

Bund-Länder-Vereinbarung
Professorinnenprogramm III

Gleichstellungszukunftskonzept der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg



**Prof. Dr. Dr.
Hans Michael Piper**
Präsident

Telefon: 0441 798-5450
praesident@uni-oldenburg.de

Prof. Dr. Sabine Kyora
Vizepräsidentin für Studium,
Lehre und Gleichstellung

Telefon: 0441 798-5458
vp.l@uni-oldenburg.de

Anne G. Kosfeld
Zentrale
Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0441 798-3724
gleichstellung@uni-oldenburg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Quantitative Analyse der Entwicklungen beim Frauenanteil.....	2
2.1	Differenzierung nach Fächergruppen.....	2
	Fächergruppe I: Geisteswissenschaften (inkl. Kunst).....	2
	Fächergruppe II: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (inkl. Sport)	2
	Fächergruppe III: Mathematik und Naturwissenschaften.....	3
	Fächergruppe IV: Ingenieurwissenschaften, hier: Studienbereich Informatik	3
	Fächergruppe V: Humanmedizin.....	3
2.2	Frauenanteil im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation nach Fächergruppen	4
3	Anteil von Frauen in Organen und Gremien.....	5
4	Gleichstellung in Strategie und Steuerung – Prozesse der Institutionalisierung und Verfahren der Qualitätssicherung.....	5
4.1	Prozesse der Institutionalisierung	5
4.2	Strategieentwicklung und Steuerung	6
4.3	Controlling, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement.....	7
4.4	Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu Gleichstellung an der Hochschule	8
5	Gender in Forschung und Lehre	8
5.1	Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Oldenburg.....	8
5.2	Genderstudiengänge und Studienprogramme mit genderreflexiven Anteilen.....	9
5.3	Zukunftsperspektiven.....	9
6	Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich.....	9
7	Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur	10
7.1	Strukturen der Nachwuchsförderung an der Universität Oldenburg	10
7.2	Geschlechter- und Familiengerechte Führungskultur.....	10
7.3	Aktive Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument	11
7.4	Geschlechtergerechte Befristungspolitik.....	11
7.5	Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	12
7.6	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich und im Bereich Medizin/Gesundheitswissenschaften.....	13
7.7	Geschlechtergerechte Forschungsförderung	14
8	Familiengerechte Hochschule.....	15
8.1	Angebote zur Kinderbetreuung	15
8.2	Flexible Arbeitsformen und -zeiten.....	15
8.3	Qualitätssicherung: audit familiengerechte hochschule und Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“	15
8.4	Zukunftsperspektiven.....	16
9	Diversity und Antidiskriminierung: conTakt Beratungsstelle und Diversitätsstrategie.....	16
10	Entwicklungspotenziale durch das Professorinnenprogramm	17

Literaturverzeichnis

Anlagen

1 Einleitung

Gleichstellungspolitische Verantwortung ist seit Gründung der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL) im Jahr 1974 ein wesentliches Element ihres Selbstverständnisses. Durch die frühe Etablierung von Strukturen der Gleichstellungsarbeit auf zentraler wie dezentraler Ebene und die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Sinne des **gender mainstreaming** ist sie an der UOL Teil der universitären Organisationskultur und durchgängig entscheidungs- und handlungsleitendes Prinzip der Hochschulsteuerung und -entwicklung. Diese strategische Ausrichtung wird ergänzt durch eine gezielte Förderung von Frauen an neuralgischen Punkten im Qualifikations- und Karriereverlauf.

Mit ihrem gleichbleibend hohen Frauenanteil an Professuren von aktuell 31% nimmt die Universität Oldenburg im Ranking des „**Center of Excellence Women and Science**“ (**CEWS**) seit 2003 regelmäßig eine bundesweite Spitzenstellung ein. Im Bereich der Post-Docs konnte sie diesen Spitzenstatus im Ranking 2017 erstmals erreichen. Auch bei den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wurde sie 2013 in die höchste Kategorie (Stadium 4) eingeordnet (s. Anlage 6). Die DFG bescheinigt der UOL damit „ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept“, das sich insbesondere durch „innovative Fördermodelle von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ auszeichnet und mit Blick auf die Zahlen „eine deutliche Vorreiterrolle“ der UOL sichtbar macht. Bereits zum fünften Mal hat die Universität 2017 das „**audit familiengerechte hochschule**“ erfolgreich durchlaufen und konnte als eine der ersten Hochschulen bundesweit das dauerhafte Zertifikat erlangen.

Seit der Neugründung der Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften im Jahr 2012 umfasst die Universität Oldenburg sechs Fakultäten mit insgesamt 210 Professuren, an denen aktuell 15.643 Studierende (davon 4.625 Studienanfänger_innen) eingeschrieben sind. Neben den Professor_innen waren 2016 1.249 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und 1.037 Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik an der UOL beschäftigt. Die Universität verfügt über einen Gesamthaushalt (Erträge gesamt) von 224,3 Mio. EUR (Geschäftsjahr 2015).

Im Rahmen des Professorinnenprogramms (PP) I verfolgte die UOL seit 2008 die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen, ihre Spitzenstellung beim Frauenanteil an Professuren zu halten, ihre gendersensible Nachwuchsförderung weiterzuentwickeln und ihre unterstützenden Strukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie weiter auszubauen (s. Konzept 2008, Einleitende Zusammenfassung). Wie in der Dokumentation für das PP II dargestellt, konnten diese Zielsetzungen bis 2013 in vollem Umfang erfüllt werden (s. Dokumentation 2013, S. 1). In Weiterentwicklung dieser Ausrichtung setzt sich die Universität Oldenburg mit dem vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzept für die nächsten fünf Jahre die folgenden **Kernziele**:

- Ihre bundesweite Spitzenstellung beim **Frauenanteil an Professuren** weiter zu halten, indem sie insbesondere in der Mathematik und den Naturwissenschaften sowie in den Sozialwissenschaften eine weitere Erhöhung des Professorinnenanteils anstrebt (s. Kap. 10), und im Bereich der Medizin das von Beginn an hohe Niveau des professoralen Frauenanteils im Verlauf des weiteren Ausbaus der Medizin zu halten sucht,
- **Nachwuchswissenschaftlerinnen** vor allem bei den Phasenübergängen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf besonders zu begleiten und in der Post-Doc-Phase gezielt zu fördern (s. Kap. 7), sowie
- die bestehenden Angebote zur Unterstützung der **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung weiter auszubauen und zu flexibilisieren (s. Kap. 8).

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept wurde am 09.05.2018 in der Senatskommission für Gleichstellung behandelt und am 22.05.2018 abschließend vom Präsidium der UOL beschlossen. Zur Qualitätssicherung des Gleichstellungszukunftskonzepts wird dessen Implementierung nach drei Jahren (Mitte 2021) hochschulintern evaluiert, in dem die Erreichung der gesetzten Ziele sowie die Umsetzung der geplanten Maßnahmen zentral überprüft wird.

2 Quantitative Analyse der Entwicklungen beim Frauenanteil

Beim Frauenanteil an **Professuren** nimmt die Universität Oldenburg mit aktuell 31% (Zahlen von 2017) im Bundesvergleich (2016: 23%) nach wie vor eine Spitzenstellung ein. So wurde sie auch im CEWS-Ranking von 2017 in diesem Bereich erneut in die Spitzengruppe eingeordnet. Ihre Zielsetzung seit dem PP I erfüllt die UOL damit kontinuierlich. Im Zeitverlauf ist der Professorinnenanteil an der UOL seit 2008 auf diesem hohen Niveau jedoch stagnierend. Durch deutliche Steigerungen im Bundesdurchschnitt verringert sich der Vorsprung der UOL gegenüber anderen Hochschulen damit zunehmend (s.a. Grafik in der Anlage 4).

Beim Frauenanteil an **W3-/C4-Professuren** konnte hingegen erfreulicherweise eine nachhaltige Steigerung erzielt werden, von 20% im Jahr 2007 auf 25% in 2017, so dass die UOL in diesem Bereich ihren Vorsprung im Bundesvergleich weiter hält (Bund 2016: 19%). Dennoch sind weitere Anstrengungen notwendig, um dem Rückgang des Frauenanteils an Professuren im Sinne des Kaskadenmodells insbesondere bei Spitzenpositionen entgegenzuwirken.

Auch beim Frauenanteil an **Juniorprofessuren** liegt die UOL mit aktuell 55% deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 43% (2016). Anknüpfend an ihre frühzeitig etablierte Strategie, die Personalkategorie der Juniorprofessur konsequent auch als Möglichkeit zur Förderung von Wissenschaftlerinnen zu nutzen (vgl. Konzept 2008, S. 4), versteht die UOL die praktizierte systematische Verankerung des Tenure-Track-Verfahrens zur Sicherung verlässlicher Zukunftsperspektiven auch als Beitrag zur nachhaltigen Gleichstellung.

Im **Post-Doc-Bereich** insgesamt konnte die UOL im CEWS-Ranking 2017 dabei nach längerer Zeit wieder in die Spitzengruppe aufsteigen (Indikator Post-Doc: Habilitationen + Juniorprofessuren). In ihrer Gesamtheit ist die Post-Doc-Phase unter Gleichstellungsaspekten jedoch momentan statistisch nur schwer darstellbar. Im Rahmen der Erarbeitung eines zentralen Gleichstellungsplans (s. Kap. 4.2) will die UOL daher auch die Möglichkeiten der statistischen Erfassung der Post-Doc-Phase stärker in den Blick nehmen, um hier zukünftig differenziertere Analysen vornehmen zu können.

Der Bereich der **Promotionen** unterliegt beim Frauenanteil (wie auch in der Gesamtanzahl) im Zeitverlauf sichtbaren Schwankungen, die wohl zum Teil auch auf konjunkturelle Verläufe zurückzuführen sind. Nach der in der Dokumentation verzeichneten Steigerung des Frauenanteils bis 2011 auf 51% (Bund 2010: 44%), sind die Promotionen von Frauen bis 2016 auf 39% stark zurückgegangen (Bund 2016: 45%). 2017 ist der Frauenanteil an Promotionen wieder merklich auf aktuell 46% angestiegen, so dass der Bundesdurchschnitt erneut erreicht werden konnte.

Bei **Absolvent_innen und Studierenden** ist der Frauenanteil an der UOL seit Beginn des Professorinnenprogramms gleichbleibend hoch, aktuell liegt er für Studierende bei 57%, für Absolvent_innen sogar bei 63%, und damit jeweils deutlich über dem Bundesdurchschnitt (Studentinnen Bund 2016: 48%, Absolventinnen Bund 2016: 51% Bund).

2.1 Differenzierung nach Fächergruppen

Fächergruppe I: Geisteswissenschaften (inkl. Kunst)

In den Geisteswissenschaften ist der Frauenanteil an Professuren seit 2011 leicht rückläufig, liegt aber mit aktuell 48% im Bundesvergleich immer noch signifikant über dem Durchschnitt (Bund 2016: 35%). Dieser deutliche Vorsprung zeigt sich erfreulicherweise auch in Bezug auf W3-/C4-Professuren, bei denen der Frauenanteil seit 2007 von 33% kontinuierlich auf 44% in 2016 gesteigert werden konnte (Bund 2016: 30%). Der Frauenanteil an Promotionen liegt mit aktuell 50% weiterhin auf einem guten Niveau.

Fächergruppe II: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (inkl. Sport)

In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist der Anteil von Professorinnen seit Beginn des Professorinnenprogramms relativ konstant und liegt aktuell bei 37%, womit die UOL nach wie vor einen deutlichen Vorsprung im Bundesvergleich aufweisen kann (Bund 2016: 29%). Die bereits in der Dokumentation verzeichnete kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an W3-/C4-Professuren konnte auch nach 2011 weiter fortgesetzt werden, auf nun 31%, gegenüber einem Bundesdurchschnitt von 24% (2016). Der Frauenanteil an Promotionen liegt mit aktuell 53% weiterhin über dem Bundesdurchschnitt (2016: 46%).

Löst man den Studienbereich der an der UOL stark überproportional weiblich besetzten Erziehungswissenschaften aus der statistischen Analyse heraus, so ergibt sich für die Bereiche der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Bezug auf den Professorinnenanteil ein etwas anderes Bild: Während in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Frauenanteil an Professuren an der UOL mit 26% noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 18% liegt (jeweils 2016), ist er in den Sozialwissenschaften mit 29% deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 39% zu verzeichnen (jeweils 2016). Die Sozialwissenschaften sind damit an der UOL der einzige Studienbereich, der in Bezug auf den Professorinnenanteil keinen Vorsprung aufweisen kann. An dieser Stelle möchte die UOL im Rahmen des PP III ansetzen, und strebt die gezielte Berufung einer Professorin im Bereich der Sozialwissenschaften an (s. Kap. 10).

Fächergruppe III: Mathematik und Naturwissenschaften

In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften ist seit Beginn des PP der Frauenanteil bei den Professuren leicht zurückgegangen, von 23% im Jahr 2007 auf aktuell 20%. Er liegt damit immer noch knapp über dem Bundesdurchschnitt von 18% (2016), wobei sich der Vorsprung im Zeitverlauf verringert. Auch bei den W3-/C4-Professuren ist der Frauenanteil mit aktuell 14% leicht rückläufig, so dass in diesem Bereich mittlerweile kein Vorsprung mehr verzeichnet werden kann. Im Rahmen des PP III soll deswegen der Fokus der angestrebten Berufungen vor allem auf diese Fächergruppe gelegt werden, um dem Negativtrend hier gezielt entgegenzuwirken (s. Kap. 10).

Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil in der Mathematik und den Naturwissenschaften mit aktuell 49% weiterhin über dem Bundesdurchschnitt von 43% (2016). Dies entspricht dem Anteil von Studentinnen, der 2017 ebenfalls 49% beträgt, während der Anteil von Absolventinnen mit 58% sogar noch darüber liegt.

Fächergruppe IV: Ingenieurwissenschaften, hier: Studienbereich Informatik¹

Für den Studienbereich Informatik ergibt sich für die UOL ein spezielles Bild: So konnte im Zeitverlauf zwar der Frauenanteil sowohl an Studierenden, Absolvent_innen als auch an Promotionen kontinuierlich gesteigert werden (Studentinnen: von 9% (2007) auf 17% (2017); Absolventinnen: von 11% (2007) auf 14% (2017); Promotionen: von 0% (2007) auf 19% (2017)). Beim Anteil der Studentinnen und Absolventinnen liegt die UOL dabei trotzdem – anders als in den anderen Fächergruppen – nach wie vor unter dem Bundesdurchschnitt (Studentinnen Bund 2016: 21%; Absolventinnen Bund 2016: 18%). Im Bereich der Promotionen kann die UOL hingegen mittlerweile einen leichten Vorsprung im Bundesvergleich verzeichnen (Bund 2016: 15%).

Diese (nach wie vor unbefriedigenden) Steigerungen setzen sich auf den höheren Qualifikationsstufen fort. So konnte der Frauenanteil an Professuren in der Informatik seit Beginn des PP von 12% (2007) auf 18% (2017) erhöht werden. Damit liegt die UOL in Bezug auf den Frauenanteil an Professuren nach wie vor über dem Bundesdurchschnitt (Bund 2016: 12% Bund).

Fächergruppe V: Humanmedizin

Nach der Neugründung der Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften im Jahr 2012 sind seit 2014 relevante Gleichstellungsdaten für die Fächergruppe Humanmedizin an der UOL für Studierende und Professuren vorhanden.² Für beide Gruppen sind dabei positive Zahlen zu verzeichnen: So liegt der Anteil an Studentinnen seit 2014 fast konstant bei 67%, was dem Bundesdurchschnitt entspricht. Herausragend ist der seit 2014 durchgängig hohe Frauenanteil an Professuren von aktuell 42%, mit dem die UOL gleich zu Beginn auf einem im Bundesvergleich bemerkenswert hohen Niveau eingestiegen ist (Bund 2016: 21%). Da es sich hierbei zudem fast ausschließlich um W3-/C4-Professuren handelt, erhöht sich der Vorsprung auf dieser Stufe noch einmal beträchtlich (2016: 40% UOL zu 14% Bund).

Diese erfreulichen Zahlen geben einen ersten Hinweis darauf, dass die in der Dokumentation 2013 (S. 15) formulierte Zielsetzung, den hohen Standard in der Gleichstellung der UOL – insbesondere auch in der Berufungspolitik – auf den neu gegründeten Bereich der Medizin zu übertragen, erfolg-

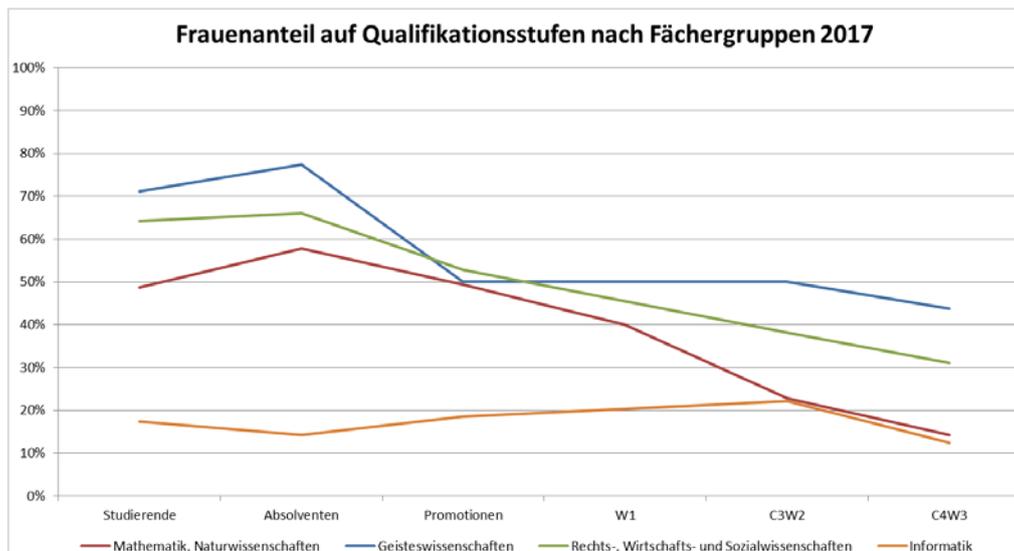
¹ Da an der UOL die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften neben dem Studienbereich der Informatik ausschließlich durch die Professur „Technische Bildung“ vertreten ist, wird die Analyse und Interpretation der statistischen Daten auf den Studienbereich Informatik fokussiert.

² Für Absolvent_innen, Promotionen und Habilitationen sind die Fallzahlen hingegen (noch) zu gering, um statistisch belastbare Aussagen treffen zu können.

reich umgesetzt wird. Nach wie vor sind dabei die besonderen Herausforderungen einer universitären Medizin im Hinblick auf Gleichstellung, insbesondere beim geringen Anteil an Frauen in höheren Karrierestufen, systematisch in die Gleichstellungsstrategie einzubinden.

2.2 Frauenanteil im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation nach Fächergruppen

Vor dem Hintergrund des bekannten fächerübergreifenden Rückgangs des Frauenanteils im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf (s.a. Konzept 2008, S. 6) soll die *leaky pipeline* für die UOL hier in Bezug auf Fächergruppen dargestellt werden, um eine differenziertere Analyse der jeweiligen Gleichstellungsproblematiken im Sinne des Kaskadenmodells zu ermöglichen.



Wie die oben stehende Grafik verdeutlicht, stellen sich die Brüche im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation von Frauen je nach Fächergruppe durchaus unterschiedlich dar: Im Studienbereich **Informatik** liegt der Frauenanteil durchgehend auf einem niedrigen Niveau, verringert sich jedoch im Qualifikationsverlauf nur geringfügig. Die Herausforderung besteht hier also vor allem darin, Frauen für ein Studium zu gewinnen, die dann im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf weiter gehalten werden können. Mit der Implementierung des PP III sollen die bestehenden Aktivitäten zur Akquirierung von Studentinnen im Bereich der Informatik noch einmal intensiviert und auch personell verstärkt werden (s. Kap. 6).

In der Fächergruppe **Mathematik und Naturwissenschaften** hingegen nimmt die *leaky pipeline* an der UOL einen klassischen Verlauf, bei dem ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf zu verzeichnen ist. Die Herausforderung liegt hier entsprechend darin, den guten Frauenanteil an Studierenden, Absolvent_innen und Promotionen weiter zu stabilisieren, und dann vor allem die Frauen im weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf zu halten und nicht zuletzt dem starken Abfall hin zur W3-/C4-Professur entgegenzuwirken.

Auch in den Fächergruppen der **Geisteswissenschaften** und der **Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften** geht es vor allem darum, der *leaky pipeline* entgegenzuwirken, wobei der Frauenanteil im Vergleich zur Mathematik und den Naturwissenschaften insgesamt auf einem höheren Niveau liegt. Während in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften dabei nach Beendigung des Studiums ein stetiger Rückgang des Frauenanteils erfolgt, zeigt sich in den Geisteswissenschaften der Bruch am stärksten beim Übergang vom Studium zur Promotion. Im weiteren Qualifikationsverlauf sind hingegen – bis auf den Abfall hin zur W3-/C4-Professur – keine weiteren Verluste zu verzeichnen.

In ihrem Gleichstellungszukunftskonzept setzt die UOL in der Planung von Professuren und gleichstellungsfördernden Maßnahmen gezielt an den hier dargestellten Schwachstellen an.

3 Anteil von Frauen in Organen und Gremien

Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen ist im Niedersächsischen Hochschulgesetz eine Quotierung festgelegt, nach der mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder der Frauen sein sollen (§ 16 Abs. 6 NHG). In den zentralen Organen der Universität und der Fakultäten (Senat, Präsidium, Hochschulrat, Dekanate) wird diese Vorgabe weitgehend erfüllt. Im **Präsidium** ist seit der Dokumentation 2013 ein gleichbleibend hoher Frauenanteil von 40% bis 60% zu verzeichnen (aktuell zwei von fünf). In der Grundordnung der UOL ist eine freiwillige Selbstverpflichtung auf einen Frauenanteil von 50% im Präsidium verankert, der weiterhin als Zielgröße angestrebt wird. Für den **Hochschulrat** ist im NHG in § 52 Abs. 2 Satz 1 zusätzlich festgelegt, dass mindestens drei von sieben Mitgliedern Frauen sein sollen. Diese Vorgabe wird von der UOL durchgehend erfüllt, zum Teil sogar übertroffen (aktuell vier von sieben). Im **Senat** liegt der Frauenanteil seit 2013 zwischen 23% und 38% (aktuell drei von 13 stimmberechtigten Mitgliedern). Auch in den **Dekanaten** ist die geschlechtergerechte Teilhabe im Sinne des NHG noch nicht ganz erreicht, hier liegt der Frauenanteil an der UOL aktuell bei 35%.

Vor diesem Hintergrund sind an der UOL weitere Anstrengungen nötig, um den Frauenanteil in der akademischen Selbstverwaltung nachhaltig zu erhöhen und so eine geschlechtergerechte Mitbestimmung und Gestaltung der Hochschulentwicklung zu erreichen. Wie die im Rahmen der niedersächsischen Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur 2017 veröffentlichte Studie zu Professor_innen in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen gezeigt hat, ist die zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Professorinnen in Gremien dabei nicht auf ein geringeres Engagement der Frauen zurückzuführen. Sie entspricht vielmehr dem geringeren Anteil von Frauen an Professuren insgesamt. Neben den bestehenden Anstrengungen, den Anteil von Professorinnen an der UOL weiter zu erhöhen, sollen deswegen entsprechend der Handlungsempfehlungen der Dialoginitiative **Möglichkeiten der Entlastung** von Professorinnen (inkl. Juniorprofessorinnen) in den Blick genommen werden, sofern eine überproportionale Belastung von Frauen durch Gremienarbeit gegeben ist. Um den konkreten Bedarf zu ermitteln, wird bis Sommer 2019 eine universitätsinterne Befragung der Professorinnen an der UOL durchgeführt, auf deren Grundlage im Rahmen des Prozesses zur Erstellung eines zentralen Gleichstellungsplans (s. Kap. 4.2) geeignete Instrumente zur Entlastung entwickelt werden.

4 Gleichstellung in Strategie und Steuerung – Prozesse der Institutionalisierung und Verfahren der Qualitätssicherung

4.1 Prozesse der Institutionalisierung

Die institutionelle Verankerung der Gleichstellungsthematik ist an der UOL seit der letzten Berichtserstattung in der Dokumentation 2013 weiter fortgeschritten. Mit der erstmaligen Ernennung einer **Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung** im Jahr 2016 wurde der Bedeutung einer zentralen Verantwortlichkeit für die Realisierung von Gleichstellung an der Universität Rechnung getragen. Die Vizepräsidentin für Gleichstellung hat den Vorsitz der ständigen **Senatskommission für Gleichstellung** inne und begleitet die Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung an der UOL. Seit 2018 ist diesem Ressort eine **Programmlinie Gleichstellung** zugeordnet, in der 20.000 EUR p.a. für die Finanzierung einzelner zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Fachliche Unterstützung erfährt die Vizepräsidentin für Gleichstellung seit April 2017 durch die neu geschaffene Stelle einer **Referentin für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung/Diversity** (50%-Stelle E13), die dauerhaft im Querschnittsbereich der Struktur- und Entwicklungsplanung angesiedelt ist. Darüber hinaus ist Gleichstellung im Sinne des *gender mainstreaming* nach wie vor für alle Mitglieder des Präsidiums ein durchgängig entscheidungs- und handlungsleitendes Prinzip. Dies gilt insbesondere auch für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, der durch eine Vizepräsidentin mit eigenem Ressort verantwortet wird. So erfolgt eine verstärkte systematische Verzahnung von Nachwuchsförderung und Gleichstellungspraxis (s.a. Kap. 7).

Auch dezentral ist eine institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit erfolgt. So hat die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften 2018 ein **advisory board** eingerichtet, das professoral hochrangig besetzt und mit einem jährlichen Etat von 30.000 EUR ausgestattet ist. Das *advisory*

board entwickelt im Auftrag des Dekanats Maßnahmen zur Realisierung von Gleichstellung in der Fakultät, etwa zur Entwicklung von Verfahren der aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten (s.a. Kap. 7.3). Ergänzt wird diese strukturelle Maßnahme durch die Einrichtung einer **Projektstelle im Wissenschaftsmanagement zur Förderung der Gleichstellung im Institut für Physik** (50%-Stelle E13, 2017-2020). In enger Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Instituts und der Fakultät werden im Kontext dieser Stelle nachhaltige frauenfördernde Strukturen und Konzepte entwickelt und implementiert.

Die systematische Verankerung von Gleichstellung als Verantwortungsbereich der dezentralen Leitungsebenen erfolgt im Rahmen von derzeit durchgeführten Strukturplanungsgesprächen zwischen dem Präsidium und den Dekanaten der Fakultäten (s.u.). Gleichstellung wird dabei als eigenständiger Planungs- und Handlungsbereich auf höchster Leitungsebene verhandelt. Die Hochschulleitung hat hierbei einen besonderen Fokus auf die weitere **Stärkung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit** gelegt und strebt bis Ende 2019 die Erarbeitung von Qualitätsstandards zur funktionsbezogenen Kompensation/Honorierung an. Zudem wird aktuell das Weiterbildungsprogramm zur professionellen Begleitung der dezentralen Gleichstellungsarbeit z.B. bei Berufungsverfahren in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter ausgebaut.

Die seit 1997 an der UOL implementierte Stelle der hauptamtlichen **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** (100%-Stelle E14) ist als Leiterin der **Gleichstellungsstelle** aktuell mit einer Verwaltungskraft (100%-Stelle E8, unbefristet), einer Honorarkraft (9 Monate á 40 Stunden p.a., E6) und einem Sachmittelbudget ausgestattet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Hochschulentwicklungsplanung mit, ist insbesondere an der Erarbeitung des zentralen Gleichstellungsplans maßgeblich beteiligt und setzt sich für die (Weiter-)Entwicklung geschlechtergerechter Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich ein. Die **dezentrale Struktur der Gleichstellungsbeauftragten** an der UOL umfasst zurzeit insgesamt sieben fakultäre Gleichstellungsbeauftragte, die in ihrer Funktion mit einer Stellenentlastung von bis zu 50%, durch Lehrdeputatsreduzierungen von i.d.R. 2 LVS pro Semester und/oder unterstützende Hilfskraftstunden kompensiert bzw. honoriert werden. Eine Reihe weiterer stellvertretender dezentraler Gleichstellungsbeauftragter unterstützt die fakultären Gleichstellungsbeauftragten z.B. in Besetzungsverfahren. Die institutionelle Koordination und Vernetzung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit erfolgt im jährlich tagenden **Rat der Gleichstellungsbeauftragten**, der seit 2008 durch ein mehrmals im Jahr stattfindendes **Plenum** unter Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ergänzt wird.

4.2 Strategieentwicklung und Steuerung

Wie im Gleichstellungskonzept von 2008 und in der Dokumentation von 2013 bereits ausgeführt, hat die UOL Gleichstellung als Zielsetzung und Handlungsfeld systematisch in ihren zentralen Leitlinien und Strategien festgeschrieben. In Anknüpfung an das universitäre Leitbild ist die stetige Erhöhung von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit als unverzichtbare Grundlage für Exzellenz in Forschung und Lehre 2016 umfassend im **Hochschulentwicklungsplan** verankert worden (<https://www.uni-oldenburg.de/hep2016/>, S. 24-26).

Eine weitere Konkretisierung der Gleichstellungsziele und Umsetzungsstrategien erfolgt durch die seit 2017 durchgeführten **Strukturplanungsgespräche mit den Fakultäten**. Auf Grundlage eines fachspezifischen Datensets wird dabei die aktuelle Gleichstellungssituation anhand des Kaskadenmodells in den Blick genommen, strukturelle wie personelle Handlungsbedarfe werden identifiziert und gleichstellungsspezifische Zielsetzungen formuliert.

Vor allem im Rahmen der Hochschulentwicklungs- und Strukturplanung ist damit seit 2013 eine substantielle Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen und -praxen an der UOL gemäß der in der Dokumentation (S. 4) genannten Schwerpunkte erfolgt. Auch in der 2016 verabschiedeten Überarbeitung der **Grundordnung** ist Gleichstellung als zentraler Themenbereich verankert. Mit der institutionellen Stärkung der Gleichstellungsthematik auf Leitungsebene hat die Erarbeitung eines **zentralen Gleichstellungsplans** zur Ablösung der zentralen Frauenförderrichtlinie und dem zentralen Frauenförderplan der UOL gemäß dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) seitdem oberste Priorität und wird derzeit in der Senatskommission für Gleichstellung intensiv vorbereitet. Der anschließende Prozess der hochschulweiten Entwicklung, Abstimmung und Beschlussfassung von gleichstellungspolitischen Zielsetzungen und Maßnahmen des Gleichstellungsplans soll bis Anfang 2020 abgeschlossen sein und in eine hochschulöffentliche Ergebnisprä-

sentation münden. Diese kommunikations- und abstimmungsintensive Phase wird (voraussichtlich ab August 2018) durch eine **Projektkoordination** (50%-Stelle E13, 2018-2020) unterstützt. Nach Erstellung des Plans wird alle drei Jahre eine systematische Überprüfung der Zielsetzungen und Maßnahmen für den technisch-verwalterischen und wissenschaftlichen Bereich und eine entsprechend qualitätsgesicherte Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans erfolgen.

Auch in den **Steuerungsinstrumenten** der UOL sind gleichstellungspolitische Zielsetzungen flächendeckend einbezogen. Durch die Einbindung der Fakultäten in die Konkretisierung und Umsetzung der universitären Gleichstellungsziele entfalten dabei vor allem die oben genannten Strukturplanungsgespräche eine inhaltliche Steuerungswirkung in Bezug auf Gleichstellungsthemen. Wie bereits in der Dokumentation 2013 (S. 4) dargestellt, werden darüber hinaus die Zielsetzungen und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung in den **Zielvereinbarungen** mit der Landesregierung Niedersachsen seit 2011 fortlaufend überprüft. Auch in der inneruniversitären leistungsorientierten Mittelverteilung sowie der leistungsbezogenen Mittelzuweisung des Hochschulträgers an die Universität ist Gleichstellung als ein Aspekt des **Finanzmanagements** im Sinne eines monetären Anreizsystems verankert (s.a. Dokumentation 2013, S. 4).

4.3 Controlling, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement

Bei der Implementierung eines **universitätsweiten Qualitätsmanagements** 2013 war die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte integraler Bestandteil (s.a. Dokumentation 2013, S. 5). An dem Prozess der Konzepterstellung war die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beteiligt, so dass im Sinne des *gender mainstreaming* in allen Prozessen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements Gesichtspunkte der Gleichstellung berücksichtigt werden.

Diesem Grundsatz entsprechend werden alle personenbezogenen hochschulstatistischen Daten differenziert nach Geschlecht erhoben. Auf dieser Basis wird seit zehn Jahren jährlich ein Datenset zur Gleichstellung für den wissenschaftlichen Bereich generiert. Dieses orientiert sich am Kaskadenmodell, wie es auch den forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards zugrunde liegt, und fokussiert dadurch insbesondere die *leaky pipeline*. Damit hat die UOL (als Teil des Akademischen Controllings) ein **Monitoring zur Gleichstellung** erfolgreich institutionalisiert. Die UOL ist dabei eine der wenigen Universitäten, die das querliegende und übergreifende Thema Gleichstellung explizit als einen strukturierenden Aspekt bei der Datendarstellung der Universität insgesamt berücksichtigt (<https://www.uni-oldenburg.de/akademisches-controlling-gleichstellung>).

Das Datenset zur Gleichstellung wird regelmäßig **fachspezifisch** aufbereitet und u.a. für die Erstellung von Profildokumenten in Berufungsverfahren herangezogen. Die Gleichstellungsperspektive ist somit integraler Bestandteil bei einem zentralen Verfahren zur Qualitätssicherung in Forschung und Lehre. Ebenso bilden die fachspezifischen Gleichstellungsdaten eine der Grundlagen für die Strukturplanungsgespräche mit den Fakultäten (s.o.).

Ergänzend zur fachspezifischen Aufbereitung werden die Gleichstellungsdaten der UOL in Anknüpfung an die Darstellung des Statistischen Bundesamtes auch **fächergruppenspezifisch** aufbereitet und mit **bundesweiten Durchschnittsdaten** in Bezug gesetzt. So kann der gleichstellungsbezogene Entwicklungsstand der UOL differenziert betrachtet und vergleichend bewertet werden. Ebenso werden jährlich Daten zum Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen erhoben (Dekanate, Präsidium, Hochschulrat). Auch im Rahmen der qualitätssichernden Akkreditierungsverfahren von Studiengängen werden fachbezogene Daten geschlechtsspezifisch aufbereitet und mit bundesweiten Durchschnittswerten kontrastiert. Ebenso sind Indikatoren zur Gleichstellungssituation Bestandteil der internen wie externen leistungsorientierten Mittelverteilung (s.o.). Durch einen regelmäßigen Abgleich der gleichstellungsbezogenen Ziele der UOL mit dem erreichten Stand auf der Basis quantitativer Daten wird so ein **Zirkel der Qualitätssicherung** implementiert.

Die Universität nimmt grundsätzlich an allen **externen Datenerhebungen zur Gleichstellung** teil, um durch die Ergebnisse Impulse für die hochschulinterne Diskussion und Steuerung zu gewinnen. Entsprechend werden alle externen Datenzusammenstellungen und Rankings (z.B. von DFG und CEWS) so ausgewertet und aufbereitet, dass der Hochschulleitung, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultäten steuerungsrelevante Informationen zur Gleichstellungssituation zur Verfügung stehen. Im Bereich der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt die UOL zur Qualitätssicherung bereits seit 2004 an dem „**audit familiengerechte hochschule**“ teil und erhielt 2017 das dauerhafte Zertifikat (s. Kap. 8.3).

4.4 Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu Gleichstellung an der Hochschule

Mit der Implementierung des Gleichstellungszukunftskonzepts will die UOL ihre Aktivitäten zur öffentlichen Sichtbarmachung erfolgreicher Wissenschaftskarrieren von Frauen und zur hochschulweiten Sensibilisierung für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit systematisch stärken. Bei der Förderung einer Regelprofessur werden frei werdende Haushaltsmittel deshalb u.a. für die Einrichtung einer **Projektstelle für Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung an der Hochschule** (50%-Stelle, E13, 2019-2024) eingesetzt. Kernaufgabe dieser Stelle wird die Koordination der Neuauflage des **Helene-Lange-Preises** sein. Der Helene-Lange-Preis wurde auf Initiative der zentralen Gleichstellungsbeauftragten seit 2009 an der UOL mit einer Dotierung von 10.000 EUR jährlich an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich aus ganz Deutschland verliehen, bis er 2016 wegen mangelnder Sponsorengelder eingestellt werden musste. Im Zuge des PP III soll dieser Förderpreis als öffentlichkeitswirksames Gleichstellungsinstrument wiederbelebt und für die hochschulweite Diskussion zu Gleichstellungsfragen im MINT-Bereich und im Bereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften genutzt werden. Gerahmt wird die Neuauflage des Helene-Lange-Preises durch die Durchführung einer universitären **Veranstaltungsreihe** zu Gleichstellungsfragen an der Hochschule, bei der erfolgreiche (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen vor allem im MINT-Bereich in den Fokus gerückt und bestehende strukturelle wie habituelle Barrieren der Gleichstellung thematisiert und diskutiert werden (30.000 EUR, für 4 Jahre à 7.500 EUR). Die Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung an der Hochschule werden evaluiert und bei erfolgreicher Einführung verstetigt.

Ergänzt werden sollen diese öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten durch eine verstärkte hochschulinterne Sensibilisierung für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. In Anknüpfung an bestehende Initiativen auf dezentraler Ebene soll ein fachübergreifendes **Workshopangebot zur Sensibilisierung** für gleichstellungspolitische Zielsetzungen, geschlechtsspezifische Stereotypisierungen und subtile Formen des Sexismus an der Hochschule entwickelt und mit Mitteln aus der Programmlinie Gleichstellung ab 2021 durchgeführt werden. Ein besonderer Fokus soll dabei auf Sensibilisierungsangeboten für Personen liegen, die an Berufungsverfahren und weiteren Personalauswahlverfahren im wissenschaftlichen Bereich (verantwortlich) beteiligt sind. Als weiteres Instrument zur Erhöhung der *gender awareness* an der Hochschule wird bis Ende 2020 eine **Leitlinie zu geschlechtergerechter Sprache** in Studium, Lehre und Verwaltung erarbeitet.

5 Gender in Forschung und Lehre

5.1 Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Oldenburg

Die wissenschaftliche Beschäftigung mit Themen der Frauen- und Geschlechterforschung hat an der Universität Oldenburg eine seit fast 25 Jahren verankerte Tradition in Lehre und Forschung. Als zentrales Forum für inter- und transdisziplinäre Geschlechterforschung wurde im Jahr 2000 von der UOL das **Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Oldenburg (ZFG)** gegründet. Seit 2009 besitzt das ZFG ein kulturwissenschaftliches Profil, welches sich inhaltlich unter zwei Forschungsschwerpunkten organisiert und fortlaufend weiterentwickelt wird: 1. *Wissen, Institutionen, Gedächtnis* und 2. *Gender und Migrationen*. Beide Schwerpunkte umfassen zusammen mit assoziierten Forschungsprojekten und einem erfolgreich abgeschlossenen eigenfinanzierten Helene-Lange-Graduiertenkolleg auch landesfinanzierte und andere interdisziplinäre Verbundprojekte (<https://www.uni-oldenburg.de/forschung/zfg/forschung/>).

Von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen wurde die Frauen- und Geschlechterforschung an der UOL bei der Evaluierung der Geschlechterforschung in Niedersachsen 2011/12 positiv bewertet. Vor allem die beispielhafte Umsetzung von Trans- und Interdisziplinarität in Forschung und Lehre, insbesondere auch hinsichtlich der Einwerbung von Drittmitteln und einer gelungenen Nachwuchsförderung wurde positiv hervorgehoben. Hinsichtlich der Nachwuchsförderung verfügt die UOL im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung seit vielen Jahren über den erfolgreichen **Promotionsstudiengang Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien**. Speziell der Nachwuchsförderung widmet sich auch der seit 2011 jährlich stattfindende Genderforschungstag (s.a. Dokumentation 2013, S. 7). Mit innovativen nationalen und internationalen Tagungen konnten seit dem PP II zudem neue kulturwissenschaftliche Sichtweisen aufgezeigt wer-

den. Ziel ist es, mithilfe von Vorträgen und Workshops renommierter nationaler und internationaler Fachwissenschaftler_innen die aktuelle Relevanz der Kategorie Gender in unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Bereichen in die inner- und außeruniversitäre Diskussion zu bringen.

5.2 Genderstudiengänge und Studienprogramme mit genderreflexiven Anteilen

Der im WS 2007/08 gestartete interdisziplinäre **Bachelorstudiengang Gender Studies** (60 oder 30 KP/Zwei-Fächer-BA) verzeichnet eine stetige Nachfrage, die in den letzten fünf Jahren deutlich angestiegen ist. 2014/15 wurde der Studiengang erfolgreich reakkreditiert. Der kulturwissenschaftlich ausgerichtete BA Gender Studies kooperiert für sein Programm fakultätsübergreifend mit verschiedenen Instituten. Besonders hervorzuheben ist die Integration des Bereichs „Gender und Wirtschaft“ in Kooperation mit der Professur „Female Entrepreneurship“ seit 2016. Im Bereich der **Masterstudiengänge** gibt es Programme, in die Aspekte der Geschlechterforschung integriert sind. Dies sind vor allem der MA Kulturanalysen sowie der MA European Master in Migration and Intercultural Relations (EMMIR).

5.3 Zukunftsperspektiven

Zur weiteren Stärkung und strukturellen Sicherung des **kulturwissenschaftlichen Profils** in der Frauen- und Geschlechterforschung strebt die Universität im Rahmen des Nachwuchsprogrammes des Bundes und der Länder eine vorgezogene Berufung im Bereich der Kunstwissenschaft mit einem Schwerpunkt in der Genderforschung an. Im Rahmen des PP III ist im Falle der Förderung einer Regelprofessur zudem die Einrichtung einer zusätzlichen **Promotionsstelle in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung** vorgesehen (65%-Stelle, E13, 2020-2023).

Eine inhaltliche Erweiterung der Frauen- und Geschlechterforschung hat die Universität im Rahmen der ersten Aufbau- bzw. Erprobungsphase für die Medizin durch die Einrichtung einer Professur für **Genderforschung in der Medizin/den Gesundheitswissenschaften** geplant. Da diese Planung in die Landesfinanzierung der ersten Aufbauphase nicht aufgenommen wurde, konnte die Universität die Zielsetzung zunächst nicht erreichen. In den von der Landesregierung aktuell im Koalitionsvertrag verankerten Ausbau der Medizin wird die Universität die Planung zur Etablierung einer Professur mit Schwerpunkt Gender erneut aufgreifen. Im Vorgriff dieser Überlegung wird die Universität im Bereich Gender und Medizin/Health eine Nachwuchsgruppe einrichten und damit frühzeitig eine inhaltliche Akzentsetzung in Richtung Genderforschung in der Medizin/den Gesundheitswissenschaften vornehmen. Die in der Dokumentation 2013 (S. 7) genannte Zielsetzung, beim Aufbau der medizinischen Fakultät Aspekte der Gendermedizin als Querschnittsbereich zu etablieren, wird damit weiter systematisch verfolgt.

6 Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich

Bereits seit 2005 findet an der Universität Oldenburg jährlich der „**Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Niedersachsen**“ statt, um Mädchen und Jungen an „geschlechteruntypische“ Berufe und Rollenbilder heranzuführen. Bis zu 200 Schulkinder zwischen 10 und 15 Jahren erhalten dabei Einblick in die Studiengänge und Ausbildungsberufe der Universität. Eine regelmäßige Evaluation des Angebots erfolgt seit 2011 (s.a. Dokumentation 2013, S. 13).

Besonders hartnäckig halten sich geschlechterspezifische Stereotype und Klischees im Bereich der **Informatik**, was zahlreiche Mädchen und junge Frauen davon abhält, sich für informatiknahe Berufe zu interessieren und ein entsprechendes Studium anzustreben. Die UOL möchte diesen Entwicklungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten gezielt entgegenwirken und ist daher seit 2017 aktiv in dem BMBF-geförderten **Verbundprojekt SMILE** (Smart Environments als Kontext motivierender Lernangebote für Mädchen für einen wachsenden Anteil von Informatikerinnen durch Einbezug von Lehrkräften und Eltern) engagiert. Schülerinnen werden dabei in außerschulischen Workshops rund um das Thema Smart Environments für die Informatik gewonnen, um den Anteil von Frauen in der IT-Branche nachhaltig zu erhöhen. Diese Aktivitäten zur Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich, speziell der Informatik, sollen bei der Förderung einer Regelprofessur im Rahmen des PP III ausgebaut und personell verstärkt werden. Die UOL strebt hierfür die Einrichtung einer **Projektstelle** (50%-Stelle, E13, 2019-2024) im Department für Informatik an, die insbesondere **Lehramtsstudentinnen und Lehrerinnen als Multiplikatorinnen** in den Blick nimmt. Zu den Kernaufgaben der Stelle gehört die Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Workshops und

Unterrichtsmaterialien für die Sensibilisierung von (Grundschul-)Lehrkräften für Gender-Problematiken im Bereich der Informatik, die sowohl in der universitären Lehramtsausbildung als auch in Fortbildungen von bereits praktizierenden Lehrkräften Anwendung finden sollen. So wird Informatik jenseits geschlechtsspezifischer Stereotype als attraktives Berufsfeld aufgezeigt und damit langfristig der Anteil von Informatik-Studentinnen erhöht.

7 Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur

7.1 Strukturen der Nachwuchsförderung an der Universität Oldenburg

Mit der **Graduiertenakademie** existiert an der Universität Oldenburg seit mehr als sieben Jahren eine fachübergreifende zentrale Einrichtung, die der Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses aller Qualifizierungsphasen dient. Sie entwickelt und sichert Qualitätsstandards für die wissenschaftliche Ausbildung und fördert die Qualifizierung in akademischen Berufsfeldern für unterschiedliche Karrierepfade. In der Graduiertenakademie sind zwei Graduiertenschulen vereint. Die Graduiertenschule für Gesellschafts- und Geisteswissenschaften (3GO) und die Graduiertenschule für Naturwissenschaft, Medizin und Technik (OLTECH) bilden den Rahmen für die strukturierte Förderung der Promotion an der UOL.

Ein zentrales strategisches Anliegen der UOL ist die breite Verankerung eines von Verantwortung getragenen gesamtuniversitären Kulturwandels im Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie verfolgt dabei ein **Konzept der Personalentwicklung** (s. Anlage 7), das insbesondere die Ziele einer transparenten und aktiven Rekrutierung, einer gezielten Begleitung von Karriereübergängen, der Ermöglichung vielfältiger und planbarer Karrierewege und der Stärkung einer Führungskultur der Verantwortung vereint. Im Sinne des *gender mainstreaming* werden diese Zielsetzungen dabei auch unter der Querschnittsperspektive der Gleichstellung verfolgt. Dies zeigt sich vor allem in der Etablierung einer geschlechter- und familiengerechten Führungskultur (s. Kap. 7.2), der gezielten Anwendung von aktiver Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument (s. Kap. 7.3) und den analytisch fundierten Planungen im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Befristungspolitik (s. Kap. 7.4). Eine starke Ergänzung findet diese Querschnittsperspektive auf Gleichstellung im Nachwuchsbereich in den vielfältigen aktuellen und geplanten Maßnahmen zur spezifischen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (s. Kap. 7.5), die im MINT-Bereich sowie im Bereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften noch einmal besonders fokussiert werden (s. Kap. 7.6). Schließlich wird auch die Forschungsförderung an der UOL konsequent gleichstellungsgerecht umgesetzt (s. Kap. 7.7).

7.2 Geschlechter- und Familiengerechte Führungskultur

Geschlechter- und familiengerechte Führung ist als hochschulpolitisches Ziel vor allem über die DFG-Gleichstellungsstandards und das „audit familiengerechte hochschule“ an der UOL verankert. Als Querschnittsthema ist es integraler Bestandteil der Führungsleitlinien und -instrumente sowie der führungsspezifischen Beratungs-, Weiterbildungs- und Coachingangebote der Universität. Neben der Gestaltung verlässlicher struktureller Rahmenbedingungen ist es dabei das erklärte Ziel der Universität Oldenburg, Professor_innen in ihrer Rolle als Führungskraft zu stärken und sie in ihrer Verantwortung für die Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu unterstützen.

Als zentrale Maßnahme wird aktuell ein **Personalentwicklungsangebot zu „Führung in der Wissenschaft“** auch unter Gleichstellungsaspekten konzipiert und ab Ende 2018 sukzessive umgesetzt, um Professor_innen im Hinblick auf die strategischen und operativen Aspekte von Führung zu sensibilisieren und sie mit Führungsinstrumentarien vertraut zu machen. Das Qualifizierungsangebot umfasst drei Bausteine: Erstens wird ein kompaktes **Informations- und Beratungsangebot** zu zentralen Regelungen, Verfahren und Instrumenten der Mitarbeiterführung an der UOL bereitgestellt, u.a. anhand des „**Praxisleitfadens zur familiengerechten Personalführung an der Universität Oldenburg**“ (s. Dokumentation 2013, S. 11). Ein wesentliches Führungsinstrument, das in diesem Zusammenhang neu entwickelt werden soll, sind systematische Feedbackgespräche für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen aller Qualifikationsstufen zu Leistungen in Forschung und Lehre und Karriereperspektiven in der Wissenschaft. Bereits seit 2006 wer-

den Jahresgespräche als Führungsinstrument in Management und Verwaltung mit einer Gleichstellungskomponente an der UOL eingesetzt (s. Konzept 2008, S. 10 und Dokumentation 2013, S. 11). Die Feedbackgespräche können auf diese Erfahrungen aufbauen und an die Bedarfe im Wissenschaftsbereich angepasst werden. Zweitens soll ein **Seminar- und Vortragsangebot** zu „Führung in der Wissenschaft“ aufgebaut werden, das Information und Austausch zu Themen wie Führung und Zusammenarbeit, Mitarbeiterförderung und -motivation, Umgang mit Konflikten oder Kriterien der Personalauswahl bietet. Hierbei werden Fragen der Geschlechter- und Familiengerechtigkeit konsequent berücksichtigt. Diese Maßnahmen sollen drittens durch ein zentrales **Coachingangebot** für Professor_innen zur eigenen Führungsqualifizierung und Reflexion ergänzt werden.

Als Baustein zur Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Führungskultur können auch die zentral geplanten, in den Fakultäten z.T. bereits umgesetzten **Workshopangebote zur Sensibilisierung** z.B. für geschlechtsspezifische Stereotypisierungen in Berufungsverfahren angesehen werden (s. Kap. 4.4). Diese richten sich schwerpunktmäßig an verantwortliche Leitungspersonen im wissenschaftlichen Bereich und leisten damit einen Beitrag zur praktischen Etablierung von *gender awareness* im Führungshandeln an der UOL. Im Zusammenwirken dieser Maßnahmen bildet das Personalentwicklungsangebot damit einen wesentlichen Bestandteil, um den angestrebten Wandel hin zu einer Kultur der Verantwortung geschlechter- wie familiengerecht zu realisieren.

7.3 Aktive Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument

Die UOL setzt aktive Rekrutierung bereits in vielen Fällen als gezieltes Gleichstellungsinstrument ein, um Wissenschaftlerinnen mit passender Qualifikation für die Bewerbung auf eine Professur zu gewinnen. Zur weiteren Systematisierung und Professionalisierung in diesem Bereich wird die UOL bis Ende 2019 eine zentrale **Handreichung zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten** in Berufungsverfahren erarbeiten. Sie wird sich dabei u.a. an den Ergebnissen des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen zu Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren orientieren. In einem zweiten Schritt soll ergänzend eine entsprechende Richtlinie für Stellenbesetzungsverfahren im weiteren wissenschaftlichen, insbesondere im Post-Doc-Bereich, folgen. Im Anschluss soll ein flächendeckendes Angebot der Weiterbildung zu allgemeinen wie fakultätsspezifischen Aspekten der gleichstellungsbezogenen aktiven Rekrutierung aus Mitteln der Programmlinie Gleichstellung bereitgestellt werden, um die Umsetzung in den Fakultäten zu unterstützen. Der Prozess der universitätsweiten Verankerung von aktiver Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument wird evaluiert und stetig fortentwickelt.

7.4 Geschlechtergerechte Befristungspolitik

Im Zuge des Antrags für das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde 2017 die Situation von im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigten an der UOL hinsichtlich Befristungen, dem Umfang und der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen kritisch analysiert und in passgenaue Zielsetzungen überführt. Diese Analyse und Zielbestimmung hat auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten eine besondere Relevanz. Wie in der niedersächsischen Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur 2016 nochmals verdeutlicht wurde, sind im Hinblick insbesondere auf die Befristung von Arbeitsverträgen verlässliche Finanzierungsperspektiven auch unter Berücksichtigung von Familien- und Pflegeverantwortung von besonderer Bedeutung.

An der UOL werden **unbefristete Beschäftigungsoptionen** im Mittelbau systematisch geprüft und umgesetzt. Insgesamt ist ein seit 2013 relativ konstant gebliebener Anteil von rund 27% (2016) an wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) auf Haushaltsstellen unbefristet beschäftigt. Rechnet man die Drittmittelstellen hinzu, so sinkt der Anteil der unbefristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich auf rund 18% (2017). Dabei sind 43% der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen durch Frauen besetzt, was nur leicht unter ihrem Anteil von 46% an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen insgesamt liegt. Der Anteil an unbefristeten Haushaltsstellen im wissenschaftlichen Mittelbau soll in den nächsten Jahren gemäß den fachspezifischen Daueraufgaben in Forschung und Lehre erhöht werden, um ein angemessenes Verhältnis von dauerhafter und befristeter Beschäftigung herzustellen. Maßnahmen zur Umsetzung dieser Zielsetzung werden in den laufenden Strukturplanungsgesprächen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten unter Beteiligung der Vizepräsidentin für Gleichstellung zurzeit entwickelt und in den fakultären Strukturplänen verankert.

Auch der **Umfang** der Beschäftigungsverhältnisse hat unter Gleichstellungsgesichtspunkten eine besondere Relevanz. An der UOL waren 2016 mehr als die Hälfte aller befristet Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau mit einem Umfang von 75 bis 100% angestellt, weitere 42% mit einem Beschäftigungsgrad von 50 bis 75%, und lediglich eine Gruppe von 5% wird an der Universität mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50% beschäftigt. Dabei ist insbesondere der Anteil derer, die über einen Beschäftigungsgrad von mehr als 75% verfügen, durch systematische Personalplanung in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Eine für die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses positive Entwicklung ist an der UOL auch hinsichtlich der **Dauer** von Verträgen festzustellen. Durch die gezielte Ausschöpfung maximal möglicher Vertragslaufzeiten ist der Anteil von Verträgen mit einer Laufzeit von weniger als zwölf Monaten von 43% in 2011 kontinuierlich auf 14% in 2016 zurückgegangen. Dieser Anteil wird in den nächsten Jahren noch weiter verringert werden.

Diese Entwicklungen sind unter Gleichstellungsaspekten differenziert zu betrachten, um möglichen Ungleichgewichten insbesondere bei der Befristung und dem Umfang von Beschäftigungsverhältnissen durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken. Im aktuellen Prozess der Erarbeitung eines zentralen Gleichstellungsplans (s. Kap. 4.2) wird deswegen anhand der vorliegenden geschlechtsspezifischen Daten für den wissenschaftlichen Bereich und der in einer neuen Systematik zu generierenden Daten für den Bereich der Technik und Verwaltung eine differenzierte, auch komplexe Fächerkulturen, Eingruppierungen und Berufsgruppen berücksichtigende Analyse erfolgen, auf deren Grundlage passgenaue Maßnahmen der geschlechtergerechten Befristungspolitik entwickelt werden.

7.5 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um der sogenannten *leaky pipeline* entgegenzutreten, will sich die Universität durch gezielte Maßnahmen und Unterstützungsangebote noch stärker engagieren und so die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaftskarrieren nachhaltig realisieren. Das im PP I gesetzte Ziel, die gendersensible Nachwuchsförderung weiterzuentwickeln, wird dabei mit geschärftem Fokus weiterverfolgt. So setzt die UOL mit ihren Fördermaßnahmen aktuell und zukünftig vor allem bei der besonderen **Begleitung von Phasenübergängen** sowie einer gezielten **Förderung von Postdoktorandinnen** an. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur ist dabei ein wichtiger Baustein.

Die im Rahmen des Professorinnenprogramms I eingerichteten **Helene-Lange-Kollegs** zur gezielten Förderung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Geistes-, Sprach-, Sozial- und Kulturwissenschaften sind 2016 bzw. 2017 erfolgreich abgeschlossen worden und konnten in weitere Projekte überführt werden. Die anvisierte Einwerbung von DFG-Graduiertenkollegs konnte jedoch aufgrund einer fehlenden „kritischen Masse“ nicht realisiert werden, so dass sich die ursprünglich verfolgte Strategie einer spezifischen Frauenförderung in der Ausgestaltung der Helene-Lange-Kollegs für die Qualifikationsphase der Promotion als langfristig nicht ideales Förderinstrument erwiesen hat. Stattdessen verfolgt die UOL nun eine zweifache Strategie: Einerseits eine geschlechtsunabhängige systematische Stärkung und ambitionierte Qualitätssicherung der Promotionsprogramme umzusetzen, die dann andererseits durch gezielte Unterstützungsangebote und Fördermaßnahmen speziell für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs innerhalb dieser Programme ergänzt wird.

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen gemäß dieser Strategie insbesondere bei den Übergängen zwischen den einzelnen Karriereschritten zu unterstützen, wurde ein Konzept für ein **Mentoringprogramm für fortgeschrittene Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen in der ersten Qualifikationsstufe** entwickelt, das ab Herbst 2018 umgesetzt wird. Die Finanzierung erfolgt aus universitätseigenen Mitteln der Programmlinie Nachwuchsförderung (12.000 EUR pro Durchlauf). Das Programm umfasst neben dem klassischen Mentoring auch Workshop- und Coaching-Elemente, letzteres sowohl für die Mentees als auch für die Mentor_innen. Verknüpft wird dieses Instrument mit einer frühen Identifizierung talentierter Frauen in der Promotionsphase, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zielgerichtet auf eine Professur vorzubereiten. Nach positiver Evaluation des ersten Durchlaufs soll das Programm als Gleichstellungsinstrument verstetigt werden.

Als bundesweit eine von drei Universitäten verfügt die UOL seit 2016 über ein von Professorinnen gegründetes **Women Professors Forum**. Dieses Netzwerk, das allen Hochschullehrerinnen offensteht, hat sich zum Ziel gesetzt, die öffentliche Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen

zu stärken, sich untereinander zu vernetzen und Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt zu unterstützen. Zweimal pro Semester finden spezielle Netzwerk-Veranstaltungen statt, regelmäßig unterstützt von externen Referentinnen. Darüber hinaus will das Forum die Öffentlichkeit auf frauenspezifische Veranstaltungen aufmerksam machen. Seit 2017 bietet die Graduiertenakademie gemeinsam mit dem Women Professors Forum spezielle **Workshops** zu Themen wie Führung, Kommunikation und Verhandlungsgeschick an, bei denen Postdoktorandinnen und etablierte Professorinnen der Universität gemeinsam ihr Portfolio in diesen Bereichen erweitern und sich gleichzeitig über Fächergrenzen und Karrierestufen hinweg verbinden. Aufgrund der großen Nachfrage wurde dieses Workshopprogramm in 2018 erweitert und zusätzliche Angebote für die Zielgruppe der Doktorandinnen entwickelt (8.000 EUR p.a.).

Mit der Implementierung des Gleichstellungszukunftskonzepts wird die UOL ein weiteres **Mentoringprogramm für Tenure-Track-Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen** entwickeln, bei dem ein Tandem von zwei Mentor_innen Frauen auf dem Weg zur Professur bestmöglich fördern und unterstützen soll. Neben der bzw. dem fachlichen Mentor_in aus der wissenschaftlichen *community*, der die Wissenschaftlerin auch als *gatekeeper* und Netzwerker unterstützen soll, wird ein bzw. eine persönliche Mentor_in (z.B. ein externer Coach) bei individuellen Themen und Fragen beratend zur Seite stehen. Der Weg zu einer Professur wird somit fachlich wie auch persönlich flankiert. Individuelle Stärken können weiterentwickelt, Schwächen gezielt bearbeitet und Nachwuchswissenschaftlerinnen bestmöglich individuell gefördert werden. Bei der Förderung einer Regelberufung im Rahmen des PP III sind für die Durchführung des Programms insgesamt 48.000 EUR vorgesehen, bei vier Programmdurchläufen à 12.000 EUR. Zur **Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung** dieses Mentoringprogramms sowie der weiteren aktuell bestehenden und zukünftig geplanten zentralen Mentoring-, Coaching- und Workshopangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird die UOL als weitere zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Rahmen des PP III eine **Projektstelle** an der Graduiertenakademie einrichten (50%-Stelle, E13, 2019-2024). Bei positiver Evaluation werden diese Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dauerhaft etabliert.

Die verlässliche Unterstützung des gesamten Universitätspersonals mit familiären Verpflichtungen ist der UOL bereits seit vielen Jahren ein besonderes Anliegen (s.a. Kap. 8). Um eine gesunde **Work-Life-Balance** zu stärken, die sowohl die Möglichkeiten der Wahrnehmung von Verantwortung für die Familie als auch wissenschaftliche Exzellenz fördert, sollen zukünftig **Juniorprofessor_innen sowie Nachwuchsgruppenleitende** der UOL im Vorfeld der Geburt oder Adoption eines Kindes sowie kurz vor und für mehrere Monate nach der Rückkehr in den Beruf die Möglichkeit erhalten, an einem individuellen und zeitlich auf die persönliche Situation zugeschnittenen **Coaching** teilzunehmen, bei dem vor allem die Themen Zeit- und Konfliktmanagement sowie Resilienz bearbeitet werden (ca. 3.500 EUR p.a.). Zusätzlich soll Angehörigen dieser Gruppe mit familiären Verpflichtungen jährlich ein zentral verwaltetes **Budget für individuelle Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zur Verfügung stehen. Hieraus können, entsprechend der persönlichen Situation und individuellen Einschätzung, vielfältige Maßnahmen wie Kinderbetreuung während Konferenzen, Coachings, eine studentische Hilfskraft oder zusätzliche Reisekosten finanziert werden (ca. 5.000 EUR p.a.). Diese Maßnahmen sollen aus Mitteln außerhalb des Professorinnenprogramms finanziert werden.

7.6 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich und im Bereich Medizin/Gesundheitswissenschaften

Ergänzend zu den fachübergreifenden Förderangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden an der UOL im MINT-Bereich sowie zunehmend auch im Bereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften zusätzliche Anstrengungen unternommen, um die Gleichstellung von Frauen insbesondere in Fächern zu realisieren, in denen sie unterrepräsentiert sind. Diese umfassen ein passgenaues, untereinander abgestimmtes Angebot an Mentoringprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Im Rahmen der Graduiertenschule für Naturwissenschaft, Medizin und Technik (OLTECH) wird seit 2012 regelmäßig ein einjähriges **Mentoringprogramm für Doktorandinnen und frühe Postdoktorandinnen** angeboten, das spezifisch auf die Entwicklung von Karriereoptionen und Netzwerkstrategien für Frauen im MINT-Bereich zugeschnitten ist. Das Programm ist 2015 positiv eva-

liefert worden. Der nächste Programmdurchlauf startet im November 2018 mit einem Umfang von 14 Plätzen und ist erstmals durch dezentrale universitätseigene Mittel finanziert (10.000 EUR).

In enger Abstimmung hiermit ist ein weiteres fest etabliertes **Mentoringprogramm** innerhalb des **Exzellenzclusters Hearing4All** im Bereich der Hörforschung angesiedelt. Das einjährige Programm bietet Doktorandinnen und Postdoktorandinnen die Möglichkeit, von der Erfahrung und dem Netzwerk einer Fach- oder Führungspersönlichkeit zu profitieren, um Orientierungshilfen für den eigenen Karriereweg zu erhalten und die eigene Vernetzung voranzutreiben. In dreimaliger Auflage seit 2014 haben insgesamt 20 Wissenschaftlerinnen an diesem Programm teilgenommen. Bei Verlängerung des Exzellenzclusters ist der nächste Durchlauf im direkten Anschluss an das OLTECH-Programm für Anfang 2020 geplant (ca. 8.000 EUR).

Für die 2012 neu gegründete Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften befindet sich ein **Mentoringprogramm** zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen derzeit im Aufbau. Dabei wird ein innovatives Modell entwickelt, das speziell auf die Zielgruppe der **klinisch-tätigen Wissenschaftlerinnen**, insbesondere der Ärztinnen und Oberärztinnen in den kommunalen Krankenhäusern zugeschnitten ist, um diese für Forschung und Lehre sowie für eine weitere akademische Karriere zu sensibilisieren und zu motivieren. Der erste Programmdurchlauf erfolgt voraussichtlich 2019.

7.7 Geschlechtergerechte Forschungsförderung

Die mit der Implementierung des PP II als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme geplante Förderung im Post-Doc-Bereich in Form einer **Anschubfinanzierung von Nachwuchsgruppen** (s. Dokumentation 2013, S. 14f.) wurde 2013 – trotz nicht erfolgter Finanzierung im Rahmen des PP II (s. Kap. 10) – mit universitätseigenen Mitteln in modifizierter Form umgesetzt. Nach einem kompetitiven Auswahlverfahren wurden zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen für einen Zeitraum von zwei Jahren gefördert. Neben der finanziellen Förderung (eigene Stelle und Sachmittel) wurden beide Postdoktorandinnen individuell bei der Antragstellung gecoacht und sind im weiteren Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere sehr erfolgreich (Einwerbung Emmy Noether-Nachwuchsgruppe bzw. Berufung auf Lebenszeit-Professur).

Aufgrund der positiven Erfahrungen dieser gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde 2015 mit dem **Carl von Ossietzky Young Researchers' Fellowship** ein vergleichbares Förderinstrument entwickelt und auf Dauer gestellt. Mit Mitteln aus der Programmlinie Forschung werden Postdoktorand_innen über einen Zeitraum von drei Jahren mit Mitteln für die eigene Stelle und Sachmitteln sowie individuellem Antragscoaching gefördert. Ziel der Förderung ist es, herausragende Postdoktorand_innen für eine akademische Karriere zu befähigen, indem sie während der Förderzeit eine eigene Nachwuchsgruppe einwerben. Seit Beginn des Programms sind in den bisher sieben Antragsrunden insgesamt acht Anträge eingegangen, davon drei von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Aktuell werden drei Post-Docs, davon eine Frau, mit dem *Carl von Ossietzky Young Researchers' Fellowship* gefördert. Die Auswahlkommission, in der die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der UOL beratendes Mitglied ist, sieht keine Frauenquote vor, achtet aber streng auf Gleichstellungsaspekte.

Geschlechtergerechte Forschungsförderung hat auch in der allgemeinen **Antragsberatung** an der UOL einen sehr hohen Stellenwert. Bei der individuellen Einzelbetreuung während der Antragstellung werden insbesondere Frauen gezielt unterstützt und gecoacht. Sichtbar ist der Erfolg dieser Praxis beispielsweise bei den eingeworbenen **drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppen**: Von den derzeit elf in Oldenburg angesiedelten Gruppen werden sieben von Nachwuchswissenschaftlerinnen geleitet.

8 Familiengerechte Hochschule

Das 2004 zunächst als Projekt gestartete Vorhaben, die UOL als eine familiengerechte Hochschule zu gestalten, ist inzwischen weitgehend implementiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium bzw. wissenschaftlicher Qualifikation ist als Linienaufgabe u.a. im Hochschulentwicklungsplan der Universität integriert und institutionell verstetigt. Der Familienservice wird durch eine Abteilungsleiterin im Dezernat für Personal und Organisation geführt und konzeptionell begleitet. Eine wesentliche strukturelle wie personelle Stärkung des Familienservice erfolgte 2017 durch die Einrichtung eines **Familienservicebüros** mit einer unbefristeten Stelle, die von zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit besetzt wurde (E13 bzw. E11). Damit wurde die im Konzept 2008 formulierte Zielsetzung, unterstützende Strukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der UOL weiter auszubauen, auch über das PP II hinaus konsequent weiterverfolgt und nachhaltig umgesetzt.

8.1 Angebote zur Kinderbetreuung

Zu den unterstützenden familienfreundlichen Maßnahmen zählen insbesondere diverse flankierende Angebote zur Betreuung von Kindern: Wie bereits in der Dokumentation 2013 (S. 11f.) ausgeführt, stehen im Umfeld der Universität durch eine enge Kooperation mit dem Studentenwerk Oldenburg drei **Kindertagesstätten** zur Verfügung, die insbesondere von Studierenden mit Kindern genutzt werden können. Dies sind die Kindertagesstätte im Kükersweg (Campus Wechloy) mit 79 Plätzen, die Kindertagesstätte Uni-Campus (Campus Haarentor) mit 70 Plätzen und die Kindertagesstätte in der Huntemannstraße mit 44 Plätzen. In den Kindertagesstätten stehen sowohl Krippen- als auch Kindergartenplätze zur Verfügung.

Die **inklusive Ferienbetreuung** für 3-12 Jährige – davon maximal drei Kinder mit besonderem Förderungsbedarf –, wird bereits umfänglich angeboten und wurde weiter ausgebaut. Sie umfasst neben den Sommer- und Herbstferien seit 2018 auch die Osterferien. Der erste Modelldurchlauf erhielt bereits eine gute Resonanz. Das Angebot für die 1-3 Jährigen läuft seit Jahren während der Betriebsferien der Kindertagesstätte Uni-Campus für drei Wochen im Sommer. Das Angebot der **flexiblen Nachmittagsbetreuung** für Kinder im Alter von 1-6 Jahren wurde in 2016 zeitlich weiter ausgebaut und steht seitdem montags bis freitags von 14:00 Uhr bis 18:30 Uhr zur Verfügung. Vorausplanende sowie kurzfristige Anmeldung des Kindes ist möglich und wird insbesondere von Studierenden in Anspruch genommen. Ausgebaut wird ebenfalls das Angebot zur selbstorganisierten Kinderbetreuung. Neben dem bereits vorhandenen **Eltern-Kind-Raum** auf dem Campus Haarentor wird zurzeit mit einer Investitionssumme von 10.000 EUR ein weiterer Raum auf dem Campus Wechloy eingerichtet, der in Kürze eröffnet werden kann.

Die Unterstützung zur Organisation von **Kinderbetreuung während Tagungen** ist ein weiterer Baustein auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule. Die Universität hat diesbezüglich einen Rahmenvertrag mit einem Anbieter abgeschlossen. Die einzelnen Organisationseinheiten der Universität können darauf zugreifen und einen Zusatzvertrag, abgestimmt auf den konkreten Bedarf, abschließen.

8.2 Flexible Arbeitsformen und -zeiten

Die positive Resonanz auf die in der Dokumentation 2013 (S. 10f.) beschriebenen Maßnahmen (Modell zur Telearbeit, Erweiterung des Gleitzeitmodells und Einführung des Teilzeitstudiums) hat sich fortgesetzt, was insbesondere bei dem **Modell der alternierenden Telearbeit** nach zögerlichem Anlauf zu einer verstärkten Nachfrage geführt hat. Für die weitere Flexibilisierung von Arbeitsformen und -zeiten liegt gegenwärtig noch kein Konzept vor, jedoch zeichnet sich in Gesprächen mit dem Personalrat die Option ab, ggf. Kern- und andere Anwesenheitszeiten nach einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Prüfstand zu stellen und Modifizierungen vorzunehmen.

8.3 Qualitätssicherung: audit familiengerechte hochschule und Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“

Die Universität Oldenburg ist seit 2004 mit dem „**audit familiengerechte hochschule**“ ausgezeichnet und erhielt 2017 das dauerhafte Zertifikat aufgrund des langjährigen Engagements. Seit 2014 ist die Universität zudem aktives Mitglied im **Best Practice-Club „Familie in der Hoch-**

schule“. Die inzwischen mehrfach durchgeführten Auditierungsprozesse tragen zur nachhaltigen Qualitätssicherung bei und befassen sich sowohl mit dem Angebotsspektrum der familienfreundlichen Maßnahmen als auch der kulturellen Verankerung von Familienfreundlichkeit in der Universität (s. Anlage 8). Auch der Best Practice-Club setzt sich mit dem Thema der Qualitätssicherung und -entwicklung auseinander und erarbeitet derzeit, unter aktiver Mitwirkung der Universität Oldenburg, ein eigenes Evaluationsverfahren.

8.4 Zukunftsperspektiven

Durch die weitere Institutionalisierung und personelle Stärkung des Familienservice an der UOL ist es möglich, die Präsenz auf dem **Campus Wechloy** (Naturwissenschaften und Medizin) wesentlich zu verbessern. Dort wird das Beratungsangebot daher ausgebaut und ein eigenes Familienservicebüro mit Sprechzeiten eingerichtet. In den angeschlossenen Eltern-Kind-Raum (s.o.) soll ebenfalls eine Ferienbetreuung für 3-12 Jährige integriert werden. Die Realisierung des Gesamtkonzepts für den Campus Wechloy erfolgt bis zum Sommer 2018.

Für die mittelfristige Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsangebots visiert die UOL den Neubau und Betrieb einer **Großtagespflegestelle** auf dem Campus Haarentor mit einer Investitionssumme von voraussichtlich 1 Million EUR an. In der Einrichtung sollen bis zu zehn Kinder im Alter von 0,6 bis 3 Jahren betreut werden können. Die Betreuungsplätze sind ausschließlich für Kinder von Mitarbeiter_innen vorgesehen, da das Studentenwerk entsprechende Angebote für Kinder von Studierenden bereithält (s.o.). Die Universität schafft sich damit zudem u.a. die Möglichkeit, ein bis zwei Betreuungsplätze für Kinder frei zu halten, deren Eltern im Laufe des Kindergartenjahres durch Berufung oder Stellenbesetzung an die Universität kommen, aber keinen Krippenplatz in einer externen Einrichtung erhalten.

Mit der Implementierung des Gleichstellungszukunftskonzepts möchte die Universität Oldenburg im Falle der Förderung einer Regelberufung ihre Angebote zur Kinderbetreuung durch die Einrichtung einer **ehrenamtlichen Familienbörse** gezielt ausbauen. Dies umfasst den Aufbau und die Koordination eines ehrenamtlichen Kinderbetreuungsangebots für Studierende und Beschäftigte mit Kindern, als flexible Ergänzung zur Regelbetreuung. Interessierte Ehrenamtliche (z.B. ehemalige oder aktive Studierende oder Mitarbeiter_innen der Universität) und Unterstützung Suchende Campus-Eltern werden registriert, vermittelt, bei der Kontaktaufnahme unterstützt und zu Aspekten einer ehrenamtlichen Kinderbetreuung (z.B. Haftungsfragen, Vorlage eines erweiterten Führungszeugnis) beraten. Für die Ehrenamtlichen werden Fortbildungen organisiert (z.B. Erste Hilfe am Kind) und sie erhalten ein Zertifikat über das geleistete Engagement. Die konzeptionelle Entwicklung und Pflege der Familienbörse erfolgt durch eine **Projektstelle** (50%-Stelle, E11, 2019-2024), die im Familienservice anzusiedeln ist. Des Weiteren sind Finanzmittel in Höhe von 5.000 EUR p.a. für Fortbildungen und Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen. Bei erfolgreicher Einführung des Angebots wird dieses verstetigt.

9 Diversity und Antidiskriminierung: conTakt Beratungsstelle und Diversitätsstrategie

Die proaktive Auseinandersetzung mit den Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt hat an der Universität Oldenburg eine längere Tradition. Seit 1996 gibt es eine entsprechende **Richtlinie** und seit 2000 die **conTakt Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** (s.a. Konzept 2008, S. 11). Die Beratung betroffener Studierender und Mitarbeiter_innen ist dabei das Kernanliegen der Stelle. Das Beratungsangebot wurde im Laufe der Jahre zielgerichtet ausgebaut und umfasst aktuell sowohl eine psychologische als auch eine rechtliche Beratung durch entsprechend ausgebildete Fachkräfte. Ein weiterer wichtiger Baustein der conTakt Beratungsstelle ist die intensive Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit, die neben Seminaren für Studierende auch Fortbildungsangebote z.B. für Führungskräfte umfasst. Für die weitere Entwicklung wird in den nächsten fünf Jahren eine stärkere Einbeziehung des wissenschaftlichen Mittelbaus (hier besonders Promovierende) in den Blick genommen, um sie als zukünftige wissenschaftliche Führungskräfte in Bezug auf die Thematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren und handlungsfähig zu machen.

An diese wertvollen Erfahrungen und Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit will die UOL auch im weiteren Bereich der Diversität (z.B. in Bezug auf körperliche oder psychische Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen, soziale Ausgrenzungen oder kulturelle und rassistische Zuschreibungen) anknüpfen. Im konstruktiven Dialog mit der an mehreren Fakultäten etablierten Forschung zu Diversität, Inklusion, Migration und sozialer Herkunft wird die UOL bis Ende 2022 eine **Diversitätsstrategie** entwickeln, die der zunehmenden Heterogenität in Wissenschaft und Gesellschaft Rechnung trägt und zur stetigen Erhöhung der Chancengerechtigkeit an der Hochschule beiträgt.

10 Entwicklungspotenziale durch das Professorinnenprogramm

Für die Beantragung der Förderung von Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms III kommen vor allem die Fächergruppen bzw. Fächer in Frage, in denen Frauen bei den Professuren (deutlich) unterrepräsentiert sind. An der Universität Oldenburg ist nach der Analyse in Kapitel 2 eine Unterrepräsentanz von Frauen bei Professuren vor allem in den naturwissenschaftlich-mathematischen Fächern, der Informatik und den Sozialwissenschaften (bei Betrachtung der Soziologie und Politikwissenschaft und Vernachlässigung der Erziehungswissenschaften) festzustellen. Die Universität wird zudem darauf achten, in den benannten Fächern auch den bereits an der UOL beschäftigten Juniorprofessorinnen eine Chance zur Bewerbung zu eröffnen. Durch eine solche Planung der Professuren wird ein besonderer Akzent auf die Nachwuchsentwicklung gelegt.

Konkret strebt die Universität an, vorgezogene Berufungen in der Physik (geplante Denomination „Theoretische Festkörper-Physik“) und der Chemie (geplante Denomination „Chemische Prozesstechnik für die Energiewandlung oder Biotechnologie“) sowie eine Regelberufung in den Sozialwissenschaften (geplante Denomination „Organisation und Innovation“) in das PP III einzubeziehen. Anders als im PP I konnte die UOL im PP II die Planungen der vorgezogenen Berufungen nicht wie vorgesehen realisieren, da die ausgewählten Kandidatinnen nicht für Oldenburg gewonnen werden konnten. Entsprechend hat die UOL im Rahmen des PP II auch keine Fördermittel beantragt. Die Universität hat deshalb bei den aktuell geplanten (insbesondere auch vorgezogenen) Berufungen noch stärker darauf geachtet, dass die für das PP III vorgesehenen Professuren eine konkurrenzfähige Ausstattung erhalten und in Schwerpunktbereichen mit einem attraktiven wissenschaftlichen Umfeld angesiedelt werden.

Im Rahmen der Förderung einer Regelberufung im PP I hat die UOL 2013 als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen insbesondere zwei Helene-Lange-Kollegs als Stipendienprogramme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses eingerichtet (s. Kap. 7.5). Für die insgesamt sieben Promotions- und zwei Postdoktorandinnenstellen wurden dabei insgesamt 535.891,93 EUR eingesetzt. Die im Rahmen des PP II geplante Anschubfinanzierung von Nachwuchsgruppen wurde 2013 – trotz nicht erfolgter Förderung einer Regelprofessur – mit universitätseigenen Mitteln in modifizierter Form umgesetzt und 2015 verstetigt (s. Kap. 7.7).

Mit der Implementierung des Gleichstellungszukunftskonzepts wird im Falle der Förderung einer Regelberufung im Rahmen des PP III ein Paket aufeinander abgestimmter zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen an der UOL umgesetzt. Entsprechend den Zielsetzungen des Professorinnenprogramms werden dabei Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich (s. Kap. 6), zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (s. Kap. 7.5) und zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung (s. Kap. 8.4) anvisiert. Flankierend soll eine Stärkung der sensibilisierenden Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungsfragen an der Hochschule erfolgen (s. Kap. 4.4) und schließlich auch der Bereich der kulturwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung an der UOL weiter gefördert werden (s. Kap. 5.3). Die unten stehende Tabelle fasst die geplanten zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des PP III inkl. der personellen und finanziellen Ausstattung zusammen. Insgesamt sollen dabei bis zu 859.419,16 EUR für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden. Das Zusammenspiel dieser zusätzlichen Maßnahmen mit den an der UOL auch unabhängig von einer Förderung im PP III aktuell durchgeführten und für die nächsten fünf Jahre geplanten Maßnahmen kann der ausführlichen Tabelle in der Anlage 2 entnommen werden.

Zusätzliche Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des PP III (2019-2024)			
Gleichstellungsmaßnahme	Kurzbeschreibung/ Meilensteine	Zeitraum	Personelle/ Finanzielle Ausstattung
Öffentlichkeitsarbeit/Sensibilisierung Hochschulöffentlichkeit zu Gleichstellung an der Hochschule			
Projektstelle Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung an der Hochschule	Projektstelle zur Koordination des Helene-Lange-Preises (s.u.) und einer Veranstaltungsreihe zu Gleichstellung an der Hochschule (s.u.)	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E13, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)
Veranstaltungsreihe zu Gleichstellung an der Hochschule	Veranstaltungsreihe zu Gleichstellungsfragen an der Hochschule, u.a. zu (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich	ab Sommer 2020, fortlaufend	30.000 EUR (4 Jahre à 7.500 EUR)
Neuaufgabe Helene-Lange-Preis	Förderpreis für Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich und im Bereich Medizin/Gesundheitswissenschaften	ab Herbst 2020, fortlaufend	ggf. Finanzierung Preisgeld über Sponsorenmittel
Förderung Frauen- und Geschlechterforschung			
Promotionsstelle Genderforschung	Förderung einer Promotionsstelle in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung	ab Herbst 2020	65%-Stelle, E13, befristet auf 3 Jahre (2020-2023)
Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich			
Projektstelle zur Akquirierung von Studentinnen in der Informatik	Entwicklung, Durchführung u. Evaluation von Workshops zur Sensibilisierung von Lehramtsstudentinnen und Lehrerinnen im Bereich der Informatik	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E13, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen			
Koordinationsstelle Mentoring-, Coaching-, Workshopangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Projektstelle zur Konzeption eines Mentoringprogramms (s.u.), Koordination der zentralen Mentoring-, Coaching- und Workshopangebote, Evaluation und Weiterentwicklung	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E13, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)
Mentoringprogramm für Tenure-Track-Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen	Konzeption des Programms	ab Januar 2020,	48.000 EUR (4 Programmdurchläufe à 12.000 EUR)
	Durchführung des Programms	ab Herbst 2020, fortlaufend	
	Evaluation und Weiterentwicklung des Programms	ab Herbst 2021, fortlaufend	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf/wissenschaftlicher Qualifizierung			
Projektstelle Ehrenamtliche Familienbörse	Projektstelle zum Aufbau und zur Koordination eines ehrenamtlichen Kinderbetreuungsangebots für Studierende u. Beschäftigte mit Kindern (s.u.)	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E11, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)
Ehrenamtliche Familienbörse	Betrieb der ehrenamtlichen Familienbörse inkl. Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Organisation von Fortbildungen	ab Januar 2020, fortlaufend	25.000 EUR (5 Jahre à 5.000 EUR)

Literaturverzeichnis

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL) (2008): *Bund-Länder-Vereinbarung Professorinnenprogramm: Gleichstellungskonzept der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg*, Oldenburg. (Konzept 2008)

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL) (2013): *Bund-Länder-Vereinbarung Professorinnenprogramm: Dokumentation der Umsetzung und Fortentwicklung des Gleichstellungskonzepts der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg*, Oldenburg. (Dokumentation 2013)

Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK), Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) (2016): *Gemeinsame Erklärung und Handlungsempfehlungen der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur*, Hannover.

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), Leibniz Universität Hannover (2017): *Professorinnen entscheiden mit. Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen – Zugänge, Motivationen und Beteiligungen*, Hannover.

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) (Hrsg.) (2011): *Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen*, Hannover.

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) (Hrsg.) (2013): *Geschlechterforschung. Bericht und Empfehlungen*, Hannover.

Anlagen

- Anlage 1: Tabelle Personelle und Finanzielle Ausstattung Gleichstellung an der UOL nach Organisationseinheit 2018
- Anlage 2: Tabelle Maßnahmenpaket Gleichstellung an der UOL 2018
- Anlage 3: Tabellen Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil an der UOL 2007-2017
- Anlage 4: Grafik Frauenanteil Professuren an der UOL 2007-2017
- Anlage 5: Tabelle Frauen in Organen und Gremien an der UOL 2012-2017
- Anlage 6: Bewertung der Abschlussberichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (2013)
- Anlage 7: Oldenburger Kompetenzmodell: Personalentwicklung in Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Personalentwicklungskonzept der UOL) (2017)
- Anlage 8: audit familiengerechte hochschule: Zertifikat und Handlungsprogramm (2017)

Anlage 1: Tabelle Personelle und Finanzielle Ausstattung Gleichstellung an der UOL nach Organisationseinheit 2018

Personelle und Finanzielle Ausstattung für Gleichstellung nach Organisationseinheit 2018		
Organisationseinheit	Zugeordnete Stelle/Budget	Personelle/Finanzielle Ausstattung
Präsidium	Vizepräsidentin für Gleichstellung	30%-Stellenanteil für Gleichstellung
	Programmlinie Gleichstellung	20.000 EUR p.a.
Referat Planung und Entwicklung	Referatsleitung Planung und Entwicklung	15%-Stellenanteil für Gleichstellung
	Referentin für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung/Diversity	50%-Stelle E13, unbefristet
	Projektkoordination im Bereich Gleichstellung/Diversity	50%-Stelle E13, befristet auf zwei Jahre (2018-2020)
Referat Forschung und Transfer	Referentin für Graduiertenakademie, Konzeptionelle Nachwuchsförderung mit Schwerpunkt Promovierter Wissenschaftlicher Nachwuchs und Gleichstellung	30%-Stelle E13, unbefristet (Stellenanteil für Gleichstellung)
Gleichstellungsstelle/ Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	100%-Stellenanteil für Gleichstellung, E14
	Verwaltungskraft Gleichstellungsstelle	100%-Stelle E8, unbefristet
	Honorarkraft Gleichstellungsstelle	9 Monate á 40 Stunden, E6
	Sachmittelbudget Gleichstellungsstelle	8.274 EUR p.a.
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Entlastung/ Kompensation/ Honorierung Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Stellenentlastungen bis 50%, Lehrdeputatsreduktion, Hilfskraftstellen
Fakultät V – Mathematik und Naturwissenschaften	Advisory Board zu Gleichstellungsfragen	30.000 EUR p.a.
Fakultät V: Institut für Physik	Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement zur Förderung der Gleichstellung im Institut für Physik	50%-Stelle E13, befristet auf drei Jahre (2017-2020)
Familienservice/ Familienservicebüro	Leitung Familienservice	20%-Stelle E13, unbefristet (Stellenanteil für Familienservice)
	Mitarbeitende im Familienservicebüro	50%-Stelle E13, unbefristet 50%-Stelle E11, unbefristet
	Sachmittelbudget	6.000 EUR p.a.
conTakt Beratungsstelle	Geschäftsführung	20%-Stelle E13, unbefristet (Stellenanteil für Beratungsstelle conTakt)
	psychologische Beratung	12,56%-Stelle E13, unbefristet (Stellenanteil für Beratungsstelle conTakt)
	rechtliche Beratung	6 Stunden pro Monat (extern)
	Sachmittelbudget	3.000 EUR p.a.

Anlage 2: Tabelle Maßnahmenpaket Gleichstellung an der UOL 2018

Aktuelle Gleichstellungsmaßnahmen (2018) und geplante Gleichstellungsmaßnahmen (ab 2018) Angaben in fetter Schrift: geplante zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des PP III (2019-2023)				
Gleichstellungsmaßnahme	Kurzbeschreibung/ Meilensteine	Organisationseinheit	Zeitraum	Zusätzliche Personelle/Finanzielle Ausstattung
Anteil von Frauen in Organen und Gremien				
Entlastung von (Junior-) Professorinnen bei überproportionaler Belastung durch Gremienarbeit	universitätsinterne Befragung (Junior-) Professorinnen zum Entlastungsbedarf	Gesamtuniversitäre Aufgabe	bis Sommer 2019	---
	Entwicklung geeigneter Instrumente zur Entlastung		bis Anfang 2020	
Gleichstellung in Strategie und Steuerung				
Erarbeitung eines zentralen Gleichstellungsplans	Erarbeitung und Abstimmung eines zentralen Gleichstellungsplans, inkl. Analyse aktuelle Gleichstellungssituation, Benennung von Handlungsfeldern, -zielen und Einzelmaßnahmen	Gesamtuniversitäre Aufgabe	bis Anfang 2020	50%-Stelle, E13, befristet auf 2 Jahre (2018-2020)
	Evaluation und Weiterentwicklung des zentralen Gleichstellungsplans	Gesamtuniversitäre Aufgabe	alle drei Jahre, erstmals 2023	---
Stärkung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	Ausbau und Verstetigung des Weiterbildungsprogramms zur dezentralen Gleichstellungsarbeit	ZGB, Gesamtuniversitäre Aufgabe	aktuell und fortlaufend	5.000 EUR p.a. (Programmlinie Gleichstellung)
	Erarbeitung von Qualitätsstandards zur funktionsbezogenen Kompensation/Honorierung	Gesamtuniversitäre Aufgabe	bis Ende 2019	---

Öffentlichkeitsarbeit/Sensibilisierung Hochschulöffentlichkeit zu Gleichstellung an der Hochschule				
Stärkung und Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung an der Hochschule	Projektstelle für Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung an der Hochschule	Gesamtuniversitäre Aufgabe	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E13, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)
	Veranstaltungsreihe zu Gleichstellungsfragen an der Hochschule, u.a. zu (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich		ab Sommer 2020, fortlaufend	30.000 EUR (4 Jahre à 7.500 EUR)
	Neuaufgabe Helene-Lange-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich und im Bereich Medizin/ Gesundheitswissenschaften		ab Herbst 2020, fortlaufend	ggf. Finanzierung Preisgeld über Sponsorenmittel
Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit zu Gleichstellung an der Hochschule	Erarbeitung einer Leitlinie zu geschlechtergerechter Sprache in Studium, Lehre und Verwaltung	Gesamtuniversitäre Aufgabe	bis Ende 2020	---
	Entwicklung und Durchführung eines Workshopangebots zur Sensibilisierung für gleichstellungspolit. Zielsetzungen, geschlechtsspezifische Stereotypisierungen und subtilen Sexismus an der HS, insbes. für Beteiligte an Personalauswahlverfahren im wiss. Bereich		ab 2021, fortlaufend	noch offen (Programmlinie Gleichstellung)
Förderung Frauen- und Geschlechterforschung				
Promotionsstelle Genderforschung	Förderung einer Promotionsstelle in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung	ZFG, Fakultät für Sprach- und Kulturwissenschaften	ab Herbst 2020	65%-Stelle, E13, befristet auf 3 Jahre (2020-2023)
Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich				
Projektstelle zur Akquirierung von Studentinnen in der Informatik	Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Workshops zur Sensibilisierung von Lehramtsstudentinnen und Lehrerinnen im Bereich der Informatik	Fakultät für Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften: Department für Informatik	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E13, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)

Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur				
Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsfragen und Nachwuchsförderung	Personalentwicklungsangebot „Führung in der Wissenschaft“: Informations- und Beratungsangebot, Seminar- und Vortragsangebot, Coachingangebot	Personaldezernat	Umsetzung ab Ende 2018	---
Systematisierung und Professionalisierung von aktiver Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument	Erarbeitung einer Handreichung zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren	Gesamtuniversitäre Aufgabe	bis Ende 2019	---
	Erarbeitung einer Richtlinie zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren im weiteren wiss., insbes. Post-Doc-Bereich	Gesamtuniversitäre Aufgabe	bis Mitte 2020	---
	Weiterbildungsangebot zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten	Personaldezernat	ab 2020, fortlaufend	noch offen (Programmlinie Gleichstellung)
	Evaluation des Prozesses der universitätsweiten Verankerung von aktiver Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument	Gesamtuniversitäre Aufgabe	ab 2022	---
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen				
Workshops zur Karriereentwicklung	Durchführung von Workshops für Postdoktorandinnen und Professorinnen zu Führung, Kommunikation und Verhandlungsgeschick	Graduiertenakademie, Women Professors Forum	fortlaufend	8.000 EUR p.a. (Programmlinie Nachwuchsförderung)
Mentoringprogramm für (Post-) Doktorandinnen	Durchführung eines Mentoringprogramms für fortgeschrittene Doktorandinnen und frühe Postdoktorandinnen mit Workshop- und Coaching-Elementen	Graduiertenakademie	erste Durchführung ab Herbst 2018	12.000 EUR (erster Programmdurchlauf, Programmlinie Nachwuchsförderung)

Koordinationsstelle Mentoring-, Coaching-, Workshopangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Projektstelle zur Konzeption eines Mentoringprogramms für Tenure-Track-Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen, Koordination der zentralen Mentoring-, Coaching- und Workshopangebote, Evaluation und Weiterentwicklung der Angebote	Graduiertenakademie	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E13, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)
Mentoringprogramm für Tenure-Track-Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen	Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogramms für Tenure-Track-Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen mit einem Tandem aus fachlichem und persönlichem Mentor_in	Graduiertenakademie	Konzeption ab Januar 2020, erste Durchführung ab Herbst 2020	48.000 EUR (4 Programmdurchläufe à 12.000 EUR)
Mentoringpogramm für (Post-) Doktorandinnen im MINT-Bereich	Durchführung eines Mentoringprogramms für Doktorandinnen und frühe Postdoktorandinnen im MINT-Bereich	Graduiertenschule OLTECH	nächste Durchführung ab November 2018	10.000 EUR (universitätseigene dezentrale Mittel)
Mentoringpogramm für (Post-) Doktorandinnen im Bereich der Hörforschung	Durchführung eines Mentoringpogramms für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen im Bereich der Hörforschung	Exzellenzcluster Hearing4All	nächste Durchführung voraussichtlich ab Anfang 2020	ca. 8.000 EUR (Mittel des Exzellenzclusters Hearing4All)
Mentoringprogramm zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen im Bereich Medizin/ Gesundheitswissenschaften	Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogramms zur Karriereentwicklung von klinisch- tätigen Wissenschaftlerinnen, insbes. (Ober-) Ärztinnen in den kommunalen Krankenhäusern	Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften	Konzeption ab Januar 2018, erste Durchführung voraussichtlich 2019	noch offen (universitätseigene zentrale oder dezentrale Mittel)
Vereinbarkeit auf dem Weg zur Professur				
Individuelles Coaching für Juniorprofessor_innen und Nachwuchsgruppenleitende bei Familiengründung/-erweiterung	Konzeption und Angebot eines individuellen Coachings für Juniorprofessor_innen und Nachwuchsgruppenleitende im Vorfeld der Geburt oder Adoption eines Kindes sowie kurz vor und für mehrere Monate nach der Rückkehr in den Beruf, v.a. zu Zeit- und Konfliktmanagement	Graduiertenakademie	Konzeption ab Januar 2019, Angebot nach Bedarf jederzeit	ca. 3.500 EUR p.a.

Individuelles Vereinbarkeitsbudget für Juniorprofessor_innen und Nachwuchsgruppenleitende	Bereitstellung eines Budgets für individuelle Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Juniorprofessor_innen und Nachwuchsgruppenleitende, z.B. Kinderbetreuung während Konferenzen, Coachings, studentische Hilfskraft	Graduiertenakademie	ab Januar 2020, fortlaufend	ca. 5.000 EUR p.a.
Familiengerechte Hochschule				
Erweiterung des Angebots des Familienservice auf dem Campus Wechloy	Einrichtung eines Eltern-Kind-Raums auf dem Campus Wechloy	Familienservice	bis Sommer 2018	10.000 EUR
	Einrichtung eines Familienservicebüros auf dem Campus Wechloy		bis Sommer 2018	1.500 EUR (technische Ausstattung)
	Angebot einer Ferienbetreuung für 3-12 Jährige auf dem Campus Wechloy		ab Herbst 2018, Ostern 2019, fortlaufend	7.900 EUR 5.200 EUR
Ausbau des Kinderbetreuungsangebots auf dem Campus Haarentor	Neubau und Betrieb einer Großtagespflegestelle auf dem Campus Haarentor für zehn Kinder im Alter von 0,6 bis 3 Jahren	Familienservice	aktuell in Absprache mit dem Staatlichen Baumanagement	voraussichtliche Baukosten 1 Million EUR, Kosten für den Betrieb noch offen
Aufbau und Betrieb Ehrenamtliche Familienbörse	Projektstelle zum Aufbau und zur Koordination eines ehrenamtlichen Kinderbetreuungsangebots für Studierende und Beschäftigte mit Kindern	Familienservice	Stellenbesetzung bis Ende 2019	50%-Stelle, E11, befristet auf 5 Jahre (2019-2024)
	Betrieb der ehrenamtlichen Familienbörse inkl. Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Organisation von Fortbildungen für Ehrenamtliche		ab Januar 2020, fortlaufend	25.000 EUR (5 Jahre à 5.000 EUR)

Diversity und Antidiskriminierung				
Ausbau der Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote insbes. für zukünftige wissenschaftliche Führungskräfte (Promovierende) und für Studierende im Hinblick auf die berufliche Praxis	conTakt Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	bis 2023	---
Entwicklung einer Diversitätsstrategie	Entwicklung einer Diversitätsstrategie in Anknüpfung an Antidiskriminierungsarbeit und Forschung zu Diversität, Inklusion, Migration und sozialer Herkunft	Gesamtuniversitäre Aufgabe	bis Ende 2022	---

Anlage 3: Tabellen Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil an der UOL 2007-2017

Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil aller Fächergruppen

Alle Fächergruppen												
Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 (Gleichstellungskonzept 2008)			2011 (Dokumentation 2013)			2017 (Gleichstellungszukunftskonzept)			2016 Bundesdurchschnitt		
	gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Studierende	9.604	5.360	56%	10.084	5.726	57%	14.105	8.092	57%	2.807.010	1.353.385	48%
Absolventen	1.718	1.095	64%	2.179	1.348	62%	2.538	1.599	63%	462.387	235.662	51%
Promotionen	130	59	45%	136	69	51%	172	79	46%	29.291	13.242	45%
Habilitationen	16	4	25%	7	1	14%	6	3	50%	1.581	481	30%
W1	19	12	63%	15	6	40%	11	6	55%			
W2C3	79	27	34%	84	33	39%	88	30	34%			
W3C4	76	15	20%	82	17	21%	107	27	25%	15.165	2.935	19%
Professuren	174	54	31%	181	56	31%	206	63	31%	46.835	10.955	23%

Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil der Fächergruppe I

Fächergruppe I: Geisteswissenschaften (inkl. Kunst)												
Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 (Gleichstellungskonzept 2008)			2011 (Dokumentation 2013)			2017 (Gleichstellungszukunftskonzept)			2016 Bundesdurchschnitt		
	gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Studierende	2.340	1.638	70%	2.582	1.857	72%	3.754	2.670	71%	436.645	288.805	66%
Absolventen	403	329	82%	476	361	76%	650	503	77%	68.076	48.845	72%
Promotionen	19	12	63%	15	10	67%	12	6	50%	2.465	1.329	54%
Habilitationen	2	0	0%	2	1	50%	2	1	50%	233	98	42%
Juniorprofessuren	6	5	83%	4	2	50%	2	1	50%			
Professuren C3/W2	17	9	53%	18	12	67%	22	11	50%			
Professuren C4/W3	15	5	33%	15	6	40%	16	7	44%	3.542	1.052	30%
Professuren	38	19	50%	37	20	54%	40	19	48%	8.333	2.912	35%

Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil der Fächergruppe II¹

Fächergruppe II: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (inkl. Sport)												
Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 (Gleichstellungskonzept 2008)			2011 (Dokumentation 2013)			2017 (Gleichstellungszukunftskonzept)			2016 Bundesdurchschnitt		
	gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Studierende	4.175	2.409	58%	4.137	2.510	61%	5.063	3.253	64%	1.025.852	580.336	57%
Absolventen	787	515	65%	1.039	660	64%	1.056	697	66%	187.514	111.975	60%
Promotionen	50	23	46%	39	19	49%	53	28	53%	4.794	2.207	46%
Habilitationen	8	2	25%	4	0	0%	1	1	100%	202	85	42%
Juniorprofessuren	6	4	67%	5	2	40%	4	3	75%			
Professuren C3/W2	24	10	42%	23	10	43%	21	8	38%			
Professuren C4/W3	23	4	17%	26	7	27%	29	9	31%	3.650	856	23%
Professuren	53	18	34%	54	19	35%	54	20	37%	13.559	3.984	29%

Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil der Fächergruppe III

Fächergruppe III: Mathematik und Naturwissenschaften												
Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 (Gleichstellungskonzept 2008)			2011 (Dokumentation 2013)			2017 (Gleichstellungszukunftskonzept)			2016 Bundesdurchschnitt		
	gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Studierende	2.431	1.251	51%	2.526	1.270	50%	3.615	1.763	49%	315.393	149.532	47%
Absolventen	411	238	58%	514	302	59%	645	372	58%	46.378	23.060	50%
Promotionen	50	24	48%	72	39	54%	75	37	49%	8.782	3.738	43%
Habilitationen	4	2	50%	1	0	0%	1	1	100%	211	58	27%
Juniorprofessuren	7	3	43%	2	1	50%	5	2	40%			
Professuren C3/W2	28	6	21%	32	8	25%	35	8	23%			
Professuren C4/W3	31	6	19%	35	4	11%	42	6	14%	3.114	439	14%
Professuren	66	15	23%	69	13	19%	82	16	20%	6.395	1.147	18%

¹ Seit Erstellung der Dokumentation 2013 hat es entsprechend der Systematik des Bundesamtes für Statistik Veränderungen in der Zuordnung von Studienbereichen zu Fächergruppen gegeben. Für die UOL wirkt sich das v.a. bei der Fächergruppe Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften aus, zu dieser nun neu die Studienbereiche Erziehungswissenschaften und Psychologie gehören. Eine weitere Verschiebung ergibt sich in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften, zu der vormals der Studienbereich Informatik gehörte. Dieser ist nun der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften zugeordnet, die ansonsten an der UOL kaum vertreten ist. Die in der Dokumentation 2013 vorgelegten Zahlen sind deswegen nur bedingt mit denen für das Gleichstellungszukunftskonzept erstellten Gleichstellungsdaten vergleichbar.

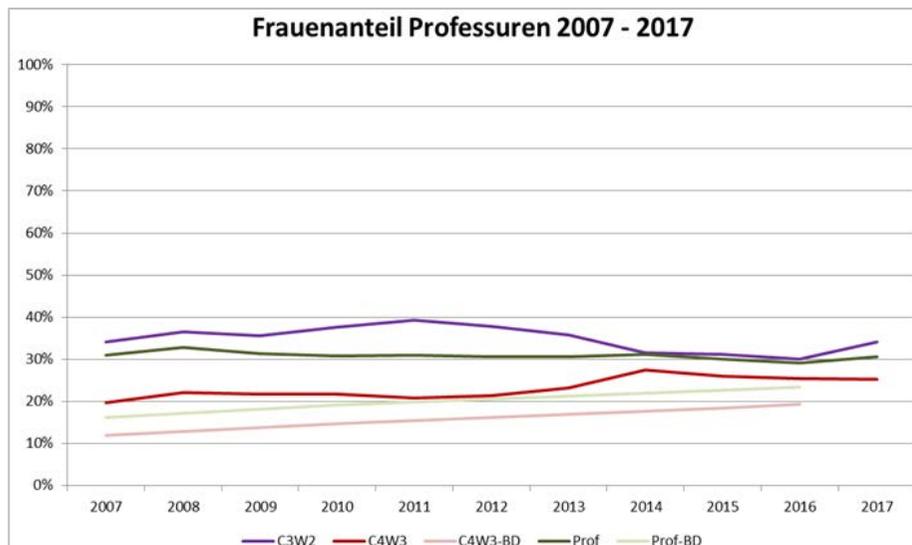
Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil der Fächergruppe IV

Fächergruppe IV: Ingenieurwissenschaften, hier: Studienbereich Informatik												
Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 (Gleichstellungskonzept 2008)			2011 (Dokumentation 2013)			2017 (Gleichstellungszukunftskonzept)			2016 Bundesdurchschnitt		
	gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Studierende	642	59	9%	810	84	10%	1.376	238	17%	207.356	43.225	21%
Absolventen	114	13	11%	116	13	11%	176	25	14%	24.175	4.424	18%
Promotionen	10	0	0%	10	1	10%	27	5	19%	1.021	150	15%
Habilitationen	2	0	0%									
W1				4	1	25%						
W2C3	10	2	20%	11	3	27%	9	2	22%			
W3C4	7	0	0%	6	0	0%	8	1	13%			
Professuren	17	2	12%	21	4	19%	17	3	18%	1.035	123	12%

Quantitative Entwicklungen beim Frauenanteil der Fächergruppe V

Fächergruppe V: Humanmedizin												
Wissenschaftliche Karrierestufen	2007 (Gleichstellungskonzept 2008)			2011 (Dokumentation 2013)			2017 (Gleichstellungszukunftskonzept)			2016 Bundesdurchschnitt		
	gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich		gesamt	darunter weiblich	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Studierende							236	157	67%	171.024	112.432	66%
Absolventen										22.654	15.495	68%
Promotionen							5	3	60%	7.414	4.411	59%
Habilitationen							2	0	0%	802	206	26%
Juniorprofessuren												
Professuren C3/W2							1	1	100%			
Professuren C4/W3							11	4	36%	1.579	218	14%
Professuren							12	5	42%	4.042	864	21%

Anlage 4: Grafik Frauenanteil Professuren an der UOL 2007-2017



Anlage 5: Tabelle Frauen in Organen und Gremien an der UOL 2012-2017

Organe und Gremien der Hochschule	Anzahl Mitglieder Frauen/Männer											
	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Präsidium	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Dekanate	11	8	18	8	20	8	14	7	17	8	17	9
Senat (stimmberechtigte Mitglieder)	9	4	8	5	10	3	8	5	8	5	10	3
Hochschulrat	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4

Deutsche Forschungsgemeinschaft · 53170 Bonn

An die Präsidentin
der Universität Oldenburg
Frau Prof. Dr. Babette Simon
Ammerländer Heerstraße 114-118
26129 Oldenburg

VP	E.-Nr. 918/13	Dez. 4
VP-F	Eingegangen	Dez. 3
VP-L	24. Juni 2013	Dez. 2
VP-N		Dez. 1
VP-V	- Das Präsidium -	GP
	Ref. S+L	Ref. F+T
	Ref. P+E	Prasse

et. 11
24. 6

24. 11

Deutsche
ForschungsgemeinschaftKennedyallee 40
53175 BonnFragen beantwortet:
Dr. Eva ReichweinTelefon: 0228/885-2852
Telefax: 0228/8850-2555
Eva.Reichwein@dfg.de
www.dfg.de

Juni 2013/ERe

Bewertung der Abschlussberichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Sehr geehrte Frau Simon,

Anfang dieses Jahres haben Sie uns den Abschlussbericht der Universität Oldenburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zugesandt. Über diesen Bericht hat die in der Mitgliederversammlung der DFG im Juli 2009 eingesetzte Arbeitsgruppe nun beraten.

Insgesamt lagen der Arbeitsgruppe 68 Abschlussberichte aus dem Kreis der Mitgliedshochschulen vor. Hinzu kamen ein Bericht einer außeruniversitären Mitgliedseinrichtung sowie ein Bericht von einem Nicht-Mitglied.

Die Bewertung der Abschlussberichte wurde, wie bei den Zwischenberichten, anhand der Kriterien vorgenommen, die entlang der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt und im Leitfaden für den Abschlussbericht abgefragt wurden, wobei die Besonderheiten einzelner Hochschulen individuell berücksichtigt wurden. Außerdem waren die Entwicklung auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Karrierestufen sowie die Erreichung der für 2013 angestrebten Ziele wichtige Gesichtspunkte bei der Bewertung der abschließenden Konzepte.

Auf dieser Basis haben zu jedem Bericht zunächst zwei Mitglieder der Arbeitsgruppe in einem schriftlichen Verfahren Stellung genommen. In einer Sitzung der Arbeitsgruppe wurde anschließend jeder Bericht im Einzelnen aus-

föhrlich diskutiert und in eines von vier Stadien eingeordnet.

Die vier Umsetzungsstadien wurden von der Arbeitsgruppe zur ersten Berichtsrunde definiert und seitdem für die Bewertungen verwendet:

Stadium 1: Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet

Stadium 2: Einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung

Stadium 3: Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert

Stadium 4: Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.

Abweichend von der Bewertung der Zwischenberichte hat sich die AG für die Abschlussberichte erneut dazu entschieden, Einstufungen nur in ganze Stadien vorzunehmen und keine Differenzierungen zwischen oberem und unterem Bereich zu machen.

Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe sind in allen beteiligten Hochschulen mittlerweile grundlegende Gleichstellungs-Standards gelegt worden, sodass sich in Stadium 1 keine Einrichtung mehr befindet. Im Stadium 2 befinden sich noch 19 und im Stadium 3 sind es 27 Hochschulen. Als besonders erfolgreich bei der Umsetzung eines Gleichstellungskonzeptes und somit in Stadium 4 eingestuft, wurden diesmal die Berichte von 22 Hochschulen.

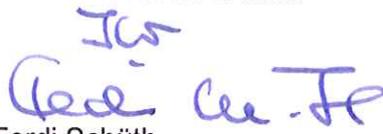
In ihrer Sitzung stellte die Arbeitsgruppe fest, dass der Prozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu einer starken Dynamik an den beteiligten Einrichtungen und im Wissenschaftssystem insgesamt geführt hat und an allen Hochschulen deutliche Fortschritte erkennbar sind. Gleichstellung ist mittlerweile fast durchgängig als Leitungsaufgabe etabliert und zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung wurden an den Einrichtungen ausgebaut oder neu eingeführt. Auch hinsichtlich der Steigerung auf den Karrierestufen wurden einige Fortschritte erzielt, wenngleich diese leider vielerorts hinter den Erwartungen und den selbst gesteckten Zielen zurückblieben.

In der Mitgliederversammlung am 3. Juli 2013, für die Ihnen mit den Sitzungsunterlagen einige Informationen zu diesem Tagesordnungspunkt zugegangen sind, wird es einen Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und die Möglichkeit zur Diskussion geben.

Die Universität Oldenburg befindet sich nach Einschätzung der Arbeitsgruppe im Stadium 4 der Umsetzung. Eine ausführliche Stellungnahme der Arbeitsgruppe zu dieser Einordnung erhalten Sie als Anlage zu diesem Schreiben.

Die Bewertungsergebnisse werden, wie von der Mitgliederversammlung 2008 beschlossen und 2010 bestätigt, in der Sitzung bekannt gegeben und anschließend, zusammen mit den Berichten, veröffentlicht.

Mit freundlichen Grüßen


Ferd Schüth

Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards:

Bewertung des Abschlussberichts der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“

Einstufung:

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg befindet sich nach Einschätzung der Arbeitsgruppe in **Stadium 4** der Umsetzung, d.h. „ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt“.

Stellungnahme der Arbeitsgruppe:

Die Universität Oldenburg präsentiert einen sehr ausgewogenen Bericht, der unter anderem deutlich die Kompetenz in der Genderforschung und deren Verzahnung mit der Gleichstellungsarbeit aufzeigt. Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist als handlungsrelevantes und entscheidungsleitendes Prinzip verankert und der Vizepräsidentin für Forschung zugeordnet, die den Vorsitz der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung innehat und die Weiterentwicklung des Vorsitzes des Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung begleitet. Gleichstellung ist in den Basisdokumenten verankert. Die Grundordnung ist derzeit in Überarbeitung – hier soll ein Schwerpunkt auf Gleichstellung gesetzt werden.

Der Bericht stellt die Rollen der einzelnen Akteurinnen und Akteure gut dar. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in die relevanten Gremien und Entscheidungsprozesse eingebunden. Die Fachbereiche sind über entsprechende jährliche Strategiegespräche und Zielvereinbarungen in die Pflicht genommen. Das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement ist transparent und in eine indikatorengezielte Mittelvergabe integriert.

Auch im Bereich der „Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen“ sind die etablierten Instrumente, wie Einstellungsrichtlinien und die Einrichtungen von Berufungskommissionen, mit mindestens 40 Prozent weiblichen Mitgliedern, vorbildlich.

Durch spezielle innovative Fördermodelle von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten und Graduiertenkollegs konnten erfolgreich Mittel eingeworben werden. Die Universität bietet ein umfassendes Mentoring und Coaching-Programm an und ist sehr aktiv in der Förderung der Genderforschung, unter anderem durch das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, die Integration von Gender Studies in BA-, MA- und Promotionsstudiengänge, Genderforschung in der Nachwuchsförderung und durch die Vernetzung von Gleichstellung und Geschlechterforschung in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten.

Die personellen Angaben zeigen deutlich den überdurchschnittlichen Anteil an Professorinnen und in Leitungspositionen im Vergleich. Die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen konnte von 38 auf 48 Prozent signifikant erhöht werden, der Anteil von Professorinnen lag 2011 bei 31 Prozent, bei den C3/W2-Professuren konnte sogar eine Steigerung von 32 auf 39 Prozent erreicht werden. Mit Hinblick auf die Zahlen nimmt die Universität eine deutliche Vorreiterrolle ein. Die Arbeitsgruppe sieht somit eine Eingruppierung in Stadium 4 absolut gerechtfertigt.

Oldenburger Kompetenzmodell: Personalentwicklung in Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Gliederung

Einleitung (Seite 2)

Verantwortungsvolle Personalentwicklung (Seite 2)

- Rekrutierung transparent gestalten
- Karriereübergänge begleiten
- Unterschiedliche Karrierewege ermöglichen
- Führungskultur der Verantwortung stärken

Umfassende Kompetenzentwicklung (Seite 4)

- Fachliche Kompetenz
- Management Kompetenz
- Persönliche Kompetenz
- Soziale Kompetenz

Institutionelle Rahmenbedingungen (Seite 6)

- Personalrecht und Vertragslaufzeiten
- Qualitätssicherung in der Promotionsphase
- Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung an der Universität Oldenburg (Seite 7)

Kurzvorstellung der einzelnen Organisationseinheiten (Seite 12)

- Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)
- Forschungsförderung im Referat Forschung und Transfer
- Graduiertenakademie und Graduiertenschulen (GA/GS)
- Hochschuldidaktik (HS Didaktik)
- Internationale Einheiten
- Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ)

Fazit (Seite 14)

Einleitung

Die Universität Oldenburg fördert wissenschaftliche Exzellenz in Forschung und Lehre und ist kontinuierlich bestrebt, die Arbeitsbedingungen ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Schaffung transparenter und fairer Rahmenbedingungen sowie flankierender Unterstützungsmaßnahmen zu optimieren. Von zentraler Bedeutung ist hierbei die Sicherstellung idealer Forschungsbedingungen, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in den verschiedenen Arbeitsgruppen und Instituten der Universität vorfinden. Im Zusammenspiel zwischen Fakultäten und Hochschulleitung fördert die Universität den verantwortungsvollen Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs in seiner Gesamtheit, d.h. vom Fast-Track Studierenden über Promovierende, Postdoktorantinnen und Postdoktoranden bis zur Juniorprofessorin und zum Juniorprofessor. Die Universität möchte ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler daher für vielfältige Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft stärken, frühzeitige Karriereentscheidungen ermöglichen und eine bessere Planbarkeit von Karrierewegen begünstigen.

Im Herbst 2013 wurde unter Federführung des Präsidiums gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten, zentraler universitärer Einrichtungen sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses ein Prozess initiiert, um Ziele und Maßnahmen im Bereich der Förderung und Entwicklung der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität zu betrachten, zu bündeln und gesamtuniversitär weiterzuentwickeln. Daraus resultierte 2015 das Personalentwicklungskonzept Wissenschaft, welches in fünf Bereichen das wissenschaftliche Personal der Universität durch gezielte und qualitativ hochwertige Angebote auf Fach- und Führungsaufgaben in Wissenschaft und Wirtschaft sowie auf neu entstehende Berufsfelder vorbereitet: Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Personal- und Organisationsentwicklung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hochschuldidaktik, Gründerinnen- und Gründeruniversität Oldenburg, Zusammenspiel mit der regionalen Wirtschaft.

Die kontinuierliche Optimierung des Personalentwicklungskonzepts unter Federführung der Vizepräsidentin Wissenschaftlicher Nachwuchs und Internationales führte 2017 zur Entwicklung des Oldenburger Kompetenzmodells, welches die Verantwortung der Universität für den wissenschaftlichen Nachwuchs zum zentralen Leitthema des Personalentwicklungskonzepts erhebt. Das Oldenburger Kompetenzmodell setzt an vier Kompetenzbereichen an, um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in ihren individuellen Profilen gezielt zu fördern: Fachliche Kompetenz, Managementkompetenz, persönliche Kompetenz und soziale Kompetenz.

Die Universität ist überzeugt, dass diese Kompetenzbereiche für erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten von zentraler Bedeutung sind, aber auch für verschiedene Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität eine Schlüsselrolle spielen. Von besonderer Bedeutung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Fähigkeit, die erworbenen Kompetenzen für den jeweiligen Karriereweg und Arbeitgeber „übersetzen“ zu können, wobei der wissenschaftliche Nachwuchs durch unterschiedliche Angebote und Maßnahmen der Universität gezielt unterstützt wird.

Verantwortungsvolle Personalentwicklung

Das Oldenburger Kompetenzmodell möchte die Selbstverantwortung des wissenschaftlichen Personals beim Ausbau des persönlichen Karriereportfolios stärken und durch strukturierte

Unterstützungsangebote flankieren. Gleichzeitig soll durch gezielte Maßnahmen das Führungsverständnis bei den Betreuenden gefördert werden, welches langfristig zu einem inneruniversitären Kulturwandel im Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs führt und Signalkraft über den Standort Oldenburg hinaus hat.

Das Personalentwicklungskonzept verfolgt primär vier Ziele:

Rekrutierung transparent gestalten

Ziel der Universität ist es zunächst, über alle Karrierestufen hinweg die besten Köpfe für die jeweilige Position zu gewinnen. Dafür sind die Ausgestaltung und der Einsatz transparenter Rekrutierungsmaßnahmen unabdingbar. Auf dem Wege qualitätsgesicherter, professionell unterstützter Verfahren werden an der Universität Oldenburg vielversprechende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler identifiziert, für die Universität gewonnen und in Folge gezielt gefördert.

Karriereübergänge begleiten

Die Universität Oldenburg möchte Qualifizierungsübergänge optimal begleiten und durch bestmögliche Rahmenbedingungen eine transparente und zielgerichtete Karriereentscheidung ermöglichen. Vielversprechende forschungs- und wissenschaftsaffine Studierende sollen gezielt gefördert und für eine Karriere in der Wissenschaft aufgebaut werden. Durch die Entwicklung von Modellen zur Promotion unter Abkürzung der Master-Phase im *fast track* hat die Universität Regelungen geschaffen, die eine durchlässigere Gestaltung des Übergangs vom Studium in die Promotion ermöglichen. Vor allem die kritische Phase zwischen Promotion und den ersten drei PostDoc-Jahren soll für eine strategische Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden. Gleichzeitig soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in diesen oft zentralen Lebensjahren verbessert und die Gleichstellung gestärkt werden.

Unterschiedliche Karrierewege ermöglichen

Eine Wissenschaftskarriere ist schwer planbar, und nur ein kleiner Teil aller Postdoktorandinnen und Postdoktoranden erlangt eine Professur (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland BuWiN). Nichtsdestotrotz besteht diese Gruppe aus hervorragend qualifizierten Frauen und Männern, die sowohl innerhalb der Academia als auch in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft einen wichtigen gesamtgesellschaftlichen Beitrag leisten können und sollen. Aus diesem Grund möchte die Universität Oldenburg gleichberechtigt Karriereoptionen in der Wissenschaft, in wissenschaftsnahen Feldern (wie dem Wissenschaftsmanagement) und in Bereichen außerhalb der Universität, in Wirtschaft, Kultur- und öffentlichen Einrichtungen oder als Unternehmensgründerin und Unternehmensgründer aufzeigen und fördern.

Führungskultur der Verantwortung stärken

Im Fokus des Oldenburger Kompetenzmodells steht nicht allein der wissenschaftliche Nachwuchs, sondern auch die direkten Vorgesetzten, die Professorinnen und Professoren, die durch Angebote und Informationen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken und in ihrer Karriereentwicklung aktiv unterstützen können. Die Implementierung einer

neuen Führungskultur der Verantwortung soll den transparenten und fairen Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs im Hinblick auf Karriereperspektiven und ihre Planbarkeit weiter stärken.

Diese vier Ziele liegen den vielfältigen Maßnahmen zugrunde, die die Universität zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits implementiert hat oder noch implementieren wird (siehe dazu die unten stehende Tabelle ab S. 8). Die Universität ist überzeugt, dass ein erfolgreiches Personalentwicklungskonzept nicht nur den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern selbst zugutekommt, deren individuelle Persönlichkeitsentwicklung stärkt und sie für leitende Tätigkeiten qualifiziert, sondern dass die gesamte Universität von ausgezeichneter und qualitativ hochwertiger Forschung und Lehre profitiert, sich im Wettbewerb um die besten Köpfe behaupten und als Wissenschaftsstandort im Nordwesten weiter profilieren kann.

Umfassende Kompetenzentwicklung

Grundlage des Kompetenzmodells ist die Überzeugung, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in den Phasen zwischen Masterabschluss, Promotion und PostDoc-Zeit neben der wissenschaftlichen Expertise ein breites Portfolio an Kompetenzen einbringen, neu erwerben und weiterentwickeln, das durch verschiedene universitäre Unterstützungseinrichtungen gefördert werden kann. So gerüstet kann sich der wissenschaftliche Nachwuchs bestmöglich entfalten, seine erworbenen Kompetenzen beim Übergang in die verschiedenen Karrierewege innerhalb und außerhalb der Academia erfolgreich einsetzen und v.a. für die jeweilige Karriereoption zielgerichtet „übersetzen“.

Vier Kompetenzbereiche, die für die verschiedenen Karrierewege grundlegend relevant sind, stehen im Zentrum des Oldenburger Kompetenzmodells:

Fachliche Kompetenz

Im Fokus dieses Kompetenzbereiches steht vor allem das für das eigene Fachgebiet bzw. die eigene Forschung benötigte Fachwissen. Dazu zählen theoretisches und praktisches Methodenwissen, der Umgang mit Daten und Fachliteratur, Fremdsprachenkompetenzen und die Fähigkeit, dieses Fachwissen in einem akademischen Kontext einzusetzen, d.h. die jeweilige „Sprache“ des Fachgebiets zu beherrschen. Neben den Vorgaben zu guter wissenschaftlicher Praxis sind, je nach Fachdisziplin, auch Wissen zum Arbeitsschutz, zu ethischen Fragen der Forschung, zum nachhaltigen Umgang mit Ressourcen oder zum Datenschutz relevant. Gleichzeitig werden durch eine wissenschaftliche Tätigkeit auch kognitive Kompetenzen wie Analyse- und Evaluations-, Problemlöse- und Argumentationsfähigkeiten sowie kritisches Denken gefördert und die Kreativität, Innovationskraft, Neugier und wissenschaftliche Risikobereitschaft gestärkt.

Managementkompetenz

Wissenschaftliches Arbeiten im universitären Kontext bedarf verschiedenster Managementkompetenzen, die sich während der Promotion und der PostDoc-Phase stetig weiter professionalisieren. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler erlangen durch ihre Arbeit fundierte Kenntnisse im Projektmanagement und im Entwickeln und Umsetzen einer Forschungsstrategie. Je nach Forschungsfeld sammeln sie Erfahrung in der Prozessorganisation und in der Führung und Betreuung von Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern. Hinzu kommen Kenntnisse zur erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln, zum Umgang mit Forschungsgeldern sowie generell zur Verwaltung von Mitteln und Ressourcen.

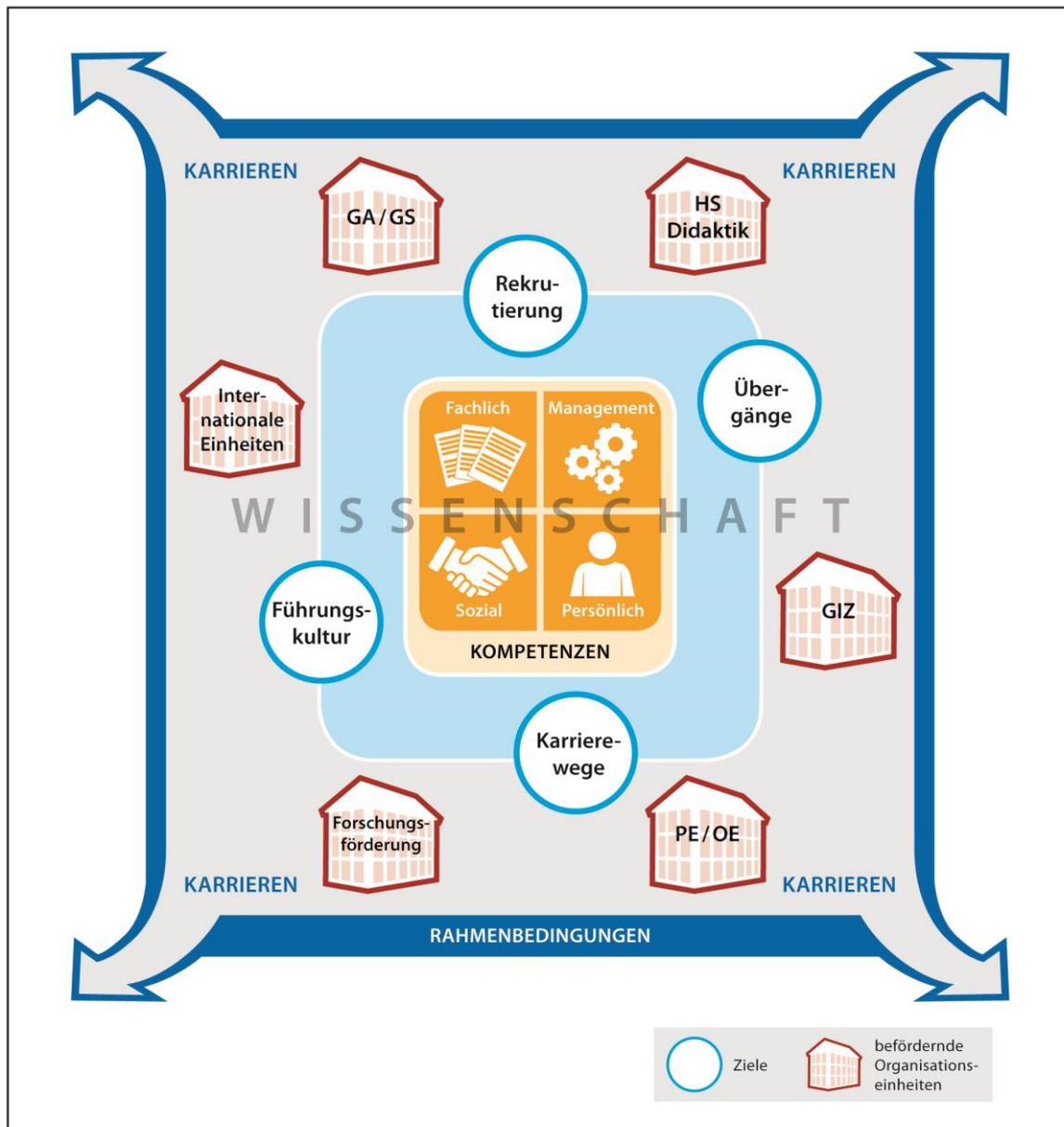


Abbildung 1: Das Oldenburger Kompetenzmodell

Persönliche Kompetenz

Forschung stützt sich immer auf ein großes Maß an persönlichem Enthusiasmus für ein Thema, auf die Ausdauer, sich mit diesem Thema ausführlich zu beschäftigen, und auf ein Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit Daten und Forschungsergebnissen. Gleichzeitig müssen erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler viel Engagement und Durchhaltevermögen besitzen, die Fähigkeit haben, sich effektiv selbst zu organisieren und zu motivieren, Prioritäten zu setzen und eine Balance zwischen Forschung und Privatleben zu finden. Um den Erfolg der eigenen Karriereplanung zu erhöhen, müssen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aktiv und selbstverantwortlich organisieren, z.B. durch das aktive

Netzwerken auf Konferenzen und in Fachgremien oder durch die zielgerichtete Teilnahme an Weiterbildungen.

Soziale Kompetenz

Durch Engagement in der Lehre, aber auch durch aktiven Transfer von Wissen in die gesellschaftliche Öffentlichkeit sammeln Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler vielfältige soziale Kompetenzen, Wissen nicht nur zu generieren, sondern auch an unterschiedliche Adressatenkreise weiterzugeben. Kommunikative Fähigkeiten für inner- und außeruniversitäre Kontexte sowohl mündlich als auch schriftlich werden gestärkt und erweitert. Gleichzeitig werden Kompetenzen wie Teamfähigkeit, kollegiale Zusammenarbeit, Betreuung von Studierenden und Führung sowie ein Bewusstsein für Fragen der Gleichstellung und Diversität gefördert.

Institutionelle Rahmenbedingungen

Das Oldenburger Kompetenzmodell ist eingebettet in Rahmenbedingungen, die exzellente wissenschaftliche Arbeit befördern und gleichzeitig eine verlässliche und transparente Grundlage für die weitere Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses bilden. Der Universität ist sich bewusst, dass es verschiedenste Finanzierungs- und Stellenkonstruktionen in den Phasen zwischen Promotion und PostDoc gibt. Es ist das Ziel der Universität, bestmögliche Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf seinen unterschiedlichen Karrierestufen und -wegen zu schaffen.

Personalrecht und Vertragslaufzeiten

Die Universität Oldenburg möchte eine gute Balance zwischen befristeten Qualifikationsstellen und Dauerstellen erreichen. Hierzu sollen so viele Qualifikationsstellen wie möglich geschaffen werden und dort gezielt Dauerstellen eingerichtet werden, wo z.B. die Abdeckung qualitativ hochwertiger Lehre mit Qualifikationsstellen ansonsten nicht kontinuierlich gesichert werden kann.

An der Universität werden seit Langem unbefristete Beschäftigungsoptionen systematisch geprüft und umgesetzt. Für die befristeten Mittelbauverträge geht es seit Inkrafttreten der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes primär darum, eine hausinterne Praxis zu entwickeln, die die Intention der verlängerten Laufzeiten nicht konterkariert, aber einen flexiblen Personalmiteileinsatz dort zulässt, wo er legitim und rechtlich darstellbar ist. Die derzeitige Handhabung sieht vor, sowohl für die Phase der Promotion als auch für die Qualifikation nach der Promotion mindestens dreijährige Vertragslaufzeiten zugrunde zu legen, die den formalen Qualifikationszielen entsprechen. Kürzere Vertragslaufzeiten werden für Subziele der formalen Qualifikationsziele angeboten wie z.B. dem Qualifikationsziel „Berufungsfähigkeit Juniorprofessur“ als in der Regel zweijähriger Phase, die bei entsprechendem Entwicklungsstand kürzer gefasst werden kann.

Qualitätssicherung in der Promotionsphase

Die kontinuierliche Qualitätssicherung der wissenschaftlichen Ausbildung ist für die Universität Oldenburg von großer Bedeutung. Deutlich wird dies auch durch die vielen Erfolge der Universität bei der Einwerbung koordinierter Promotionsprogramme über alle Fächer und Schwerpunkte hinweg, durch die sie eine führende Stellung in Niedersachsen erlangen konnte. Neben der externen Begutachtung der zahlreichen strukturierten Promotionspro-

gramme und Promotionsstudiengänge durch unabhängige, wissenschaftsnahe Organisationen sind qualitätssichernde Mechanismen auch in die Musterpromotionsordnung integriert, die als Grundlage für die Promotionsordnungen der Fakultäten dient. So sollen sowohl der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung sowie eine frühzeitige Annahme als Doktorandin bzw. Doktorand den Status der Promovierenden auch formal festigen und eine strukturierte und gegenseitig verpflichtende Betreuung ermöglichen. Die mit einer frühzeitigen Annahme verbundene Kenntnis der Fakultäten wie der Gesamtuniversität über die genaue Anzahl der Promovierenden an der Universität ermöglicht die Konzeption passgenauer Angebote im Rahmen des Oldenburger Kompetenzmodells.

Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Universität Oldenburg nimmt bei der Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen seit langem eine Spitzenposition ein. Laut Hochschul-Report der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) von 2014 ist sie eine der vier Universitäten in Deutschland mit dem höchsten Anteil an Professorinnen. Im „Center of Excellence Women in Science“ (CEWS)- Ranking 2015 gehört sie mit einem Frauenanteil an Professuren von 29,6 % ebenso zur bundesweiten Spitzengruppe wie bei der Umsetzung der DFG-forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Mit dem Ziel der langfristigen Sicherung und weiteren Erhöhung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen setzt die Universität Oldenburg mit ihren Fördermaßnahmen aktuell und zukünftig vor allem bei der besonderen Begleitung von Phasenübergängen sowie einer gezielten Förderung von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an. So wurden aus Eigenmitteln der Universität, flankierend für das Professorinnenprogramm des Bundes, u.a. kompetitiv zwei Helene-Lange-Kollegs im Bereich der Geisteswissenschaften eingerichtet, die der gezielten Förderung weiblicher Promovierender dienen. Mit dem Carl von Ossietzky Young Researchers' Fellowship hat die Universität Oldenburg in den letzten zwei Jahren zudem herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen mit der Förderung von Postdoktorandinnen-Stellen ausgezeichnet und begleitet diese Kandidatinnen nun zielgerichtet auf dem Weg zu einer Professur. Dieses Konzept soll auf ein neu aufgelegtes Postdoktorandinnenprogramm ausgeweitet und mit einer frühen Identifizierung talentierter Frauen in der Promotionsphase verknüpft werden.

Als bundesweit eine von drei Universitäten verfügt die Universität Oldenburg seit 2016 über ein von Professorinnen gegründetes „Women Professors Forum“. Dieses Netzwerk, das allen Hochschullehrerinnen offensteht, hat sich zum Ziel gesetzt, die öffentliche Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen zu stärken, sich untereinander zu vernetzen und Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt zu unterstützen. Zweimal pro Semester finden spezielle Netzwerk-Veranstaltungen statt, regelmäßig unterstützt von externen Referentinnen. Darüber hinaus will das Forum die Öffentlichkeit auf frauenspezifische Veranstaltungen aufmerksam machen.

Die verlässliche Unterstützung des gesamten Universitätspersonals mit familiären Verpflichtungen ist der Universität bereits seit vielen Jahren ein besonderes Anliegen. So konnte die Universität im Jahr 2017 zum fünften Mal in Folge das Zertifikat für das Audit „Familiengerechte Hochschule“ erhalten. Zudem hat sie 2014 die Charta „Familie in der Hochschule“ der Robert Bosch-Stiftung und des Centrums für Hochschulentwicklung unterzeichnet.

Familienunterstützende Angebote werden an der Universität Oldenburg durch den Familienservice bereitgestellt, der zielgruppenspezifische Informationen herausgibt und bei Bedarf Beratung zu vereinbarkeitsrelevanten Fragen durchführt. Darüber hinaus organisiert er verschiedene Angebote der Kinderbetreuung, die für Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine gewisse zeitliche Flexibilität aufweisen sollen. Für die selbstorganisierte Betreuung von Kindern gibt es Wickel- und Spielmöglichkeiten sowie einen Eltern-Kind-Raum, der auch für die Organisationen von Kinderbetreuung während einer Tagung genutzt werden kann.

Maßnahmen der Kompetenzentwicklung an der Universität Oldenburg

Die Förderung der Kompetenzentwicklung nach dem Oldenburger Kompetenzmodell wird durch Maßnahmen verschiedener universitärer Organisationseinheiten zielorientiert unterstützt. Sie flankieren so die fachliche und überfachliche Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die in den verschiedenen Instituten und Arbeitsgruppen der Universität erfolgt. Diese Angebote stehen dem gesamten wissenschaftlichen Personal (bei einzelnen Maßnahmen differenziert nach Karrierestufe) offen. Durch regelmäßige Evaluation der einzelnen Angebote, einen steten Austausch untereinander und eine Organisationseinheiten-übergreifende Arbeitsgruppe Personalentwicklung Wissenschaft, werden die Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt und gemäß der Ziele des Oldenburger Kompetenzmodells optimiert.

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Organisationseinheit	Beförderte Ziele
Transparente Rekrutierungsverfahren	Gewinnung vielversprechender Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch qualitätsgesicherte, professionell unterstützte Verfahren	Gesamtuniversitäre Aufgabe	Rekrutierung Karriereübergänge
<i>Active Recruiting</i>	Verstärkung des <i>active recruiting</i> , um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf passende Ausschreibungen aufmerksam zu machen; Nutzung auch als gezieltes Gleichstellungsinstrument	Gesamtuniversitäre Aufgabe	Rekrutierung Karriereübergänge
Führungskompetenz von Professorinnen und Professoren	Stärkung der Führungskompetenz von Professorinnen und Professoren als wichtiger Qualifikation in Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs; Würdigung durch Verknüpfung mit Leistungsvereinbarungen; stärkere Berücksichtigung bei der Ausschreibung und Berufung von Professorinnen und Professoren	Gesamtuniversitäre Aufgabe	Rekrutierung Führungskultur der Verantwortung

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Organisationsseinheit	Beförderte Ziele
Praxisphase während der Promotion	Entwicklung eines Konzepts, um Promovierenden während der Promotionsphase eine mehrmonatige Praxisphase bei einem außeruniversitären Arbeitgeber zu ermöglichen	Gesamtuniversitäre Aufgabe	Karriereübergänge Karrierewege
„Wegweiser durch den Förderdschungel“	Durchführung von Informationsveranstaltungen zu passenden Förderformaten speziell für Promovierende und PostDocs	Forschungsförderung	Karriereübergänge Karrierewege
Individuelle Beratung und Antragsbegleitung	Umfassende Unterstützung bei der Antragsstellung von der Forschungsidee über die passende Förderlinie bis hin zur Ausfertigung des Antrags und zur Begutachtung	Forschungsförderung	Karriereübergänge Karrierewege
Gezielter Karrierenaufbau	Identifikation von individuell passenden Förderausschreibungen, Preisen und Veranstaltungen; gezielte Nominierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern für nationale und internationale wissenschaftliche Preise	Forschungsförderung	Karriereübergänge Karrierewege
Veranstaltungsformate speziell für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Nachwuchsgruppenleitende	Regelmäßiger „Round Table“ mit dem Vizepräsidenten Forschung und Transfer als Instrument zur Förderung der Netzerkennung und des Informationsaustausches	Forschungsförderung	Karriereübergänge Karrierewege
Leitfadengestützte Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	Durchführung transparenter und qualitätsgesicherter Verfahren zur Zwischenevaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren; individuelle Beratungsgespräche mit dem Vizepräsidenten Forschung und Transfer	Forschungsförderung	Karriereübergänge
Programmaushalt Forschung	Internes Anreizsystem zur Anschubfinanzierung von Nachwuchsgruppen	Forschungsförderung	Karriereübergänge Karrierewege
Förderung der Internationalisierung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses	Implementierung von Förderinstrumenten zur Förderung der Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern (<i>incoming/outgoing</i>)	Forschungsförderung	Karrierewege

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Organisationsseinheit	Beförderte Ziele
Leitfäden für regelmäßige Gespräche mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Entwicklung von Leitfäden für strukturierte Gespräche zwischen Betreuenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern; somit frühzeitiges Feedback zur Leistung in Forschung, Lehre und dem perspektivischen Verbleib in der Wissenschaft; vorgesehen ist die Durchführung des Gesprächs spätestens nach der Hälfte der Vertragslaufzeit	Personal- und Organisationsentwicklung	Karriereübergänge Karrierewege
Führungsunterstützung für neu-berufene Professorinnen und Professoren	Implementierung eines kompakten Informations- und Beratungsangebots zu wesentlichen Regelungen, Verfahren und Instrumenten der Mitarbeiterführung	Personal- und Organisationsentwicklung	Führungskultur
Rahmenprogramm „Führung in der Wissenschaft“	Implementierung von Angeboten zum Austausch und zur fachübergreifenden Vernetzung von Professorinnen und Professoren zu Themen wie professionelle Führung und Zusammenarbeit, Mitarbeiterförderung und -motivation, Umgang mit Konflikten im Team, Kriterien der Personalauswahl	Personal- und Organisationsentwicklung	Führungskultur
Angebot an fachnahen und überfachlichen Workshops für den wissenschaftlichen Nachwuchs	Durchführung von Workshops anhand des Oldenburger Kompetenzmodells zu Themenbereichen wie wissenschaftliches Publizieren, Forschungsmethodik, Karrieregestaltung, Managementkompetenzen, Kommunikation, Selbstvermarktung und Führung	Graduiertenakademie, Graduiertenschulen 3GO, Oltech	Karriereübergänge Karrierewege
Peer-Coaching-Programme für PostDocs	Durchführung von zwei zielgruppenspezifischen Programmlinien für den wissenschaftlichen Nachwuchs (1) im Übergang zwischen Promotion und PostDoc-Phase sowie (2) für etablierte Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	Graduiertenakademie	Karriereübergänge Karrierewege Führungskultur

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Organisationsseinheit	Beförderte Ziele
Coaching-Format für den wissenschaftlichen Nachwuchs	Entwicklung eines Coaching-Formats, das Promovierende sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden bei der Erschließung und Darstellung ihrer überfachlichen Kompetenzen für den außeruniversitären Arbeitsmarkt unterstützt	Graduiertenakademie	Karriereübergänge Karrierewege
Kooperation mit der regionalen Wirtschaft	Stärkung von außeruniversitären Karrierewegen durch gemeinsame Workshops mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchsführungskräften der regionalen Wirtschaft	Graduiertenakademie, Graduiertenschulen 3GO, Oltech	Karriereübergänge Karrierewege
Hochschuldidaktische Kurzveranstaltungen	Angebot von hochschuldidaktischen Kurzveranstaltungen zu Themen aus den Bereichen Lehren und Lernen; Schwerpunkte v.a. im Bereich der Digitalisierung und der Nutzung moderner Kommunikationstools	Hochschuldidaktik	Karrierewege
Persönliche Beratung von Lehrenden	Förderung der Entwicklung von Lehrpersönlichkeit und Lehrgestaltung durch individuelle Beratung	Hochschuldidaktik	Karrierewege
Bedarfsorientierte Angebote speziell für Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Neuberufene	Vermittlung passgenauer hochschuldidaktischer Kompetenzen; Erhöhung der Berufungsfähigkeit	Hochschuldidaktik	Karriereübergänge Karrierewege
Förderung von Aufenthalten internationaler Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler	Vergabe von Stipendien für Aufenthalte von ausländischen Promovierenden an der Universität Oldenburg über das DAAD Stipendien- und Betreuungsprogramm (STIBET)	Internationale Einheiten, Graduiertenakademie, Graduiertenschulen 3GO, Oltech	Karrierewege
Finanzierungsmöglichkeiten für Auslandsaufenthalte	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu passgenauen Möglichkeiten für die individuelle Karrierephase und Karriereentwicklung	Internationale Einheiten, Graduiertenschulen 3GO, Oltech	Karrierewege

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Organisationseinheit	Beförderte Ziele
Förderformate zur Finanzierung von Auslandsaufenthalten für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden	Erarbeitung von Förderformaten, um die internationale Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu erhöhen	Forschungsförderung, Graduiertenakademie	Karrierewege
Individuelle Beratungsgespräche zur Gründung	Unterstützung bei der Erstellung von Businessplänen und zu Finanzierungsmöglichkeiten sowie zu einer erfolgreichen Patentverwertung	Gründungs- und Innovationszentrum	Karrierewege
Entrepreneurship Schools	Durchführung von mehrtägigen Workshops für Gründungsinteressierte mit einer konkreten Geschäftsidee	Gründungs- und Innovationszentrum	Karrierewege
Netzwerkveranstaltungen	Durchführung von Netzwerkveranstaltungen mit dem Ziel, Gründerinnen und Gründer in Kontakt mit möglichen Geschäftspartnern zu bringen	Gründungs- und Innovationszentrum	Karrierewege
Kooperation „Zukunft[s]unternehmen Nordwest“ der Universitäten Oldenburg und Bremen	Stärkung des Austausches zwischen wissenschaftlichem Nachwuchs und regionalen Arbeitgebern im Rahmen einer Veranstaltungsreihe mit wechselnden thematischen Schwerpunkten	Gründungs- und Innovationszentrum	Karrierewege

Kurzvorstellung der einzelnen Organisationseinheiten

Die Universität Oldenburg bekennt sich zur strukturierten Personalentwicklung seines wissenschaftlichen Personals. Die daran beteiligten Organisationseinheiten sind zumeist dauerhaft finanziell und personell eingerichtet, und der überwiegende Teil der Maßnahmen wird aus Haushaltsmitteln der Universität getragen.

Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)

Bereits seit 2004 gibt es an der Universität Oldenburg ein klares Bekenntnis zu einer kontinuierlichen Personal- und Organisationsentwicklung als Bestandteil des Universitätsmanagements. Ziel ist es, engagierte und qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, weiterzuentwickeln und Potenziale zu fördern. Für die einzelnen Beschäftigtengruppen werden dazu vielfältige Maßnahmen angeboten und konzipiert. Neben einem zentralen halbjährlich wechselnden Weiterbildungsangebot für das Hochschulpersonal gibt es auch hochschulübergreifend die Möglichkeit, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen oder individuell zugeschnittene Personalentwicklungsmaßnahmen oder Coachings in Anspruch zu nehmen. Weiterer Bestandteil ist ein zentrales Gesundheitsmanagement mit gezielten Angeboten zur Gesundheitsförderung für alle

Beschäftigten. Im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung sind zurzeit 5,25 Vollzeitäquivalente dauerhaft aus Haushaltsmitteln beschäftigt.

Forschungsförderung im Referat Forschung und Transfer

Durch den gezielten Aufbau professioneller Strukturen im Bereich der internationalen und nationalen Forschungsförderung hat die Universität frühzeitig die Grundlagen dafür geschaffen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der erfolgreichen Einwerbung von Forschungsprojekten der verschiedensten Fördermittelgeber zu unterstützen. Von diesem Angebot profitieren in besonderer Weise auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler der Universität, die durch individuelle Beratung, begleitende Angebote, ein universitätseigenes Anreiz- und ein spezifisches Ansprache- und Nominierungssystem in ihrer Karriereentwicklung systematisch gefördert werden. Angesiedelt ist der 1992 mit der Einrichtung des EU-Hochschulbüros begründete Bereich der Forschungsförderung in dem 2013 gegründeten Referat Forschung und Transfer, das dem Ressort des gleichnamigen Vizepräsidenten zugeordnet ist. Im Bereich der Forschungsförderung sind zurzeit 4,0 Vollzeitäquivalente dauerhaft und 1,0 Vollzeitäquivalente befristet aus Haushaltsmitteln beschäftigt.

Graduiertenakademie und Graduiertenschulen (GA/GS)

Über die Promotion und die PostDoc-Phase bis hin zur Juniorprofessur unterstützt die zentrale Graduiertenakademie, die der Vizepräsidentin Wissenschaftlicher Nachwuchs und Internationales unterstellt ist, seit 2011 den wissenschaftlichen Nachwuchs in der überfachlichen Qualifizierung. Neben der Vermittlung von überfachlichen *transferable skills* gibt die Graduiertenakademie Impulse hinsichtlich der Karriereorientierung und für die „Übersetzung“ von Kompetenzen in verschiedenste inner- und außeruniversitäre Karrierewege.

In der Graduiertenakademie sind zwei Graduiertenschulen vereint, die von den Fakultäten der Universität getragen werden und dauerhaft eingerichtet sind. Die Graduiertenschule für Naturwissenschaft, Technik und Medizin (OLTECH, gegründet 2009) und die Graduiertenschule für Gesellschafts- und Geisteswissenschaften (3GO, gegründet 2011) bilden den Rahmen für die strukturierte Förderung der Promotion an der Universität Oldenburg. Die Graduiertenschulen unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs mit Angeboten, die stärker auf die fachspezifischen Bedürfnisse eingehen. Dabei erfolgt die Förderung über Fakultäts- und Disziplinengrenzen hinweg und mit dem Fokus auf eine transdisziplinäre und internationale Ausrichtung der Angebote. Die Graduiertenschulen schaffen Raum für Kooperation, Austausch und gemeinsame Aktivitäten unterschiedlicher Graduiertenprogramme. Im Bereich der Graduiertenakademie und der Graduiertenschulen sind zurzeit 3,25 Vollzeitäquivalente dauerhaft aus Haushaltsmitteln beschäftigt.

Hochschuldidaktik (HS Didaktik)

Zur Förderung der sozialen Kompetenzen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Vermittlung von Wissen und zur Sicherung von hochwertiger Lehre bietet die Universität Oldenburg seit mehr als zehn Jahren in Kooperation mit den Universitäten Bremen, Osnabrück und dem Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen (kh:n) an der TU Braunschweig das Zertifikatsprogramm „Hochschuldidaktische Qualifizierung“ an. Das Programm umfasst 200 Stunden und ist im Kooperationsverbund über die Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) akkreditiert. Neben der Vermittlung von Lehrkompetenzen stehen inhaltlich die Reflexion der eigenen Rolle sowie der Transfer in die eigene Lehr-

praxis im Fokus. Je nach individuellen Schwerpunkten und Interessen können Veranstaltungen auch einzeln belegt werden. Die Hochschuldidaktik der Universität Oldenburg legt darüber hinaus Wert auf den Einsatz digitaler sowie weiterer moderner Kommunikationstools, die nicht nur im wissenschaftlichen Kontext, sondern auch in außeruniversitären Karrierebereichen genutzt werden und somit das „Übersetzen“ der erworbenen Kompetenzen befördern (z.B. Lego Serious Play©). Im Bereich der Hochschuldidaktik sind zurzeit 1,12 Vollzeitäquivalente dauerhaft über Haushaltsmittel und 1,6 Vollzeitäquivalente befristet aus Drittmitteln beschäftigt.

Internationale Einheiten

Verschiedene dauerhaft eingerichtete Einheiten, wie das International Student Office (ISO), das International Relations Office (IRO) und das EU-Büro unterstützen die Studierenden, Promovierenden und das gesamte wissenschaftliche Personal bei der Erweiterung des individuellen internationalen Profils und stärken die Willkommenskultur und die internationale Attraktivität der Universität. Internationale Erfahrungen sind von immenser Bedeutung, sowohl für die fachliche und persönliche Kompetenzentwicklung als auch für die Gestaltung der weiteren Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. In einem ersten Schritt ist hier in erster Linie eine stärkere Sensibilisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die eigene Mobilität nötig. So soll Promovierenden und Postdoktorandinnen und Postdoktoranden die Bedeutung von internationaler Erfahrung und Vernetzung für die eigene Forschung, die Erweiterung der eigenen Kompetenzen sowie für mögliche Karrierewege verdeutlicht werden. Im Bereich der Internationalen Einheiten sind zurzeit 9,0 Vollzeitäquivalente dauerhaft aus Haushaltsmitteln beschäftigt.

Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ)

Die Universität Oldenburg zählt zu den sechs ausgezeichneten Gründerhochschulen Deutschlands. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) verlieh ihr 2011 dieses Zertifikat im Wettbewerb „EXIST-Gründungskultur – Die Gründerhochschule“. Dieser Erfolg ermöglicht es der Universität, ihre bisherigen Ansätze der Gründungsförderung stetig weiterzuentwickeln. Das dem Vizepräsidenten Forschung und Transfer und seinem Referat zugeordnete Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ) der Universität Oldenburg wurde im April 2012 eröffnet und dient als zentrale Anlaufstelle für Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Alumni der regionalen Hochschulen, die sich für das Thema Gründung interessieren. Es bietet Gründungsinteressierten professionelle Beratung zu Fördermitteln, Coaching und Qualifizierung sowie Mentoring im Rahmen der Gründung. Im Bereich des GIZ sind zurzeit 3 Vollzeitäquivalente befristet und gemischt finanziert aus Dritt- und Haushaltsmitteln beschäftigt.

Fazit

Die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und vor allem die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist fester Bestandteil der strategischen Entwicklung der Universität Oldenburg durch die Hochschulleitung und wird, wie das Oldenburger Kompetenzmodell verdeutlicht, von zahlreichen universitären Akteurinnen und Akteuren gemeinsam getragen. Die Universität Oldenburg versteht die strukturierte Förderung von wissenschaftlichen Karrierewegen als Führungsaufgabe und ist überzeugt, dass gute Rahmenbedingungen auch zu guter Arbeit und damit zur Ermöglichung exzellenter Forschung und Lehre führen.

Durch die stete Optimierung der Rahmenbedingungen und den Ausbau der Unterstützungsangebote im Hinblick auf die Themen Rekrutierung, Karriereübergänge, Karrierewege und Führungskultur sollen die vielversprechendsten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler für eine Karriere in der Wissenschaft gewonnen werden, während dem gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig und transparent Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereoptionen aufgezeigt werden. Gleichzeitig stärkt das Oldenburger Kompetenzmodell die Selbstverantwortung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, sich bewusst beruflich zu orientieren, das eigene Portfolio zu optimieren und die kritische Phase während und nach der Promotion erfolgreich für die eigene berufliche Weichenstellung zu nutzen.



Zertifikat seit 2004
audit familiengerechte
hochschule

Auditierungsnummer

Z5-20170315-6928

Zertifikat

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Ammerländer Heerstraße 114 - 118, 26129 Oldenburg

Das Kuratorium der berufundfamilie Service GmbH würdigt das langfristige Engagement für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen mit der Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule.

Im Rahmen des Dialogverfahrens wurde sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand beibehalten oder bedarfsgerecht ausgebaut wird.

15. März 2017
Frankfurt am Main

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider
Zertifizierungsbeauftragter des Kuratoriums

John-Philip Hammersen
Vorsitzender des Kuratoriums

audit familiengerechte hochschule

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Hochschule: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

AuditorIn: Dr. Georg Barzel

Strategischer Rahmen

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist seit 2004 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Seitdem hat sie ihre familienfreundlichen Ansätze kontinuierlich weiterentwickelt. Die bestehenden Angebote werden fortlaufend kritisch überprüft und zielgerichtet ausgebaut.

Kernziele sind, den Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten und den Studierenden eine familiengerechte Gestaltung des Studiums zu ermöglichen. Wichtige Elemente sind dabei die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch im Hinblick auf eine familienbewusste Gestaltung sowie die Erleichterung der Studienorganisation für Studierende mit Kindern. Aber auch das Thema Pflege spielt zunehmend für die Beschäftigten und auch für Studierende eine Rolle.

Unter Berücksichtigung der bereichs- und zielgruppenspezifischen Besonderheiten und unter Einbeziehung der relevanten Führungskräfte sollen die Rahmenbedingungen und Strukturen adäquat ausgebaut werden. Prägend soll dabei eine aktive Kommunikationskultur sein, die für eine familienfreundliche Ausgestaltung pragmatische Lösungsansätze entwickelt.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Ausbau des Kinderbetreuungsangebots

In Vorbereitung ist ein Neubau, in dem eine Großtagespflegestelle untergebracht werden soll. Darüber hinaus soll die Infrastruktur für weitere Angebote der Kinderbetreuung genutzt werden, z.B. flexible Unterstützung bei Betreuungsengpässen (Randzeiten, kurzzeitiger/kurzfristiger Bedarf), Ferienbetreuung etc.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

gemäß Planung des Neubaus

b) Verantwortliche

Dezernat 1 Personal/Organisation, Abteilungsleitung Personalplanung und -projekte
Verantwortliche für den Neubau

2) Thema / Zielsetzung

Ausbau des Beratungsangebots rund um Beruf/Studium und Familie

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Entwicklung eines Konzepts, insb. Bestimmung der Ressourcenbedarfs
Bereitstellung der notwendigen Ressourcen
Kommunikation des Angebots

b) Verantwortliche

Dezernat 1 Personal/ Organisation, Abteilungsleitung Personalplanung und -projekte

3) Thema / Zielsetzung

Akzentsetzung auf Themen wie „Pflege“, „Väter“

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Entwicklung und Umsetzung passender Ansätze (Information, Veranstaltungen etc.)

b) Verantwortliche

Dezernat 1 Personal/ Organisation, Abteilungsleitung Personalplanung und -projekte

4) Thema / Zielsetzung

Ausbau der Unterstützungsangebote für die Führungskräfte, insb. im Bereich Wissenschaft

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Entwicklung und Umsetzung passender Formate (Workshops, spezifische Informationsangebote z.B. zum WissZVG etc.) für die Information und Unterstützung der Führungskräfte

b) Verantwortliche

Dezernat 1 Personal/ Organisation, Abteilungsleitung Personalplanung und -projekte