



Zwischenbericht

zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Februar 2011

Universität Osnabrück

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Sabine Jösting

Neuer Graben 19/21

49074 Osnabrück

Tel.: +49 541 969 4487

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-osnabrueck.de

Web: www.uni-osnabrueck.de

Impressum

Herausgeber Der Präsident der Universität Osnabrück

Redaktion Gleichstellungsbüro

Titelfoto Manfred Pollert

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Entwicklungen, Schwerpunkte und Modifikationen	3
2.1	Entwicklung des Frauenanteils	3
2.2	Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit	6
	▪ Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase	6
	▪ Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen	7
	▪ Familiengerechte Hochschule	8
2.3	Modifikationen	8
3.	Strukturelle Gleichstellungsstandards	8
3.1	Implementierung in interne Strukturen und Prozesse	8
3.2	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	10
3.3	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	11
3.4	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	13
4.	Personelle Gleichstellungsstandards	13
4.1	Personal und die Verteilung von Ressourcen	13
4.2	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	15
4.3	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	16

1. Einleitung

Als Mitglied der DFG bekennt sich die Universität Osnabrück ausdrücklich zu der am 02.07.2008 beschlossenen Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und ihrer Umsetzung bis 2013. Die Universität Osnabrück verpflichtet sich unter Berücksichtigung ihrer spezifischen strukturellen Besonderheiten insbesondere zu folgenden Zielen:

- Steigerung der Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen,
- Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen,
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere vor, während und nach der Promotion.

Die von der Universität Osnabrück im April 2009 vorgelegte Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde von der Arbeitsgruppe der DFG in **Stadium 3** eingeordnet. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe bescheinigten der Universität, dass eine Institutionalisierung und strategische Einbettung von Gleichstellungsaspekten in der Hochschule erkennbar ist und die Zielvorgaben zur Steigerung der Frauenanteile ehrgeizig, aber überzeugend seien. Hervorgehoben wurde zudem das Bemühen, eine aktive Vaterschaft zu fördern.

Diese erste Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde innerhalb der Universität wie folgt diskutiert und beschlossen

- Diskussion im Präsidium, der Dekanekonferenz, den Fachbereichsräten, dem Rat der Gleichstellungsbeauftragten,
- Arbeitsschwerpunkt in der Zentralen Kommission für Gleichstellung (ZKfG) mit Beschlussempfehlung an den Senat am 03.09.2008,
- Diskussion im Senat und Beschluss der Stellungnahme am 18.03.2009.

Grundlagen der Stellungnahme waren zum einen die zum Februar 2009 aktualisierten und von den Fachbereichsräten verabschiedeten **Gleichstellungspläne** der zehn **Fachbereiche** der Universität Osnabrück. Diese Gleichstellungspläne waren in der Regel auf zwei Jahre festgeschrieben und werden derzeit (12/10 – 02/11) diskutiert, gegebenenfalls modifiziert und erneut festgeschrieben. Zum anderen basierte die Stellungnahme auf dem im Rahmen der Antragsstellung zum **Professorinnenprogramm** des Bundes und der Länder entwickeltem und vom Senat der Hochschule am 18. Februar 2009 beschlossenen **Gleichstellungskonzept** der Universität Osnabrück. Die Universität Osnabrück hat im Rahmen der Antragstellung zum Professorinnenprogramm im Jahr 2010 die **maximale Förderung** von **drei W2 Professuren** erhalten. Mit den eingeworbenen Mitteln werden zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt, die im weiteren Verlauf des Berichts ausführlicher erläutert werden.

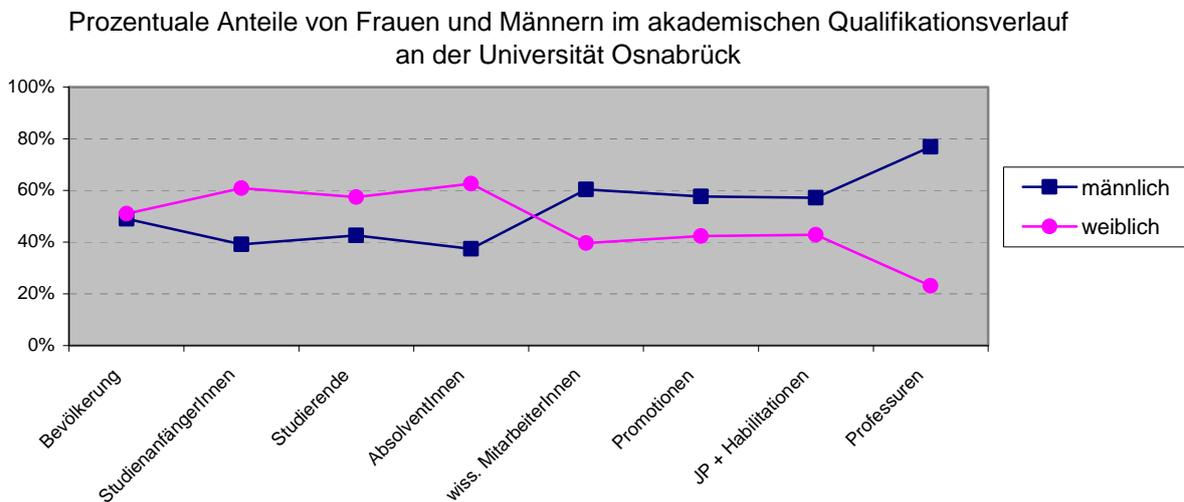
Im Jahr 2010 wurden die hier beschriebenen gleichstellungsrelevanten Konzepte und Zielvorgaben (Professorinnenprogramm, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Gleichstellungspläne der Fachbereiche) zu einem zentralen **Rahmenplan zur Gleichstellung** für den wissenschaftlichen Bereich zusammengefasst, der im Jahr 2011 um einen Gleichstellungsplan für den Bereich Technik und Verwaltung ergänzt werden soll. Der im Folgenden präsentierte Zwischenbericht basiert auf der ersten, positiv bewerteten Stellungnahme der Universität Osnabrück zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2009. In Kapitel 2 werden die aktuellen Daten zur Repräsentanz von Frauen auf den wichtigsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufen präsentiert, Entwicklungen aufgezeigt und die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit erläutert. In Kapitel 3 und 4 werden entlang der Struktur des Leitfadens der DFG die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der Universität Osnabrück vorgestellt.

2. Entwicklungen, Schwerpunkte und Modifikationen

2.1 Entwicklung des Frauenanteils

In den letzten Jahren hat die Universität Osnabrück ihre gleichstellungspolitischen Ziele intensiv verfolgt und ihre Gleichstellungsbemühungen kontinuierlich und konsequent ausgebaut. Der Erfolg lässt sich insbesondere auf der Ebene der **Professuren** ablesen. Hier konnte die Universität den Anteil von Professorinnen an den W2/W3 Professuren von rund **23 %** in den Jahren **2008** und **2009** auf aktuell nunmehr **27,7 %**¹ im Jahr **2010** erhöhen. Damit hat die Universität die Zielvorgabe zur Steigerung des Anteils von Professorinnen für das Jahr 2013 bereits erreicht.

Ebenso erfreulich ist die seit 2008 **geschlechterparitätische Besetzung** der **Juniorprofessuren**. Erfolgreich ist die Universität auch auf der Ebene des **wissenschaftlichen** und **künstlerischen Personals** mit einem seit dem Jahr 2007 stabilen Frauenanteil von rund **40 %**. Diese Erfolge schlugen sich seit 2003 in einer guten bis sehr guten Platzierung im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten nieder. Die Universität Osnabrück ist bestrebt, ihre bisherigen Erfolge bei der Gewinnung, Unterstützung und Förderung von Wissenschaftlerinnen weiterhin substanziell auszubauen. Wie aus den folgenden Grafiken zu ersehen ist, trifft der als **leaky pipeline** bezeichnete Effekt der Abnahme des Frauenanteils bei steigender Qualifikationsstufe vom Grundsatz auch auf die Situation von Wissenschaftlerinnen an der Universität Osnabrück zu.²



Quellen: Statistische Bundesamt (für die Bevölkerungszahl); Zentrales Berichtswesen der Universität Osnabrück

Die im Folgenden präsentierten **Daten** zur Präsenz von Frauen auf den wichtigsten Qualifikationsstufen der Universität Osnabrück beziehen sich, wenn nicht anders gekennzeichnet, auf den **Stand vom 13.12.2009**. Die Fachbereiche haben ihrerseits eine detaillierte Analyse des vorhandenen Datenmaterials vorgenommen und diese in ihren Gleichstellungsplänen präsentiert.

1. Lebenszeitprofessuren

Der Anteil an Professorinnen ist von **14,6 %** im Jahr **1998** über **22 %** im Jahre **2008** und **23 %** im Jahr **2009** zu dem gegenwärtigen Höchststand von **27,7 %** im Jahr **2010** angestiegen. Über die Entwicklung der Frauenanteile bei den Lebenszeitprofessuren in den einzelnen Fachbereichen³ lassen sich aus statis-

¹ Die Entwicklung dieser Zielvorgabe ist angesichts der auch durch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit beeinflussten derzeitigen Dynamik (Bleiberhandlungen, Wiederbesetzung von Professuren) schwer einschätzbar.

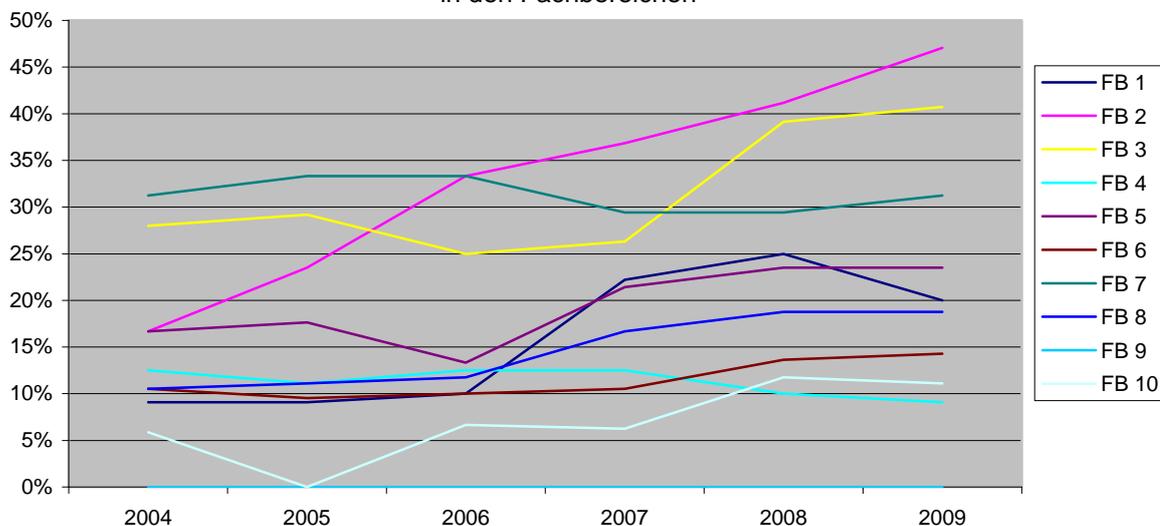
² Nach Aussage der Fachbereiche 4 Physik und 6 Mathematik/Informatik ist das Modell der leaky pipeline nicht geeignet, um die Situation von Frauen in den eigenen Fachbereichen abzubilden.

³

FB 1 Sozialwissenschaften	FB 6 Mathematik/Informatik
FB 2 Kultur- und Geowissenschaften	FB 7 Sprach- und Literaturwissenschaften
FB 3 Erziehungs- und Kulturwissenschaften	FB 8 Humanwissenschaften
FB 4 Physik	FB 9 Wirtschaftswissenschaften
FB 5 Biologie/Chemie	FB 10 Rechtswissenschaften

tischen Gründen in der Regel keine Aussagen treffen. Lediglich für den Fachbereich 3 Kultur- und Erziehungswissenschaften mit insgesamt 27 Professuren (M16/W11) lässt sich eine kontinuierliche Steigerung des Anteils von Frauen auf nunmehr rund 40 % feststellen.

Entwicklung des Frauenanteils der Lebenszeitprofessuren in den Fachbereichen



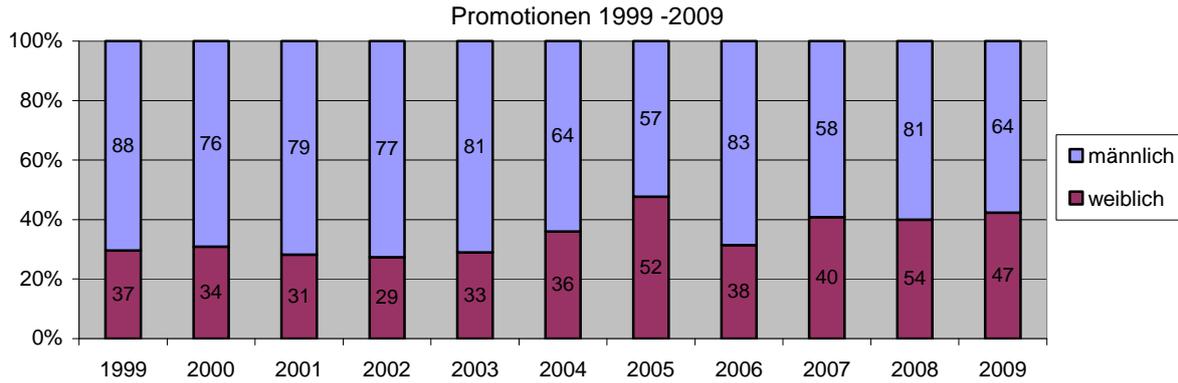
Lebenszeitprofessuren nach FB		(Stand: 31.12.2009)		
	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil weiblich
FB 1	8	2	10	20,0%
FB 2	9	8	17	47,1%
FB 3	16	11	27	40,7%
FB 4	10	1	11	9,1%
FB 5	13	4	17	23,5%
FB 6	18	3	21	14,3%
FB 7	11	5	16	31,3%
FB 8	13	3	16	18,8%
FB 9	16	0	16	0,0%
FB 10	16	2	18	11,1%
Gesamt	130	39	169	23,1%

2. Juniorprofessuren / Habilitationen

Die Juniorprofessur und die Habilitation werden als auf eine Professur vorbereitende Qualifikationsstufe betrachtet und zusammen gefasst. Die Entwicklung des Frauenanteils an den Juniorprofessuren ist sehr erfreulich. **Seit dem Jahr 2008** sind die **Juniorprofessuren geschlechterparitatisch** besetzt. Von den zum Stand 31.12.2009 besetzten 18 Juniorprofessuren sind demnach 9 mit einer Frau besetzt. Die Zahl der Habilitationen ist sehr schwankend. Wurden im Jahr 1999 von insgesamt 19 Habilitationen 5 von Frauen abgeschlossen, so wurde im Jahr 2009 keine der insgesamt 3 Habilitationen von einer Frau abgeschlossen. Insgesamt liegt der Frauenanteil auf dieser Qualifikationsstufe bei **42,9 %**.

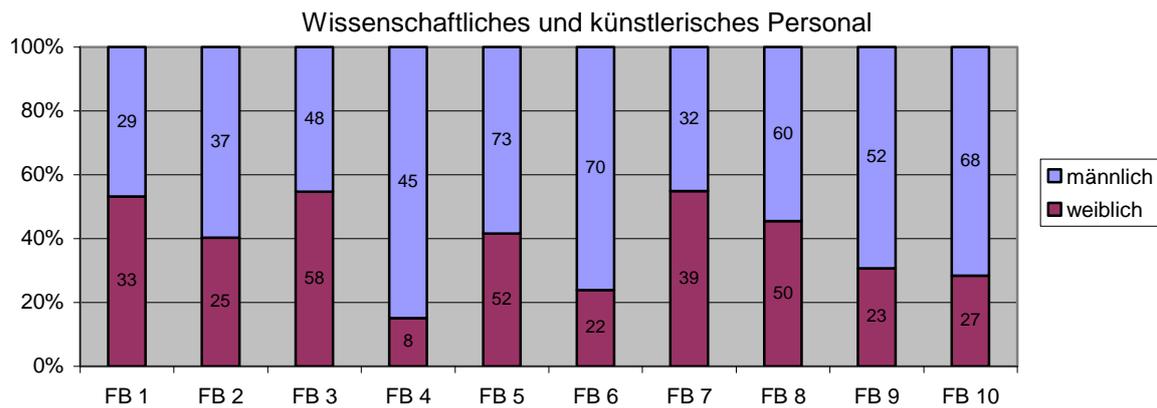
3. Promotionen

Bei den **Promotionen** befand sich die Universität **1998** mit einem **Frauenanteil** von **29,5 %** in der Schlussgruppe des CEWS Ranking. Im Jahr **2005** platzierte sich die Hochschule mit einem deutlichen Zwischenhoch von **47,7 %** in der **Mittelgruppe**. Seit **2007** stabilisiert sich der Anteil promovierender Frauen bei rund **40 %**. Seit 2008 forciert die Universität Osnabrück ihre Bemühungen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Promovierender. Für das Jahr **2009** ist ein leichter Anstieg auf **42,3 %** zu verzeichnen. Die Universität ist bemüht, den Anteil weiblicher Promovierender zu steigern und trotz großer statistischer Schwankungen langfristig nicht unter 40 % sinken zu lassen.



4. Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen

Ebenso wie bei den Professuren belegte die Universität Osnabrück beim CEWS Ranking auch beim Frauenanteil am **hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal** mit einer Steigerung von **26,1 %** im Jahr **1998** auf **36,0 %** im Jahr **2005** einen **Spitzenplatz**. Die Hochschule konnte diesen Aufwärtstrend kontinuierlich fortsetzen. Seit **2007** liegt der Anteil von Frauen bei rund **40 %**. Im Jahr **2009** waren von den 851 beschäftigten MitarbeiterInnen **337 Frauen**. Der Anteil von Frauen betrug damit **39,6 %**. Zwischen den Fachbereichen lassen sich dabei deutliche Unterschiede beobachten.



5. AbsolventInnen

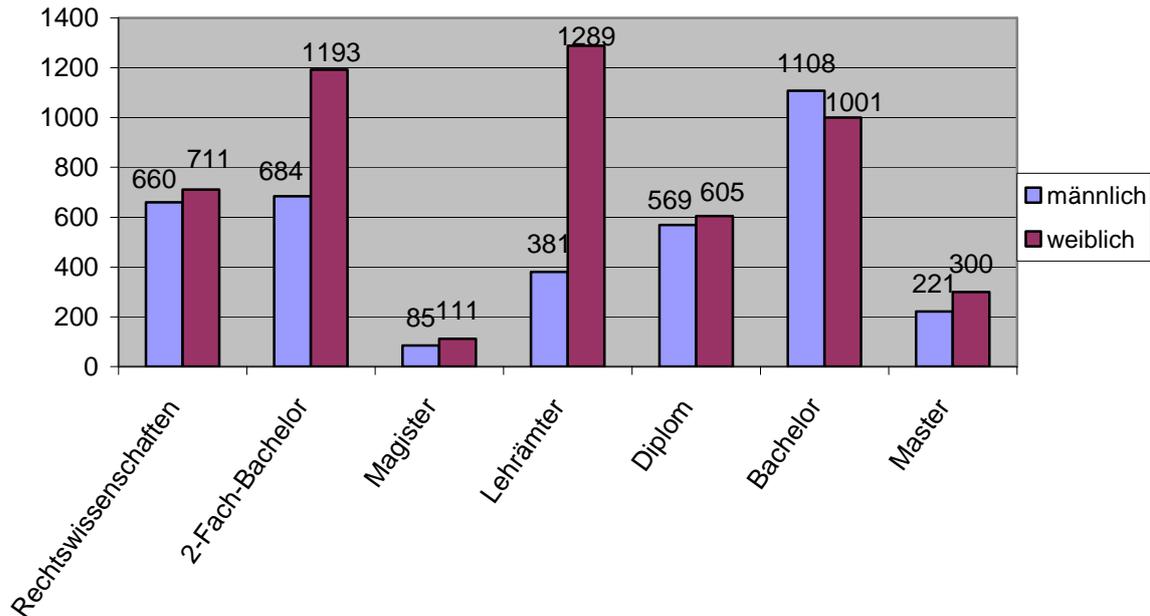
Im Studienjahr **2004** schlossen 610 Frauen mit einem prozentualen Anteil von **62,9 %** an der Universität Osnabrück ihr Studium ab. Seitdem hat sich der Anteil der Absolventinnen um diesen Anteil herum stabilisiert. Unter den insgesamt 1714 AbsolventInnen im Studienjahr 2009 schlossen 1073 Frauen, entsprechend einem Anteil von **62,6 %**, ihr Studium ab.

6. Studierende

Der Anteil von **Studentinnen** bleibt **seit 1998** nahezu unverändert bei ca. **57 %**. Die aktuellen Zahlen aus dem **WS 09/10** bestätigen die Stabilität des Wertes. Interessant ist hier die **Verteilung der Studierenden nach Abschluss und Geschlecht**. Mit einer Anzahl von 1.289 sind Frauen im WS 09/10 zu **77,2 %** im Lehramtsstudium vertreten.

Die Universität Osnabrück bildet ca. **25 %** ihrer Studierenden zu Lehrerinnen und Lehrern aus, hiervon mehrheitlich Frauen. Damit entscheidet sich rund ein Viertel der Studierenden gegen eine weiterführende wissenschaftliche Karriere. Dies trägt auch zu dem hohen Drop out – insbesondere von Frauen – zwischen den Stufen der AbsolventInnen und der Promovierenden bei.

Studierende nach Abschluss und Geschlecht im WS 2009/10



7. StudienanfängerInnen

Auch bei der Anzahl der Studienanfängerinnen (1. Fachsemester) lässt sich **seit dem Wintersemester 04/05** ein stabiler Wert von **rund 60 %** verzeichnen. Im WS 2009/10 waren von den insgesamt 2878 StudienanfängerInnen 1752 Frauen (60,88 %).

2.2 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Insgesamt ist die Universität angesichts des hohen Anteils von Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen sehr zufrieden mit dem deutlichen Anstieg der Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen in den letzten Jahren. Bei den Promotionen verstärkt die Hochschule ihre Bemühungen seit 2008 durch vielfältige Förderprogramme und Maßnahmen, um die Steigerung weiterhin zu forcieren. Der Blick auf die Juniorprofessuren und Professuren ist äußerst erfreulich. Vor diesem Hintergrund hat die Universität Osnabrück in den letzten Jahren folgende Schwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit gesetzt:

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase

- **Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen**
Das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der Ebene der Promotion wird auf der Grundlage der Bewilligung im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und Länder eingerichtet. Das Projekt läuft von **09/2010 – 08/2015**, das Finanzvolumen beträgt **insgesamt 410.000 €**. Die **Stelle** der Projektkoordinatorin / des Projektkoordinators (**TV-L-13 75%**) ist derzeit mit Frist 21.1.2011 ausgeschrieben. Das Projekt startet mit Besetzung der Stelle. Nach Ablauf der Befristung ist geplant, das Mentoringprogramm für Männer zu öffnen und es nachhaltig in das Zentrum für Promovierende (ZePrOs) zu überführen.
- **Promotionsstellen**
Auf der Grundlage der Bewilligung im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und Länder wurden die **drei** eingeworbenen Professuren **zusätzlich** mit jeweils einer **TV-L-13 50% Stelle für die Dauer von drei Jahren** ausgestattet, wenn diese Stellen zum Zwecke der Nachwuchsförderung mit einer **Frau** besetzt werden. Diese Maßnahme wird **bis August 2015** umgesetzt, das Finanzvolumen beträgt **insgesamt 270.000 €**
- **Zentrum für Promovierende (ZePrOs)**

In den letzten Jahren hat die Universität Osnabrück umfangreiche Fördermaßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt. Diese Bemühungen bündelten sich in dem Ende **2008** gegründeten Zentrum für Promovierende an der Universität Osnabrück (ZePrOs)⁴. Hierbei handelt es sich um ein innovatives Pilotprojekt (2008 – 2013) mit einem **Finanzvolumen von 900.000 €** das sich als kostenfreies Angebot an alle Promovierenden der Hochschule richtet. Die Kernaufgaben sind neben der individuellen Beratung und persönlichen Begleitung:

- Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen,
- Unterstützung zum strukturierten Promovieren,
- fachübergreifende Vernetzung der Promovierenden,
- Vermittlung von Kontakten zu regionalen Unternehmen.

Das ZePrOs hat seit seiner Gründung in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro Instrumente und Methoden zur Unterstützung promovierender Frauen und zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn entwickelt, z.B. Informationsveranstaltungen und Workshops zur Situation von Frauen in der Wissenschaft und zur Auseinandersetzung mit der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn etc. Vom 25.-27. Oktober 2011 sind Aktionstage zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ geplant.

▪ **Pool Frauenförderung**

Eines der wichtigsten Instrumente der Universität Osnabrück zur Unterstützung des weiblichen Nachwuchses ist der 2002 ins Leben gerufene **Pool Frauenförderung**⁵, der seit dem Haushaltsjahr 2003 mit einem **jährlichen Volumen von 80.000 €** bislang insbesondere aussichtsreiche **Promotionen und Habilitationen** durch **Abschlussstipendien** fördert, aber auch die **Anschubfinanzierung** zur Drittmittelinwerbung sowie **Projekte** und Initiativen in der wissenschaftlichen **Forschung und Lehre**.⁶ Nach einer im Jahr 2010 durchgeführten Evaluation des Pools Frauenförderung hat die den Pool vergebende Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG) beschlossen, die Vergabepraxis zu modifizieren, um den Gleichstellungsschwerpunkt „Nachwuchsförderung“ nachhaltiger zu stärken.

▪ **Forschungspool**

Die Universität Osnabrück hat im Jahr 2010 finanzplanerisch **250.000 €** für den **zentralen Forschungspool**⁷ vorgehalten. Bereitgestellt wurde mit Stand Oktober 2010 eine Summe von 210.729,90 €. Der Forschungspool unterstützt schwerpunktmäßig Aktivitäten im Bereich der drittmittelschwachen Fächer wie z.B. den Geistes- und Sozialwissenschaften (die in der Regel in allen Statusgruppen einen höheren Frauenanteil aufweisen als drittmittelstarke Fächer). Förderinstrumente sind hier:

- Anschubfinanzierung für Drittmittelförderung von NachwuchswissenschaftlerInnen,
- Eigenanteile an Drittmittelprojekten,
- Überbrückungsfinanzierung für NachwuchswissenschaftlerInnen.

Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen

▪ **Netzwerk für Professorinnen**

2006 hat die damalige Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung mit dem Aufbau eines Netzwerkes für Professorinnen begonnen. Neben regelmäßigen Netzwerktreffen mit bereits etablierten Professorinnen erhalten die Neuberufenen in den der Berufung folgenden Monaten ein Coaching mit Forschungsberatung durch die Vizepräsidentin und die Forschungsreferentin.

▪ **Coaching und Führungskräfte trainings für Wissenschaftlerinnen**

Auf Grundlage der Bewilligung im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und Länder werden zur Unterstützung und Professionalisierung weiblicher Führungskräfte sowie zur Gender-sensibilisierung männlicher und weiblicher Führungskräfte **Coaching** und **Schulungen** angeboten.

⁴ <http://www.zepros.uni-osnabrueck.de>

⁵ <http://www.uni-osnabrueck.de/14110.html>

⁶ <http://www.uni-osnabrueck.de/14157.html>

⁷ <http://www.uni-osnabrueck.de/2019.htm>

Diese Maßnahme wird **bis August 2015** umgesetzt, das Finanzvolumen beträgt **insgesamt 30.000 €**. Die Umsetzung der Maßnahme erfolgt im Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem ZePrOs. Geplant sind: Gewährung von Mitteln für individuelles Coaching, Informationsveranstaltungen, Workshops und Trainings.

Familiengerechte Hochschule

- In den Kernzielen der Universität Osnabrück ist festgelegt, dass die Hochschule die Erhöhung ihrer Attraktivität „insbesondere für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende mit Familie bzw. in der Familiengründungsphase“ anstrebt. Seit dem 28.04.2008 ist die Universität Osnabrück als **familiengerechte hochschule** von der **gemeinnützigen Hertie-Stiftung** zertifiziert. Im April 2011 wird die Hochschule in die **Reauditierungsphase** gehen. Die Erläuterung des Umsetzungsstands der familiengerechten Maßnahmen erfolgt unter Punkt 3.3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.

2.3 Modifikationen

- In der Stellungnahme des Jahres 2009 wurde festgehalten, dass dem Präsidium die Einrichtung eines **Beirats zur Begleitung der Gleichstellungsstrategie** vorgeschlagen werden soll. Von diesem Vorhaben wurde Abstand genommen. Die Begleitung der Gleichstellungsstrategie ist die im NHG und der Grundordnung festgelegte Aufgabe der Zentralen Kommission für Gleichstellung (ZKfG). Die Kommission nimmt diese Aufgabe engagiert und kompetent wahr, so dass die Einrichtung zusätzlicher Steuerungsinstrumente nicht notwendig ist.
- Ein weiterer Punkt der Stellungnahme des Jahres 2009 bezog sich auf die Stärkung der **Frauen- und Geschlechterforschung**. Die geistes-, kultur- und sprachwissenschaftlichen Fachbereiche der Universität verfügen über eine lange Tradition in der Frauen- und Geschlechterforschung und werden diese im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung in Forschung und Lehre z.B. durch Lehrveranstaltungen, Ringvorlesungen und Forschungsprojekte etc. zu Gender-Studies auch weiter fortführen. Abstand genommen wurde jedoch von dem Vorhaben, diese Aktivitäten stärker zu systematisieren.

3. Strukturelle Gleichstellungsstandards

3.1 Implementierung in interne Strukturen und Prozesse

Seit 1992 ist die Gleichstellungsarbeit der Universität strukturell im **Gleichstellungsbüro** (bis 2008: Frauenbüro) verankert. Seit dem Jahr **2005** ist das Büro dem **Ressort der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung** zugeordnet und besteht derzeit aus unten aufgeführtem Personal sowie zwei wissenschaftlichen Hilfskräften. Das Büro wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet und bearbeitet die nachstehenden Projekte und Aufgaben mit aufgeführtem Budget:

	Gleichstellungsbüro	audit	UniBambinOS
Gleichstellungsbeauftragte	1 TV-L-E 13 100%		1 TV-L-E 13 50%
Gleichstellungsreferentin	1 TV-L-E 13 50%	1 TV-L-E13 25%	
Verwaltungsangestellte	1 TV-L-E 8 100%		
Sachmittel 2008	33.000,- €		17.000,- €
Sachmittel 2009	22.550,- €	3.850,- €	10.500,- €
Sachmittel 2010	32.100,- €	10.850,- €	10.100,- €

Servicebüro für studierende Eltern UniBambinOS

Die zunächst auf zwei Jahre befristete Projektstelle wurde im Jahr 2010 gemäß der Vereinbarung im Gleichstellungskonzept entfristet. Arbeitsschwerpunkte sind:⁸

- individuelle Beratung, Service- und Unterstützungsangebote;
- Vermittlung zwischen Studierenden und verschiedenen universitären Schnittstellen;
- Bedarfsanalysen, Konzept- und Projektentwicklung, Entwicklung von Steuerungsinstrumenten zur Verbesserung der Situation studierender Eltern.

Career Service

Das auf zwei Jahre (TV-L-13 50 %) angelegte Pilotprojekt „Career Service im Gleichstellungsbüro“ für Absolventinnen und Studentinnen ab dem 3. Semester ist Anfang 2010 ausgelaufen. Derzeit arbeitet die Hochschule an einem Konzept zur Unterstützung von Studierenden, das die Bereiche „Zusatzqualifikationen“, „Schlüsselkompetenzen“ sowie einen „Career Service“ zusammenfasst.

Gleichstellungsreferat

Seit September 2010 ist die Position der Gleichstellungsreferentin mit einer TV-L-13 50 % Stelle zunächst für die Dauer von zwei Jahren neu besetzt.

Audit „familiengerechte hochschule“

Die Gleichstellungsreferentin betreut und koordiniert zudem mit einer TV-L-13 25 % Stelle das „audit familiengerechte hochschule“.

Die Integration von Gleichstellung in die Steuerungsinstrumente der Hochschule erfolgt grundlegend über die **gesetzlichen Bestimmungen** zur Gleichstellung des Bundes und des Landes Niedersachsen⁹ sowie die Grundordnung der Universität Osnabrück:

- Die in § 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) geregelten Aufgaben der **Gleichstellungsbeauftragten**¹⁰ zielen im Wesentlichen auf deren Einbindung in die gesamte Hochschulentwicklungsplanung. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus stehen der Gleichstellungsbeauftragten in der Regel alle formellen und informellen Zusammenkünfte, Arbeitsgruppen und Gremien offen.
- In § 42 Abs. 1 NHG ist die **Senatskommission für Gleichstellung** vorgesehen, in der Grundordnung der Universität Osnabrück sind die Aufgaben¹¹ der Kommission verankert.
- Als Teil der Hochschulentwicklungsplanung wird in § 41 Abs. 3 NHG und in § 12 Abs. 2 der Grundordnung der Universität die Festschreibung von **Gleichstellungsplänen** in den Fachbereichen und der Hochschule geregelt.
- Gemäß § 42 Abs. 5 des NHG und § 12 Abs. 5 der Grundordnung der Hochschule können an den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** gewählt werden, die gemeinsam den **Rat der Gleichstellungsbeauftragten**¹² bilden.

Der **Rat der Gleichstellungsbeauftragten** trifft sich regelmäßig einmal monatlich mit folgenden Zielen:

- Gegenseitiger Austausch, Diskussion, Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen, Erarbeitung von Richtlinien, Stellungnahmen und Empfehlungen,
- **Professionalisierung der Berufungsverfahren:**
Ende 2009 hat der Rat der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit der Hochschulleitung und den Fachbereichen entschieden, dass alle W3 Berufungsverfahren – soweit möglich – von der

⁸ <http://www.uni-osnabrueck.de/14104.html>

⁹ Bundesgleichstellungsgesetz vom 14.08.2006, Hochschulrahmengesetz vom 10.01.1999, Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 15.06.1994, Niedersächsisches Hochschulgesetz vom 26.02.2007.

¹⁰ Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Hochschulleitung, die Fachbereiche und die zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität im Hinblick auf die systematische gleichstellungsorientierte Gestaltung aller Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung, bei strategisch-inhaltlichen Fragen, bei ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen sowie in den Bereichen Forschung und Lehre.

¹¹ Die Aufgaben der Senatskommission sind: Erarbeitung eines Wahlvorschlages für den Senat zur Besetzung des Amtes der hauptberuflichen zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, Entwurf des Gleichstellungsplans als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule, Mitwirkung bei der Durchsetzung, Evaluierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans, Entscheidung über die Anträge an den Pool Frauenförderung.

¹² <http://www.uni-osnabrueck.de/3501.html>

zentralen Gleichstellungsbeauftragten betreut werden. Diese Betreuung erfolgt in enger Abstimmung mit den dezentralen Beauftragten. Gleichzeitig wurde vereinbart, dass – wenn möglich – das jeweils erste Berufungsverfahren der neuen dezentralen Amtsinhaberinnen gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt wird.

▪ **Gewinnung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten:**

Um kompetente Personen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gewinnen und diese angemessen qualifizieren zu können, startete die Universität im Januar 2009 das zunächst auf drei Jahre angelegte **Programm „Kompensation und Professionalisierung“** zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Insgesamt beträgt das Fördervolumen für die drei Jahre 54.000 € (1.000 € jährlich pro Fachbereich/Organisationseinheit aus zentralen Mitteln plus 500 € jährlich aus Mitteln der Fachbereiche/Organisationseinheiten). Das Programm wird im Gleichstellungsbüro verwaltet und evaluiert. Das Programm soll die Gleichstellungsbeauftragten z.B. durch die Bereitstellung von Hilfskraftmitteln entlasten und mit Blick auf ihre Beteiligung an den Berufungsverfahren qualifizieren. Das Gleichstellungsbüro unterstützt das Programm mit regelmäßigen und bedarfsorientierten Qualifizierungsangeboten sowie der Entwicklung eines auf der Ebene der Schlüsselqualifikationen verorteten Zertifikats „Gleichstellungskompetenz“, mit dessen Hilfe die Beauftragten ihr Engagement in der akademischen Selbstverwaltung nach Amtsende dokumentieren können. Die Fachbereiche unterstützen das Programm „Kompensation und Professionalisierung“ durch ihre finanzielle Beteiligung und gewähren zum Teil auf Antrag auch darüber hinausgehende Mittel für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung wie z.B. die Durchführung von Tagungen, Informationsveranstaltungen etc.

Im Gleichstellungsbüro erfolgt seit 2009 die **systematische Evaluation** der neu eingesetzten **Gleichstellungsmaßnahmen**, für deren Umsetzung das Gleichstellungsbüro verantwortlich ist. Darüber hinaus wurden zum Teil bereits bestehende Maßnahmen rückwirkend evaluiert und bewertet. Auf Grundlage einer im Jahr 2010 durchgeführten Evaluation wird die Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG) die Vergabepaxis des Pools Frauenförderung ändern (siehe Seite 7 f.).

3.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Gender Controlling

Effektive Gleichstellungsarbeit gründet sich auf eine fundierte, **genderbezogene Datenbasis**, um die reale Situation von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule abbilden zu können. Daneben müssen geeignete Instrumente zur **Wirksamkeitsanalyse von Gleichstellungsprogrammen** entwickelt und eingesetzt werden, um nachhaltige Gleichstellungserfolge erzielen zu können. Die Universität Osnabrück ist daher auch weiterhin in einem kontinuierlichen Prozess bemüht, ihr **Zentrales Berichtswesen**¹³ im Hinblick auf die Erhebung genderbezogener Daten weiterzuentwickeln und ein **Gender Controlling** aufzubauen:

- umfassende genderbezogene Datenerhebung im Zentralen Berichtswesen,
- Aufbau eines genderbezogenen Berichtssystems in den Fachbereichen,
- regelmäßige Auswertungen der Entwicklung des Frauenanteils,
- Analyse fachbereichsspezifischer Karriereverläufe von Frauen,
- systematische Evaluationen gleichstellungspolitischer Maßnahmen,
- Wirksamkeitsanalysen gleichstellungspolitischer Maßnahmen.

Berichtspflicht und Festschreibung der Gleichstellungspläne

Auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschule bestehen Verpflichtungen, zum Stand der Gleichstellungsarbeit zu berichten:

- Das **Präsidium** informiert die Hochschulöffentlichkeit einmal jährlich durch einen Tätigkeitsbericht zum Stand seiner Arbeit.
- Die **Gleichstellungsbeauftragte** berichtet einmal jährlich im Senat der Hochschule über den Stand ihrer Arbeit. Analog dazu informieren die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ihre jeweiligen

¹³ <http://www.uni-osnabrueck.de/4294.html>

Fachbereiche. Die Gleichstellungsbeauftragten berufen darüber hinaus mindestens einmal jährlich eine **Frauerversammlung** ein.

- Die **Fachbereiche** haben in ihren Gleichstellungsplänen ebenfalls eine in der Regel jährliche Berichtspflicht ihrer DekanInnen gegenüber den Fachbereichsräten zum Stand der Gleichstellungsarbeit verankert. Darüber hinaus bekunden sie durch die kurze Festschreibungsfrist ihrer Gleichstellungspläne von in der Regel zwei Jahren die Bereitschaft, sich kontinuierlich mit dem Stand der Gleichstellungsbemühungen zu beschäftigen.
- Nach der Überarbeitung der Seiten des Gleichstellungsbüros werden alle gleichstellungsrelevanten Berichte, Vereinbarungen und Evaluationen veröffentlicht. (geplante Maßnahme 2011)

Teilnahme an Wettbewerben und Kooperationsprojekten

Die Universität Osnabrück nimmt seit Jahren aktiv am Wettbewerb mit anderen Hochschulen teil und beteiligt sich an unterschiedlichen Kooperationsprojekten:

- Im bundesweiten **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten** hat sie sich seit dem Jahr 2003 gut, zum Teil sehr gut positionieren können.
- Darüber hinaus beteiligt sich die Universität an anderen Kooperationsprojekten. So war sie z.B. im Rahmen eines Projektes mit der Universität Augsburg am Netzwerk „**Gender Mainstreaming an Hochschulen: Bilanzierung und Optimierung**“¹⁴ beteiligt. Ziel des vom BMBF geförderten Projektes war es, den beteiligten Hochschulen eine vertiefte Analyse ihrer Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen.
- Im Rahmen der **Dialoginitiative „Gleichstellung und Qualitätsmanagement“** gründeten die Niedersächsischen Hochschulen im Mai 2008 einen **Benchmarking-Verbund „Chancengleichheit“**, an dem die Universität sich aktiv beteiligt. Erklärtes Ziel des Verbundes ist es, substantielle Fortschritte bei der Integration von Gleichstellung in die Hochschulentwicklung zu erzielen.
- Aktuell (seit 07/2010) beteiligt sich die Universität Osnabrück an einer Umfrage zu den „**Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten**“, die im Rahmen der Exzellenzinitiative an der **RWTH Aachen** durchgeführt wird. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Befragung erfolgt eine weitere Analyse und Bewertung der Gleichstellungsarbeit.

3.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Rahmenbedingungen Familienfreundlichkeit – Dual Career – Netzwerke

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, ist es notwendig, Frauen und Männern an der Universität günstige **Rahmenbedingungen** anzubieten. Hier geht es z.B. um:

- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft mit familiären Aufgaben;
- die Unterstützung einer eventuell mitziehenden Familie, und/oder des Partners im Sinne eines Dual Career Modells;
- die Betreuung und Einbindung neuberufener Frauen im Hinblick auf die Abläufe in Verwaltung und Wissenschaft der Hochschule ebenso wie in die kulturellen und sozialräumlichen Besonderheiten und Angebote der Stadt Osnabrück.

Auf allen benannten Ebenen hat die Universität Osnabrück in den letzten Jahren ihre Anstrengungen erhöht. Für Fragen zu **Dual Career** ist die Hochschulleitung zuständig, die dieses Thema insbesondere in Berufungs- und anderen Einstellungsverhandlungen behandelt. Die Hochschule hat darauf verzichtet, eine institutionalisierte Form der Dual Career Unterstützung zu etablieren und stattdessen auf die individuelle, dem Einzelfall entsprechende Unterstützung gesetzt. In der Regel erfolgt die Unterstützung von der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, Babysittern oder Hausaufgabenhilfen (Auditzuständigkeit), über die Vermittlung von Wohn- und Bbauungsraum (Hochschulleitung/Fachbereiche) bis hin zur Unterstützung bei der Stellensuche mitziehender PartnerInnen (Hochschulleitung/Fachbereiche).

Seit dem 28.04.2008 ist die Universität Osnabrück als **familiengerechte hochschule** von der **gemeinnützigen Hertie-Stiftung** zertifiziert. Im April 2011 wird die Hochschule in die **Reauditierungsphase**

¹⁴ http://www.philso.uni-augsburg.de/de/lehrstuehle/paedagogik/paed2/Forschung/gender_mainstreaming

eintreten und ihre familienorientierten Maßnahmen aktuell begutachten lassen und für die nächsten drei Jahre weiterführende Zielvorgaben zur Verwirklichung familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definieren. Über die traditionelle Kernfamilie hinaus richten sich vorhandene und zu entwickelnde Angebote gleichsam an vielfältige Familienmodelle und beziehen auch die Betreuung der älteren Generation mit ein. Der Universität Osnabrück ist es im Rahmen der Verbesserung ihrer familiengerechten Arbeitsstrukturen wichtig, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht einseitig als Verantwortungsbereich von Frauen zu diskutieren. Daher entwickelt die Hochschule **Angebote für Männer** zur Sensibilisierung für das Thema der Vereinbarkeit und zur Ermutigung zur **Übernahme von Familien- und Fürsorgeverantwortung**. Das bedeutet auch, die Inanspruchnahme von Elternzeit für Männer zu unterstützen, um eine aktive Vaterschaft zu fördern. Geplant sind hier für die nächsten beiden Jahre die Durchführung von Informationsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen.

Familienfreundliche Maßnahmen

Das **Servicebüro für studierende Eltern UniBambinOS** ist durch seine Verstetigung Ende 2009 zu einer dauerhaften Einrichtung der Universität Osnabrück geworden. Das Servicebüro unterstützt studentische Familien während des Studiums durch individuelle Beratung zur Studienorganisation – und Finanzierung sowie durch Vermittlung an weitere Beratungseinrichtungen. Das Büro trägt folgende, bereits etablierte und dauerhaft angelegte Projekte:

- **„Studieren mit Kind“:** Internetseite mit aktuellen Informationen zum Thema in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Hochschule Osnabrück, dem Studentenwerk Osnabrück und dem Familienbündnis der Stadt Osnabrück
- **„Eltern-Kind-Cafe“:** Monatliche Treffen für studierende Eltern zum Kennenlernen und Erfahrungsaustausch in kindgerechten Räumen der Katholischen Familienbildungsstätte Osnabrück
- Seit November 2009 **Förderprojekt „Madame Courage Osnabrück“** in Kooperation mit dem Sozialdienst Katholischer Frauen Osnabrück e.V. und dem Gleichstellungsbüro der Hochschule Osnabrück: **Finanzielle Unterstützung alleinerziehender Studierender in der Examensphase**. (Das Projekt gewann 2010 einen mit 1.000 € dotierten Sonderpreis der Osnabrücker Wirtschaftsjuvenoren „OsnaBRÜCKE“, Spendenstand 31.12.2010: 21.491,55 €) (<http://www.madame-courage-os.de>)
- **„Beweglich durch die Ferien“:** Insgesamt 10 Wochen pro Jahr Ferienbetreuung in der Zeit von 8.00 – 17.00 Uhr für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität von 6 – 13 Jahren in Kooperation mit der Kath. Familienbildungsstätte und der Stadt Osnabrück
- **Betreuungsbörse:** Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten bei der Suche nach Babysit-tern – zukünftig auch bei der Suche nach Großelternpatenschaften und Hausaufgabenhilfe
- **Geplante Projekte:** zwei Workshops zur Vertiefung der Verankerung des Themas in die internen Strukturen der Hochschule zu den Themen „Sensibilisierung zur Vereinbarkeitsproblematik studierender Eltern“ und „Workshop für studierende Eltern“

Neben den spezifischen Angeboten und Maßnahmen für studierende Eltern werden über das „audit familiengerechte hochschule“ weitere Maßnahmen und Projekte realisiert:

- **Kinderbetreuung:**
In Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Osnabrück hat die Universität Osnabrück seit 1996 **zwei Kindertagesstätten** mit insgesamt **65 Plätzen** für Kinder im Alter von 1–6 Jahren aufgebaut. Die Öffnungszeiten liegen in der Zeit von 7.30 – 16.00 bzw. 17.00 Uhr. In Kooperation mit den benannten Partnerinnen initiiert das Niedersächsische Institut für frühkindliche Bildung und Erziehung (NIFBE), ein An-Institut der Universität, derzeit den Bau einer weiteren hochschulangeschlossenen Kindertagesstätte, die voraussichtlich im Herbst 2011 ihren Betrieb aufnehmen wird. Geplant sind hier eine Krippengruppe sowie zwei Gruppen für Kinder im Alter von 2 – 6 Jahren. (kontinuierliche Maßnahme)
- **Einrichtung von „Tagespflegenestern“:**
Der Fachbereich 5 Biologie/Chemie plant derzeit die Einrichtung eines Tagespflegenestes aus Mitteln des SFB 944 „Physiologie und Dynamik zellulärer Mikrokompimente“ (geplante Maßnahme 2011)
- **Service für Familien:** Einrichtung von zwei Familienarbeitszimmern (Standort Westerberg/Bibliothek), Ausbau von Wickelmöglichkeiten (Maßnahmen umgesetzt in 2010)

- **Anteilige Übernahme von Kinderbetreuungskosten**, z.B. bei der Durchführung von Tagungen vor Ort, bei Teilnahme an Veranstaltungen außerhalb der Stadt, bei Engpässen aufgrund der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, für BewerberInnen bei Vorstellungsgesprächen (kontinuierliche Maßnahme)
- **Festlegung von AnsprechpartnerInnen im Personaldezernat zur individuellen Beratung** rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen personalrechtlichen Fragen (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung) (kontinuierliche Maßnahme)
- **Information:** Internetseite „**Familiengerechte Hochschule**“, Broschüre „**Wegweiser für Eltern an niedersächsischen Hochschulen**“ mit einer Beilage zu lokalen und regionalen Servicestellen. (kontinuierliche Maßnahme)
- **Pilotprojekt „Flexible Arbeitszeitmodelle“:** geplantes Projekt (2011) mit dem Finanzdezernat der Hochschule mit voraussichtlich zweijähriger Laufzeit
- **Sport- und Entspannungsangebote:** „Eltern-Kind-Sportgruppe“, Entspannungsangebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen (geplante Maßnahme 2011)
- **Fort- und Weiterbildung:** regelmäßige, mit dem Audit-Logo gekennzeichnete Weiterbildungen zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie (kontinuierliche Maßnahme)
- **Entwicklung eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements** (Reauditierung 2011-2013)

3.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Personalauswahlverfahren

Transparente, strukturierte, formalisierte und vorurteilsfreie Verfahren sind ein wesentlicher Garant für die Sicherung der Gleichstellung. Die Universität Osnabrück verfügt über detaillierte Verfahrensordnungen, Richtlinien und Checklisten zu verschiedenen Stufen in Personalauswahlverfahren, wie Stellenausschreibungen, -verlängerung, -aufstockung oder Kommissionsbildung und der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten etc.¹⁵ Die Universität verfügt seit langem über eine „**Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren**“, deren Neufassung im November 2005 vom Senat verabschiedete wurde. Sie stellt die Qualität und zügige Abwicklung der Berufungsverfahren sicher und macht zudem detaillierte Vorgaben zur Wahrung der Chancengleichheit. Auf der Ebene der **Verwaltung** arbeitet die Universität Osnabrück mit einer Personalagentur zusammen, die die Hochschule bei der Konzeption und Durchführung von **Assessment-Center-Auswahlverfahren** bei der Besetzung von Positionen im mittleren und höheren Verwaltungsdienst unterstützt.

Die **Fachbereiche** bekennen sich zur Durchführung fairer, transparenter und zügiger Personalauswahlverfahren. Sie gehen in ihren Gleichstellungsplänen zum Teil dezidiert auf Verfahrensordnungen ein, die in der Regel über das NHG und die Richtlinien zu Personalauswahlverfahren der Universität verpflichtend verankert sind. Hervorgehoben werden hier insbesondere die gezielte Ansprache von Frauen durch eine attraktive und offene Formulierung von Ausschreibungen, die Möglichkeit von Stellenausschreibungen in Datenbanken und eine Active-recruiting-Strategie (z.B. FemConsult) bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen zur Besetzung von Professuren.

4. Personelle Gleichstellungsstandards

4.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Die Universität Osnabrück strebt die sichtbare Repräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen der Hochschule an. Von Januar **2005** bis März **2009** übernahm **erstmalig eine Frau** hauptamtlich die Position der **Vizepräsidentin** für Forschung und Nachwuchsförderung. Seit Oktober **2009** ist das vierköpfige **Präsidium** der Universität mit den Vizepräsidentinnen für „Forschung und Nachwuchsförderung“ und „Studium und Lehre“ erstmals in seiner Geschichte geschlechterparitätisch besetzt. Von den zehn **Dekanaten** der Hochschule wurden zum Stand 31.12.2010 vier von Professorinnen geleitet. Im **Senat** der

¹⁵ www.uni-osnabrueck.de/3780.html

Hochschule befinden sich zum Stand 31.12.2010 unter den 10 Mitgliedern der Statusgruppe der ProfessorInnen zwei Frauen.

Programm zur Stärkung der Dekanatsverwaltungen

Im Jahr 2010 hat die Universität das „Programm zur Stärkung der Dekanatsverwaltung“ mit einer Laufzeit von **3 Jahren** (2011-2013) und einem **Finanzvolumen** von rund **300.000 €** beschlossen. Das Programm ermöglicht Verwaltungsfachangestellten mit abgeschlossenem Angestelltenlehrgang II ein individuell angepasstes Weiterentwicklungsprogramm zur Qualifizierung auf die Übernahme der Verwaltungsleitung in den Dekanaten der Fachbereiche. Damit sollen die die Dekanate führenden ProfessorInnen von den operativen Aufgabe der Dekanatsverwaltung entlastet werden und die nötigen Freiräume erhalten, um die strategische Ausrichtung des Fachbereichs in Forschung und Lehr voranzutreiben. Durch diese Entlastung und Schwerpunktverschiebung verspricht sich die Hochschule zudem, verstärkt Professorinnen für die Leitung der Dekanate gewinnen zu können. Darüber hinaus handelt es sich bei den für die Verwaltungsleitung der Dekanate zu qualifizierenden Personen mehrheitlich um Verwaltungsmitarbeiterinnen, denen durch dieses Programm die Übernahme von leitenden Positionen im Verwaltungsdienst ermöglicht werden kann.

Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität Osnabrück prüft zurzeit, ob und in welcher Form ein gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement realisiert werden kann.

Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich

Auf der Grundlage des derzeitigen Wertes von 57 % weiblicher Studierender an der Universität Osnabrück ist es wichtig, einen differenzierten Blick in die jeweiligen Fachbereiche bzw. Fächer vorzunehmen. Hier nämlich sehen die Zahlen zum Teil ganz anders aus: Sie reichen von zu 98 % Studentinnen in dem Fach „Textiles Gestalten“ (FB 2), über 78 % gesamt im FB Sprach- und Literaturwissenschaften bis zu einem Anteil von nur 33 % – 44 % in den Fachbereichen Physik, Mathematik/Informatik und Wirtschaftswissenschaften. In den Geistes-, Kultur- und Sprachwissenschaften sowie den Rechts- und Sozialwissenschaften ist das Geschlechterverhältnis auf der Stufe der Studierenden ausgewogen mit der grundsätzlichen Tendenz zu einem höheren Frauenanteil (insbesondere bei Lehramtsstudiengängen). Für die naturwissenschaftlichen Fächer zeigt sich noch einmal eine Differenzierung mit Blick auf den Anteil fachwissenschaftlicher Studentinnen:¹⁶ Hier liegen die Zahlen weit unter dem Niveau der Lehramtsstudentinnen mit einem Anteil von ca. $\frac{3}{4}$. Beim Lehramt Mathematik Grund-, Haupt- und Realschule z.B. liegt die Männerquote nur knapp über 20 %. Interessant ist, dass es innerhalb der naturwissenschaftlichen Fächer wiederum spezifische Unterschiede gibt. Anders als in der Physik und der Mathematik/Informatik verfügen die Fächer Biologie (74 %) und Chemie (53 %) über einen vergleichsweise hohen Anteil an reinen Fachstudentinnen, der sich bei den Lehramtsstudentinnen noch einmal auf bis zu $\frac{3}{4}$ erhöht.¹⁷ Demgegenüber machen die Fachbereiche Physik und Mathematik/Informatik deutlich, dass das Modell einer leaky pipeline nicht auf die strukturellen Gegebenheiten ihrer Fächer angelegt werden kann. Stattdessen bleibt die **Frauenquote** während des Studiums und über die Qualifikationsstufen ungefähr **konstant**.¹⁸

Eine wichtige zukunftsorientierte Strategie liegt daher in der **Gewinnung von Studentinnen**, insbesondere **in stark mathematikbezogenen naturwissenschaftlichen Fächern**. Die geringere Zahl der Stu-

¹⁶ Die genaue Situationsanalyse und deren Interpretation können in den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche nachvollzogen werden.

¹⁷ Das Fach Biologie hält diesen hohen Frauenanteil auch über die weiteren wissenschaftlichen Stufen. Erst in der Qualifikationsphase rund um die Habilitation und auf der Ebene der Projektleitung des SFB 431 fällt der Anteil von Frauen deutlich ab. Bei den Professuren steht die Biologie dann mit 31 % Frauenanteil wieder sehr gut da. Das Fach Chemie dagegen weist einen weniger stetigen Verlauf des Frauenanteils nach. So liegt zwar der Anteil von Frauen auf Qualifikationsstellen und bei Habilitationen bei ca. 60 %, bei den unbefristeten Stellen für das wissenschaftliche Personal und bei den Professuren gibt es jedoch keine Frauen.

¹⁸ Für diese Fächer gilt daher die von der GWK (2008) beschriebene Situation: „In den Naturwissenschaften und vor allem in den Ingenieurwissenschaften liegt die Barriere beim Studienzugang selbst, während im Laufe der wissenschaftlichen Qualifikation vergleichsweise wenige Frauen „verloren gehen“. In männerdominierten Fächern haben Studentinnen und Absolventinnen eine vergleichsweise gute Chance auf eine Habilitation – und damit auf eine Professur. (...) In Physik haben Frauen sogar eine etwas höhere Chance auf eine Habilitation; auch in der Informatik sind die Chancen von Absolventinnen und Absolventen auf eine Habilitation nahezu gleich hoch.“

dienanfängerinnen in den so genannten „harten“ Naturwissenschaften spiegelt das bereits in der Schule scheinbar geringere Interesse der Schülerinnen an solchen Schwerpunktfächern wider. Mehr Studentinnen sind in den naturwissenschaftlichen Fächern der Lehramtsstudiengänge zu finden, in denen zwei Unterrichtsfächer studiert werden und eine weniger intensive Fokussierung auf ein Fach verlangt wird. Insofern gilt es im Hinblick auf die Gewinnung von Schülerinnen und die Entwicklung Erfolg versprechender Kooperationsprojekte mit Schulen, passgenau und fächerspezifisch vorzugehen und frühzeitig in die Wissenschaft führende Alternativen zum Lehramtsstudium in den MINT-Fächern aufzuzeigen. An der Universität Osnabrück bestehen hierzu seit langem öffentlichkeitswirksame Projekte einzelner Fachbereiche, der Zentralen Studienberatung und des Gleichstellungsbüros (z.B. Hochschulinformationstag, Girls' Day bzw. Zukunftstag für Mädchen und Jungen, „Studentin auf Probe“, „DozentInnen an der Schule“, Sommerakademie etc.). Diese Maßnahmen werden kontinuierlich fortgeführt.

- Kooperation Gleichstellungsbüro – Integrierte Gesamtschule Osnabrück:
In Planung befindet sich darüber hinaus eine neue Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und der im Jahr 2009 gegründeten Integrierten Gesamtschule Osnabrück. Es werden Möglichkeiten geprüft, das Thema geschlechtsbezogene Berufsorientierung unter Beteiligung des Gleichstellungsbüros und WissenschaftlerInnen der Hochschule systematisch in die schulische Berufsvorbereitung einzubauen und mit dem Aktionstag „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ an der Universität Osnabrück zu verbinden.

Die Dominanz von Studentinnen in den **Lehramtsstudiengängen** der Universität Osnabrück insgesamt führt gewissermaßen zu einem Gleichstellungsproblem unter anderen Vorzeichen, der **Unterrepräsentanz männlicher Studierender**. Auf der Grundlage der genauen Datenanalysen gehen manche der davon betroffenen Fachbereiche in ihren Gleichstellungsplänen auf diese Situation ein.

- Diese Fachbereiche wollen in Zukunft gezielt männliche Studierende ansprechen und interessieren und sich stärker als bisher an Initiativen wie z.B. dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen sowie Kooperationsprojekten mit Schulen beteiligen.

Gezielte Ansprache und Unterstützung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen

Angesichts des hohen, zum Teil sehr hohen Anteils von Studienanfängerinnen und Studentinnen zeigten sich manche Fachbereiche nach ihrer Datenanalyse überrascht über den geringen weiblichen Anteil an TutorInnen und studentischen Hilfskräften. Angesichts zum Teil schwer zu besetzender Tutorien wollen die Fachbereiche jetzt gezielter Studentinnen ansprechen. Die Vermutungen gehen hier in die Richtung, dass Studentinnen sich scheinbar eine derartige Position nicht zutrauen bzw. sich nicht so offensiv wie ihre männlichen Kollegen um eine derartige Position bemühen. Neben der gezielten Ansprache und Ermutigung geeigneter Studentinnen sollen sie stärker als bislang über eine mögliche Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung (z.B. Fachschaften, Kommissionen, Senat) informiert und zu einer Teilnahme motiviert werden. Die Strategie der gezielten und persönlichen Ansprache und Unterstützung soll auch auf den weiteren Qualifikationsstufen stärker eingesetzt werden. Dies bedeutet, anzuerkennen, dass Frauen trotz der häufig besseren Noten und Bildungsabschlüsse nicht selbstverständlich über die Gewissheit verfügen, gut bzw. ausreichend qualifiziert zu sein.

4.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

- **Mentoringprogramm** für Nachwuchswissenschaftlerinnen (siehe 2.2.)
- Gezielte **Weiterbildung für weibliche Führungskräfte** (siehe 2.2)
- **Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen:** Das Forschungsreferat der Hochschule bietet Frauen individuelles Coaching, Informationsveranstaltungen und Workshops zur Forschungsförderung an und führt in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro spezifische Angebote für Wissenschaftlerinnen durch, z.B. 2010 „Weichenstellungen und Stolpersteine. Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft“ und „Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung“
- **Gezielte Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise:** Die Universität Osnabrück hat es sich zur Aufgabe gemacht, herausragende Wissenschaftlerinnen aus ihren Reihen für renommierte Preise vorzuschlagen. 2008/09/10 hat die Universität für die Jahre 2009/10/11 folgende

Vorschläge eingereicht: 3x Communicator-Preis der DFG, 2x Heinz-Maier-Leibnitz-Preis, 1x Krupp Preis, 1x Hans-Kilian-Preis, 1x Wasser-Ressourcenpreis, 3x Wissenschaftspreis Niedersachsen

4.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- Auf der Grundlage der Bewilligung im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und Länder werden zur Unterstützung und Professionalisierung weiblicher Führungskräfte sowie zur **Gendersensibilisierung** männlicher und weiblicher Führungskräfte **Coaching** und **Schulungen** angeboten. Diese Maßnahme wird **bis August 2015** umgesetzt, das Finanzvolumen beträgt **insgesamt 30.000 €** Geplant sind: Workshops und Informationsveranstaltungen zur Gendersensibilisierung.
- Das Gleichstellungsbüro bietet regelmäßige **Fort- und Weiterbildungen** für alle Statusgruppen der Hochschule zum Thema „**Gendersensibilisierung**“ und „**gender bias**“ an: z.B. „gendersgerechte Sprache“, „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „geschlechtsbezogene Kommunikationsmuster“ etc.(kontinuierliche Maßnahme)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester)	4.185	5.557	42,96	57,04	4.293	7.796	42,55	57,45	Quote Abiturienten	Quote Abiturientinnen
Anzahl der Promotionen im Jahr	81	54	60	40	64	47	57,66	42,34	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	3	62,5	37,5	3	0	100	0	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	8	8	50	50	9	9	50	50	50	50
Professuren C3/W2	121 gesamt	36 gesamt	77	23	47	16	74,6	25,4	73	27
Professuren C4/W3					83	23	78,3	21,7	Professuren	gesamt
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	2	86	14	10	4	72,4	28,6	73	27