Gleichstellungsplan der Fakultät für Humanwissenschaften (Fortschreibung in der zweiten Fassung vom 01.10.2023)

Gliederung

1. Bestandsaufnahme Gleichstellung an der FHW (Stand 01/2023)
1.1. Verteilung der Geschlechter nach Statusgruppen
1.1.1. Statusgruppe: Studierende
1.1.2. Statusgruppe: Promovend*innen und Habilitand*innen
1.1.3. Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
1.1.4. Statusgruppe: Verwaltung
1.1.5. Statusgruppe: Professor*innen und Juniorprofessor*innen
1.2. Bereits umgesetzte Maßnahmen
2. Maßnahmenplan der FHW 2025-2027

1. Bestandsaufnahme Gleichstellung an der FHW (Stand 01/2023)

Der akademische Senat der OVGU hat per Beschluss am 18. April 2018 ein zentrales Gleichstellungskonzept verabschiedet, das drei Rahmenziele zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit an der Universität vorgibt:

1. Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen;
2. Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen
3. Nachwuchsförderung geschlechtergerecht gestalten[1]

Im Folgenden werden insbesondere die Maßnahmen beschrieben, welche die FHW zum Zwecke der Umsetzung dieses zentralen Gleichstellungskonzeptes und im Verständnis des eigenen Leitbildes beitragen kann. Es werden dafür die 3 Rahmenziele des zentralen Gleichstellungskonzepts aufgegriffen und mit gezielten, FHW-spezifischen und in Abgleich mit den aktuellen Geschlechterverteilungszahlen sinnvollen, Maßnahmen ausgefüllt und umgesetzt. Aus diesem Grund verweisen wir die Leser*innen für eine detaillierte Begründung der Rahmenziele auf das o.g. zentrale Gleichstellungskonzept.

Es erfolgen zudem Bestandsaufnahmen zur Geschlechterverteilung über alle Statusgruppen und ausgewählte Studiengänge der FHW hinweg. Im Abgleich mit den geschlechtsbezogenen Zielvorstellungen der OVGU, gehen die Maßnahmen der FHW schwerpunktmäßig auf die Gleichstellung der Geschlechter ein (sowohl Förderung von Frauen als auch von Männern), berücksichtigen darüber hinaus aber auch weitere Diversitätsaspekte, die insbesondere auf einen weltoffenen, friedlichen und familienfreundlichen Umgang in allen akademischen Kontexten der FHW abzielen.

Die FHW hat im Vergleich den größten Frauenanteil in Studiengängen und Statusgruppen an der OVGU. Zudem werden in den hier angesiedelten Disziplinen überproportional Geschlechter- und Diversitätsforschungen durchgeführt. In den Curricula sind Genderthemen integriert und es werden über alle Fächer hinweg Lehrveranstaltungen zu diesen Themen angeboten.

Genderexpertise ist in allen drei Instituten der FHW entwickelt und wirkt über die Grenzen der Fakultät hinweg. Beispielsweise wirkt der Schwerpunkt „Diversität und Gender“ im Hochschuldidaktik-Zertifikat (PAL), verantwortet durch fokus:lehre (Prof. Philipp Pohlenz, Institut II), in die gesamte OVGU und

[1] Gleichstellungskonzept.pdf (ovgu.de).

verbreitet Themen im Kontext Gender Bias, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung. Und die Arbeitsstelle für linguistische Gesellschaftsforschung, angesiedelt an der Professur von Prof. Kersten Sven Roth (Institut III), bietet mit ihrer Expertise zu diskriminierender Sprache für die gesamte OVGU forschungsbasierte Gleichstellungsarbeit. Zudem wird derzeit die Besetzung einer Juniorprofessur mir Fokus Intersektionalität angestrebt. Auch die vielfältigen Forschungsschwerpunkte und Lehrangebote des Mittebaus zu Themen der Gleichstellung seien an dieser Stelle nicht vergessen.

Und dennoch ist ersichtlich, dass das Phänomen der Leaky Pipeline – also dass mit Ansteigen der Karrierestufe der Anteil an Wissenschaftlerinnen trotz Erfolg und Expertise sinkt, auch und im besonders deutlichem Ausmaß in den Fächern der Humanwissenschaften zu verzeichnen ist. Anders ausgedrückt: Wissenschaftliche Karrieren in den Erziehungs-, Sozial- und Geisteswissenschaften sind männlich dominiert. Dass dies so ist, weil Männer größeres Talent und exzellentere Leistungen – die vorgeblichen Maßeinheiten des kompetitiven Wettbewerbs – erbringen, kann allein durch Statistiken über Studien- und Promotionszeiten, Noten, Publikationsraten etc. widerlegt werden. Dieses Gleichstellungskonzept soll anhand der aktuellen Zahlen an der FHW Ziele und Maßnahmen umsetzen, um Chancengerechtigkeit auszubauen, (strukturelle) Diskriminierung zu reduzieren und die Cooling out-Prozesse exzellenter Wissenschaftler*innen[2] zu reduzieren. Obwohl akademische Karrieren nicht an einer einzelnen Hochschuleinrichtung realisiert werden, übernimmt die FHW Verantwortung im Gesamtkontext der humanwissenschaftlichen Hochschuleinrichtungen und interpretiert ihre Rolle proaktiv und als treibende Kraft für mehr Geschlechtergerechtigkeit insbesondere in den höheren Karrierestufen. Damit sollen insbesondere auch Mehrbelastungen, strukturelle Diskriminierungen und intersektionale Hürden für Frauen und non-binäre Wissenschaftler*innen stärker ins Blickfeld gerückt werden. Dies ist insbesondere angesichts des aktuellen politischen und gesellschaftlichen Backlash gegen Gleichstellungsbemühungen von zentraler Bedeutung.

[2] „Cooling-out-Prozesse führen dazu, dass hochqualifizierte und zuvor motivierte Frauen nach Abschluss der Promotion die Wissenschaft verlassen“ (Steinhausen/ Scharlau 2017). https://doi.org/10.1007/978-3-658-14268-1_24 .

Dieses Gleichstellungskonzept dokumentiert damit zugleich die Anstrengungen gendersensibler Kultur-, Struktur- und Prozessgestaltung an der FHW, welche von Drittmittelgebern als unhintergehbare Fördervoraussetzungen bei der Beantragung von Forschungsgeldern herangezogen werden. Bislang insbesondere bei koordinierten Programmen, wie z.B. DFG-Sonderforschungsbereichen oder Exzellenzclustern, bekannte Darlegungen von Gleichstellungsmaßnahmen und Belege für die Integration von Geschlechterforschung ist seit 2022 z.B. bei DFG, BMBF und EU auch für Einzelanträge relevant.

„Die notwendigen Veränderungen können nur in gemeinsamer Anstrengung erreicht werden: Alle Akteur*innen aus [der FHW] müssen Verantwortung für Gleichstellung übernehmen. Darüber hinaus muss dafür sensibilisiert werden, dass Gleichstellung nicht nur Geschlechtergerechtigkeit herstellt, sondern auch die Qualität der Wissenschaft steigert und unverzichtbar für die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen und der Gesellschaft ist“ (Borgwardt 2023:6).

Hierbei sei noch angemerkt, dass obwohl die Gesetzeslage sich explizit auf Geschlechtergerechtigkeit bezieht und andere Differenzkategorien außenvor lässt, ein zeitgemäßes Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit notwendig intersektional sein muss. Intersektionalität beschreibt die Überschneidung von mehr als einer Form von Differenzkategorie, die Diskriminierungserfahrungen mit sich bringt. Es ist also laut aktuellem Stand der Forschung weder zielführend noch inhaltlich haltbar, Geschlecht als losgelöste Kategorie zu betrachten, wenn z.B. behinderte und queere Frauen, Frauen aus nicht-akademischen Familien oder mit ostdeutschem Erfahrungshintergrund und Women of Colour sowie non-binäre Personen derselben intersektionalen Verortung durch die Kombination dieser Merkmale vor besonderen Hürden stehen und oftmals potenzierte Ungerechtigkeiten erleben[3].

[3] Patricia Hill Collins (2015): Intersectionality’s Definitional Dilemma. DOI: 10.1146/annurev-soc-073014-112142

1.1. Verteilung der Geschlechter nach Statusgruppen

1.1.1. Statusgruppe: Studierende

Im WS 2024/2025 hat die FHW insgesamt 2558 Studierende betreut (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**), dazu kommen die Studierenden des Studiums Ü50. Damit hat die Fakultät mit Abstand den größten Anteil an Studierenden der OVGU.

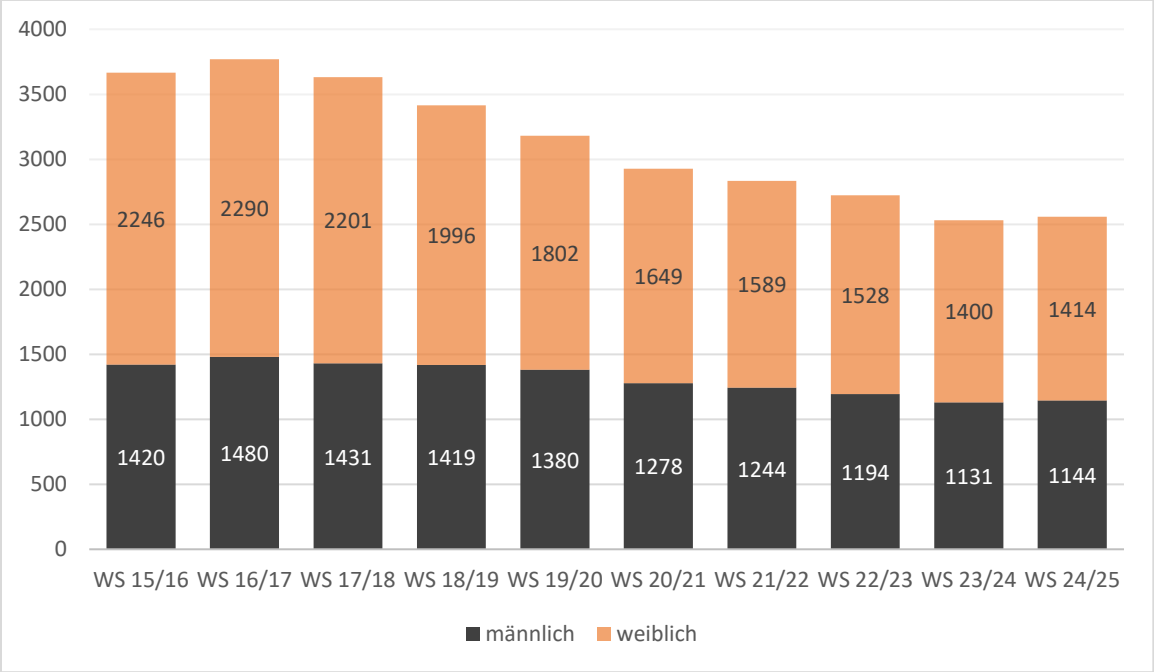

Abbildung 1 Entwicklung der Studierendenzahlen der FHW über den Zeitraum WS 2015/2016 – WS 2024/2025 in absoluten Zahlen

Bezogen auf das Geschlecht werden im Wintersemester 2024/2025 1414 (55%) weibliche und 1144 (45%) männliche Studierende an der FHW betreut. Betrachtet man die prozentuale Verteilung der Geschlechter in einem Zeitraum von zehn Jahren (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**), beträgt der Anteil der weiblichen Studierenden an der FHW im Durchschnitt 57,6 Prozent und sinkt langsam aber kontinuierlich. Es sei zudem angemerkt, dass auch non-binäre Studierende an der FHW immatrikuliert sind, eine Datenerhebung jenseits der aufgeführten Binarität existiert jedoch leider nicht. Dies führt zum einen zu einer Ungenauigkeit der Daten und trägt zum anderen zur Unsichtbarmachung aller anderen Geschlechter bei. Diese Problematik setzt sich in den im Folgenden dargestellten Zahlen fort.

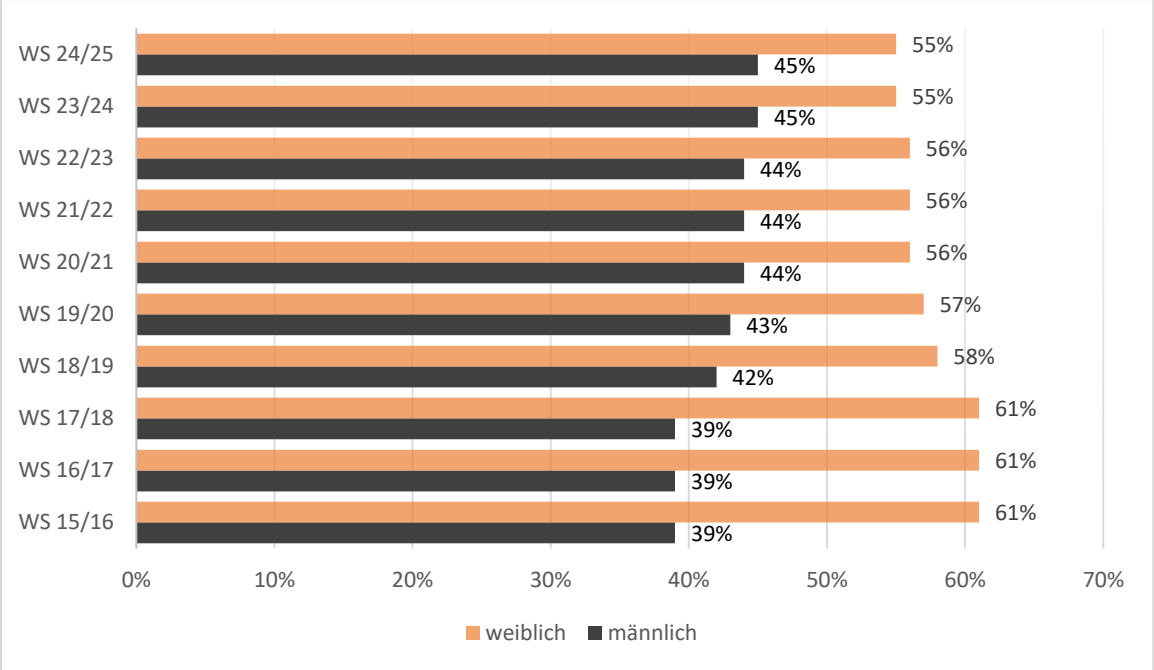

Abbildung 2 Entwicklung der Studierendenzahlen der FHW über den Zeitraum WS 2052/2016 – WS 2024/2025 in Prozent

Nimmt man die prozentuale Verteilung der Geschlechter innerhalb der einzelnen Studiengänge der FHW in den Blick, wird deutlich, dass einige Studiengänge wie z. B. der Master „Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement“ (85% weibliche Studierende), der Bachelor „Bildungswissenschaft“ (81% weibliche Studierende) sowie der Master „Bildungswissenschaft“ (84% weibliche Studierende), der Bachelor „Germanistik mit interdisziplinärem Profil“ (78% weibliche Studierende) und der Bachelor „Cultural Engineering“ (73% weibliche Studierende) einen hohen Frauenanteil aufweisen, während in den technisch ausgerichteten Studiengängen, wie z. B. in den Bachelor-Studiengängen „Beruf und Bildung – Ingenieurpädagogik“ (14% weibliche Studierende), „Beruf und Bildung – Technische Bildung“ (12% weibliche Studierende) und „Sport und Technik“ (26% weibliche Studierende) Studentinnen unterrepräsentiert sind (Abbildung 3).

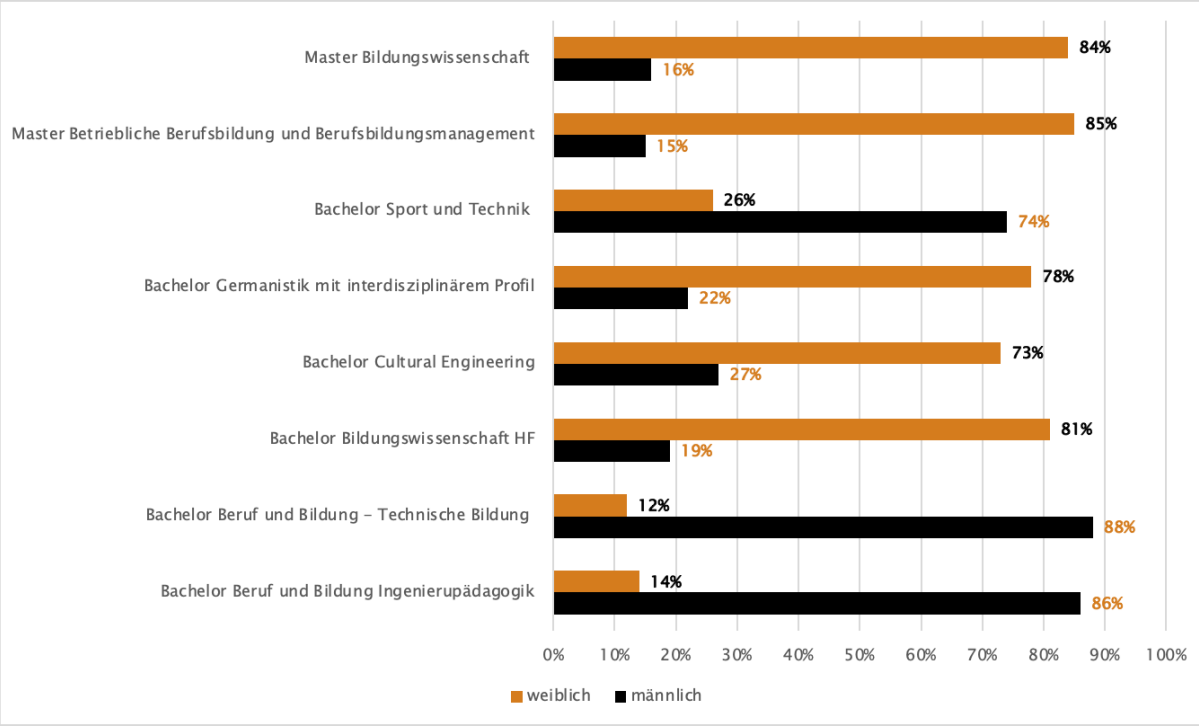

Abbildung 3 Verteilung der Studierenden nach Studiengang im WS 22/23 (Auszug)

1.1.2. Statusgruppe: Promovend*innen und Habilitand*innen

Neben den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die im Rahmen ihrer Beschäftigung an der FHW innerhalb des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ihre Promotion erarbeiten, werden auch zahlreiche Promovend*innen, die sich nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der FHW befinden, an der FHW

betreut. Diese werden nur erfasst, wenn sie einen Antrag auf Zulassung zur Promotion stellen.

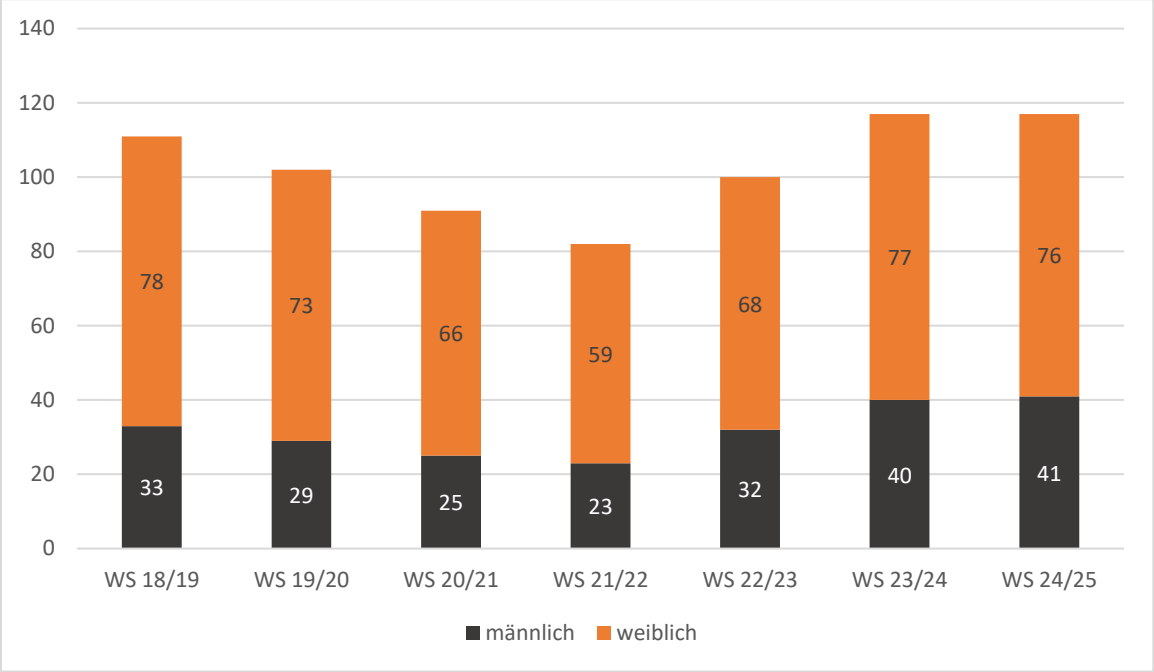

Abbildung 4 Entwicklung der Promovierendenzahlen der FHW über den Zeitraum WS 2018/2019 – WS 2024/2025 in absoluten Zahlen

Die **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** spiegelt die Entwicklung der Promovierendenzahlen über einen Zeitraum von sieben Jahren in absoluten Zahlen wider. Im Durchschnitt waren 69 % der immatrikulierten Promovierenden weiblich.

Nicht erfasst werden können all jene, die ohne bisherige Zulassung bereits an ihren Doktorarbeiten forschen und auch die Zahl jener, die bereits sehr lange promovieren ist unklar. Deswegen ist auch der hier dargestellte Wert nur begrenzt aussagekräftig.

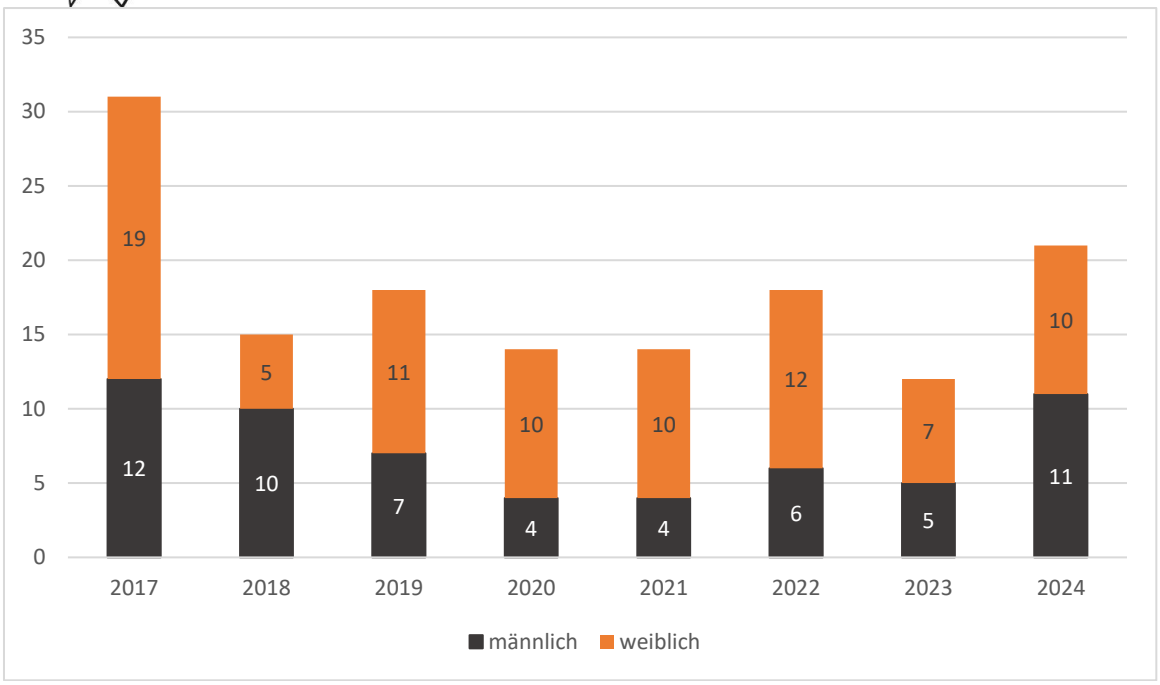

Abbildung 5 Promotionsabschlüsse der FHW im Zeitraum von 2017-2024 in absoluten Zahlen

Bei den Abschlüssen der Promotionen sind in der Statistik alle Promovend*innen erfasst, unabhängig von einer Beschäftigung oder Immatrikulation.

Insgesamt wurden im Zeitraum von 2017–2024 143 Promotionen erfolgreich abgeschlossen. Der Anteil der weiblichen Promovenden, welche in diesem Zeitraum ihre Promotion abgeschlossen haben, betrug im Durchschnitt 59% (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

Die Statusgruppe der Habilitand*innen kann lediglich über die Qualifikationsvereinbarungen der bei uns beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erfasst werden. Derzeit sind an der FHW 15 Habilitand*innen beschäftigt, darunter 8 Frauen. Bei den abgeschlossenen Habilitationen zeigt sich ein anderes Bild. In den letzten zehn Jahren sind neun Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen worden. Darunter befanden sich zwei Frauen.

1.1.3. Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

An der FHW sind mit Stand vom 31. März 2025 74 wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (VZÄ) im Haushalt besetzt. Diese Stellen sind wie folgt besetzt:
67 Personen als befristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (inkl. Stellen im Rahmen des ZVSL, Lehrerbildung und Sozialpädagogik), davon 36 weiblich.

16 Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau sind unbefristet als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen besetzt. Davon 10 Frauen. 16 Stellen sind als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LbA) besetzt, davon 10 Männer und 6 Frauen. Davon sind 9 als unbefristete LbAs besetzt (5 Männer, 4 Frauen).
Bei den befristeten Mitarbeiterstellen haben 15 Personen als Qualifikationsziel die Habilitation, darunter 8 Frauen.
Die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind promoviert, drei sind habilitiert, davon 2 Frauen (eine Frau als Apl. Professorin).

Im Drittmittelbereich sind mit Stand 31. März 2025 74 Wissenschaftler*innen tätig, darunter 43 Frauen.

1.1.4 Statusgruppe: Verwaltung

Für nichtwissenschaftliches Personal gibt es 26 Stellen, welche allesamt unbefristet im Verwaltungs- und Sekretariatsbereich, im Wissenschaftsmanagement und im Techniker/DV-Bereich eingesetzt sind. Bis auf vier Stellen (zwei Technikerstellen, eine Referentenstelle, eine Ökonomiestelle) sind alle Stellen mit Frauen besetzt.

1.1.5 Statusgruppe: Professor*innen, und Juniorprofessor*innen

An der FHW gibt es 30 Professuren im Stellenplan (15 W2 Stellen und 15 W3 Stellen). Derzeit beträgt der Anteil der Professorinnen 24%. Mit Stand vom 31.03.25 sind von 28 besetzten Professuren 9 Lehrstühle von Professorinnen besetzt. Zwei Professuren befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren. Von den neun Professorinnen haben fünf eine W2 Professur und vier eine W3 Professur. Ziel an der FHW ist es, den Frauenanteil und den Anteil insbesondere

an weiblich besetzen W3 Professuren zu erhöhen und langfristig ein geschlechterparitätisches Verhältnis zu erlangen. Der an der OVGU geltende gendersensible Berufungsleitfaden findet vollumfänglich Anwendung.

Derzeit sind an der FHW zwei W1 Professuren ohne Tenure Track besetzt.
Drei W1 Professuren befinden sich derzeit im Verfahren.

1.2. Bereits strukturell umgesetzte Maßnahmen

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankern	• Gründung einer Gleichstellungskommission der Fakultät • Einmalige Budgetaufstockung um 5000€ in 2023 • Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten durch Lehrerleichterung um 2 SWS für eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n pro Semester • Flyer zum Familienkodex der OVGU
Innovationspotenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	• Öffentliche Bekanntmachung und/oder Vergabe von Abschlussarbeiten zu Gleichstellungsthemen
Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen	• Fortlaufende Aktualisierung der Homepage • Übersetzung des Gleichstellungskonzeptes in Englische • Monatliche One-Minute-Wonder in den Toiletten
Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	• Überarbeitung Leitbildes der FHW
Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen	• Teilnahme der Institute am Zukunftstag (vormals: Boy's und Girl'sday)

2. Maßnahmenplan dezentrales Gleichstellungskonzept der FHW Gültigkeit: 2025–2027; Inkrafttreten: Oktober 2025

Der Gleichstellungsmaßnahmenplan der FHW konzentriert sich inhaltlich schwerpunktmäßig auf Zahlen, Daten, Fakten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit, so wie es aktuell im Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt im Paragraph 72 verankert ist. Die Maßnahmenmatrix hingegen wird auch zukunftsweisende Ziele umfassen, die Chancengerechtigkeit auch über Geschlecht hinausgehend definieren. Denn nur durch eine Vielfalt von Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden verschiedener Kulturen, Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlecht und körperlicher Befähigung sowie die Nutzung ihrer unterschiedlichen Talente und Fähigkeiten, können wir erfolgreich in Lehre und Forschung agieren und das Potenzial der Heterogenität und Perspektivenvielfalt unserer Fakultät voll ausschöpfen. Hierfür steht die FHW mit ihrem Selbstverständnis der Fakultät ein:

Eine aufgeklärte und aktive Bürgergesellschaft, die auf persönlicher Freiheit und kultureller Diversität beruht, benötigt kritisch-rationale öffentliche Diskurse, soziale Teilhabe und eine Verbindung von Individual- und Gemeinwohlinteressen. Nur im Bezug aufeinander können sich Wissenschaft, Technik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Wohle aller und nachhaltig entfalten. Die FHW sieht es als ihre Aufgabe, Voraussetzungen und Prozesse des Verhaltens individueller und kollektiver Akteur*innen und ihrer Verständigung zu untersuchen. Mit ihren unterschiedlichen Fächern beschäftigt sie sich mit Entwicklungspfaden und Herausforderungen demokratischer Gesellschaften in ihren regionalen, nationalen und internationalen Bezügen. Die Besonderheit der FHW liegt dabei in der Vielfalt ihrer Disziplinen und Perspektiven. Sie nutzt den humanwissenschaftlichen Fächerkanon aus Geistes-, Erziehungs-, Kultur- und Sozialwissenschaften, um die individuelle und kollektive Lernfähigkeit zu fördern. Sie erzeugt und vermittelt Analyse-, Reflexions- und Handlungswissen über Ursachen, Verläufe und Folgen von Transformationsprozessen und hilft kulturelle Innovationen auch vor dem Hintergrund langfristiger historischer Dimensionen zu verstehen. Die FHW ist deshalb Beraterin und Impulsgeberin für die staatlichen, wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen und Akteur*innen in Sachsen-Anhalt. Sie

hält die Chancengleichheit für Studierende und Mitarbeitende, die Freiheit von Forschung und Lehre sowie den Austausch über Fächer- und Ländergrenzen hinweg für zentrale Werte der Hochschulentwicklung. Auf Basis ihrer disziplinären Identität stellen die Fächer der FHW in Forschung und Lehre Bezüge zu den Profilschwerpunkten Technik, Medizin und Wirtschaft der Otto-von-Guericke-Universität her.

Die Maßnahmen orientieren sich an denen im zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU entwickelten Rahmenzielen, welche vom Senat für den Zeitraum von 2018 bis 2025 verabschiedet wurden. Die Aufstellung folgt SMART-Anforderungen und beinhaltet Maßnahmen, die in vorgegebenen Zeitrahmen messbare Ergebnisse produzieren. Dementsprechend sind jeweils verantwortliche Akteur*innen bzw. Akteursgruppen benannt. Die Umsetzung einer inklusiven Studien- und Arbeitsumgebung bzw. eines diskriminierungsfreien Umfeldes an der FHW erfordert ein faires und unterstützendes Miteinander aller Beteiligten. Mit der Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans führt die FHW und die zuständige Fakultätskommission für Gleichstellung (FKfG) seine Arbeit diesbezüglich fort. Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen erfordert die statusübergreifende und zielgerichtete Zusammenarbeit von Kolleg*innen innerhalb und außerhalb der FHW. Insofern versteht sich die FKfG bei der Maßnahmenausgestaltung und -umsetzung im Zusammenspiel mit weiteren Akteur*innen zugleich als Impulsgeberin, Kooperationspartnerin und Kontrollgremium.
Der Stand der Maßnahmenerfüllung des folgenden Gleichstellungsplans wird durch ein Ampel-System im laufenden Prozess durch die FKfG markiert (Grün: erreicht, orange: in Arbeit, rot: keine Prozesse). Die organisatorischen und finanziellen Umsetzungen des Maßnahmenplans (Erfolge, Schwierigkeiten und Modifikationen) werden zudem alle zwei Jahre zentral evaluiert.

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
Rahmenziel 1: Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen					
Gleichstellung als Querschnitts-aufgabe verankern	Aufstockung Personalkapazität für Thema Gleichstellung	Anteilige Unterstützung des/der Prodekan*in für Forschung und Gleichstellung	Prodekanat*		Ab 10/2025
	Fakultätsoffene Berichtserstattung über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungs-maßnahmen in 2026	Veröffentlichung des Termins durch Aufführung der Berichterstattung auf der Tagesordnung des Fakultätsrates	Prodekanat*	Anfertigung einer Ergebnispräsentation	04/2026
	Fakultätsoffene Berichtserstattung über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungs-maßnahmen in 2027	Veröffentlichung des Termins durch Aufführung der Berichterstattung auf der Tagesordnung des Fakultätsrates	Prodekanat*	Anfertigung einer Ergebnispräsentation	04/2027
	Überprüfung der Zielerreichung der Maßnahmen durch eine Zwischenevaluation	Stand der Maßnahmenerfüllung des Gleichstellungsplans durch z.B. Ampel-System (Grün: erreicht, orange: in Arbeit, rot: keine Prozesse) Durch IT veröffentlichte Evaluationsergebnisse auf der Homepage der FKfG	Prodekanat* nach Abstimmung mit FKfG	Anfertigung einer Tabelle im Ampelsystem zur Maßnahmenevaluation	03/2026
	Überprüfung der Zielerreichung der Maßnahmen durch eine Abschlussevaluation	Stand der Maßnahmenerfüllung des Gleichstellungsplans durch z.B. Ampel-System (Grün: erreicht, orange: in Arbeit, rot: keine Prozesse) Durch IT veröffentlichte	Prodekanat* nach Abstimmung mit FKfG	Anfertigung einer Tabelle im Ampelsystem zur	03/2027

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
		Evaluationsergebnisse auf der Homepage der FKfG		Maßnahmenevaluation	
	Konstitution der FKfG mit konkreter Aufgabenverteilung	Protokollierung von Aufgabenfeldern im Sitzungsprotokoll der FKfG	FKfG	Keine	Bis Jahresende 2025
Ausbau der Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance als Qualitätsmerkmal	Regelmäßige Vorstellung verantwortlicher Personen und deren Aufgabenfelder (z.B. zu Semesterbeginn) mit Bezug zu den Themen Familienkodex, Gleichstellung und Nachteilsausgleichen	Slot im Rahmen der Willkommensveranstaltung der FHW	Dekan*in, Familienbeauftragte*r, Gleichstellungsbeaiftragte*r, Helfende Hände	Keine	Ab 10/2025
	E-Learning Kurs zu den Themen Nachteilsausgleich, Familienkodex und Gleichstellung erstellen	Erstellung eines Moodle-Kurses	FKfG	Gleichstellungsbeauftragte	Bis 03/2026
	Antrag auf (zentrales) „Monitoring“ Anteil der Eltern (Pflegenden, Alleinerziehenden, etc.) an Studierenden und Personal, ggf. Identifikation von Barrieren und Bedarfen von Zielgruppen	Ansprache über Senator*in im Senat (Senatsprotokoll).	Senator*in in Abstimmung mit Gleichstellungsbeauftragter der OVGU	Keine	Ab 10/ 2025

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Familienkodex, Nachteilsausgleich und Beratungsmöglichkeiten der OVGU an der FHW bekannt machen und umsetzen	Sichtbarmachung auf der Website der FKfG ggf. mit Hilfe von Verlinkung für weiterführende Informationen für Mitarbeitende und Studierende (z.B. Gender-Blog, Gender-Curricula)	FHW Familien-beauftragte*r in Kooperation mit zentraler Familienbeauftragten und IT der FHW	Erarbeitung und Impementierung der Informationen	Bis 03/ 2026
	Sitzungen finden zu familienfreundlichen Zeiten statt (Sitzungen sollten spätestens 16:30 Uhr beendet sein)	Tatsächliche Terminierung von Sitzungen	Jeweilige sitzungsverantwortliche Person		Ab 10/2025
Gleichstellung sichtbar machen - Kommunikationswege ausbauen:	Gleichstellungskonzept auf Englisch übersetzen und veröffentlichen	Veröffentlichte deutsche und englische Version	Prodekanat* in Abstimmung mit IT		3 Monate nach Verab-schiedung
	Aktuell halten der Unterwebseite der FHW zur Gleichstellungskommission (LINK: Fakultät für Humanwissenschaften Kommission für	Regelmäßige Aktualisierung der Webseite, bspw.: Informationen zu Gleichstellung, Antidiskriminierung Rubrik zu Gender- und Diversitätsforschung	Prodekanat* in Abstimmung mit IT		Ab 10/2025

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Gleichstellung und Chancengleichheit (ovgu.de)	Verlinkung auf die Webseite des Büros für Gleichstellungsfragen			
Sichtbarkeit von Gleichstellungs-themen und Ansprechpart-ner*innen erhöhen	Posting neuer Informationen in den Schaukästen im Eingangsbereich G40, Bereich A Erdgeschoss	Bedarfsgerechte Aktualisierung	Prodekanat* in Zusammenarbeit mit der Dekanatssekretärin	Mit Hilfe vom Büro für Gleichstellungs-fragen (Ideen von Webseite)	Ab 10/ 2025
	Toiletten One-Minute-Wonder[4] fortsetzen	Monatlicher Austausch, Postingplan mit Themen für 12 Monate (z.B. mit Fragen, Statistiken)	FHW Dekanat und Prodekanat*		Ab 10/2025
Förderung eines respektvollen Miteinanders und Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung	Leitbild der OVGU/ FHW und Richtlinie gegen Diskriminierung offen kommunizieren	Aktualität des Leitbilds der FHW mit Blick auf Gender und Diversität im Fakultätsrat überprüfen	FKfG		01 / 2026 und dann Jährlich
	Präsenz von Awarenessbeauftragten bei Veranstaltungen im Rahmen der	Präsenz bei Veranstaltungen nach Teilnahme an Workshop	Awarenessbeauftragte aus der Studierendenschaft FHW zahlt jährlich bis		Ab WS 25/26

[4] One-minute-wonder sind 1-Minuten-Fortbildungen, die überall dort aufgehängt werden, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurz warten müssen: an der Mikrowelle, am Fotokopierer oder eben an der Innenseite der Toiletten. Die kurzen Textpassagen sind knapp und vermitteln wesentliche Erkenntnisse, Wissen wird auf den Punkt gebracht.

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Einführungswoche		zu 500 Euro für Awarenessworkshop		
	Unterstützung und Wertschätzung Awarenessteam Studierende	Bescheinigung über Mitarbeit durch Aufnahme als CP-Bestandteil des neuen Gender-Diversityzertifikats	Modulverant-wortliche*r		fortlaufend
	Durchführung eines Workshops zu Gleichstellung und Diversität in der Lehre	Veranstaltungseinladung	Institut II		2026
Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandorts als Studien- und Arbeitsort erhöhen					
Innovations-potenziale der Genderforschung (Reflexion, Identifikation und Nutzung)	Junioprofessur zu Intersektionalität wird an der FHW angestrebt	Veröffentlichte Ausschreibung und Berufungsverfahren	Dekanat, Rektorat, Ministerium Institut II		2026
	Seminare und Vorlesungen zu Gender- und Diversitätsthemen werden im LSF markiert, so dass sie leichter aufzufinden sind.	Entsprechender Vermerk in der Kommentarspalte „Inhaltlicher Bezug zu Gender, Diversität und (Anti-)Diskriminierung“	Institut I & II & III		Ab 10/2025
	Machbarkeitsprüfung eines „Gender/Diversity Zertifikats“ vgl. des Nachhaltigkeits-	Studiendekan*in setzt sich in FKSL und KSL bei K33 für Umsetzung eines fakultätsübergreifenden Zertifikats für Studierende ein.	Studiendekan*in FKfG in Zusammenarbeit mit		Umgesetzt zum bis WS 2026/27

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	zertifikats	(Protokolle)	K33		
Rahmenziel 3: Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung					
Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen (Identifikation, Rekrutierung und Förderung)	Erhöhung des Frauenanteils durch aktive Rekrutierung von Professorinnen mit dem Ziel eines 50:50 Verhältnisses	Erhöhung des Frauenanteils bei neu zu berufenden W2/W3 Professuren (Verbesserung des aktuellen Verhältnisses siehe Statistik) Beleg der Verwendung der BfG Broschüre Geschlechtergerechte+Stellenbesetzung+OVGU.pdf bei Berufskommissionen	Dekanat/ Berufungs-kommissionen in in Abstimmung mit dem Gleichstellungsbüro (Gender-Recruiting, https://www.bfg.ovgu.de/Team/Ivette+Bartholom%C3%A4us.html)		laufend
	Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro zur aktiven Rekrutierung von Mitarbeiterinnen im Rahmen von Stellenausschreibungen	Dokumentation im Protokoll zum jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren	Institut I, II, III in Abstimmung mit dem Gleichstellungsbüro (Gender-Recruiting, https://www.bfg.ovgu.de/Team/Ivette+Bartholom%C3%A4us.html)		laufend
	Erhöhung der Anzahl an studentischer Forschung zu Gender, Diversität, Intersektionalität, Gleichstellung	Auflistung von bearbeiteten Themen zu Gender, Diversität, Intersektionalität, Gleichstellung auf der Website der FKfG	Institut I, II, III		laufend

Ziele	Maßnahme	Messbarkeit	Personen	Ressourcen	Zeit
	Sichtbarkeit von exzellenten Studierenden und Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen erhöhen	Ranking bei Vergabe von Landesstipendien und Fakultätspreisen: gender- und diversitätssensible Kriterien bei gleichwertiger wissenschaftlicher Leistung/Qualifikation im Rahmen der FHW-internen Priorisierung berücksichtigen	Fakultätsrat		Jährlich
	Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Habilitandinnen	Auflistung von Maßnahmen zur Förderung von Habilitandinnen mit dem Ziel der Umsetzung im Rahmen des nachfolgenden Gleichstellungskonzepts	Habilitationsausschuss der FHW		In 2026

*Stellenanteil Mitarbeiter*in Prodekanat