

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der
Deutschen Forschungsgemeinschaft**

**Zwischenbericht der
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**



Für das Präsidium:
Prof. Dr. Babette Simon
Tel.: 0441 798 - 5450
E-Mail: praesidentin@uni-oldenburg.de

Anne Kosfeld
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Tel.: 0441 798 - 2632
E-Mail: gleichstellung@uni-oldenburg.de

Oldenburg, den 01.03.2011

Einleitung

Die Carl von Ossietzky Universität hat im März 2009 zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eine Stellungnahme erarbeitet, in der auf der Grundlage einer differenzierten Analyse zur Gleichstellungssituation an der Universität die Gleichstellungsstrategie einschließlich der allgemeinen und spezifischen Zielsetzungen anhand des Kaskadenmodells weiterentwickelt und konkretisiert wurde.

Die Universität wird zu den in der Stellungnahme der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formulierten Zielen eine systematische quantitative Auswertung im Rahmen der für die zweite Jahreshälfte (2011) geplanten Zielvereinbarungsprozesse durchführen. Ohne dieser Analyse vorzugreifen, bestätigt eine zusammenfassende ‚Zwischenbetrachtung‘ der quantitativen Entwicklung der Gleichstellungssituation an der Universität hinsichtlich zweier zentraler Aspekte die bisherige eigene Einschätzung: Hiernach wird die Universität bei den Anteilen von Professorinnen (gesamt) die anvisierten Ziele kurzfristig erreichen können und die Universität im Vergleich zu anderen Universitäten die bestehende Spitzenstellung des Frauenanteils bei den Professuren weiter behaupten können. Währenddessen werden die Steigerungen der Anteile von Wissenschaftlerinnen bei den Promotionen (und Habilitationen) einer längerfristigen Strategie und besonderer Anstrengungen bedürfen. Vor dem Hintergrund der deutlich abnehmenden Anzahl von Neuberufungen in den nächsten Jahren erscheint eine weitere Steigerung des Professorinnen-Anteils nur noch in kleineren und längerfristigen Schritten möglich. Insofern wird die Universität eher im Bereich der Nachwuchsförderung eine Schwerpunktsetzung vornehmen und mit geeigneten gleichstellungsorientierten Maßnahmen versuchen, die Lücke zwischen dem Ist-Stand und den fixierten Zielen weiter zu schließen.

Hervorzuheben ist, dass an der Universität die Gleichstellungsstrategie sowohl im Kerngeschäft der Universität, also in Forschung, Lehre und Weiterbildung, als auch in Konzepten der Personalentwicklung und Förderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankert ist. Hier hat die Universität besonders im Bereich der akademischen Personalentwicklung und Nachwuchsförderung besondere Anstrengungen unternommen und ein differenziertes Programm zur überfachlichen Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf den Weg gebracht. Mit der Einrichtung einer Graduiertenakademie im Jahr 2011 werden die überfachlichen Qualifizierungs- sowie weitere Förderangebote unter einer Dachstruktur für alle Promovierenden und Post-Doktoranden gebündelt.

Bezogen auf den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es der Universität Oldenburg gelungen, zum zweiten Mal eine Re-Auditierung zu durchlaufen und damit zum dritten Mal als familiengerechte Hochschule ausgezeichnet zu werden (als eine von bisher nur knapp 10 Hochschulen in Deutschland). Die Universität wird bei der weiteren Ausgestaltung des Themas der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der eingeschlagenen Strategie festhalten, welche im wesentlichen konkrete und praktische Angebote zur Kinderbetreuung mit dem Ziel der Unterstützung bzw. Entlastung beinhaltet, Angebote zur Sensibilisierung für das Thema und reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle vorhält/vorsieht, und durch die Teilnahme an dem eingeführten Auditierungsverfahren eine systematische Bearbeitung und Weiterentwicklung des Themas sicherstellt. Im Rahmen dieses Konzeptes geht die Universität zudem davon aus, auch einen Beitrag zur „Work-Life-Balance“ leisten zu können.

Hinsichtlich der Fragen zur Weiterentwicklung der universitären Steuerung und damit auch zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards muss für die letzten Jahre berücksichtigt werden, dass die Universität nach dem Rücktritt des Präsidenten im Sommer 2008 erst wieder seit Februar 2010, also seit dem Amtsantritt der neu gewählten Präsidentin bzw. als Präsidium insgesamt erst mit der Wahl der nebenamtlichen Vizepräsident(inn)en zum Oktober 2010, über eine gewählte Hochschulleitung verfügt und damit eine fast zweijährige Phase mit einer Interimslösung überbrückt werden musste.

Die Universität hat sich bei der Erstellung des Zwischenberichtes konsequent an den von der DFG vorgegebenen Leitfaden gehalten und die vorgegebene Gliederung übernommen. Der Zwischenbericht wurde durch das Präsidium in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle und weiteren Einrichtungen der Universität erarbeitet und am 01.03.2011 beschlossen. Der Bericht wird in der Folge den Gremien (u.a. Senat) und Fakultäten zur Beratung bzw. Kenntnis gegeben.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Zuständigkeit innerhalb des Präsidiums

An der Universität ist Gleichstellung in der Organisationskultur verankert und internalisierte Praxis der Entscheidungsträger. Im Präsidium ist das Thema Gleichstellung einerseits im Sinne des Gender-Mainstreaming als durchgängiges Prinzip bei allen Präsidiumsmitgliedern verankert. Andererseits sind im Rahmen des Ressortprinzips des Präsidiums Gleichstellungsaspekte bei einem Präsidiumsmitglied konzentriert. Diese Zuordnung umfasst über die allgemeine Ressortzuständigkeit für Gleichstellung hinaus auch die Verantwortung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Wahrnehmung des Vorsitzes der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, die gezielte Initiierung frauenfördernder Maßnahmen (wie z. B. besondere Nachwuchsprogramme für Frauen, siehe auch z.B. 1.3) als auch die Begleitung der Weiterentwicklung des Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Implementiert: Institutionell wird der Auftrag Chancengleichheit seit 1997 hauptamtlich durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGB) wahrgenommen. Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG) schlägt dem akademischen Senat eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte zur Wahl für eine Amtszeit von jeweils vier Jahren nach öffentlicher Ausschreibung vor. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte leitet die Gleichstellungsstelle der Universität und verfügt über ein eigenes Sachmittelbudget (zurzeit EUR 8.274,00 pro Jahr) und kann darüber hinaus für außerordentliche Maßnahmen Mittel aus dem Programmhaushalt des Präsidiums beantragen, z. B. für ein Fortbildungsseminar für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Jahren 2008 zum Thema „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“ und 2010 zur „Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Fakultäten der Universität Oldenburg“. Zwei Verwaltungskräfte in Teilzeit, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine wissenschaftliche Hilfskraft unterstützen sie derzeit in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied in allen Besetzungs- und Berufungskommissionen und kann darin durch die gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten werden. Sie ist darüber hinaus beratendes Mitglied in den zentralen und dezentralen Gremien (Senat, Fakultätsräte, Institutsräte), in den ständigen Kommissionen des Senats (Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG), Hochschulentwicklungsplanungskommission (HEP), Grundordnungskommission (GOK), Ethik-Kommission) und in weiteren AGs des Präsidiums (z.B. AGs zur Fort- und Weiterbildung, Projektgruppe Audit familiengerechte Hochschule, AG Entwicklung Handreichung für Führungskräfte sowie in der AG Betriebliches Gesundheitsmanagement).

Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG)

Implementiert: Bildung und Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG) als einer ständigen zentralen Kommission des Senats sind in der Grund-

ordnung der Universität Oldenburg verankert, wobei der Vorsitz durch ein weibliches Mitglied des Präsidiums wahrgenommen wird. Die KFG erarbeitet zusammen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Leitung der Hochschule und den Senat Vorschläge für die Durchsetzung der Chancengleichheit im wissenschaftlichen und im Dienstleistungsbereich und bereitet einen Entwurf für die Frauenförderrichtlinie vor.

Zentrale Leitlinien

Implementiert: Die Universität Oldenburg versteht es als zentrale Leitungsaufgabe, Gleichstellung durchgängig zu sichern. In der Steuerung und Hochschulentwicklungsplanung ist Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen, insbesondere auch im Präsidium, installiert. Gemäß ihrem Profil hat die Universität Gleichstellung weit hin in ihren zentralen Leitlinien verankert – in der Grundordnung, im Leitbild, im zentralen Frauenförderplan und in der zentralen Frauenförderrichtlinie.

Grundordnung

Implementiert: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der Grundordnungskommission und wird Änderungs- und Ergänzungsvorschläge hinsichtlich der weitergehenden Integrierung von Gleichstellungsaspekten einbringen.

Leitbild

Implementiert: Im Rahmen der Entwicklung bzw. Weiterentwicklung unterbreitet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulleitung und den beteiligten Fakultäten und Gremien Empfehlungen hinsichtlich der Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten.

Zentrale Frauenförderrichtlinie

Implementiert: Die Universität verfügt seit 1998 über eine zentrale Frauenförderrichtlinie. Ziel ist die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, Frauen aktiv zu fördern, strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken und somit gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicherzustellen. Sie soll zudem seither die Beachtung von Gleichstellungsregelungen verfahrensrechtlich sicherstellen.

Geplant: Aufgrund von Gesetzesänderungen (NHG 08/2010, NGG 01/2011) und vor dem Hintergrund neu beschlossener Maßnahmen und Zielsetzungen innerhalb der Universität – nicht zuletzt im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – soll eine Neuausrichtung bzw. Aktualisierung der Frauenförderrichtlinie vorgenommen werden. In der künftigen „Gleichstellungsrichtlinie“ wird es dann noch stärker als bisher um folgende Handlungsfelder gehen:

- Chancengerechte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren
- Gleichstellungsorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung im Dienstleistungsbereich
- Hochschulsteuerung, Beteiligungsstrukturen und Organisationsentwicklung
- Genderaspekte in Studium, Lehre und Forschung
- Organisation der zentralen und dezentralen Gleichstellungsstrukturen
- Diversitätsbewusste Hochschule und Work-Life-Balance

Zentraler Frauenförderplan

Implementiert: Der zentrale Frauenförderplan wurde zuletzt 2003 durch den Senat der Universität verabschiedet. Er enthält Festlegungen über konkrete Ziele sowie über Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zu deren Umsetzung, einschließlich Mittelzuweisungen.

Geplant: Vor dem Hintergrund der universitären Stellungnahme zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, in der eine Reihe wesentlicher Aspekte des zentralen Frauenförderplans weiterentwickelt werden, wird die Universität in 2011 eine Aktualisierung des Frauenförderplans vornehmen bzw. vorbereiten.

1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Zielvereinbarungen

Implementiert: Mit der Landesregierung werden seit 2001 regelmäßig Zielvereinbarungen geschlossen, in denen insbesondere auch die umfassende Konzeption der Universität zu Gleichstellungsfragen verankert ist. Um kontinuierlich die Entwicklung im Gleichstellungsbereich zu verfolgen, sind die Zielvereinbarungen mit einer regelmäßigen Berichtspflicht verbunden.

Geplant: Vor dem Hintergrund der beschriebenen Interimszeit im Präsidium sind in der Universität im entsprechenden Zeitraum keine Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten durchgeführt worden. Bei den Planungen zur Neukonzeption der Zielvereinbarungen werden die jeweils relevanten Aspekte (Ziele und Maßnahmen) aus der Stellungnahme der Universität Oldenburg zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG aufgegriffen werden.

Geplant: In den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten werden die Strukturplanungen ein wichtiger Bestandteil sein. Hierbei sollen die im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG durch die Universität gesetzten Ziele als Maßstab dienen.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Implementiert: An der Universität besteht auf der Ebene der Fakultäten, der Wissenschaftlichen Zentren, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung flächendeckend eine Struktur von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Sie werden jeweils für die Amtszeit von 2 - 3 Jahren durch eine Frauenversammlung auf der entsprechenden Organisationsebene vorgeschlagen und durch das jeweilige Entscheidungsgremium gewählt. Neben der Organisation im Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten findet die Vernetzung zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in einem monatlichen Plenum statt, in dem aktuelle Fragestellungen und Entwicklungen diskutiert werden. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig zu verschiedenen Themen geschult.

Beschlossen/z. T. implementiert: Die Universität wird die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stärker unterstützen und professionalisieren. Über die Beteiligung an Berufungs- und Besetzungskommissionen hinaus sollen künftig die dezentralen Maßnahmen hinsichtlich forschungsorientierter Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen vor Ort begleitet werden. Zur Sicherung dieser Aufgaben wird jeweils eine gewählte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte aus dem Wissenschaftsbereich mit einem zusätzlichen befristeten Stellenanteil von $\frac{1}{4}$ - $\frac{1}{2}$ (E 13) versehen bzw. durch eine vergleichbare Kompensation durch Hilfskraftstunden in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit unterstützt bzw. wenn möglich auch entlastet (dies wird insbesondere für vollbeschäftigte Wissenschaftlerinnen eine Option darstellen). Erwartet wird eine Professionalisierung und gleichzeitig soll die Gleichstellungstätigkeit in der Qualifikationsphase nicht zu einer Benachteiligung aufgrund ihres Engagements führen. Dieses „Expertinnenwissen“ soll zudem an die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten weitergegeben werden. Dieses Modell ist in den Fakultäten II, III und V bereits weitgehend umgesetzt. Die flächendeckende Umsetzung ist für 2011 geplant.

Geplant: Erarbeitung eines Organigramms zur Organisation der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit an der Universität Oldenburg; weitere Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Erarbeitung einer Handreichung für „gender-sensible Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren“.

Monetäre Anreizsysteme für die Fakultäten

Implementiert: Gleichstellungsaspekte sind in der Indikatorensteuerung der Universität berücksichtigt, siehe genauer unter B) 1.2.

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied im Hochschulrat

Implementiert: Wie bereits unter 1.1. beschrieben, nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig als beratendes Mitglied an den Sitzungen des Hochschulrats der Universität Oldenburg teil. Auch zu den eingesetzten Kommissionen zur Findung einer Präsidentin/eines Präsidenten bzw. einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten der Universität Oldenburg wurde (und wird) sie als beratendes Mitglied hinzugezogen.

Verzahnung von Gleichstellung und Geschlechterforschung

Implementiert: Die Verzahnung des Gleichstellungsgedankens mit der Frauen- und Geschlechterforschung hat an der Universität Oldenburg eine langjährige Tradition. Im Jahr 2000 wurde das „**Zentrum für interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung**“ (ZFG) gegründet. Damit wurden die vielfältigen Kompetenzen dieses Themenbereichs zusammengeführt und institutionalisiert. Das ZFG wird kontinuierlich durch die Universität finanziell gefördert und erhält zurzeit über verschiedene Projektförderungen hinaus eine Geschäftsführung (Sekretariat und Geschäftsstellenleitung) und eine Förderung für 2 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (halbe Stellen).

Gender Studies

Implementiert: Bereits seit 1997 existieren an der Universität mit dem Aufbaustudiengang „Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien“ und dem Studiengang „Frauen- und Geschlechterstudien“ genderthematische Studienangebote. Strukturell hat die Universität die Genderforschung in verschiedenen Fächern und damit in mehreren Professuren verankert. Studienangebote sind hier der B.A. „Gender Studies“, der M.A. „Kulturanalysen: Repräsentation, Performativität, Gender“ und der Promotionsstudiengang „Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien“. Genderreflexive Anteile sind weiterhin sowohl in zahlreichen Lehrangeboten im interdisziplinären Professionalisierungsbereich als auch in Modulen von B.A.- und M.A.-Studiengängen vorgesehen (z. B. Lehrinhalte Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften, Pädagogik, Evangelische Theologie, Sportwissenschaft, Geschichte, Germanistik, Anglistik, Materielle Kultur, Kunst und Medien, Sozialwissenschaften).

Geplant: In den Studienangeboten der Informatik, der Mathematik und den Naturwissenschaften sollen Genderaspekte stärker etabliert werden.

Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessorinnen für internationale Frauen- und Genderforschung

Implementiert: Im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms für internationale Frauen- und Genderforschung, gefördert durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur, arbeiteten mit Beginn im Jahr 2001 bis zum Sommersemester 2010 kontinuierlich Gastwissenschaftlerinnen jeweils für ein bzw. zwei Semester an der Universität Oldenburg, insbesondere am Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG). Die Lehr- und Forschungstätigkeiten der Gastprofessorinnen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms waren stets in die Lehrplanungen und Forschungsprojekte zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Oldenburg eingebunden und haben dieses Angebot wesentlich bereichert und mitgeprägt. Durch die regelmäßigen Besetzungen durch nationale und internationale Wissenschaftlerinnen trugen die Maria-Goeppert-Mayer-Professuren zu einer Verstärkung und Institutionalisierung der Geschlechterforschung mit einer internationalen Ausrichtung an der Universität Oldenburg wesentlich bei. Die Universität wird sich auch weiterhin an den Maria-Goeppert-Mayer Folgeprogrammen beteiligen.

Sichtbarmachung weiblicher Wissenschaftskarrieren

Implementiert: An der Universität werden in unterschiedlichen Formaten öffentlichkeitswirksame, z. T. auch durch Drittmittel geförderte Projekte durchgeführt, die einerseits die

Erforschung und Sichtbarmachung weiblicher Wissenschaftskarrieren in den Mittelpunkt stellen, andererseits auch die Verknüpfung von Fragen der Genderforschung mit naturwissenschaftlichen Forschungsbereichen der Universität Oldenburg. Beispiele von Projekten sind hier:

- **Frauenförderung, Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung im Rückblick:** Im Rahmen der „Langen Nacht der Wissenschaft“ und anlässlich des Projektjahres „Oldenburg – Stadt der Wissenschaft 2009“ initiierte und konzipierte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte die **multimediale Ausstellung „Frauensache...?! Wissenschaft & Gleichstellung an der Universität Oldenburg 1986-2009“** sowie eine gleichnamige Faltbroschüre.
- **Weibliche Wissenschafts- und Lebenswege im historischen Rückblick:** Die anlässlich des Projektjahres „Oldenburg – Stadt der Wissenschaft 2009“ konzipierte und realisierte historisch-biographische **Wander-Ausstellung „Von der Gelehrtenstube in den Hörsaal. Oldenburger Wissenschaftlerinnen im Wandel der Zeit“** sensibilisiert für die Leistungen von Frauen und deren besondere Lebens- und Karrierewege vor dem jeweiligen Zeithorizont. Mit ihren sehr unterschiedlichen Lebenswegen, die deutlich in ihren jeweiligen gesellschaftlichen Kontext eingebettet sind, fungieren sie als Rollenvorbilder auch noch in der heutigen Zeit.
- **Genderaspekte in (naturwissenschaftlichen) Forschungsfeldern der Universität Oldenburg:** Integration von Genderforschungsfragen in der neuen Veranstaltungsreihe **„Oldenburger Schlossgespräche“ (seit Dezember 2009)**.
- **Determinanten weiblicher Berufsbiographien und ihr Einfluss in den Fachkulturen:** Von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde die Veranstaltung **„Frauen. Karriere. Wissenschaft“** durchgeführt. Frauen, die auf Spitzenpositionen in Wirtschaft und Wissenschaft gelangt sind und sehr unterschiedliche fachliche Disziplinen vertreten, diskutierten über fördernde und hemmende Faktoren ihrer Karriereverläufe.
- Mit dem Ziel der gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Sichtbarmachung erfolgreicher weiblicher Rollenvorbilder konzipierte die Universität in Kooperation mit der Oldenburger EWE-Stiftung den mit EUR 10.000 dotierten **„Helene-Lange-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen“** im Bereich der MINT-Fächer. Dieser Preis wird seit 2009 verliehen. Die Fortführung weiterer Projekte ist in Planung, u. a. eine interdisziplinäre **Tagung zur Genese weiblicher Wissenschaftskarrieren** – gestern und heute – mit speziellem Blick auf Determinanten der Berufsbiographie und ihr Einfluss in den Fachkulturen.
- Jährliche Durchführung (jeweils am 30.04.) der Tagung: **„Aus den Hexenküchen der Materialwissenschaften“** mit ausschließlich weiblichen, ausgewählten Referentinnen und einem gemischtem Auditorium.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Einrichtung einer Graduiertenakademie

Beschlossen: Um die Profilierung ihrer Doktorandenausbildung weiter voranzutreiben und die überfachlichen Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote zu bündeln und eine übergreifende Dachstruktur für alle Promovenden und Post-Docs zu schaffen, gründet die Carl von Ossietzky Universität eine „Graduiertenakademie“. Auf dem Fundament der „Graduiertenakademie“ sollen alle Promotionsangebote zusammengefasst und in Graduiertenschulen miteinander vernetzt werden. Die Graduiertenschulen bilden den Rahmen für Kooperation, Austausch und gemeinsame Aktivitäten unterschiedlicher Graduiertenprogramme, bieten Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten von programmübergreifendem Interesse und gestalten die inhaltlichen und strukturellen Aspekte der Promotionsangebote entsprechend den universitätsweit geltenden Qualitätsstandards für strukturierte Programme. Vor diesem Hintergrund werden die bereits vorhandenen Mentoring-, Qualifizierungs- und Betreuungsangebote wie das Programm OLWiN (Oldenburger wissenschaftlicher Nachwuchs), siehe auch B 1.1, einschließlich der darin enthaltenen besonderen Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen weiter ausgebaut

werden. In den Zielvereinbarungen mit dem Land für die Jahre 2010-2012 hat die Universität die Stärkung dieses Bereichs aufgenommen und dafür Mittel in Höhe von 175.000 € pro Jahr in Aussicht gestellt.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung

Implementiert: An der Universität Oldenburg werden alle personenbezogenen hochschulstatistischen Daten grundsätzlich mit einer Differenzierung nach Geschlecht erhoben. Von früh studierenden Schüler(innen) und regulären Student(innen) bis hin zu den Professor(innen) gilt dieses für jede Stufe einer universitären Laufbahn. Die Datenbestände lassen dabei größtenteils eine hohe Differenzierung bis zur Ebene einzelner Studiengänge oder Organisationseinheiten zu.

Veröffentlichung und Transparenz genderspezifischer Daten

Implementiert: Die personenbezogenen statistischen Daten werden regelmäßig zu den üblichen Stichtagen der Hochschulstatistik, also in Semester- bzw. Jahresabständen, (hochschul-) öffentlich bereitgestellt. Dieses geschieht in Kurzform an exponierter Stelle auf den Startseiten der Universität und in einem höheren Detailgrad auf der Website der Stabsstelle Hochschulstatistik. Ein speziell auf Gleichstellungsfragen ausgerichtetes Datenset wird kontinuierlich aktualisiert und den universitären Einrichtungen, insbesondere auch der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, zur Verfügung gestellt. Es enthält Angaben zur Gleichstellungssituation der verschiedenen Karrierestufen und bietet sowohl eine ausführliche tabellarische als auch grafische Aufbereitung der Ergebnisse. Neben der Darstellung anhand interner Organisationseinheiten wird auch eine Betrachtung analog zur amtlichen Statistik vorgenommen, um die externe Vergleichbarkeit mit anderen Hochschulen zu erleichtern. Bei speziellem Bedarf werden auch komplexere Einzelauswertungen (z.B. Betrachtung des Mittelbaus zu verschiedenen Aspekten wie der Vertragsdauer, Arbeitsumfang, Verteilung nach Typus usw., oder auch eine Darstellung des Personals im Bereich Technik und Verwaltung nach Entgeltgruppen) vorgenommen. Als basales Instrument eines Gender-Mainstreaming werden grundsätzlich auch nicht explizit genderbezogene Statistiken mit Angaben zum Geschlecht versehen, sofern inhaltliche Überlegungen diesem nicht entgegenstehen.

Integration quantitativer Daten zur Gleichstellungssituation in Steuerungsprozesse

Implementiert: Verwendung finden Angaben zur Gleichstellungssituation unter anderem im regelmäßigen Gleichstellungsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, als Berichtspunkt der jährlichen Frauenvollversammlung und im Lagebericht der Universität. Die im Rahmen der Stellungnahme der Universität Oldenburg implementierten (und noch zu implementierenden) Maßnahmen sowie die bis 2013 anvisierten Steigerungsraten bzw. Erreichung der Zielsetzungen des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf werden unter Hinzuziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten jährlich überprüft. Darüber hinaus fließen gleichstellungsrelevante Daten in verschiedene Benchmarking-Prozesse (z.B. CEWS, DFG) ein. Routinemäßige Anwendung in administrativen Prozessen finden gleichstellungsbezogene Daten in Form von Indikatoren zur Gleichstellungssituation in der inneruniversitären leistungsbezogenen Mittelzuweisung (vgl. Abschnitt B.1.2) und der leistungsbezogenen Mittelzuweisung des Hochschulträgers an die Universität.

Geplant: Die Universität wird die quantitativen Informationen zur Gleichstellungssituation nach Fächern bzw. Fachgruppen differenziert und entlang der verschiedenen Karrierestufen (über die Indikatorensteuerung hinaus auch) in die geplanten Zielvereinbarungsprozesse mit den Fakultäten einbeziehen. Die Universität wird zudem die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung in den Qualitätssicherungs- und Controllingprozessen in den Bereichen Forschung, Lehre und Verwaltung bei allen Weiterentwicklungen sicherstellen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Dienstvereinbarung über Telearbeit

Implementiert: Die Universität hat ein Modell zur Telearbeit und eine Erweiterung des Gleitzeitmodells für Beschäftigte mit Familienaufgaben eingeführt und in entsprechenden Dienstvereinbarungen fixiert.

Geplant: Die Universität plant zurzeit die Einführung von Jahresarbeitszeitkonten, um eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Kindertagesstätten und Ferienbetreuung

Implementiert: Die Universität Oldenburg stellt ein umfassendes Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten zur Verfügung. So wird, in Kooperation mit dem Studentenwerk, eine flexible Nachmittagsbetreuung für 10 Kinder im Alter von 1 - 6 Jahren angeboten. Darüber hinaus bietet die Universität in den niedersächsischen Sommerferien für 5 Wochen und in den Herbstferien für 2 Wochen eine ganztägige Ferienbetreuung für 30 Kinder im Alter von 3 - 12 Jahren an. Außerdem steht auf dem Campus Haarentor ein Eltern-Kind-Raum zur selbst organisierten Betreuung zur Verfügung, der insbesondere von Studierenden mit Kindern und an den Wochenenden von Gastdozent(innen) mit Familienanhang genutzt wird. Dieser kindgemäß eingerichtete Raum kann auch für eine Kinderbetreuung während einer Tagung etc. genutzt werden.

Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung konnten durch den Bau einer weiteren Kita auf dem Campus Haarentor (Eröffnung 11/2010) erheblich ausgebaut werden. Mit dieser Neueröffnung wurden weitere 45 Krippenplätze für Kinder bis zu drei Jahren und 25 Kindergartenplätze geschaffen. In der Nähe der Universität befinden sich zwei weitere Einrichtungen mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit einmal 34 Plätzen für Kinder bis 3 Jahre und mit 57 Ganztagesplätzen für Kinder ab 3 Jahren.

Geplant: In einer Kinderbetreuungseinrichtung werden weitere 22 Nachmittagsplätze für Kinder ab 2 Jahre ab Sommer 2011 geschaffen werden.

Geplant: Im Rahmen des Projektes Familiengerechte Hochschule plant die Universität ein Angebot einer Nachmittagsbetreuung für Schulkinder im Alter von 6 - 13 Jahren und Betreuungsangebote im Rahmen von Tagungen/Konferenzen durch den Familienservice Weser-Ems einzurichten.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Studierende

Implementiert: Die Universität Oldenburg hat das Teilzeitstudium in ihr Studienprogramm übernommen und hat intensiv darauf hingewirkt, dass das Teilzeitstudium mit Inkrafttreten der NHG-Novelle 2007 auch gesetzlich verankert wurde.

Geplant/z. T. beschlossen: Für Studierende werden zurzeit insbesondere die Studien- und Prüfungsordnungen auf vereinbarkeitsbedingte Anforderungen überprüft und im Bedarfsfall überarbeitet. In den Fakultäten/Instituten sollen ausgewählte Ansprechpersonen/Führungskräfte bei „Vereinbarkeitsproblemen“ beraten und unterstützen.

Führungskräfte

Geplant: Die Universität plant Führungskräfte durch geeignete Fortbildung für ihre Verantwortung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker zu sensibilisieren.

Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)

Z. T. implementiert/geplant: An der Universität werden in einigen Fakultäten finanzielle Engpässe von wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) z.B. bei vereinbarkeitsbedingten

Verlängerungen von (drittmittelfinanzierten) Qualifikationsstellen im Rahmen eines vorsorgenden Finanzmanagements „aufgefangen“. Die Universität plant die entsprechenden Maßnahmen flächendeckend zu verankern.

Geplant: Es ist geplant hinsichtlich der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) das Spannungsfeld „Wissenschaftliche Karriere und Familie“ stärker zu thematisieren. Dies soll erreicht werden, indem z.B. dies Thema in die „Betreuungsbeziehung“ mit der/m verantwortlichen Professorin/Professor integriert wird.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Einstellungsrichtlinie (MTV)

Implementiert: Die Einstellungsrichtlinie der Universität Oldenburg regelt das schrittweise Vorgehen in allen Einstellungsverfahren. Sowohl das Personaldezernat als auch die Gleichstellungsbeauftragten sind in allen Phasen eines Besetzungsverfahrens funktional beteiligt.

Geplant: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät das Personaldezernat hinsichtlich der weiter gehenden Integrierung von Gleichstellungsaspekten.

Einstellungsrichtlinie (Wissenschaft)

Implementiert: Im Wissenschaftsbereich wird die aktuell gültige MTV-Einstellungsrichtlinie mit der vorgeschriebenen umfassenden Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten weitgehend analog angewendet.

Geplant: In Erweiterung dieser Richtlinie wird für den Wissenschaftsbereich zurzeit eine Einstellungsrichtlinie erarbeitet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist hierbei hinsichtlich der Integrierung von Gleichstellungsaspekten beratend beteiligt.

Grundzüge des Berufungsmanagements an der Universität Oldenburg

Implementiert: Innerhalb des Berufungsmanagements hat die Universität Aspekte der Gleichstellung umfassend und über das gesamte Verfahren verankert (siehe auch B) 1.1.).

Leitfaden und Schulungen für Jahresgespräche

Implementiert: Seit 2006 hat die Universität Oldenburg Jahresgespräche im Bereich der Zentralverwaltung, der zentralen Einrichtungen und der Geschäftsstellen der Fakultäten eingeführt. Die Mitarbeiter(innen) und Führungskräfte wurden anhand eines Leitfadens und im Rahmen von Schulungen auf diese Gespräche vorbereitet. Für neue Mitarbeiter(innen) werden regelmäßig Schulungen im Rahmen der Personalweiterbildung angeboten.

Beurteilungsrichtlinie

Implementiert: Die Universität Oldenburg führt für die Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Regelbeurteilungen auf der Grundlage der 2007 in Kraft getreten Beurteilungsrichtlinie des Landes Niedersachsen durch. Gleichstellungskompetenz ist dabei ein Kriterium bei der Beurteilung des Leistungsverhaltens.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Richtlinie und Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Implementiert: Die „Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ (Stand 11/2008) der Universität Oldenburg regelt das Verfahren bei Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt und legt den offiziellen Beschwerdeweg fest. Die Richtlinie wird allen neuen Mitglieder und Angehörigen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ausgehändigt. Seit dem Jahr 2000 existiert an der Universität Oldenburg die Beratungsstelle

gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt. Die Beratungsstelle organisiert neben ihrer Kernaufgabe der Beratung zusätzlich ein breites Angebot an Fortbildungen für unterschiedliche Zielgruppen sowie an Präventionsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit.

Dienstvereinbarung über Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz

Implementiert: Seit November 2006 ist eine Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz in Kraft, in der das Beratungs-, Beschwerde- und Schlichtungsverfahren bei Konflikten geregelt ist.

Begleitbogen zur Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen

Implementiert: Bereits seit 1998 sorgt der „Begleitbogen zur Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen“ für Transparenz bei Personalmaßnahmen in den Bereichen Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung. Der Begleitbogen stellt ein zentrales Qualitätssicherungsinstrument für Personalmaßnahmen dar, indem die wesentlichen in den universitären Richtlinien festgelegten Verfahrensschritte abgefragt werden und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachgewiesen wird. Erst mit dem schriftlichen Einverständnis der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des betreffenden Bereichs, in dem die Personalmaßnahme erfolgen soll, und zusätzlich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann die Maßnahme erfolgen. Für einen Verzicht auf Ausschreibung ist die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich, so dass grundsätzlich ein fairer Wettbewerb um Stellen sichergestellt ist.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Implementiert: Seit September 2009 baut die Universität Oldenburg ein Programm zur systematischen akademischen Personalentwicklung und überfachlichen Qualifizierung (OIWiN) auf. Die Universität hat dafür eine 0,5 TVL E13 Stelle für Programmentwicklung und –management geschaffen. Darüber hinaus hat die Universität für die jeweiligen Maßnahmen für die Teilnehmer(innen) in 2010 weitere 26.500 Euro bereitgestellt. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei rund 55%. Folgende Instrumente der Personalentwicklung werden eingesetzt:

- **Berufungsmentoring:**
Im Mai 2010 wurde ein Berufungsmentoring zur Unterstützung des weiblichen Nachwuchses auf dem Weg zur Professur gestartet. Das Programm beinhaltete neben der Mentoringbeziehung fünf Module zu den Themen Karrierestrategien, Kommunikation und Gesprächsführung, Forschungsförderung, Networking und Projektmanagement.
Die Teilnehmerinnen wurden zudem durch strukturierte Feedbackgespräche durch die Personal- und Organisationsentwicklung im Entwicklungsprozess begleitet.
- **Orientierungsmentoring**
Im Rahmen der Kooperation mit der Graduiertenschule „Naturwissenschaft und Technik (OLTech)“ der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften wurde zusätzlich ein koedukatives Orientierungsmentoring entwickelt, mit dem Ziel zu Beginn der Promotionsphase, Kompetenzen im Hinblick auf die Karriereentwicklung und die berufliche und persönliche Orientierung aufzubauen. Das Programm setzt sich aus drei Modulen zu den Themen Karrierestrategie, Forschungsförde-

zung und Networking zusammen, ergänzt um drei frei wählbare Seminare aus dem Angebot der Graduiertenschule.

- **WiN-Werkstatt**

Bei der WiN-Werkstatt handelt es sich um ein offenes Seminar- und Trainingsangebot, das allen Graduierten der Universität Oldenburg ermöglicht, in sechs Qualifizierungsfeldern (A-F) überfachliche Kompetenzen zu erwerben:

- A: Wissenschaftliche Karrieregestaltung
- B: Überfachliche forschungsunterstützende Arbeitsmethoden
- C: Kommunikation und Selbstpräsentation
- D: Führungskompetenz in Hochschulstrukturen
- E: English Skills for Academic Purposes
- F: Wissenschaftskommunikation

In 2011 wurden in den Qualifizierungsfeldern A, B, C und E sieben zweitägige Veranstaltungen angeboten (Frauenanteil ca. 60%).

- **WiN-Teams**

WiN-Teams setzen auf dem Konzept der Erfolgsteams auf und sind einjährige selbstorganisierte Gruppen, die sich in der Erreichung individueller Ziele unterstützen. Allen externen und internen Nachwuchswissenschaftler(innen) der Universität Oldenburg soll damit die Möglichkeit geboten werden, sich in einem förderlichen Netzwerk systematisch zu unterstützen. Dieses Angebot kommt besonders Individualpromovierenden zu Gute. Regelmäßig werden WiN-Team-Start-Workshops angeboten, eine weiterführende Beratung und Begleitung ist möglich. Ein erstes WiN-Team mit vier Teilnehmerinnen ist im November 2010 gestartet.

- **Kamingespräche**

Zur Förderung der frühzeitigen Vernetzung werden die genannten Instrumente durch Kamingespräche ergänzt. Diese bieten den Nachwuchswissenschaftler(innen) die Gelegenheit sich in informeller und vertrauter Runde mit Themen und Expert(innen) aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft auseinanderzusetzen. Die Themen und Gäste werden von der Gruppe der Aktiven bei OLWiN vorgeschlagen. Erste Veranstaltungen sind in 2011 geplant.

Nach der erfolgreichen Implementierung des Programms sind in 2011 weitere Maßnahmen geplant. Als organisatorische Weiterentwicklung wird die Universität eine Graduiertenakademie errichten (vgl. 1.4), in der auch die genannten Angebote integriert werden sollen. Inhaltlich wird die Universität die Angebote weiter konsolidieren und stärker nach Zielgruppen differenzieren. In 2011 sind in der **WiN-Werkstatt** bisher 12 zweitägige Veranstaltungen über alle sechs Qualifizierungsfelder geplant (3 weitere sind in Vorbereitung). Weiterhin ist ein **WiN-Coaching für Post-Docs** geplant. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die langfristige Prozessbindung in Jahreszeiträumen von vielen Graduierten und Professor(innen) als zu umfangreich empfunden wird. Deshalb soll ein auf vier Monate konzentriertes Coachingprogramm durchgeführt werden, in dem weibliche Post-Docs gezielt auf die Professur vorbereitet werden.

Sonstige gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote

Beschlossen 2003: Der gültige zentrale Frauenförderplan der Universität Oldenburg sieht die Implementierung von gleichstellungsorientierten Weiterbildungsangeboten vor. Im Rahmen des Personalweiterbildungsprogramms werden regelmäßig Kompetenztrainings für Frauen angeboten.

Karriereberatung

Implementiert: Die Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden durch Angebote des Career Service ergänzt. Seit Juni 2009 gibt es mit der Einrichtung eines Career Service eine zentrale Anlaufstelle für Studierende, Absolvent(innen) und Doktorand(innen) aller Fakultäten zu den Themen Berufsvorbereitung und -einstieg.

In 2009 und 2010 haben insgesamt 42 Doktorand(innen) eine Einzelberatung zu Karriereperspektiven in Anspruch genommen, davon dreiviertel Frauen.

geplant: Die Universität plant den Aufbau eines speziellen Beratungsangebotes für Frauen in den MINT-Fächern.

Aktive Rekrutierung im Berufsmanagement

Beschlossen/z.T. implementiert: Die Universität hat innerhalb des Berufsmanagements Aspekte der Gleichstellung seit langem berücksichtigt (siehe auch 4.1). Durch verschiedene Maßnahmen wie der stärkeren Verankerung der aktiven Rekrutierung sind hier weitere Ansätze zur verstärkten Berücksichtigung von Genderaspekten umgesetzt bzw. beschlossen worden.

geplant: Zur Ergänzung plant die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eine gleichstellungsorientierte Handreichung zu entwickeln, die z. B. im Hinblick auf die Ausgestaltung der aktiven Rekrutierung Handlungsoptionen aufzeigt.

Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Fächer

○ **Frühstudium**

Implementiert: Das Frühstudium wird an der Universität Oldenburg seit dem Wintersemester 2006/2007 angeboten. Es stellt ein Instrument der unterstützenden Förderung von Schüler(innen) dar, indem sie bereits an einem frühen Zeitpunkt für ein Studium motiviert und in ihren Fähigkeiten bestärkt werden. Es ist davon auszugehen, dass Mädchen in besonderer Weise von dieser Möglichkeit profitieren. Das Frühstudium wird auch in geistes- bzw. sozialwissenschaftlichen Bereichen angeboten, aber von Schüler(innen) besonders häufig in den Fächern Chemie und Mathematik genutzt.

○ **KinderUniversität und weitere Projekte für Schüler(innen) im Bereich MINT**

Implementiert: Die Universität Oldenburg gründete 2004 die KinderUniversität, in deren Rahmen acht- bis zwölfjährige Schüler(innen) speziell für sie konzipierte Vorlesungen besuchen können. In jedem Jahr finden sieben Vorlesungen, verteilt auf ein Frühlings- und Herbstsemester, statt. Ziel der KinderUniversität Oldenburg ist es, Kinder für unterschiedlichste wissenschaftliche Themen zu begeistern und Hemmschwellen, insbesondere in den Naturwissenschaften, abzubauen. Neben den Vorlesungen finden sich unter dem Dach der Oldenburger KinderUniversität auch viele Projekte, zum Beispiel das Uni-Chemielabor (CHEMOL), die „Grüne Schule“ im Botanischen Garten, die Lernwerkstatt Sachunterricht und das Online-Projekt „Physik für Kids“.

○ **Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Niedersachsen**

Implementiert: Im Land Niedersachsen findet parallel zum bundesweiten „Girls' Day“ jährlich im April der „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ statt. Die Universität Oldenburg legt Wert darauf, an der Idee der gezielten Förderung von Mädchen in Bereichen, in denen Frauen bislang noch unterrepräsentiert sind, festzuhalten. Insbesondere in den Naturwissenschaften und der Informatik werden seit Jahren die geschlechterdifferenzierten Angebote mit hoher Resonanz angenommen. Gleichzeitig werden verstärkt auch Angebote für Jungen in monoedukativen Gruppen gemacht – in Bereichen, in denen Männer bislang unterrepräsentiert sind.

Geplant: Die Gleichstellungsstelle der Universität Oldenburg entwickelt für die kommenden Jahre ein Gesamtkonzept, welches die bislang dezentral konzipierten und organisierten Angebote stärker zusammenführt und insbesondere zusätzlich auch das Berufsbild „Wissenschaftlerin“ bzw. „Professorin“ in den Blick nimmt.

○ **MINT-Summer Schools**

Geplant: Die Universität strebt zudem bis 2013 den Aufbau einer Summer-School an, die Schüler(innen) nachhaltig für ein Studium der MINT-Fächer interessieren soll.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Indikatoren gesteuerte Mittelvergabe

Implementiert: Bei der Vergabe des zentralen Sachmittel-etats nach dem universitären Indikatorenmodell werden 4 % des gesamten Etats an Gleichstellungsindikatoren gekoppelt. Laut Präsidiumsbeschluss im Jahr 2009 werden 50 % für Neuberufungen von Professorinnen, 10 % für Habilitationen und 40 % für Promotionen von Frauen vergeben.

Implementiert: Es gibt auf der Landesebene zudem ein ähnliches Indikatorenmodell, welches 10 % der Mittel für die Hochschulen nach Leistungsparametern verteilt. In diesem Modell wird ebenfalls ein Anteil von 4 % nach Genderindikatoren zugewiesen. Innerhalb des Landesmodells werden dabei 20 % nach weiblichen wissenschaftlichen Personal, 40 % nach Neuberufungen von Professorinnen, 20 % nach Promotionen von Frauen und 20 % nach Absolventinnen zugewiesen. Diese Daten sind zudem Bestandteil des Hochschulkennzahlensystems Niedersachsen.

Verteilung der Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

- Förderung vorgezogene Berufung in der Biologie durch die W2-Professur für „Computational Neuroscience“, Laufzeit: 01.03.2009 bis 28.02.2014.
- Förderung vorgezogene Berufung in der Biologie durch die W2-Professur „Cochlea/Hirnstammphysiologie“, Laufzeit: 01.10.2009 bis 31.12.2013.
- Förderung der Regelprofessur in der Rechtswissenschaft durch die W2-Professur „Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht“.

Beschlossen: Die mit der Förderung einer Regelberufung eingegangene Verpflichtung zur Etablierung weiterer gleichstellungsorientierter Maßnahmen wird die Universität u. a. durch die Finanzierung eines eigenen Stipendienprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen erfüllen. Die Universität hat festgelegt, dieses Stipendienprogramm in den Geistes-, Sprach-, Sozial- und Kulturwissenschaften auszuschreiben. Im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung sollen Promotionsstipendien und Postdoc-Stipendien vergeben werden. Die Auswahl des Stipendienprogramms erfolgt an der Universität Oldenburg auf der Grundlage externer Expertise. Die Laufzeit soll 3 Jahre betragen. Geplant sind zwei Ausschreibungsrunden für ein Promotionsprogramm (mit jeweils 4 Promotionsstipendien und einem Postdoc-Stipendium). Nach der Auswahl des ersten Programms im Juni 2011 (Ausschreibung ist universitätsintern erfolgt) soll die zweite Ausschreibung für ein neues Programm nach Ablauf von 2 Jahren im Frühjahr 2013 erfolgen. Das Programm wird sich an den DFG-Sätzen orientieren, Übergangsförderungen und besondere Förderungen für Elternzeiten enthalten. Die Universität hat für dieses Programm jährliche Gesamtkosten von bis zu 125.000 Euro eingeplant.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Mentoring für Studierende – Modellprojekte Informatik und Anglistik

Implementiert: In einzelnen Fachgebieten (z. B. Anglistik und Informatik) wurden Mentoringangebote für B.A.-Studierende bereits im Rahmen von Modellprojekten erprobt. Das Mentor(innen)modell der **Informatik** wurde bereits 1997 eingerichtet, zeitweise auch mit Verankerung in den Bachelor- und Diplomprüfungsordnungen. Die Mentor(innen)tätigkeit wird ebenso wie die Beratung und Betreuung von Studierenden im Umfang von bis zu 2 SWS von den Hochschullehrenden der Informatik sowie von dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) übernommen. Befristet Beschäftigte können auf freiwilliger Basis als Mentor(innen) aktiv werden. Das Mentoringprojekt der **Anglistik** wurde 2009 erstmals durchgeführt. Derzeit werden beide Projekte auf ihre Effektivität überprüft und konzeptuell weiter entwickelt.

Geplant: Gemäß der Stellungnahme der Universität Oldenburg zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG nimmt sich die Universität Oldenburg bis

2013 die Entwicklung eines Betreuungs- und Mentoring-Konzepts mit dem Ziel der Verankerung im Curriculum vor. Die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beraten die betreffenden Institute hinsichtlich der Integrierung von Gleichstellungsaspekten.

Genderbezogene Forschungsförderung

implementiert: Innerhalb des zentralen Forschungspools zur Förderung der Einwerbung von Drittmitteln und weiterer Ansätze zur Verbesserung der Forschungsfähigkeit wurden in den letzten Jahren immer über 50 % der Fördermittel an Frauen vergeben. Neben der Mittelvergabe aus dem Programmhaushalt Forschung, der Unterstützung im Rahmen der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und der gezielten Beratung bei der Antragstellung hat die Universität auch die außeruniversitären Förderstrukturen in den Blick genommen. Bereits im Rahmen der Antragsstellung zur 1. Runde der Exzellenzinitiative haben sich die Beteiligten von der Arbeitsebene bis zur Hochschulleitung sehr aktiv zu den gleichstellungspolitischen Forderungen der DFG verhalten. Der in der ersten Begutachtungsphase erfolgreiche Antrag „Hearing and its Disorders“ wurde vom internationalen Gutachter(innen)gremium hinsichtlich seines flankierenden Gleichstellungskonzeptes besonders positiv kommentiert. Hieran anknüpfend hat die Universität in allen folgenden Anträgen zu koordinierten Forschungsprogrammen und auch in dem zurzeit laufendem Ausschreibungsverfahren zur 2. Exzellenzinitiative eine Reihe gleichstellungsorientierter Maßnahmen konzipiert. Zudem sind in den Anträgen der Universität in der Regel immer eine relativ große Zahl (über dem Anteil im Bundesdurchschnitt der jeweiligen Fächer) von Frauen als maßgebliche Antragsteller(innen) beteiligt.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Gender-Training

Beschlossen 2003: Der gültige zentrale Frauenförderplan der Universität Oldenburg sieht die Implementierung von Gender-Trainings vor. Bestehende Vorurteile und Rollenklischees sollen insbesondere den Entscheidungsträger(innen) der Universität bewusst gemacht werden – als Voraussetzung für den Abbau von Rollenstereotypen und daraus resultierenden Verzerrungseffekten („gender bias“).

Geplant: Es sind gezielte Veranstaltungen für Führungskräfte zur Klärung des Rollenverständnisses und zur Stärkung der Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geplant.

Beurteilungsrichtlinie

Siehe unter 4.1.

Oldenburg, 25. Februar 2011

Prof. Dr. Babette Simon
Präsidentin
Carl von Ossietzky Universität
Oldenburg

Anlagen zum Bericht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // alle Fächergruppen inkl. Sport und Kunst*										
Wissenschaftl. Karrierestufen	Ausgangslage 2007				Situation 2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende**	4597	5871	44%	56%	3906	5015	44%	56%	Sicherung Stand 2007	
									-	-
Anzahl der Promotionen im Jahr	72	59	55%	45%	83	57	59%	41%	50%	50%
									-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	12	4	75%	25%	3	1	75%	25%	65%	35%
									-	-
Professuren***	120	52	70%	30%	114	53	68%	32%	68%	32%
									-	-
Juniorprofessuren	7	10	41%	59%	4	8	33%	67%	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	
Professuren C3/W2	50	24	68%	32%	49	28	64%	36%		
Professuren C4/W3	61	15	80%	20%	61	17	78%	22%		
Leitungspositionen: Hochschulrat	3	4	43%	57%	3	4	43%	57%	Sicherung Stand 2007	
									-	-
Leitungspositionen: Präsidium	2	2	50%	50%	1	4	20%	80%	Sicherung Stand 2007	
									-	-
Leitungspositionen: Dekanate	11	4	73%	27%	10	8	56%	44%	70%	30%
									50%	50%

* Die Darstellung beinhaltet alle an der Universität Oldenburg vorkommenden Fächergruppen entspr. Der amtlichen Statistik inkl. Sport und Kunst. Diese beiden Fächergruppen werden in den Fächergruppen-Tabellen bei der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften nachgewiesen.

** In 2009 konnte eine Person keiner Fächergruppe zugeordnet werden.

*** Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.

Datenstände:	2007	2009
Studierende	WiSe 2006/2007	WiSe 2008/2009
Promotionen	Prüfungsjahr 2007	Prüfungsjahr 2009
Habilitationen	Kalenderjahr 2007	Kalenderjahr 2009
Professuren	1.12.2007	1.12.2009
Leitungspositionen	Januar 2009	Januar 2011

Fächergruppe I

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fächergruppe I Sprach- und Kulturwissenschaften inkl. Sport und Kunst										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2007				Situation 2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1139	3018	27%	73%	980	2563	28%	72%	Sicherung Stand 2007	
									-	-
Anzahl der Pro- motionen im Jahr	11	24	31%	69%	9	24	27%	73%	39%	61%
Anzahl der Habili- tationen im Jahr	5	1	83%	17%	0	1	0%	100%	60%	40%
									-	-
Professuren*	29	30	49%	51%	25	32	44%	56%	Sicherung Stand 2007	
									-	-
Juniorprofessuren	1	7	13%	88%	0	5	0%	100%	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	
Professuren C3/W2	14	15	48%	52%	11	17	39%	61%		
Professuren C4/W3	13	7	65%	35%	14	10	58%	42%		

* Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.

Datenstände:	2007	2009
Studierende	WiSe 2006/2007	WiSe 2008/2009
Promotionen	Prüfungsjahr 2007	Prüfungsjahr 2009
Habilitationen	Kalenderjahr 2007	Kalenderjahr 2009
Professuren	1.12.2007	1.12.2009
Leitungspositionen	Januar 2009	Januar 2011

Fächergruppe II

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fächergruppe II Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2007				Situation 2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1584	1471	52%	48%	1255	1207	51%	49%	50%	50%
Anzahl der Promotio- nen im Jahr	23	11	68%	32%	19	8	70%	30%	-	-
Anzahl der Habilitati- onen im Jahr	3	1	75%	25%	2	0	100%	0%	63%	37%
Professuren*	24	5	83%	17%	21	5	81%	19%	65%	35%
Juniorprofessuren	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	-	-
Professuren C3/W2	7	1	88%	13%	6	2	75%	25%	80%	20%
Professuren C4/W3	15	1	94%	6%	13	2	87%	13%	-	-
									Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	

* Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.

Datenstände:	2007	2009
Studierende	WiSe 2006/2007	WiSe 2008/2009
Promotionen	Prüfungsjahr 2007	Prüfungsjahr 2009
Habilitationen	Kalenderjahr 2007	Kalenderjahr 2009
Professuren	1.12.2007	1.12.2009
Leitungspositionen	Januar 2009	Januar 2011

Fächergruppe III

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fächergruppe III Mathematik und Naturwissenschaften inkl. Informatik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2007				Situation 2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1874	1382	58%	42%	1671	1244	57%	43%	53%	47%
Anzahl der Promotionen im Jahr	38	24	61%	39%	55	25	69%	31%	56%	44%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	2	67%	33%	1	0	100%	0%	65%	35%
Professuren*	67	17	80%	20%	68	16	81%	19%	79%	21%
Juniorprofessuren	4	2	67%	33%	2	2	50%	50%	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	-
Professuren C3/W2	29	8	78%	22%	32	9	78%	22%		-
Professuren C4/W3	33	7	83%	18%	34	5	87%	13%		-

*Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.

Datenstände:	2007	2009
Studierende	WiSe 2006/2007	WiSe 2008/2009
Promotionen	Prüfungsjahr 2007	Prüfungsjahr 2009
Habilitationen	Kalenderjahr 2007	Kalenderjahr 2009
Professuren	1.12.2007	1.12.2009
Leitungspositionen	Januar 2009	Januar 2011