

Dezentrales Gleichstellungskonzept für die Verwaltung der OVGU (Dezernate und Zentrale Einrichtungen)

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der OVGU.....	1
Rahmenbedingungen	1
Maßnahmen	2
Evaluation.....	5

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der OVGU

„Unsere Universität ist eine Gemeinschaft von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden, die geprägt ist durch Offenheit, Vertrauen, Toleranz und Kooperation. Sie strebt ein harmonisches Klima an, welches Gesundheit und Leistungsbereitschaft fördert. Chancengleichheit für alle Gender und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sind für uns verbindliche Vorgaben.“ Mit diesem im Leitbild festgehaltenen Selbstverständnis bekennt sich die OVGU zu gelebter Gleichstellung und Chancengerechtigkeit.

Das dezentrale Gleichstellungskonzept der Verwaltung und der Betriebseinheiten untermauert dieses Selbstverständnis und Bekenntnis mit konkreten Zielen und Maßnahmen, um die tatsächliche Umsetzung weiter zu fördern, zu sichern und messbar zu machen. Das Konzept basiert auf dem [zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU \(04/2018\)](#) und fokussiert auf die Belange und Bedarfe des Personals in der Verwaltung und den Betriebseinheiten der Universität sowie Belange und Bedarfe der Fakultäten, soweit diese Gegenstand der Aufgaben und Services der Verwaltung und Betriebseinheiten sind.

Rahmenbedingungen

Das Verhältnis der beschäftigten Frauen und Männern unter den Mitarbeitenden der Dezernate und Betriebseinheiten ist seit Jahren relativ ausgewogen und stabil auf allen Hierarchieebenen. (siehe jeweils aktuelle Daten zum Gendermonitoring).

Zur weiteren Verwirklichung von Gleichstellung in der Verwaltung und den Betriebseinheiten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg arbeiten die Dezernate und Betriebseinheiten mit der Personalverantwortlichen und den Gleichstellungsbeauftragten stetig auf folgende Ziele hin, die im [zentralen Gleichstellungskonzept der OVGU \(04/2018\)](#) festgehalten sind:

Zu Rahmenziel 1: Strukturen für eine Wissenschaftskultur der Vielfalt schaffen

- Angemessene Angleichung der Anteile von Frauen und Männern auf den Stellen eines Bereiches, sofern dieser ohne klaren Grund nicht ausgeglichen ist

- Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern insbesondere in Bezug auf Aufstiegschancen
- Sicherung der Entwicklungschancen, auch unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit
- Sicherung der Vergleichbarkeit der Arbeitsdichte bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Zu Rahmenziel 2: Attraktivität des Hochschulstandortes als Studien- und Arbeitsort erhöhen

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen für Frauen und Männer
- Sicherung der Attraktivität der Universität als Arbeitsplatz unabhängig von der persönlichen Identität in Bezug auf ein oder mehrere Diversitätsmerkmale gemäß Charta der Vielfalt

Zu Rahmenziel 3: Exzellente Wissenschaftlerinnen identifizieren, rekrutieren und fördern

- Unterstützung ausgeglichener Anteile der Geschlechter in allen Bereichen inklusive Studium
- Unterstützung bei der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte der Fakultäten

Eine besondere Verantwortung bei der Umsetzung der Chancengleichheit kommen dem Dezernat Personalwesen mit allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen und der Betriebseinheit *Medien / Kommunikation / Marketing* mit allen Kommunikationsmaßnahmen mit Innen- und Außenwirkung zu.

Maßnahmen

Die Betriebseinheiten und die Dezernate wirken mit den Gleichstellungsmaßnahmen aufgrund ihrer übergreifenden Aufgaben in der Regel nicht nur innerhalb ihrer Bereiche. Vielmehr entfalten auch die dezentralen Maßnahmen universitätsweite Wirkung. Insofern haben die Dezernate und Betriebseinheiten eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion in der Umsetzung. Das Wirken der Bereiche für die Gleichstellung orientiert sich nicht nur an den gelisteten Maßnahmen, sondern beinhaltet auch die situationsabhängige und flexible Wahrung der Interessen aller möglicherweise benachteiligten Personen und die Beseitigung struktureller Diskriminierungsaspekte.

Maßnahmen zur Unterstützung bzw. Realisierung der Chancengleichheit:

1. Stellenausschreibungen:

- Interne und externe Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich in genderneutraler Form. Dies gilt auch für den Ausbildungsbereich.
- Freiwerdende und neu geschaffene Stellen werden in Abstimmung mit den Vorgesetzten und im Einvernehmen mit der Personalvertretung und gemäß der [Dienstvereinbarung über Freistellung, Finanzierung, Zuständigkeiten und Prozesse zu Personalentwicklung, Qualifikation und Weiterbildung](#) nach Möglichkeit zunächst intern ausgeschrieben.
- Die jeweils zuständige Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Stellenausschreibungen informiert. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die Termine zu Vorstellungsgesprächen rechtzeitig informiert und erhält die Möglichkeit zur Teilnahme.

2. Stellenbesetzung und Personalentwicklung

Zur Durchführung gendersensibler Bewerbungsgespräche stehen Leitfäden zur Verfügung, die allen Einstellenden zum Ende einer jeweiligen Ausschreibungsfrist zugesandt werden. Die

Einstellenden können eine Beratung zur Anwendung und ggf. Anpassung der Leitfäden durch K2 und/oder durch die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte in Anspruch nehmen. Die Leitfäden berücksichtigen Gender- und Diversitätskompetenz als grundlegende Anforderung an alle Mitarbeitenden der OVGU und legen den Fokus auf eine ausgeglichene Wertung kommunaler und agentischer Werte. Die Fragenvorschläge berücksichtigen Kompetenzen und Lebensleistungen, die außerhalb der Erwerbsarbeit erworben wurden.

3. Fort- und Weiterbildung

- Die internen Fort- und Weiterbildungsangebote werden auf die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten angepasst, d.h. es werden Angebote gemacht, die z.B. mehrere Vormittage statt ganze Tage dauern. Die Seminarzeiten werden vollständig auf die Arbeitszeiten angerechnet. Teilzeitbeschäftigten stehen in gleichem Maße Weiterbildungsstunden zur Verfügung wie Vollzeitbeschäftigten. Bei Veranstaltungen, die sich über ganze Tage erstrecken, werden vom Familienbüro Betreuungsangebote gemacht, wenn Teilzeitbeschäftigte unter den Teilnehmenden sind, die eine Kinderbetreuung für Kinder unter 12 Jahren benötigen.
- Für die externe Weiterbildung im dienstlichen Interesse werden die Seminarzeiten vollständig als Arbeitszeit angerechnet. Es werden gezielt Fern- und Onlineangebote unterbreitet, um eine Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen zu gewährleisten.
- Abwesenheiten aufgrund von Weiterbildung werden möglichst vertreten bzw. bei der Übertragung von Aufgaben berücksichtigt. Eine Arbeitsverdichtung aufgrund von Weiterbildung soll soweit wie möglich vermieden werden.
- Es werden in regelmäßigen Abständen Seminarangebote zu Themen diversitätssensibler Zusammenarbeit und Führung unterbreitet, und zwar sowohl für die Mitarbeitenden der Verwaltung und Betriebseinheiten als auch universitätsweit für die Beschäftigten der Fakultäten.

4. Flexible Arbeitszeitgestaltung

Eine flexible Arbeitsgestaltung ist eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen. In den [Dienstvereinbarungen](#) zur Arbeitszeit, dem Tarifvertrag (TV-L) und den Gesetzen (vor allem Arbeitszeitgesetz (ArbZG)) wurden dafür bereits die maßgeblichen Grundlagen geschaffen, die da wären:

- Möglichkeit der Teilzeitarbeit
- vorübergehende Arbeitszeitanpassungen oder Freistellungen (unbezahlt) zur Kindererziehung und Pflege Angehöriger
- Möglichkeit der mobilen Arbeit an bis zu 2 Tagen je Woche bei geeigneten Arbeitsaufgaben
- Sabbatical

Die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten führt nicht zu einer Benachteiligung bei der Karriereentwicklung und/oder der Weiterbildung. Wird die Möglichkeit der Teilzeitarbeit oder eine Reduzierung der Arbeitszeit in Anspruch genommen, wird in einem Gespräch mit dem*r Vorgesetzten festgelegt, welche Aufgaben vertreten, verschoben, verändert oder (vorübergehend) gestrichen werden können, um eine Arbeitsverdichtung zu verhindern.

5. Chancengerechter Wiedereinstieg in Voll- oder Teilzeit

Zur Unterstützung der Chancengleichheit bei oder nach der Übernahme familiärer oder anderer gesellschaftlicher Verantwortung wird bei einem Wiedereinstieg besonders darauf hingewirkt, dass Betroffene zügig und umfassend auf den neusten Kenntnisstand ihres Arbeitsgebietes gebracht werden. Die Arbeitsanteile werden bei Veränderung der Arbeitszeit nicht zuungunsten höher bewerteter Tätigkeiten verändert.

Es erfolgt eine umfassende Beratung zu Möglichkeiten der Kinder- und Ferienbetreuung, der Vermittlung von Babysittern, zum Campuskinderzimmer etc. durch das Familienbüro.

6. Arbeitsplatzbewertung

Der Arbeitsplatzbewertung liegen die tatsächlichen Tätigkeiten zu Grunde, nicht die möglicherweise mit Stereotypen belegte Stellenbezeichnung. Ggf. erfolgt eine Umbenennung der Stelle gemäß den tatsächlichen Tätigkeiten.

Das Dezernat Personalwesen strukturiert die unter 1. bis 6. genannten Maßnahmen und berät und begleitet alle anderen Bereiche bei der Umsetzung.

7. Sprachliche und bildliche Gleichstellung

Die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter bildet eine Grundvoraussetzung auf dem Weg zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit.

Die explizite Nennung der weiblichen und männlichen Formen von Berufs- und Statusbezeichnungen hat einen besonderen Stellenwert in der Bewusstseinsbildung und damit in der Gewinnung von Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Generalklausel, dass trotz Nennung ausschließlich männlicher Bezeichnungen selbstverständlich auch Frauen gemeint seien, ist überholt und unbedingt zu vermeiden. Stattdessen sollen Texte gendergerecht formuliert werden. Das bedeutet, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen sowie sprachlich und bildlich sichtbar zu machen und auf die Darstellung stereotyper Geschlechtervorstellungen in Sprache und Bild zu verzichten.

Die Betriebseinheit *Medien / Kommunikation / Marketing* unterstützt mit ihren Maßnahmen und entsprechender Beratung die Bemühungen aller Bereiche für eine chancengleiche Rekrutierung und Kommunikation.

8. Monitoring

Die Dezernate und Betriebseinheiten unterstützen das Gendermonitoring, indem sie dem zentralen Monitoring des BfG zuarbeiten und nach Möglichkeit datenschutzkonform bereichsbezogene Kennzahlen auswerten.

9. Sonstiges

Zur Unterstützung einer diskriminierungsfreien Hochschulkultur in allen Bereichen wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten besonders unterstützt und gefördert durch entsprechende Beteiligung, Schulung und Beratung. Dies gilt ebenso für alle anderen Beauftragten der Universität mit Bezug zu Diversität.

Zur Förderung einer diskriminierungsfreien Hochschulkultur wird außerdem ein Konzept entwickelt, das Konfliktlösungsstufen und Beschwerdeverfahren umfasst und Maßnahmen hierzu weiter konkretisiert.

Alle Dezernate und Betriebseinheiten beteiligen sich nach Möglichkeit an Aktionen der Berufsorientierung wie Girls-/Boys-Day und fördern so chancengleiche Berufsentscheidungen jenseits von Stereotypen.

Die Betriebseinheiten und die Dezernate fördern die dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen.

Eine Übersicht über die Maßnahmen liegt diesem Konzept an.

Evaluation

Die Entwicklung der Karrieren, der Anteile von Frauen und Männern in allen Dezernaten und Zentralen Einrichtungen sowie die zeitlichen Anteile und die Gehaltsentwicklung werden regelmäßig im Rahmen der betrieblichen Statistik evaluiert.