

Im Sinne der Förderung von Vielfalt, beispielsweise im Hinblick auf Geschlecht, Familienstand, Alter, Nationalität, kulturellem Hintergrund. Die FMA hält Diversität in den genannten Aspekten für erstrebenswert. Dieses Konzept, welches auf den kurzen zeitlichen Rahmen von zwei Jahren abzielt, fokussiert zunächst das weibliche und männliche Geschlecht. Dies begründet sich auch durch eine unübersehbare Unterrepräsentanz von Frauen auf Wissenschaftler*innenstellen. Hierzu liegen Daten vor, an denen sich die Maßnahmen dieses Konzeptes orientieren und mit Hilfe derer diese nach zwei Jahren evaluiert werden können. Das Konzept der FMA gliedert sich damit an das zentrale Gleichstellungskonzept der OVGU an, welches ebenfalls den Fokus auf Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern legt.

Gliederung:

1. Ausgangslage (Zahlen Stand 2018)
2. Zielsetzung und Fokus
3. Maßnahmen:
 - Unterstützung der zentralen Maßnahmen
 - Unterstützung des Doppelkonzepts
 - dezentrale Maßnahmen
 - Maßnahmenkatalog

1. Ausgangslage (Zahlen Stand 2018):

Im WS 2018/2019 gab es an der FMA der OVGU insgesamt 33% (114 von 345) weibliche Studierende in allen Fächergruppen¹. Das ist deutlich zu wenig, wenn man bedenkt, dass Mädchen heute mehr als 50 Prozent der Schüler*innenschaft an den Gymnasien darstellen und der Studentinnenanteil an allen bundesdeutschen Mathematikstudiengängen an Universitäten und Fachhochschulen etwa 50 Prozent beträgt².

Lediglich im Lehramtsstudium Mathematik der FMA wurde mit 54% Studentinnen der bundesdeutsche Schnitt erreicht (siehe Tabelle 1)

Fach	Abschluss	Anteil weibl. Personen	weibl. Personen	Gesamt
LA Mathe	LA_B	54,2 %	26	48
Statistik	M	38,7 %	24	62
Angew.Statistik	B	35,5 %	11	31
Mathelng	B	34,6 %	9	26
Mathe	P	26,4 %	14	53
Mathe	B	26,3 %	20	76
Mathe	M	21,3 %	10	47
Mathe	D	0 %	0	2
<i>Summe:</i>	<i>nur M / D</i>	<i>30,6 %</i>	<i>34</i>	<i>111</i>
<i>Summe ohne LA und P</i>	<i>alle ohne LA und P</i>	<i>30,3 %</i>	<i>74</i>	<i>244</i>

¹ Daten K1

² Statistisches Bundesamt - Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft (..) und Technik-Fächern, Stand 18. Oktober 2019

Tabelle 1: Studierende nach Studienformen an der FMA im WS 2018/2019. Im Lehramtsstudium Mathematik wurde der bundesdeutsche Schnitt erreicht. Der Mathematik-Master Studiengang hat mit 21% den geringsten Frauenanteil³. Nicht erfasst sind Promovierende (P), die nicht eingeschrieben sind.

Auf den Stufen der wissenschaftlichen Qualifikationen und der akademischen Karriere gehen weitere Frauen verloren (Kaskadenmodell). Einen Überblick über die Frauenanteile an der FMA im Vergleich zum Durchschnitt aller Fächer an bundesdeutschen Hochschulen gibt die folgende Übersicht (Tabelle 2):

	FMA - Anteil weiblicher Personen	Bundesdurchschnitt alle Fächer
Stud./ Absolvent*innen	33,3% (30,3 % ohne Lehramt)	50,1%
Promotionen	21,4 % (23,9 % Durchschnitt 2015 - 2018)	45,2%
Habilitationen	100 % (2 von 2, Durchschnitt 2015 - 2018)	31,6%
WiMis	29,0% (26,0% - 33,3 %)*	39,7%
ProfessorInnen	26,7% (4 von 15)	24,7%

Tabelle 2: Frauenanteile der Studierenden, Absolvent*innen und des Personals nach akademischer Laufbahn an der FMA im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt⁴.

*WiMis: 26% über Drittmittel / sonst.finanziert, 33% Haushaltsfinanziert.

An der FMA gab es im Studienjahr 2018 nur 21,4 % Promotionen von Frauen. Hier ging der Anteil gemittelt über die letzten 4 Jahre sogar leicht zurück, der Durchschnittswert für die Jahre 2015 bis 2018 beträgt 23,9%.

Zulassungsvoraussetzung für eine Promotion in Mathematik ist in aller Regel das Diplom, der Masterabschluss oder das erste Staatsexamen für das höhere Lehramt. Allerdings ist es eher selten der Fall, dass jemand mit Lehramtsexamen eine Promotion anstrebt. Bezieht man die Promotionsdaten ausschließlich auf die Absolvent*innen M/B/D ohne Lehramt (30,3%), so liegt der Verlust an Mathematikerinnen zwar „nur noch“ bei 8,9 Prozentpunkten (30,3% - 21,4%). Dies ist aber immer noch größer als der bundesdeutsche Durchschnittsverlust über alle Fächer mit 4,9 Prozentpunkten, insgesamt nicht erstrebenswert und ein wichtiger Grund, Maßnahmen gegen diesen Verlust zu ergreifen.

Bei den Habilitationen liegt die FMA mit zwei Habilitationen von Frauen von insgesamt nur zwei Habilitationen in vier Jahren über dem Bundesdurchschnitt, was den Frauenanteil angeht. Allerdings müssen diese Daten sehr vorsichtig beurteilt werden, denn die absoluten Zahlen sind niedrig und daher können zeitliche Zufälle im Verfahrensablauf die Quote stark beeinflussen.

Mit einem Anteil von 29% an wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Wimis) lag die FMA zwar unter dem Bundesdurchschnitt mit 39,7%, allerdings entspricht der Anteil von 29% in etwa dem Anteil der Absolvent*innen in der Mathematik (30,3% ohne Lehramt).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die über Haushaltsmittel finanziert werden, ist mit 33% höher als der Anteil derjenigen, die über Drittmittel oder sonstige Finanzierung finanziert werden.

Der Gesamtanteil der Professor*innen an der FMA entspricht in etwa dem Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (es gehen nur 2,3 Prozentpunkte verloren) und in etwa dem Bundesdurchschnitt.

³ Daten K1 und Statistisches Bundesamt - Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft () und Technik-Fächern, Stand 18. Oktober 2019

⁴ Daten K1 zum Stichtag 31.12.2018 und Daten Statistisches Bundesamt - 2018, Frauenanteile an Hochschulen (alle Fächer, WS,Kalenderjahr, Stand 1.12.2018)

2. Zielsetzung und Fokus:

Was lässt sich nun für die Schwerpunktsetzung eines dezentralen Gleichstellungskonzeptes mit Wirkungszeitraum für die nächsten zwei Jahre aus diesen Daten folgern?

Zusammengefasst kann man sagen, dass die FMA zum einen und vorrangig vor allem Maßnahmen braucht, um den Anteil der Studentinnen zu erhöhen.

Zum anderen sollten auch Wege gesucht werden, wie der Anteil der Promovendinnen, der weiblichen Post-Docs und die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöht werden kann. Es ist daher wichtig, die wissenschaftliche Karriere bis zur Professur für Mathematikerinnen attraktiv zu gestalten.

3. Maßnahmen:

Mit der Herausforderung, Chancengleichheit für Frauen und Männer in den oben genannten Bereichen zu schaffen, steht die FMA nicht isoliert da. Das zentrale Gleichstellungskonzept der OVGU (<https://www.bfg.ovgu.de/>) sieht bereits eine Reihe von Maßnahmen vor, die darauf abzielen, durch spezielle Rekrutierungsmaßnahmen die Zahl weiblicher Bewerberinnen zu erhöhen, sowie die Attraktivität der Universität als Arbeitsort für Frauen zu steigern.

Neu ist hier eine vom BfG für die nächsten zwei Jahre geplante Stelle in einem fakultätsübergreifenden Projekt zur Abstimmung der Aktivitäten der Fakultäten zur Gewinnung von mehr Studentinnen im MINT-Bereich, an dem die Fakultäten FMA, FMB, FVST, FEIT, (FNW), FIN und das Rektorat beteiligt sind. Hierzu wird zunächst für ein halbes Jahr eine Stelle im BfG aufgestockt (mit Aussicht auf Verlängerung), um Angebote fakultätsübergreifend und in Kooperation mit Rektorat, MKM und K3 zu koordinieren. Geplant ist, die unterschiedlichen Maßnahmen zur Studierendengewinnung an der OVGU zu bündeln und gemeinsam gendersensible Angebote zu gestalten, die insbesondere MINT Studiengänge bewerben.

Zusätzlich unterstützt die FMA die zentralen Maßnahmen (siehe z.B. DFG-Rektoratsbericht) sowie die Vernetzung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen⁵ (siehe "Vernetzung zentraler und dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen" Entwurf Stand 06/19 BfG), um Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, Ressourcen sinnvoll einzusetzen, Synergieeffekte zu nutzen und Chancengerechtigkeit gemeinsam zu erreichen.

Die bereichsspezifischen Maßnahmen der FMA werden detailliert im dezentralen Maßnahmenkonzept beschrieben. Sie ordnen sich den drei Rahmenzielen des zentralen Konzeptes der OVGU unter und unterstützen diese:

Rahmenziel 1 Strukturen für eine Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

Rahmenziel 2 Attraktivität des Hochschulstandortes als Studien- und Arbeitsort erhöhen

Rahmenziel 3 Ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen identifizieren, rekrutieren und fördern

⁵Die Vernetzung zentraler und dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen (sog. „Doppelpotenzial“-Gleichstellungsmaßnahmen) ist insbesondere auf den folgenden zwei Gebieten erfolgversprechend:
1. Attraktivitätssteigerung (Diversitätsbewusste Personalgewinnung und –bindung, Entlastung bei Gremienarbeit und Ermöglichung von Work-Life-Balance, Gendersensible Lehre und Studierendenakquise)
2. Netzwerkförderung (Forschungskooperationen und –management, Förderung exzellenter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, Mentoring-Programm (Eigene Förderlinie)

Viele im dezentralen Maßnahmenkonzept aufgeführte Maßnahmen sind in der FMA bereits gängige Praxis und/oder wurden bereits umgesetzt, andere Maßnahmen erfordern mehr Zeit. Insbesondere die Maßnahmen aus Rahmenziel 3 sind durch die vorliegenden Zahlen über Frauenanteile im Bereich Mathematik motiviert und in Bezug auf diese formuliert. Die Erhöhung der Vielfalt in Bezug auf weitere, eingangs genannte Merkmale und die Förderung anderer unterrepräsentierter Gruppen werden dadurch jedoch nicht ausgeschlossen. Sie werden im Rahmen dieses Gleichstellungskonzepts nicht evaluiert, zumal uns eine diesbezügliche Erhebung von Daten nicht zielführend erscheint.

Insgesamt belaufen sich die Kosten für die in den nächsten zwei Jahren konkret geplanten Maßnahmen für die FMA auf ca. 12 TEUR pro Jahr, siehe Tabelle 3

Ziel	Maßnahme	Kosten in TEUR pro Jahr
Unterstützung von Wissenschaftler*innen bei häufiger Gremienbesetzung	ab der 2. Funktion (s.u.) 1 TEUR Sachkosten, ab der 3. Funktion 1,5 TEUR Sachkosten	5
Mitarbeitendenzufriedenheit erhöhen	2 Weiterbildungen ‚Mitarbeitendenführung‘ pro Jahr	4
Vereinbarkeit von Forschungstätigkeit und Familie ermöglichen	Extramittel, um Gäste einzuladen für junge Eltern	3
	Summe:	12

Tabelle 3: geschätzte Kosten⁶ für die FMA pro Jahr

⁶ ausgenommen ist hiervon die mögliche, zusätzliche Beteiligung der FMA durch Drittmitteln aus Forschungsverbänden o.ä - siehe "Vernetzung zentraler und dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen" Entwurf Stand 06/19 BfG

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
Rahmenziel 1 Strukturen für eine Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
Unterziel 1: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umsetzen/ Abbau von Barrieren in den organisationalen Prozessen der FMA					
Chancengleichheit zum Verantwortungsbereich des Dekanats machen	Funktion als Beauftragte/r für Chancengleichheit wird an eine Leitungsfunktion (Dekan) gebunden	Dekanat	zur Wahl 2020	Keine Kosten	Ernennung: z.B. „Prodekan für XY u. Chancengleichheit“
GBAs in Prozesse und Entscheidungen aktiv einbinden	Regelmäßiger Jour Fixe Dekanat – GBAs	Gleichstellungsbeauftragte/r	Bereits umgesetzt	Keine Kosten	Festgelegte regelmäßige Termine (z.B. 6x im Jahr)
Unterstützung, bzw. Wertschätzung des Engagements von Wissenschaftler*innen bei häufiger Gremienbesetzung (DFG Kontext)	Gremieneinbindung Wissenschaftler*innen erfassen ab der 2. Funktion (s.u.) 1 TEUR Sachkosten, ab der 3. Funktion 1,5 TEUR Sachkosten Funktionen: Senat / FR / Gleichstellung / große, regelmäßige Senatskommissionen (PHK/KSL)/Berufungskommissionen	Dekanat	2020	5 TEUR pro Jahr aus Institutsmitteln im Dekanat allokatieren	Vergabemodalitäten entwickeln und veröffentlichen
Würdigung nicht-professorale GBAs	stets Leistungsprämie	Dekanat beantragt die Leistungsprämie beim Kanzler	2020	Keine Kosten	Ausgezahlte Prämien
MAs auf Qualifikationsstellen bei Prozessen und Entscheidungen beteiligen	Vernetzungstreffen im Mittelbau etablieren zur gegenseitigen Information, Austausch und gemeinsamer Positionierung, erste Treffen mit Coach*, *Start auch virtuell möglich	GBAs mit anderen Vertretungen der Selbstverwaltung	mind. 2 mal pro Jahr	Honorar Coach über BfG	Festgelegte regelmäßige Termine (z.B. 2-4 x im Jahr)
Angenehme Studienatmosphäre, gute Lernatmosphäre erhalten.	-Schulungen der Tutor*innen, Übungsleitungen und WiMIs, um Student*innen den Druck zu nehmen. -Individuelle Beratungen und Coachings (Diversitätssensibles Lernen) empfehlen. Auf Sauberkeit und Ordnung der Räume achten .	Studiendekan zusammen mit PSB; Fokus Lehre und BfG	regelmäßig	Schulungskosten, BfG	

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
Weiterbildungen für alle Statusgruppen ermöglichen	W1, W2, W3, W5, W6 , siehe Anhang A3	Dekan*in Studiendekan*in	regelmäßig	WB Kosten zentral, BfG, K2	
Unterziel 2: Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar machen/ Kommunikationswege ausbauen					
Ansprechbarkeit der GBAs transparent machen	- Vorstellung der/des GBA im Fachschaftsrat, Kooperation vereinbaren, - Schaukasten G02 Gleichstellung ausbauen + weitere Informationen an zentraler Stelle (Warteflächen, Aufenthaltsraum, ...) - E-Mail-Adresse für GBAs einrichten; Sprechzeiten benennen; - Fakultätsverteiler für Gleichstellungs-E-Mails mitnutzen	Dekanat/ Gleichstellungsbeauftragte/r	zum nächstmöglichen Zeitpunkt	Keine Kosten	
Mitarbeitendenzufriedenheit erhöhen = Professionalisierung der Akteur*innen	Weiterbildung Mitarbeitendenführung (und andere W, siehe Anhang A3) -DFG- Rektoratsbericht 2019: siehe Anhang A1 Coaching empfohlen	Organisation durch das Dekanat	zum nächstmöglichen Zeitpunkt	2 x 2TEUR pro Jahr	Absolvierte Weiterbildungen
Diversitätssensible, insbesondere gendersensible Schrift und Bildsprache kommunizieren und umsetzen	bei Veröffentlichungen; Formularen, Web- und Messeauftritte etc.	Fakultätsmanager*in und dez. GBA	In den laufenden Aktualisierungsprozessen	Integriert in Kosten für allg. Strukturen und Prozesse	Überarbeitungsstand von Formularen jährlich veröffentlichen
Unterziel 3: Ausbau der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal					
Arbeits- und Studienbedingungen und Strukturen schaffen, die Diversität wertschätzen	-Familienkodex bekannt machen und danach handeln: https://www.ovgundfamilie.ovgu.de/Basics+Kontakt/Familienkodex+Vereinsmitgliedschaft+Audit/Familienkodex+de+r+OVGU.html siehe <u>Anhang A2 (F1 und F2)</u> -Junge Eltern sollen Anspruch haben auf Präsenzpflicht nur zwischen 8:00 -16:30 (17:00)	Dekanat mit Familienbüro		Keine Kosten	

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
Vereinbarkeit von Forschungstätigkeit und Familie ermöglichen	- Förderung von Auslandsaufenthalten mit Familien durch Antragsberatung (BfG) - Extramittel, um Gäste einzuladen für junge Eltern (1TEUR pro Jahr)	Dekanat mit BfG,	Nach Antrag	3 TEUR pro Jahr	Eingegangene Anträge, erfolgte Reisen, Gäste
Unterziel 4: Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Gewalt – Gender Mainstreaming und Diversity Awareness erhöhen					
Leitbild der OVGU und Richtlinie gegen Diskriminierung mit tragen	-Verantwortliche für die Meldung von/ Beschwerde über Diskriminierung benennen und Lehrstuhlleiter*in / Institutsleiter*in/Dekan*in regelmäßig schulen -“Anleitung Verhalten bei (sex.) Gewalt” kommunizieren, uniweite Handlungsempfehlung	Dekanat mit GBAs Dekan*in	Nach Wahl 2020	Keine Kosten	
	Alle MA zu Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichten; Weiterbildung ermöglichen W1, W3 siehe Anhang A3	K2/mit BfG und Familienbüro Fakultätsmanager*in	AGG bei Einstellung, W mind. 1X pro Jahr	Keine Kosten	
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandortes als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
Unterziel 5: Chancengerechtigkeit innerhalb wissenschaftlicher Karrieren durch Transparenz und Planbarkeit erhöhen					
Dauerstellenkonzept innerhalb der Fakultät (+systematische Personalentwicklung)	-Langfristige Arbeitsverhältnisse anstreben -regelmäßige, verpflichtende Mitarbeitendengespräche : bei befristeten WiMis: mind. ein Perspektivgespräch pro Jahr (Mitarbeiter-Vorgesetzten Gespräch (MVG) -Leitfaden); Empfehlung zu Betreuungsvereinbarung, um den Rahmen weiterer Gespräche festzulegen (bspw. Initiative der WiMis zur Förderung von Eigenverantwortung) und um weitere Erwartungen zu kommunizieren -Verlässliche Absprachen und Förderung der Qualifikation abhängig von persönlichen Bedingungen der Doktorand*innen und Habilitand*innen -Analyse der Karriere (Abschlussgespräche vor Ende der Promotion)	Führungskräfte / Professor*innen / Arbeitsgruppenleiter*innen.	mind. 1 mal pro Jahr	Keine Kosten	Anzahl Mitarbeiter/Vorgesetzten gespräche

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
	<ul style="list-style-type: none"> -(realistische) Perspektiven in der Wissenschaft benennen -Verstärktes Aufzeigen von alternativen Karrierewege/ Exitstrategien zur bewussten Planung (ggfs. eigene Kontakte zur Vermittlung in die Wirtschaft nutzen) 				
universitätsübergreifenden Talente Pool unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> - Hinweise auf -Women-in-Science-Netzwerk (WiS) der OvGU -Förderprogramme: MeCoSa und CoMetin - Angebote der OVGU z. B. der Graduate School siehe Weiterbildungen A3 -Familienstipendium 	Führungskräfte / Professor*innen / Arbeitsgruppenleiter*innen	regelmäßig	(Prof. Sager: Zusammenarbeit mit Mentoringprogramm.)	TN-Zahlen Alumniberichte
Aktive Unterstützung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen durch Professoren*innen	<ul style="list-style-type: none"> -keine Übertragung von Aufgaben außerhalb der Kernzeiten -verlässliche Beratung bei der Anfertigung der Qualifikationsarbeiten, -flexible Gestaltung und Organisation der eigenen Arbeitszeit durch Vertrauenskultur im Arbeitsumfeld erlauben 	Führungskräfte / Professor*innen / Arbeitsgruppenleiter*innen	fortlaufend	Keine Kosten	Anzahl von Promotionsvereinbarungen "Zufriedenheits"-befragungen (Gepsey)
Rahmenziel 3: Ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen identifizieren, rekrutieren und fördern					
Unterziel 8: Erhöhung der Frauenanteile durch fakultätsspezifische Zielquoten/ Implementierung institutioneller Routinen zur aktiven Rekrutierung beginnend mit Studierendenwerbung bis zur Professur					
Platzierung und Text der Stellenausschreibungen (neues Portal)	<ul style="list-style-type: none"> -Ausschreibungstexte verbessern -auch soziale Komponenten formulieren -Platzierung der Stellenausschreibungen in den richtigen Medien, Netzwerken verbessern 	MINT Rekrutierungs-Stelle, Fakultätsmanager*in Professor*innen	fortlaufend	Keine Kosten	
Studienwerbung mit Werbekampagnen und Aktivitäten um Schüler*innen zu interessieren.	-vom BfG neu eingerichtete Stelle mit Zuarbeit unterstützen für fakultätsübergreifendes Projekt zur Abstimmung der Studienwerbung für die MINT-Fächer. Beteiligte Fakultäten: FMB, FVST, FEIT, (FNW), FIN und FMA	Dekanat, Fakultätsmanager*in MINT Rekrutierungs-Stelle,		Keine Kosten	

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
	<ul style="list-style-type: none"> -Studienwerbung diversitätssensibel (insbesondere gendersensibel) gestalten -Werbefilm zu Studierendenwerbung (gendersensibel) - Regionale und überregionale Fachgremien, Campus Days, Lehrertagen, Kinder-Uni - Karriere-Informationen/Optionen sichtbar machen -auf aktuelle Publikationen und bundesweite Trends zum Thema 'Frauen und Mathematik' hinweisen -Homepage 	Professor*innen			
Rekrutierung weiblicher Promovierender und Post-docs / Mittelbau (unbefristet) und Forschungsmangement	<ul style="list-style-type: none"> -aktives Recruiting guter eigener Absolvent*innen betreiben, Einbeziehung als HiWi, Tutor oder/und über Abschlussarbeiten -Zielvereinbarungen, um unbefristete Verträge und Perspektive als Privatdozent und/oder später als außer- planmäßiger Professor*in an der Fakultät anbieten zu können, siehe auch UZ6, Dauerstellenkonzept 	Führungskräfte / Professor*innen / Arbeitsgruppenleiter *innen.			
	-gezielte Ansprache bei Stellenausschreibungen, Ansprechen geeigneter Student*innen bei Ausschreibung von Stellen innerhalb der Fakultät, inklusive HiWi-Stellen	Führungskräfte / Professor*innen / Arbeitsgruppenleiter *innen.		Keine Kosten	
	-Ausschluss prekärer Arbeitsverhältnisse, Arbeitsverträge nicht unter 50% der wöchentl. Arbeitszeit oder/und Gegenfinanzierung (R2,7)	zentral			
Rekrutierung Professuren	<ul style="list-style-type: none"> -Frühzeitige und strategische Planung zur Ausschreibung - auch Tenure-track zur späteren regulären Besetzung von freiwerdenden Professuren (Verrentung) -Berufungsverfahren an der Fakultät weiterhin in hoher Qualität, auf Frauenanteil im Bewerbungsverfahren achten, Bewerbungen von Frauen grundsätzlich positiv betrachten, verstärkte 	zentral und Führungskräfte / Professor*innen / Arbeitsgruppenleiter *innen.			

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
	Bewertung von Kompetenzen im Bereich Personalführung und Diversitätskompetenz (insbesondere Genderkompetenz), nicht nur Fachwissen				
	<ul style="list-style-type: none"> -gezielte Förderung von insbesondere weiblichen Wissenschaftlerinnen, die positiv bei Gastprofessuren oder über Kooperationen aufgefallen sind, Bindung an die Fakultät -gezieltes Einladen ausgezeichneter weiblicher Fachwissenschaftlerinnen (Gastprofessorinnen, Habilitations-Stipendiatinnen, Gastvorträge qualifizierter Wissenschaftlerinnen) -gezieltes Ansprechen ausgezeichneter Fachwissenschaftlerinnen für Vertretungsprofessuren und Lehraufträge -ausgewogenen Anteil von Männern und Frauen anstreben bei Einladungen zum Mathematischen Kolloquium 	Führungskräfte / Professor*innen / Arbeitsgruppenleiter*innen.			
ANHANG					
A1: DFG-Rektoratsbericht 2019	<ul style="list-style-type: none"> -Aufstockung von Finanz- und Zeitressourcen zur Delegation von Aufgaben -Leistungsprämien für Tätigkeiten in Gremien -ggf. Einrichtung einer Rotationsstelle, um sich für einen Teil ihrer Zeit - z.B. für Forschung - freistellen zu lassen (vgl. Emmy Noether Programm) -Mutterschutzvertretung für Professorinnen und Post-docs -Kinderbetreuung + Familienangebote, -Unterstützung Wiedereinstieg/Überbrückung von Statuspassagen, -Dual Career 				

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
A2: familienfreundliche Rahmenbedingungen im Arbeits- und Studienalltag umsetzen	F1: Familienkodex Beschäftigte -regelmäßige Hinweise auf Regelungen/ Dienstvereinbarungen/ Familienkodex etc. über Mail/ Aushang und Veranstaltungen -Kernzeiten für Lehrveranstaltungen und für Prüfungszeiten, Gremien und Arbeitskreise beachten -bei der Verleihung von Preisen (z.B. beste/r Absolvent*in) Familienzeiten bzw. Pflege von Angehörigen bei den Kriterien berücksichtigen und benennen	Dekanat In Zusammenarbeit mit Familienbüro			
	F2 Familienkodex Studierende -Förderungen wie z.B. Familienstipendium bewerben und Beantragung von Abschlussstipendien und zur Aussetzung von Studiengebühren für Langzeitstudierende unterstützen. -Transparenz bzgl. der zentralen Vereinbarungen (Teilzeitstudien, Sonderstudienpläne in Absprache mit den Studienfachberatern; Bevorzugte Registrierung bei Lehrveranstaltungen)	Lehrpersonal/ Professor*innen und Studienfachberater*innen In Zusammenarbeit mit Familienbüro			

Operative Ziele	Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung	Verantwortung/ Umsetzung durch	Termine	Kosten/ Finanzierung	Erfolgs-Indikatoren
A3 Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> - W0: Weiterbildung Mitarbeiterführung - W1: Weiterbildung gegen geschlechts- stereotypische Vorannahmen und für Aufbau von Genderkompetenz - W2: Weiterbildungen (OvGU und überregional): Information über Berufsperspektiven, Netzwerke und andere studien- und karriere- relevante Themen - W3: Weiterbildungen zu Diversity-Awareness, interkultureller Kompetenz und zu unterschiedlichen Geschlechterrollen in unterschiedlichen Kulturen - W4: Weiterbildungen zu OVGU-Standards und Gesetzen für Mitarbeiter*innen: Arbeitszeit (Teil- und Gleitzeitregelungen); Mutterschutz und Elternzeit, Jobsharing, Entlastung bei Selbstverwaltungs- und Grundaufgaben o.ä. - W5: Weiterbildungen zu Work-Life Balance, Zeitmanagement (OVGU z. B. der Graduate School) - W6: Weiterbildungen zu Themen wie Rhetorik, Methodik, Auftritt und anderen Schlüsselkompetenzen. (R2,7) 	Fakultätsmanager*in	Nach Bedarf	Weiterbildungst opf der OVGU	