



Abschlussbericht

zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Januar 2013

Universität Osnabrück

Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Sabine Jösting
Neuer Graben 19/21
D-49074 Osnabrück
Tel.: +49 541 969 4487
E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-osnabrueck.de
Web: www.uni-osnabrueck.de

Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung
Prof. Dr. May-Britt Kallenrode
Neuer Graben / Schloss
D-49069 Osnabrück
Tel.: +49 541 969 4101
Fax: +49 541 969 4888
E-Mail: vp.fn@uni-osnabrueck.de

Impressum

Herausgeber Der Präsident der Universität Osnabrück

Redaktion Gleichstellungsbüro

Titelfoto Manfred Pollert

Gleichstellungspolitik der Universität Osnabrück

Als Mitglied der DFG bekennt sich die Universität Osnabrück (UOS) ausdrücklich zu der am 02.07.2008 beschlossenen Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ und ihrer Umsetzung bis 2013. Die von der Universität Osnabrück im April 2009 vorgelegte erste Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde von der Arbeitsgruppe der DFG in Stadium 3 eingeordnet, der im Februar 2011 eingereichten Zwischenbericht in Stadium 4 (unterer Bereich).

Kennzahlen und Anreizsysteme können Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen, nachhaltige Gleichstellungspolitik erfordert jedoch eine breite Basis in der Universität. An der UOS trägt hierzu die enge Verbindung der Gleichstellungsbestrebungen auf zentraler und dezentraler Ebene bei. Jeder der 10 Fachbereiche hat einen vom Fachbereichsrat verabschiedeten, in der Regel auf zwei Jahre festgeschriebenen Gleichstellungsplan. Diese Pläne bilden die Grundlage zur Erarbeitung der Gleichstellungsstandards und des Gleichstellungskonzepts; beteiligt sind in diesem Prozess die für Gleichstellung zuständige Vizepräsidentin, die Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG), der Rat der Gleichstellungsbeauftragten und die Konferenz der Dekaninnen und Dekane. Beschluss (bei der Festlegung der Ziele) bzw. zustimmende Kenntnisnahme (Zwischen- und Abschlussbericht) erfolgen durch Senat und Präsidium. Ein Monitoring der Zielerreichung erfolgt u.a. in den seit 2011 stattfindenden Jahresgesprächen zwischen dem Präsidium und den einzelnen Fachbereichen (s. A 1.2).

Die Universität Osnabrück wird mit ihrem Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert; damit mögliche zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen werden insbesondere im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt.

Gleichstellungsziele und –strategien

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.

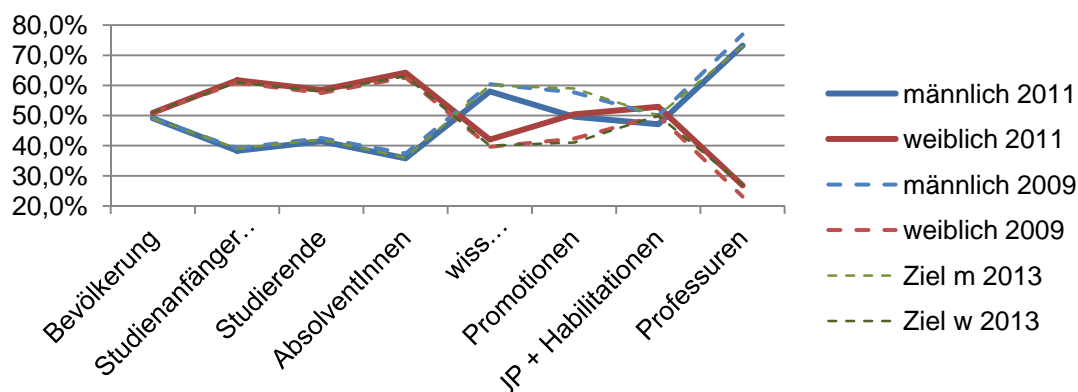
Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Universität drei Strategien ein, jeweils umgesetzt über verschiedene strukturelle und individuelle Maßnahmen:

Rekrutierung:	Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen
Förderung:	Gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Randbedingungen:	Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen

Bisher erreichte Ziele

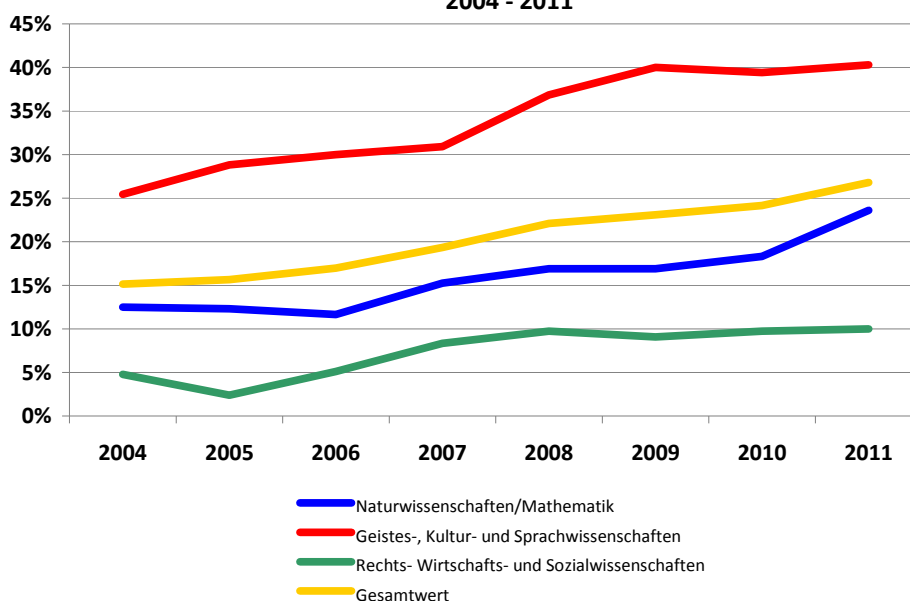
Die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen seit 2009 wird im Vergleich der „leaky pipeline“ deutlich. An der Universität Osnabrück zeigt sich keine klassische „leaky pipeline“ in dem Sinne, dass der Frauenanteil mit den Qualifikationsstufen kontinuierlich sinkt, sondern der Frauenanteil sinkt an zwei Stellen deutlich: beim Übergang vom Studium zur wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen und beim Übergang von einer auf eine

Professur qualifizierende Stelle (Juniorprofessuren plus Habilitationen) zur Professur. Der erste Sprung ist Konsequenz des unterschiedlichen Frauenanteils in verschiedenen Fächern: den mit 77,5% größten Frauenanteil weist das Lehramtstudium auf (ca. $\frac{1}{4}$ der Studierenden). Ebenfalls einen hohen Frauenanteil (51,5%) haben die Rechtswissenschaften. Beide Studiengänge haben jedoch nur geringe Promotionsquoten während die MINT-Fächer mit den bereits im Studium geringen Frauenquoten hohe Promotionsquoten haben. Daher sinkt der Frauenanteil beim Übergang vom Studium zur Mitarbeiter_in deutlich, obwohl er sich in den einzelnen Fächern nicht oder nur wenig verringert. In den letzten Jahren ist es gelungen, diesen Sprung zu verringern.



Der zweite Sprung beim Übergang von den auf eine Professur qualifizierenden Stellen zur Professur hat sich in den letzten Jahren kaum verringert, da in beiden Gruppen der Frauenanteil gestiegen ist. In der Professorengruppe ist der Frauenanteil von 22% im Jahr 2008 auf 26,8% im Jahr 2011 gestiegen, die Zielvorgabe von 27% für 2013 dürfte unter Berücksichtigung der noch ausstehenden Berufungen leicht erreicht werden. Zu diesem Trend tragen, allerdings auf unterschiedlichem Niveau, alle Fächergruppen bei.

Entwicklung des Frauenanteils der Lebenszeitprofessuren in den Fachclustern
2004 - 2011



Ausblick

Die bisherigen Erfolge der Gleichstellungspolitik der Universität Osnabrück und insbesondere die in der Graphik zur „leaky pipeline“ (und im Anhang) ersichtliche Erreichung der 2009 formulierten Ziele dürfen die Universität Osnabrück in ihrem Bemühen um Gleichstellung nicht nachlassen lassen. Für die Universität Osnabrück bedeutet dies insbesondere die Verstärkung der wichtigsten Aspekte von bisher projektgeförderten Maßnahmen im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das Monitoring der Gleichstellungsbemühungen und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements.

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in interne Strukturen und Prozesse

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

An der Universität Osnabrück ist Gleichstellung eine gesamtuniversitäre Aufgabe, an der alle universitären Gremien beteiligt sind. In der Hochschulleitung ist Gleichstellung verankert bei der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung als der Ressortzuständigen für das Gleichstellungsbüro.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit beratender Stimme Mitglied in den zentralen Gremien der Universität (Senat, Präsidium, Senatsausschüsse und Kommissionen) und in den Berufungskommissionen. Dort kann sie durch eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Senat werden von einer vom Senat gebildeten Zentralen Kommission für Gleichstellung (ZKfG) beraten. Sie unterbreitet dem Senat einen Vorschlag für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten; außerdem ist sie für die Vergabe des Frauenförderpools zuständig.

Der Hochschulrat begleitet die Gleichstellungspolitik der Universität; er fordert regelmäßig eine Berichterstattung zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Im Hochschulentwicklungsplan der Universität sind Familienorientierung und Familienfreundlichkeit als eines der zehn strategischen Kernziele festgeschrieben.

Das Gleichstellungsbüro wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. Es verfügt über ein eigenes Budget und eine Personalausstattung zur Durchführung verschiedener Aufgaben und Projekte. Dazu gehören:

1. Gleichstellungsreferat (**implementiert**): Seit 2008 ist die Position einer Gleichstellungsreferentin/eines Gleichstellungsreferenten mit einer TV-L E13 50 % Stelle besetzt.
2. Servicebüro für studierende Eltern UniBambinOS¹ (**implementiert**): 2008 als Projekt gestartet, wurde das Servicebüro im Jahr 2010 als Daueraufgabe mit einer TV-L E13 50% Stelle implementiert. Arbeitsschwerpunkte sind die Vermittlung zwischen Studierenden und verschiedenen universitären Einrichtungen, die individuelle Beratung, Service- und Unterstützungsangebote sowie Bedarfsanalysen, Konzept- und Projektentwicklung, Entwicklung von Steuerungsinstrumenten zur Verbesserung der Situation studierender Eltern.
3. Audit „familiengerechte hochschule“ (**implementiert**): Die Leiterin des Servicebüros für studierende Eltern UniBambinOS betreut und koordiniert zudem mit einer TV-L E13 25 % Stelle das „audit familiengerechte hochschule“.
4. Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (**implementiert, Professorinnenprogramm**): Das mit einem Finanzvolumen von 410.000 Euro aus dem Professorinnenprogramm ausgestattete Projekt wird von einer Koordinatorin mit einer TV-L E13 75% Stelle geleitet.

¹ <http://www.uni-osnabrueck.de/14104.html>

1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche

In allen zehn Fachbereichen sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen tätig. Diese sind im Rat der Gleichstellungsbeauftragten zusammengefasst. Der Rat dient dem gegenseitigen Austausch und der Diskussion, hat aber auch die Aufgabe der Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen, sowie der Erarbeitung von Richtlinien, Stellungnahmen und Empfehlungen.

Die dezentralen Beauftragten beraten die Fachbereiche bei der Entwicklung und Erstellung der fachbereichsspezifischen Gleichstellungspläne, die in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben werden. Diese bilden die Grundlage für die Entwicklung des zentralen Gleichstellungskonzeptes. Der Rat der Gleichstellungsbeauftragten entwickelte im November 2012 einen „Leitfaden zur Erstellung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne in den Fachbereichen der Universität Osnabrück“. Ziel dieses Services für die Fachbereiche ist es, einheitliche Standards für die dezentralen Gleichstellungspläne und deren Umsetzung zu entwickeln, die Fortschreibefristen aufeinander abzustimmen und diese Pläne stärker mit den zentralen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit der Universität Osnabrück zu verzahnen.

Im Rahmen der Antragstellung zu strukturierten Programmen ist in einem Fachbereich bereits ein Gleichstellungsrat etabliert worden, in anderen Fachbereichen sind diese geplant.

Folgende Maßnahmen wurden realisiert bzw. sind geplant:

- Professionalisierung der Berufungsverfahren (**implementiert**): bei Neuübernahme des Amtes einer dezentralen Beauftragten soll deren 1. Berufungsverfahren gemeinsam mit der zentralen oder einer erfahrenen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden.
- Programm „Kompensation und Professionalisierung“ für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (**implementiert**): Das von der Arbeitsgruppe der DFG als aufschlussreich gelobte Programm wird von der Universität Osnabrück seit 2009 aufgelegt. Im Jahr 2011 wurde es evaluiert und unter modifizierten Bedingungen mit einem Finanzvolumen von 20.000 Euro jährlich fortgeschrieben. Die Finanzierung erfolgt hälftig aus zentralen Mitteln und aus Mitteln der Fachbereiche. 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.
- Schwerpunkt der im August 2011 gestarteten Reauditierungsphase zum „audit familien-gerechte hochschule“ ist der „familienfreundliche Fachbereich“ (**Umsetzungsphase**). In den nächsten drei Jahren werden Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit schwerpunktmäßig auf der Ebene der Fachbereiche entwickelt und implementiert. Ein Beispiel hierfür ist die Einrichtung eines Tagepflegenestes am Standort Westerberg. Die Kinderbetreuung wird aus Mitteln des Sonderforschungsbereichs und Mitteln des Fachbereichs Biologie/Chemie finanziert und gemeinsam mit der Audit-Koordinatorin entwickelt und organisiert.
- Im Qualitätsmanagementsystem der Universität wird das Thema Gleichstellung als eines der zentralen Elemente in den Zielvereinbarungen (**implementiert**) der Hochschulleitung mit den Fachbereichen sowie dem niedersächsischen Wissenschaftsministerium beson-

ders berücksichtigt. So beziehen sich die hochschulinternen Ziel- und Leistungsvereinbarungen auf das gesamte Leistungsspektrum eines Fachbereichs, wie Forschung, Studium und Lehre, Internationalisierung sowie Gleichstellung. In Jahresgesprächen zwischen der Hochschulleitung und den Dekanaten der einzelnen Fachbereiche wird die Umsetzung und Erreichung der in den hochschulinternen Zielvereinbarungen auch zum Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit festgelegten Ziele und die Wirksamkeit der Maßnahmen auf der Grundlage aktueller Daten erörtert und ggf. modifiziert oder nachjustiert.

1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträger_innen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist grundlegend über die gesetzlichen Vorgaben an strategischen Prozessen und Entscheidungen beteiligt. An der Universität Osnabrück stehen der Gleichstellungsbeauftragten zudem ohne jede Einschränkung alle Türen offen – es liegt in ihrem Ermessen, an welchen Gremien, Kommissionen, Arbeitsgruppen, Diskussionen und Prozessen sie sich beteiligen möchte bzw. kann. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit Eingaben in alle Gremien der Hochschule zur Diskussion einbringen. (implementiert)

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

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. (implementiert)

Folgende Maßnahmen wurden realisiert bzw. geplant:

- Auf Grundlage einer im Jahr 2010 durchgeführten Evaluation hat die Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG) im Jahr 2011 die Vergabep Praxis des Pools Frauenförderung an die gleichstellungspolitische Zielrichtung der Universität angepasst. (implementiert)
- Das Programm „Kompensation und Professionalisierung“ für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde ebenfalls nach dessen Evaluation in modifizierter Form fortgeschrieben. (implementiert)
- Vor dem Hintergrund des Berichts der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsens zur Evaluation der Genderforschung an niedersächsischen Hochschulen hat die Zentrale Kommission für Gleichstellung der Universität im November 2012 eine Bestandsaufnahme der Aktivitäten zu Genderforschung insbesondere unter Berücksichtigung der Aktivitäten der neuberufenen Professor_innen beschlossen. (Umsetzungsphase)

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

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 Berichtswesen² im Hinblick auf die Erhebung genderbezogener Daten weiterzuentwickeln und ein Gender Controlling aufzubauen:

- umfassende genderbezogene Datenerhebung im Zentralen Berichtswesen, (implementiert)

² <http://www.uni-osnabrueck.de/4294.html>

- Aufbau eines genderbezogenen Berichtssystems in den Fachbereichen, (Umsetzungsphase)
- regelmäßige Auswertungen der Entwicklung des Frauenanteils, (Umsetzungsphase)
- Analyse fachbereichsspezifischer Karriereverläufe von Frauen, (geplant)
- systematische Evaluationen gleichstellungspolitischer Maßnahmen, (geplant)
- Wirksamkeitsanalysen gleichstellungspolitischer Maßnahmen. (geplant)

2.1 Berichtspflicht und Festschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen

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

- Das Präsidium berichtet jährlich durch einen Tätigkeitsbericht zum Stand seiner Arbeit. (implementiert)
- Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet jährlich im Senat zum Stand ihrer Arbeit. Analog dazu berichten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in ihren jeweiligen Fachbereichen. Die Gleichstellungsbeauftragten berufen darüber hinaus einmal jährlich eine Frauenversammlung bzw. Gleichstellungsversammlung ein. (implementiert)
- Die Dekaninnen und Dekane berichten jährlich in den Fachbereichsräten zum Stand der Gleichstellungsarbeit und informieren über den Umsetzungsstand der in der Regel auf zwei Jahre festgeschriebenen Gleichstellungspläne. (implementiert)
- Überprüfung der Zielvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in den Jahresgesprächen zwischen Hochschulleitung und Dekanaten. (implementiert)
- Veröffentlichung aller gleichstellungsrelevanter Berichte, Vereinbarungen und Evaluationen auf den Seiten des Gleichstellungsbüros. (Umsetzungsphase)

2.2 Teilnahme an Wettbewerben und Kooperationsprojekten

Die Universität Osnabrück nimmt seit Jahren aktiv am Wettbewerb mit anderen Hochschulen teil und beteiligt sich an unterschiedlichen Umfragen, Kooperationsprojekten und Projekten mit dem Ziel, die eigene Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln:

- Netzwerk der Universität Augsburg „Gender Mainstreaming an Hochschulen: Bilanzierung und Optimierung“³.
- Niedersächsischen Dialoginitiative „Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ (seit 2008). Gründung eines Benchmarking-Verbunds „Chancengleichheit“. Erklärtes Ziel des Verbundes ist es, substantielle Fortschritte bei der Integration von Gleichstellung in die Hochschulentwicklung zu erzielen.
- Beteiligung (2010) an der Umfrage zu den „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ der RWTH Aachen. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Befragung erfolgt eine weitere Analyse und Bewertung der Gleichstellungsarbeit.
- Beteiligung (2011/2012) an dem vom BMBF und ESF geförderten Verbundprojekt „Generation BeSt. Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien“ der RWTH Aachen und der TU München.

³ http://www.philso.uni-augsburg.de/de/lehrstuehle/paedagogik/paed2/Forschung/gender_mainstreaming

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Seit dem 28.04.2008 ist die Universität Osnabrück als familiengerechte hochschule von der gemeinnützigen Hertie Stiftung zertifiziert; im August 2011 erfolgte die Reauditierung. Schwerpunkte sind die Themen „zu pflegende Angehörige“ und „der familienfreundliche Fachbereich“. Ziele sind eine stärkere dezentrale Ausrichtung der familienfreundlichen Maßnahmen und eine engere Verzahnung von zentralen und dezentralen Aktivitäten.

Folgende Maßnahmen wurden bereits realisiert:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt nicht einseitig im Verantwortungsbereich der Frauen. Daher entwickelt die Universität Angebote für Männer zur Sensibilisierung für das Thema der Vereinbarkeit und zur Ermutigung zur Übernahme von Familien- und Fürsorgeverantwortung. Ein Beispiel hierfür ist das zweitägige Seminar „Paare im Übergang. Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf-Partnerschaft-Familie“ für (werdende) studierende Eltern(paare) am Ende ihres Studiums angeboten wurde; die erforderlichen Mittel in Höhe von 6.500 Euro wurden in einem lokalen Wettbewerb eingeworben. (implementiert)
- „Studieren mit Kind“: Internetseite mit aktuellen Informationen zum Thema. (mit Gleichstellungsbüro Hochschule Osnabrück, Studentenwerk Osnabrück, Familienbündnis der Stadt Osnabrück) (implementiert)
- „Eltern-Kind-Cafe“: Monatliche Treffen für studierende Eltern zum Kennenlernen und Erfahrungsaustausch (implementiert)
- Betreuungsbörse: Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten bei der Suche nach Babysittern, Hausaufgabenhilfe und Großelternpatenschaften (implementiert)
- Workshops zur Sensibilisierung, z.B. „Optimierung der Studien- und Prüfungsorganisation für Studierende unter besonderer Berücksichtigung familiärer Aspekte“ (implementiert)
- Beteiligung am Förderprojekt „Madame Courage“⁴. Finanzielle Unterstützung alleinerziehender Studierender in der Examensphase durch ein maximal zweisemestriges Stipendium. (Kooperationspartner: Sozialdienst Katholischer Frauen Osnabrück e.V., Gleichstellungsbüro Hochschule Osnabrück.) (implementiert)

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Grundsätzlich ist die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes an der Universität auf Antrag möglich, wenn die individuelle regelmäßige Arbeitszeit zu 2/5 am Arbeitsplatz und zu 3/5 zu Hause verbracht wird. Das Rechenzentrum der Universität richtet den häuslichen Arbeitsplatz ein, der mit der Dienststelle online verbunden wird. (implementiert)

Im Jahr 2011 wurde an der Universität die Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitstudiengängen geprüft. Aus Kostengründen wurde zunächst von der Umstellung auf Teilzeitstudiengänge abgesehen. Vor dem Hintergrund der „Offenen Hochschule“ wird dieses Thema jedoch wieder aufgegriffen. (geplant)

3.2. Kinderbetreuungsangebote

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

- „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

⁴ <http://www.madame-courage-os.de>

von 6 – 13 Jahren. (Kooperationspartner: Kath. Familienbildungsstätte, Stadt Osnabrück) **(implementiert)**

- Kinderbetreuung: In Kooperation mit dem Studentenwerk und der Stadt Osnabrück hat die Universität Osnabrück seit 1996 zwei Kindertagesstätten mit insgesamt 75 Plätzen für Kinder im Alter von 1 – 6 Jahren in der Zeit von 7.30 – 17.00 Uhr aufgebaut. Im Juli 2012 hat die dritte Kindertagesstätte „Campus-Kita“ ihren Betrieb aufgenommen. Damit können weitere 80 Plätze für Kinder von 2 Monaten bis 6 Jahren in der Zeit von 7.00 bis 17.00 Uhr angeboten werden. **(implementiert)**
- Großtagespflegenest: Der Fachbereich 5 Biologie/Chemie und der SFB 944 haben ein ehemaliges Hausmeisterhaus am Standort Westerberg zur Nutzung für ein Großtagespflegenest umgestaltet. 13 Kinder im Alter von 0-3 Jahren werden zukünftig von drei Tagesmüttern betreut. Die Betreuungszeiten werden auf die Bedürfnisse der Angehörigen des SFBs und des Fachbereichs zugeschnitten. (30.000 Euro jährlich über eine Laufzeit von mindestens 4 Jahren) **(Umsetzungsphase)**
- Service für Familien: 3 Familienarbeitszimmer an unterschiedlichen Standorten, flächendeckende Wickelmöglichkeiten an allen Standorten, attraktiver Eltern-Kind-Bereich mit Stillmöglichkeit und Wickelraum in beiden Mensagebäuden. **(implementiert)**
- 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 Bewerber_innen bei Vorstellungsgesprächen **(implementiert)**
- Information: Internetseite „Familiengerechte Hochschule“, Broschüre „Wegweiser für Eltern an niedersächsischen Hochschulen⁵“ **(implementiert)**
- Fort- und Weiterbildung: regelmäßige, mit dem Audit-Logo gekennzeichnete Weiterbildungen zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie **(implementiert)**
- Einrichtung einer Lenkungsgruppe „Gesundheit“ im Rahmen der Entwicklung eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements: Unter Federführung der Stabsstelle Arbeitsschutz- und Gefahrstoffmanagement wurde eine Lenkungsgruppe gebildet, die zunächst alle gesundheitsfördernden und familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen evaluiert. **(Umsetzungsphase)**

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, ist es notwendig, Frauen und Männern 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 Partner_innen 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

⁵ <http://www.uni-goettingen.de/de/186498.html>

Unterstützung gesetzt. Seit 2010 ist die Universität über das Gleichstellungsbüro Mitglied in dem vom Dual Career Service der Westfälischen Wilhelms Universität Münster initiierten regionalen „Dual Career Netzwerk Westfalen & Co“. Die Netzwerkpartner_innen treffen sich zum regelmäßigen Austausch und unterstützen sich z.B. bei der Stellensuche für mitziehende Partner_innen neuberufener Professor_innen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Der Universität Osnabrück wurde auf ihren Antrag hin zum 1. August das Berufungsrecht übertragen, begründet mit der „über Jahre sehr erfolgreichen und sorgfältigen Berufungspolitik“ der Universität Osnabrück.

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Hochschule betrachtet transparente, strukturierte, formalisierte und vorurteilsfreie Verfahren als einen wesentlichen 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.. Die Universität verfügt seit langem über eine "Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren", die derzeit geltende Ordnung ist seit 2005 in Kraft. Damit werden die Qualität und zügige Abwicklung der Berufungsverfahren gesichert und zudem detaillierte Vorgaben zur Wahrung der Chancengleichheit gemacht. Der Senat der Universität hat bereits im Juli 2003 (in der Grundordnung verankert) mit der Gründung eines Ausschusses für Berufungsangelegenheiten und Selbstverwaltung zur Professionalisierung und Beschleunigung der Verfahren beigetragen.

Die Beteiligung sowie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Verfahrensordnung in einem eigenen Paragraphen geregelt und werden zudem bei jedem Verfahrensschritt detailliert ausgeführt. Dazu gehören die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beim Ausschreibungstext und bei Abweichungen von der „Frauenquote“ in den Auswahl- und Berufungskommissionen, die Möglichkeit, auf die Einladung aller geeigneten Bewerberinnen hinzuwirken, sowie ein mehrstufiges System zur Bewertung des Verfahrens. Insbesondere nimmt die Gleichstellungsbeauftragte zum Verfahren und zur Liste Stellung. Bei einer abweichenden Stellungnahme muss der Fachbereich Stellung nehmen, gegebenenfalls der Senat. Über Eskalationsstufen kann dies so weit gehen, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags derart rügt, dass das Präsidium den Berufungsvorschlag zurückweist.

Die Verfahrensordnung gibt auch zu Fragen der Befangenheit Regeln und erzeugt damit Transparenz: So müssen Mitglieder der Auswahl- bzw. Berufungskommission, die am Qualifikationsprozess einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die oder der in die Vorauswahl gekommen ist, beteiligt waren, aus der Kommission ausscheiden. Des Weiteren sind die Kommissionsmitglieder verpflichtet, offenzulegen, ob sie mit Bewerberinnen oder Bewerbern, die in die Vorauswahl gekommen sind, zusammengearbeitet oder gemeinsam publiziert haben. Entsprechendes gilt für Gutachter_innen und frühere Vorgesetzte der Bewerber_innen.

Den Vorsitzenden der Berufungskommissionen wird außerdem die im Rahmen des Benchmarking-Verbundes an Niedersächsischen Hochschulen entwickelte Broschüre „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“⁶ ausgehändigt. Die Broschüre

⁶ http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufungsverfahren.pdf

gibt auf der Grundlage von 10 Thesen, die sich am Ablauf eines Berufungsverfahrens orientieren, Hintergrundinformationen, Sachstandsanalysen und Handlungsanregungen zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren.

Die Besetzung von Positionen im mittleren und höheren Verwaltungsdienst erfolgt in Zusammenarbeit mit einer Personalagentur in einem Assessment-Center-Auswahlverfahren.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität verfügt mit ihren vorhandenen und geplanten gleichstellungsorientierte Richtlinien zur Auswahl und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses über wichtige Bausteine der Qualitätssicherung:

- Qualitätsstandards zur Promotion: Durch den Senat im November 2011 beschlossene Empfehlung zur Durchführung von Promotionen an der Universität Osnabrück, differenziert nach den aufeinander aufbauenden Promotionsphasen. **(implementiert)**
- Individual Development Plan (IDP) / Entwicklungsplan zur Promotion: Mit der Einführung des IDPs an der Universität Osnabrück soll die Transparenz und Planbarkeit der Promotionszeit optimiert werden. Er wird konzipiert als ein freiwilliges Angebot für Betreuende und Promovierende und dient der Unterstützung bei der Umsetzung der Qualitätsstandards für die Promotion. Es handelt sich um einen Entwicklungsplan zur Promotion, mit dessen Hilfe die gegenseitigen Erwartungshaltungen von Promovierenden und Betreuenden an die Promotion zu Beginn und während der Promotionszeit abgestimmt werden können. Auch der Umgang mit Konflikten im Rahmen der Promotion wird thematisiert. Der IDP soll prozessbegleitend eingesetzt und zu den jeweiligen Statusgesprächen aktualisiert werden. **(im hochschulweiten Abstimmungsprozess)**
- Konfliktmanagement im Bereich Promotion: Es ist ein Konzept in Entwicklung, das den Umgang mit möglichen Konflikten im Rahmen der Promotion aufzeigt und darüber informiert, wer - differenziert nach Art des jeweiligen Konfliktes - als Ansprechpartner_in an der Universität Osnabrück zur Verfügung steht. **(geplant)**
- Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis & Entwicklung von Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten: Am 14. & 15. November 2013 wird ein Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität Osnabrück stattfinden. Die Universität Osnabrück will mit dem Symposium das Problemfeld wissenschaftlichen Fehlverhaltens offensiv thematisieren. Als ein Ergebnis des Symposiums sollen Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der Universität Osnabrück entwickelt werden. Das Symposium ist zugleich Auftakt für eine Initiative zur Integration des Themas „Gute wissenschaftliche Praxis“ in Studium und Doktorand_innenausbildung. **(Umsetzungsphase)**

B Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die Universität Osnabrück strebt die sichtbare Repräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen der Hochschule an. Von Januar 2005 bis März 2009 übernahm erstmals eine Frau hauptamtlich die Position der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung. Von Oktober 2009 bis Oktober 2011 war das vierköpfige Präsidium der Universität mit zwei Vizepräsidentinnen erstmals in seiner Geschichte geschlechterparitätisch besetzt. Von den zehn Dekanaten der Hochschule wurden zum Stand 31.12.2011 zwei von Professorinnen geleitet. Im Senat der Hochschule befanden sich zum Stand 31.12.2011 unter den zehn Mitgliedern der Statusgruppe „Professor/innen“ eine Frau.

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 Euro beschlossen. Das Programm ermöglicht Verwaltungsfachangestellten mit abgeschlossenem Verwaltungslehrgang II ein individuell angepasstes Weiterbildungsprogramm zur Qualifizierung auf die Übernahme von Dekanatsgeschäftsführungen und fördert damit ihren beruflichen Aufstieg. Die die Dekanate führenden Professor_innen sollen von den operativen Aufgaben der Dekanatsverwaltung entlastet werden. Durch diese Entlastung verspricht sich die Universität, verstärkt Professorinnen für die Leitung der Dekanate gewinnen zu können.

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Gleichstellungsorientierte Personalpolitik spiegelt sich in den Strategien Rekrutierung und Förderung wieder. Während Gleichstellung in den MINT-Fächern eine gezielte Frauenförderung auf allen Qualifikationsebenen bedeutet, ist insbesondere in vielen Lehramtsstudiengängen eine Förderung der männlichen Studierenden erforderlich.

Folgende Maßnahmen wurden im Bereich Studium/Studieneingangsphase realisiert bzw. geplant:

- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den öffentlichen Projekten und Veranstaltungen von Fachbereichen und Universität wie z.B. Hochschulinformationstag, Girls' Day bzw. Zukunftstag für Mädchen und Jungen, „Studentin auf Probe“, „DozentInnen an der Schule“, Herbstakademie; gegebenenfalls auch gezielte Ansprache von Studieninteressierten (implementiert)
- Gezielte Ansprache von Abiturientinnen für MINT-Fächer im Rahmen des Niedersachsen Technikum⁷ (in Kooperation mit der Hochschule Osnabrück, finanziert aus Projektmitteln des Landes, 0.7 TVL 13,) (implementiert)
- Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und der Integrierten Gesamtschule Osnabrück mit dem Ziel, das Thema geschlechtsbezogene Berufsorientierung in die schulische Berufsvorbereitung einzubauen und mit dem Aktionstag „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ an der Universität Osnabrück zu verbinden (geplant)
- Mentoring für Studentinnen insbesondere in den MINT-Fächern (geplant)
- Active-recruiting beginnt bereits im Studium durch die Ansprache und Ermutigung von Studentinnen zur Übernahme von Tutorien, Hilfskraftstellen oder eine mögliche Promotion. Entsprechendes gilt für die Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung der Universität. (Umsetzungsphase)

⁷ www.zsb.uni-osnabrueck.de/niedersachsen-technikum.html

- Beteiligung am niedersachsenweiten Netzwerkes „Männer und Grundschullehramt – Gender und Diversity in der Grundschule“ (Umsetzungsphase)

Folgende Maßnahmen wurden im Bereich der Nachwuchsförderung während und nach der Promotion realisiert bzw. geplant:

- Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen: Projektförderung im Rahmen des Professorinnenprogramms (75% TV-L-13; 410.00 Euro, bis 8/2015), z.Z. werden je ein Durchgang für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (04/2012 – 09/2013) und für Doktorandinnen (01/2013 – 12/2013) parallel umgesetzt; jeweils ein weiterer Durchgang ist während der Projektlaufzeit geplant. (Implementiert)
- Schaffung von drei Promotionsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (TV-L-13 50%, insgesamt 270.000 €) (Projektfinanzierung Professorinnenprogramm)
- Zentrum für Promovierende (ZePrOs) Im 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). Hierbei handelt es sich um ein EFRE gefördertes Pilotprojekt (2008 – 2014) mit einem Finanzvolumen von 1.7 Mio €, das sich als Angebot an alle Promovierenden der Hochschule richtet. Die Kernaufgaben⁸ sind neben der individuellen Beratung und persönlichen Begleitung Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Unterstützung zum strukturierten Promovieren, fachübergreifende Vernetzung der Promovierenden, sowie Vermittlung von Kontakten zu regionalen Unternehmen. Das ZePrOs hat seit seiner Gründung in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro Instrumente und Methoden zur Unterstützung und Förderung promovierender Frauen entwickelt. Die enge Verzahnung erfolgt auch vor dem Hintergrund, dass die Mentoringkoordinatorin eine 75%-Stelle im Gleichstellungsbüro und eine 25%-Stelle im ZePrOs inne hat. Die Umsetzung des Mentoring-Programms für Doktorandinnen erfolgt in enger Abstimmung zwischen beiden Institutionen. Vom 25.-26. Oktober 2011 haben beide Einrichtungen z.B. unter dem Titel „Frauen on Top. Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen“ eine erfolgreiche, überregional beachtete Tagung⁹ ausgerichtet. (implementiert)
- Pool Frauenförderung: Eines der wichtigsten Instrumente der Universität Osnabrück zur Unterstützung des weiblichen Nachwuchses ist der seit 2002 mit einem jährlichen Volumen von 80.000 Euro ausgestattete Pool Frauenförderung¹⁰, der einerseits aussichtsreiche Promotionen und Habilitationen durch Abschlussstipendien und andererseits Projekte und Initiativen in der wissenschaftlichen Forschung und Lehre fördert.¹¹ Nach einer im Jahr 2010 durchgeführten Evaluation hat die den Pool vergebende Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG) 2011 eine modifizierte Vergabepaxis beschlossen, um den Gleichstellungsschwerpunkt „Nachwuchsförderung“ nachhaltiger zu stärken. (Implementiert)
- Forschungspool: Die Universität Osnabrück hält jährlich finanzplanerisch 250.000 Euro für den zentralen Forschungspool¹² vor. Der Forschungspool unterstützt schwerpunktmäßig Aktivitäten im Bereich der generell nicht besonders drittmittelstarken Fächer wie z.B. den Geistes- und Sozialwissenschaften (die in der Regel in allen Statusgruppen einen höheren Frauenanteil aufweisen als drittmittelstarke Fächer). Förderinstrumente sind

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

⁹ <http://www.frauen-on-top.de>

¹⁰ <http://www.uni-osnabrueck.de/14110.html>

¹¹ <http://www.uni-osnabrueck.de/14157.html>

¹² <http://www.uni-osnabrueck.de/2019.htm>

hier die Anschubfinanzierung für Drittmittelförderung von Nachwuchswissenschaftler_innen und Überbrückungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftler_innen. (Implementiert)

- Um die Nachhaltigkeit der erfolgreich implementierten Angebote zur Qualitätssicherung und Nachwuchsförderung langfristig zu gewährleisten, sollen die projektgeförderten Maßnahmen Mentoringprogramm und ZePrOs verstetigt werden. Zielperspektive ist die Zusammenführung der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung in ein „Zentrum für Promovierende und Promovierte der Universität Osnabrück“. (geplant)

Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen wurden folgende Maßnahmen initiiert:

- 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 ein Coaching mit Forschungsberatung durch die Vizepräsidentin und die Forschungsreferentin. (Implementiert)
- Netzwerk für Juniorprofessoren: eine ebensolche Vernetzung wird vor dem Hintergrund der spezifischen Bedürfnisse zurzeit für die Juniorprofessorinnen aufgebaut. (Umsetzungsphase)
- Coaching und Führungskräfte trainings für Wissenschaftlerinnen: Aus Mitteln des Professorinnenprogramms werden mit einem Finanzvolumen von 30.000 Euro bis August 2015 weibliche Führungskräfte durch Trainings und (individuelles) Coaching unterstützt. Darüber hinaus werden zur Gendersensibilisierung männlicher und weiblicher Führungskräfte Schulungen und Workshops angeboten. (Projektfinanzierung Professorinnenprogramm, implementiert)

Die Strategie der gezielten und persönlichen Ansprache und Unterstützung soll nicht nur bei den Studierenden und Nachwuchswissenschaftler_innen sondern auf allen Qualifikationsstufen stärker eingesetzt werden. Die Fachbereiche arbeiten insbesondere an der gezielten Ansprache von Frauen durch eine attraktive und offene Formulierung von Ausschreibungen, die Möglichkeit von Stellenausschreibungen in Datenbanken und die gezielte Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen (z.B. über FemConsult) zur Besetzung von Professuren.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität Osnabrück hat im Jahr 2012 die Möglichkeiten eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagement geprüft. Ein kennzahlenbasiertes gleichstellungsorientiertes Finanzierungssystem soll an der Universität Osnabrück nicht etabliert werden, da sich das zur Anwendung kommende Mittelverteilungsmodell bewährt hat. Bei einer Modifikation dieses bewährten Modells durch Gleichstellungsparameter stehen Aufwand und Ertrag außer Verhältnis: Bei differenzierter Betrachtung lässt sich außerdem konstatieren, dass in den ausgewiesene Parametern gleichstellende Effekte hierdurch nicht erzielt werden würden; die Ursachen mangelnder Gleichstellung sind eher gesellschaftspolitischer Art. Unbenommen der geringen Effekte eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements an der Universität Osnabrück lassen sich Anreize punktuell schaffen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Ein Teil der Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs innerhalb der Universität Osnabrück wurden bereits oben erläutert und sind daher hier zusammen mit speziellen Maßnahmen nur stichwortartig aufgeführt.

- Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Implementiert)
- Gezielte Weiterbildung für weibliche Führungskräfte (Implementiert)
- Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen: Das Forschungsreferat der Universität bietet Frauen individuelles Coaching, Informationsveranstaltungen und Workshops zur Forschungsförderung an und führt in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro regelmäßig spezifische Angebote für Wissenschaftlerinnen durch, z.B. „Weichenstellungen und Stolpersteine. „Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft“ und „Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung“¹³(Implementiert)
- Gezielte Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise:
- Die Universität Osnabrück hat es sich zur Aufgabe gemacht, herausragende Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aus ihren Reihen für renommierte Preise vorzuschlagen. Die Universität hat in den Jahren 2009-2012 folgende Vorschläge eingereicht: 2x Communicator-Preis der DFG, 2x Heinz-Maier-Leibnitz-Preis, 1x Alfried Krupp Preis, 2x Hans-Kilian-Preis, 1x Wasser-Ressourcenpreis der Rüdiger Kurt Bode-Stiftung, 8x Wissenschaftspreis Niedersachsen. Eine Nachwuchswissenschaftlerin und zwei Studentinnen wurden mit dem Wissenschaftspreis Niedersachsen in ihrer jeweiligen Kategorie ausgezeichnet; eine Wissenschaftlerin erhielt den Wasser-Ressourcenpreis. (Implementiert)

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- Coaching und Führungskräfte trainings für Wissenschaftlerinnen. (Implementiert)
- Das Gleichstellungsbüro bietet regelmäßige Fort- und Weiterbildungen für alle Statusgruppen der Hochschule zum Thema „Gendersensibilisierung“ und „gender bias“ an: z.B. „gendergerechte Sprache“, „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „geschlechtsbezogene Kommunikationsmuster“, „Zivilcourage“ etc. (Implementiert)
- Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt: Mit der in der Abstimmung befindlichen Richtlinie weist die Universität Osnabrück ausdrücklich darauf hin, dass sie sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht duldet. Die Hochschule setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und ihre individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne des Grundgesetzts respektiert und gewahrt werden. (Umsetzungsphase)

¹³ <http://www.uni-osnabrueck.de/17357.html>

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.11.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4.185	5.557	42,96	57,04	4.293	7.796	42,55	57,45	4575	6459	41,46	58,54	Quote Abiturienten	Quote Abiturientinnen
Anzahl der Promotionen im Jahr	81	54	60	40	64	47	57,66	42,34	59	58	50,6	49,6	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	3	1	75	25	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	8	8	50	50	9	9	50	50	5	8	38,5	61,5	50	50
Professuren C3/W2	121 gesamt	36 gesamt	77	23	47	16	74,6	25,4	47	21	69,1	30,9	73	27
Professuren C4/W3					83	23	78,3	21,7	84	27	75,7	24,3	Professuren gesamt	gesamt
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	2	86	14	10	4	71,4	28,6	10	4	71,4	28,6	73	27