktives Recruiting guter eigener Absolvent*innen z. B. durch Einbeziehung als wiss. Hilfskraft, Tutor*in und über Abschlussarbeiten.	Anzahl der Hiwi/Tutorverträge, Abschlussarbeiten	Professor*innen, Leitende Wissenschaftler*innen	Keine Kosten	ständig
	3. Im Rahmen des Dauerstellenkonzepts und bei geplanten Neubesetzungen von Haushaltsstellen wird in der Fakultät frühzeitig auf Nachwuchsrekrutierung gesetzt z. B. durch Qualifizierung und Personalentwicklung oder durch Ausbildung und Übernahme von Auszubildenden. Es wird besonderer Wert darauf gelegt, die Stellen bei gleicher Eignung mit Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen.	Anzahl der besetzten Stellen	Dekanat, Abteilungsleitende	Evtl. Ausbildungskosten für Zusatzqualifikationen	ständig

	<p>4. Bei Stellenausschreibungen im Institut für Physik werden durch die Ausschreibenden gezielt geeignete Studentinnen angesprochen, um den Anteil der Bewerberinnen und somit potentiell den Frauenanteil in der Physik zu erhöhen.</p>	<p>Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. der Bewerberinnen</p>	<p>Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professor*innen</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>Spätestens mit dem Ausschreiben der Stelle</p>
	<p>5. Die Fakultät wird ihre wiss. Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen regelmäßig ermuntern, sich an den angebotenen Förderprogrammen wie z.B. CoMetin oder DPG Metorenprogramm zu beteiligen. Eine finanzielle Unterstützung kann im Dekanat beantragt werden.</p>	<p>Anzahl der Geförderten Personen</p>	<p>Dekanat, Vorgesetzte</p>	<p>Je nach Programm: z.B. CoMetin: 50€ Teilnahmegebühr pro Person und Jahr</p>	<p>Bei Einstellung Information über mögliche Programme durch das Dekanat, danach ständige Informationen über die Homepage</p>
	<p>6. Bei Bewerbungsprozessen verpflichtet sich die Fakultät Familien- und Pflegezeiten bei der Bewertung des akademischen Alters zu berücksichtigen</p>		<p>Ausschreibende</p>	<p>Keine Kosten</p>	<p>ständig</p>