

Carl von Ossietzky  
Universität  
Oldenburg

# Zentraler Gleichstellungsplan 2024

Fortschreibung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020  
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg



# Zentraler Gleichstellungsplan 2024

Fortschreibung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020  
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Der vorliegende Zentrale Gleichstellungsplan 2024 wurde am 11. Dezember 2024 durch den Senat der Universität beschlossen. Am 18. März 2025 hat das Präsidium das Einvernehmen hergestellt.

Oldenburg, im April 2025



Prof. Dr. Ralph Bruder  
Präsident der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

# Inhalt

|  |    |
|--|----|
| Vorworte   | 6  |
| 1 Einleitung   | 8  |
| 2 Etablierte Strukturen und Erfolge der Gleichstellungsarbeit                                | 12 |
| 2.1 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag  | 12 |
| 2.2 Regelungen und Leitlinien zu Gleichstellung  | 12 |
| 2.3 Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit   | 13 |
| 2.4 Erfolge der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre                                      | 15 |
| 2.5 Handlungsfelder der Gleichstellung der Geschlechter                                      | 16 |
| 3 Stärken-Schwächen-Analyse  | 22 |
| 3.1 Die wissenschaftliche Karriere   | 23 |
| 3.1.1 Studierende und Absolvent*innen  | 25 |
| 3.1.2 Promovierende und Promotionen  | 26 |
| 3.1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau   | 28 |
| 3.1.4 Professor*innen  | 30 |
| 3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung  | 33 |
| 3.3 Organe und Gremien   | 36 |
| 3.4 Fazit der Stärken-Schwächen-Analyse  | 37 |
| 4 Ziele, Schwerpunkte und Maßnahmen  | 38 |
| 4.1 Hochschulinterne Zielvorgaben  | 38 |
| Zielvorgaben für Studierende und wissenschaftliches Personal                                 | 39 |
| Zielvorgaben für das MTV Personal  | 39 |
| 4.2 Hochschulinterne Schwerpunkte mit Maßnahmen  | 40 |
| 4.2.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen                            | 40 |
| 4.2.2 Gendersensible Personalgewinnung und -entwicklung                                      | 42 |
| 4.2.3 Antidiskriminierung in Bezug auf Geschlecht  | 44 |
| 4.2.4 Gendersensible und caregerechte Hochschulkultur  | 46 |
| 4.3 Weitere Maßnahmen in anderen Handlungsfeldern  | 48 |
| 4.4 Fakultäre Gleichstellungsmaßnahmen   | 50 |
| Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät I – Bildungs- und Sozialwissenschaften                 | 50 |
| Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät II – Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften | 51 |
| Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät III – Sprach- und Kulturwissenschaften                 | 52 |
| Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät IV – Human- und Gesellschaftswissenschaften            | 53 |
| Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät V – Mathematik und Naturwissenschaften                 | 54 |
| Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät VI – Medizin und Gesundheitswissenschaften             | 55 |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 5 Steuerung und Qualitätssicherung | 56 |
| Prozesszyklus                      | 56 |
| Umsetzung                          | 56 |
| Begleitung und Steuerung           | 56 |
| Auswertung                         | 57 |
| Weiterentwicklung                  | 57 |
| Impressum                          | 58 |

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Abbildung 1: Strukturen der Gleichstellungsarbeit der UOL  | 15 |
| Abbildung 2: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen (2022)                                      | 23 |
| Abbildung 3: Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere (2022)                                     | 24 |
| Abbildung 4: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere im Vergleich (2012-2022) | 24 |
| Abbildung 5: Frauenanteil an Studierenden und Absolvent*innen nach Fächergruppe (2013-2022)                  | 25 |
| Abbildung 6: Frauenanteil an Studierenden und Absolvent*innen in Lehreinheiten kleiner 50% (2022)            | 26 |
| Abbildung 7: Frauenanteil an Promotionen und Promovierenden nach Fächergruppen (2013-2022)                   | 27 |
| Abbildung 8: Frauenanteil an Promovierenden und Promotionen in Lehreinheiten kleiner 50% (2022)              | 28 |
| Abbildung 9: Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fakultät (2013-2022)                     | 29 |
| Abbildung 10: Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Instituten kleiner 50% (2022)          | 29 |
| Abbildung 11: Frauenanteil an Professorneubesetzungen nach Besoldungsgruppen (2011-2023)                     | 30 |
| Abbildung 12: Frauenanteil an Professor*innen nach Fächergruppe (2013-2022)                                  | 31 |
| Abbildung 13: Frauenanteil Professor*innen nach Besoldungsstufen im Vergleich (2013-2022)                    | 32 |
| Abbildung 14: Frauenanteil an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (2013-2022)                           | 33 |
| Abbildung 15: Frauen- und Männeranteile an MTV nach Fakultäten und Organisationseinheiten                    | 34 |
| Abbildung 16: Frauen- und Männeranteile an MTV nach Entgelt- und Laufbahngruppen (2022)                      | 35 |
| Abbildung 17: Frauenanteil in Organen und Gremien (2018-2023)  | 36 |
| Tabelle 1: Fazit der Stärken und Schwächen   | 37 |
| Tabelle 2: Zielvorgaben der UOL für Studierende und das wissenschaftliche Personal bis 12/2027               | 39 |
| Tabelle 3: Zielvorgaben der UOL für die MTV bis 12/2027  | 39 |

Mit großer Freude präsentieren wir den Zentralen Gleichstellungsplan 2024 als Fortschreibung des ersten Zentralen Gleichstellungsplans unserer Universität aus dem Jahr 2020. Wir dokumentieren darin nicht nur unsere Ziele und Schwerpunkte, sondern bündeln auch alle Aktivitäten und Vorhaben zur Verwirklichung der universitären Gleichstellungsstrategie und definieren einen verbindlichen Zeitplan: Bis Ende 2027 sollen die genannten Maßnahmen abgeschlossen und die anvisierten Ziele erreicht sein.

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist die gleichstellungspolitische Verantwortung im Sinne von Gender Mainstreaming als Querschnittsthema verankert und wird sowohl als Führungsaufgabe wie auch als Handlungsauftrag an alle Hochschulangehörigen verstanden. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans und die konzertierte Umsetzung der Maßnahmen ist daher ein strategischer, gemeinschaftlicher Prozess, der die Beteiligungskultur unserer Universität zum Ausdruck bringt.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der definierten Maßnahmen und strategischen Ziele obliegt der Hochschulleitung. Diese begreift sowohl das zugrundeliegende „Selbstverständnis Chancengleichheit“ als auch den intersektionalen Gleichstellungsansatz als Teil der Führungskultur: Alle Handlungen und Entscheidungen sind immer auch darauf ausgerichtet, die Universität als sichere und wertschätzende Umgebung zu gestalten, die es ihren Angehörigen ermöglicht, ihre Talente und Potenziale zu entfalten. Eine gendersensible und diversitätsbewusste Personalentwicklung ist integraler Bestandteil der Bemühungen.

Aufgrund der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen legt die Universität Oldenburg den Fokus ihrer

Gleichstellungsstrategie nach wie vor auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Hier gilt es insbesondere, dem Effekt der „leaky pipeline“ entgegenzuwirken: Je höher die Karrierestufe, desto geringer der Frauenanteil. Diesem Missverhältnis begegnen wir beispielsweise mit dem Helene-Lange-Mentoring-Programm, das sich als erfolgreiches Förderinstrument für Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen etabliert hat.

Mit dem ersten Zentralen Gleichstellungsplan 2020 haben wir die Gleichstellungsarbeit dauerhaft auf eine systematische, transparente und verbindliche Grundlage gestellt und wirksame Leitplanken für die praktische Arbeit und die strategische Entwicklung gesetzt. Auf der Basis der Erfahrungen und Erfolge des kontinuierlichen Prozesses der Gleichstellungsarbeit haben wir den Fahrplan für die nächsten drei Jahre entwickelt. Wir sind zuversichtlich, dass wir bei dessen Umsetzung sowohl die Dynamik als auch die Reichweite weiter erhöhen können. So wird im neuen Gleichstellungsplan auch die Zielgruppe der trans\*, inter\* und nicht binären Personen verstärkt in den Blick genommen, die in besonderem Maße von Diskriminierung betroffen ist.

Der Zentrale Gleichstellungsplan 2024 wurde von einer Arbeitsgruppe der Senatskommission für Gleichstellung (KFG), geleitet von der jeweils amtierenden ressortzuständigen Vizepräsidentin, entwickelt. In der AG mitgewirkt haben neben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten viele Angehörige der Universität aus unterschiedlichsten Organisationseinheiten, Statusgruppen und Gremien. Wir bedanken uns herzlich für die engagierte Beteiligung aller und hoffen auf eine ebenso vielfältige Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen und der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit.



**Prof. Dr. Ralph Bruder**  
Präsident



**Prof. Dr. Annett Thiele**  
Vizepräsidentin für Nachwuchs,  
Gleichstellung und Diversität  
(2020-2023)



**Prof. Dr. Katharina Al-Shamery**  
Vizepräsidentin für Akademische  
Karrierewege, Chancengleichheit  
und Internationales

„Der Gleichstellungsauftrag ist h a n d l u n g s l e i t e n d e s P r i n z i p der Universität Oldenburg.“ (S. 9) Dieser Auftrag begründet das Recht auf Durchsetzung der Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen (1), die Beseitigung bestehender Nachteile (2) und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (3). Es handelt sich um ein anspruchsvolles Vorhaben, dass von allen, die an unserer Universität arbeiten, sich qualifizieren, lehren oder forschen, mitgetragen werden muss. Besonders gefordert sind jedoch die Menschen mit Führungsaufgaben.

Zunächst ein kurzer Blick zurück: Der 1. Zentrale Gleichstellungsplan der CvO Universität trat in Kraft, als die Corona-Pandemie Fahrt aufgenommen hatte (2020). Was zuvor undenkbar schien – etwa eine verwaiste Universität während der Vorlesungszeit – wurde plötzlich Realität. Eine Zäsur, die deutlich machte, dass die negativen Auswirkungen nicht alle Hochschulangehörigen gleichermaßen trafen: Der Wegfall der Kinderbetreuung, fehlende technische und räumliche Ressourcen sowie auslaufende Qualifizierungs- und Arbeitsverträge verschärften bestehende Nachteile drastisch. Zwar wurden Arbeitszeiten und -orte anschließend – wie an vielen Hochschulen – deutlich flexibilisiert, doch nach wie vor mangelt es an ausreichenden Betreuungsangeboten, und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird weiterhin zu stiefväterlich behandelt. Die Nachteilsbeseitigung gilt ausdrücklich auch für care-arbeitende Männer, die in gleicher Weise nicht von der patriarchalen Dividende profitieren.

Der 2. Zentrale Gleichstellungsplan hat weitere Zielgruppen explizit aufgerufen, die nach Auswertung einschlägiger Forschungen vielfältige Diskriminierung erfahren. Doch noch stehen wir ganz am Anfang, die systematische Privilegierung aufzudecken. Eine intersektionale Perspektive ermöglicht es, die Mechanismen der Hierarchiebildung und die daraus resultierenden Abhängigkeiten unter Berücksichtigung ineinandergreifender Merkmale auf ihre Funktion, Notwendigkeit und Überwindbarkeit zu hinterfragen. Anschaulich hat Peggy McIntosh die weißen Privilegien mit ihrem Bild des unsichtbaren, schwerelosen Rucksacks beschrieben, „voll mit speziellem Proviant, Karten, Pässen, Codebüchern, Visa, Klamotten, Werkzeugen und Blankoschecks“. Chancengleichheit wäre hergestellt, wenn alle mit diesem Rucksack unterwegs sein dürften.

Positiv hervorzuheben ist, dass alle Statusgruppen – von akademischem Personal und Studierenden bis

hin zur Verwaltung und Führungsebene – sowie die Senatskommission KFG in die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans eingebunden waren und ihre Perspektiven sowie Vorschläge zur Identifikation und Behebung bestehender Ungleichgewichte eingebracht haben. Diese breite Beteiligung ist nicht nur ein Ausdruck des bis heute gelebten Selbstverständnisses der CvO Universität, sondern auch ein Garant dafür, dass der Gleichstellungsplan, wie der vorherige, umgesetzt wird, wobei wir dabei nicht die strukturellen Leitplanken, deren Veränderung noch auf sich warten lassen, unterschätzen dürfen.

Über 100 Jahre nach dem Ende des kategorischen Ausschlusses von Frauen von der Hochschulbildung in Deutschland hat es lange gedauert, bis Hochschullehrerinnen einen Anteil von 30 % über alle Fächer hinweg erreichten; nun bleibt die Frage, wie mit einem kollektiven Wir im intersektionalen feministischen Kontext umgegangen werden kann, wenn die Aussage von Bourdieu (2005) zutrifft, dass „Privilegien für die, die sie haben, unsichtbar sind“. Ein wechselseitiger Austausch und das gemeinsame Handeln auf unterschiedlichen Ebenen menschlichen Zusammenlebens spielt in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle: Bleiben wir im Gespräch, in der Auseinandersetzung, im Austausch, streiten wir um bessere Wege. Dafür müssen wir die eingefahrenen Wege hin und wieder verlassen und neue Pfade spüren, unsere Ressourcen klug einsetzen und die Begabungen und Talente aller fördern.

Universitäre Gleichstellung ist eine langfristige Aufgabe, die strukturelle Veränderungen ebenso erfordert wie einen Wandel in Haltung und Kultur. Ziel ist nicht nur die Förderung benachteiligter Gruppen, sondern ein System, das Chancengleichheit für alle selbstverständlich macht und individuelle Potenziale zur Entfaltung bringt. Die Umsetzung dieses Plans ist eine gemeinsame Aufgabe, die uns alle einlädt, aber auch fordert, individuell Verantwortung zu übernehmen und aktiv an der Gestaltung einer Chancenvielfalt sichernden, auf die Zukunft vorbereiteten Universität mitzuwirken.



**Anne G. Kosfeld**  
Zentrale Gleichstellungs-  
beauftragte

# 1 Einleitung

Mit dem Zentralen Gleichstellungsplan 2024 verfolgt die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Die Vision einer geschlechtergerechten Hochschule ist erst dann verwirklicht, wenn alle Universitätsangehörigen unabhängig von ihrem Geschlecht und anderen Persönlichkeitsmerkmalen gleiche Chancen zur Teilhabe und zur freien Entfaltung ihrer Potentiale haben.

## Rückblick

In den letzten Jahren hat die Universität erhebliche Fortschritte in der Professionalisierung ihrer Gleichstellungsarbeit gemacht. Mit dem ersten Zentralen Gleichstellungsplan 2020 wurde die Gleichstellungsarbeit langfristig auf eine systematische, transparente und verbindliche Grundlage gestellt. Durch die Einführung eines Prozesses zur Entwicklung, Umsetzung und Auswertung wurde die Verantwortungsübernahme für den Gleichstellungsauftrag hochschulweit gestärkt. Die erstmalige Festlegung von Zielvorgaben und das Monitoring der Gleichstellungsdaten erhöhte zudem die Verbindlichkeit in der Umsetzung. Neben der Schaffung von Prozessen und Strukturen ist im „Ab-

schlussbericht zur Umsetzung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020“ nachzulesen, dass ein Großteil der geplanten Maßnahmen umgesetzt wurde.<sup>1</sup> In vielen Bereichen konnten so Fortschritte erzielt werden, z. B. in der Förderung von Wissenschaftlerinnen durch das Helene-Lange-Mentoringprogramm, durch die Verankerung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in der Hochschuldidaktik oder durch die Etablierung eines jährlichen Datensets für Gleichstellungsdaten im Rahmen des Gleichstellungscontrollings. Der Bericht hat aber auch Handlungsbedarf aufgezeigt, dem die Universität sich in Zukunft und in diesem Plan widmen will.

## Zentraler Gleichstellungsplan 2024

Die Universität Oldenburg legt den Zentralen Gleichstellungsplan 2024 nach den gesetzlichen Vorgaben des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG), des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) sowie gemäß der universitären Grundordnung vor. Sie knüpft damit an den Gleichstellungsplan von

2020 an und schreibt ihn fort. Der Gleichstellungsplan hält hochschulinterne Ziele und Schwerpunkte fest und bündelt alle Aktivitäten und Vorhaben zur Verwirklichung der universitären Gleichstellungsstrategie in den nächsten Jahren.

## Entstehungsprozess

Der Zentrale Gleichstellungsplan 2024 wurde von einer Arbeitsgruppe der Senatskommission für Gleichstellung (KFG) unter der Leitung der ressortzuständigen Vizepräsidentinnen entwickelt, koordiniert durch den Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität im Referat

Planung und Entwicklung. An der Arbeitsgruppe waren neben Mitgliedern der Kommission für Gleichstellung (KFG), der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und weiteren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat auch die Dekanate der Fakultäten so-

wie Mitarbeitende weiterer Organisationseinheiten und Studierendenvertreter\*innen beteiligt. Zudem waren alle Statusgruppen in der Arbeitsgruppe vertreten. So konnte eine breite Beteiligung erreicht und verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden. Im Anschluss

an die Entwicklung wurde der Entwurf von der KFG an den Senat und den Personalrat weitergeleitet. Im Anschluss an den Senatsbeschluss hat das Präsidium das Einvernehmen gemäß NHG § 42 hergestellt.

## Laufzeit

Die Laufzeit des Gleichstellungsplans ist vom Zeitpunkt des Beschlusses 2024 bis 2027. Die Umsetzung von Maßnahmen und Zielvorgaben soll bis zum 31. Dezember 2027 abgeschlossen sein. Bis zur Vorlage eines neuen Gleichstellungsplans gilt der vorliegende Plan bis auf weiteres. Die Gesamtverantwortung obliegt der Hochschulleitung. Die Umsetzung der Maßnahmen und Zielvorgaben wird für die Verwaltung und zentralen Organisationseinheiten von den zuständigen Organisationsleitungen und bei den Fakultäten durch die Dekanate verantwortet. Hierbei soll die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und sollen je nach Zuständigkeit auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftrag-

ten stetig informiert und frühzeitig an der Umsetzung beteiligt werden. Unterstützt wird die Umsetzung durch die dem Präsidium zugeordneten Referate und Stabsstellen, insbesondere durch den Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität im Referat Planung und Entwicklung. Von diesen Verantwortlichkeiten unbenommen sind alle Angehörigen der Hochschule gehalten, nach dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu handeln und zu seiner Erfüllung beizutragen. Nach dem Ablauf der Laufzeit zum 31. Dezember 2027 werden die Aktivitäten ausgewertet und ein Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen und zur Erreichung der Zielvorgaben und sonstigen Ziele vorgelegt.

## Inhalte

Der Zentrale Gleichstellungsplan 2024 beginnt mit einer Bestandsaufnahme der etablierten Strukturen und Programme zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität (Kapitel 2). In der Stärken-Schwächen-Analyse (Kapitel 3) wird aufgezeigt, wie sich die Frauenanteile nach Statusgruppen sowie in Organen und Gremien in den letzten Jahren entwickelt und verändert haben. Diese Gleichstellungsdaten sind die Grundlage für die entwickelten Zielvorgaben für Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen (Kapitel 4.1). Ausgehend vom Abschlussbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans, von den vorhandenen Strukturen und der Analyse der Gleichstellungsdaten wurden die Schwerpunkte des letzten Gleichstellungsplans wei-

terentwickelt und Ziele für diese vier Bereiche gesetzt, welche die gesetzlichen Ziele aufgreifen und ergänzen (Kapitel 4.2). Zur Erreichung dieser Ziele wurden Maßnahmen ausgearbeitet, die zentral oder dezentral verantwortet und umgesetzt werden und Auswirkungen auf die gesamte Universität und / oder einen bestimmten Bereich haben. Im 5. und letzten Kapitel wird der gesamte Prozesszyklus von der Entwicklung, der Umsetzung und der darauffolgenden Auswertung zur Weiterentwicklung mit den Laufzeiten dargestellt.

<sup>1</sup> UOL 2023: Abschlussbericht zur Umsetzung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020, verlinkt unter [www.uol.de/gleichstellungsplan](http://www.uol.de/gleichstellungsplan)

## Gleichstellungsverständnis

An der Universität Oldenburg ist die Gleichstellung der Geschlechter als eine von drei Säulen unter dem Dach der Chancengleichheit institutionalisiert. Übergeordnetes Ziel ist die „gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder, -angehöriger und -gäste unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, gesundheitlicher Beeinträchtigung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Bildungshintergrund, Sprache, Religion oder Weltanschauung sowie der Familiensituation.“<sup>2</sup> Dies wurde in einem intensiven universitären Beteiligungsprozess im Selbstverständnis Chancengleichheit festgehalten und am 06.07.2022 vom Senat beschlossen. Das Selbstverständnis, sich entschieden für die Chancengleichheit aller ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste einzusetzen, versteht die Universität als Grundlage für die Entfaltung von Talenten und Potenzialen in Studium, Forschung und Lehre. Dieses Verständnis beruht auch auf der Einsicht und Überzeugung, dass die Universität durch ihre Organisation und Verfasstheit ungleiche Machtverhältnisse schafft, die zwar in ihrer Zielerreichung begründet sind, aber per se Ungleichheiten produzieren, die für eine ungleiche Teilhabe insbesondere benachteiligter Angehöriger und Mitglieder ursächlich sind. Der Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung und Machtmissbrauch ist dabei unverzichtbar, um eine sichere und wertschätzende Umgebung zu schaffen, in der alle sich gleichermaßen entfalten können.

Das Gleichstellungsverständnis ist eingebettet in dieses Selbstverständnis zu Chancengleichheit. Gemäß dem Gleichstellungsauftrag in § 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes hat die Universität eine gesetzlich verankerte Verpflichtung die Chancengleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen. Demnach und ausgehend von der nach wie vor vorhandenen strukturellen Diskriminierung und Unterrepräsentanz von Frauen legt die Universität Oldenburg den Fokus ihrer Gleichstellungsstrategie weiterhin auf die Förderung von Frauen. Für einen ganzheitlichen Ansatz werden alle Statusgruppen und Karrierestufen in den Blick genommen, um den Werdegang vom Studienzugang hin zur Erlangung eines Rufes auf eine Professur bzw. hin zur Erlangung einer Leitungsfunktion im Hochschulmanagement nachzuverfolgen. So können diskriminie-

rende Bedingungen und Strukturen, Benachteiligungen und der Missbrauch von Macht adressiert, verändert und abgebaut werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu erreichen. Die Universität soll eine sozial sichere und wertschätzende Umgebung sein, in der alle Menschen sich wohl fühlen und ihre Potentiale entfalten können. Diese Herangehensweise entspricht dem Ansatz ‚fixing the institution, not the women‘.

Im Einklang mit dem zitierten Diversitätsverständnis und der einhergehenden Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt sollen neben cis Frauen<sup>3</sup> auch andere aufgrund ihres Geschlechts benachteiligte Personen berücksichtigt und adressiert werden. In diesem Gleichstellungsplan wird daher der Versuch unternommen, stärker als bisher auf die spezifischen Bedürfnisse von TIN\* Personen<sup>4</sup> einzugehen. Sie werden als Zielgruppe anerkannt und wenn möglich berücksichtigt, da TIN\* Personen häufig besonders von Diskriminierung betroffen sind.

Weiterhin soll ein intersektionaler Gleichstellungsansatz verfolgt werden, indem neben dem Geschlecht auch weitere Diskriminierungsformen beachtet werden, um soziale Ungleichheiten und Mehrfachdiskriminierungen zu berücksichtigen. Ohne eine solche intersektionale Herangehensweise, werden Ausschlüsse reproduziert, indem häufig nur bestimmte, eher privilegierte Frauen als Adressatinnen der Maßnahmen angesprochen und erreicht werden. Der Anspruch soll hier verfolgt werden, wengleich dies womöglich nicht vollumfänglich erreicht werden kann. Die Universität ist eine lernende Organisation und befindet sich hierbei noch am Anfang der Auseinandersetzung.

Einzelne Maßnahmen können sich in diesem Gleichstellungsplan auch an Männer als Zielgruppe richten. Grund hierfür ist ein umfassender feministischer Ansatz, der davon ausgeht, dass auch Männer unter den patriarchalen gesellschaftlichen Strukturen und einem eindimensionalen männlichen Rollenverständnis leiden und eine gesellschaftliche Transformation nur gemeinsam erreicht werden kann.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Querschnittsthema. Das bedeutet, dass in allen Bereichen

und bei allen Tätigkeiten geprüft werden soll, inwiefern Geschlechteraspekte berührt sind und ob die Aktivitäten Auswirkungen auf Geschlechtergleichstellung haben (Gender Mainstreaming). Nach diesem Ansatz sind alle Hochschulangehörigen gefragt, Expertise zum Thema aufzubauen und anzuwenden, um den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Die Leitungsebe-

nen und Führungskräfte spielen hierbei eine zentrale Rolle. Ihnen obliegt es, dafür Sorge zu tragen, dass die Möglichkeiten und Spielräume gesetzlicher Regelungen in ihrem Entscheidungshandeln und in der Praxis ihrer Dienstseinheiten ausgeschöpft werden. Die Hochschulleitung trägt die Gesamtverantwortung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.



<sup>2</sup> UOL 2022: Diversitätsverständnis im Rahmen des Selbstverständnis Chancengleichheit, verlinkt unter [www.uol.de/diversitaetsstrategie](http://www.uol.de/diversitaetsstrategie)

<sup>3</sup> Eine cis Frau ist eine Person, deren Geschlechtsidentität mit der bei der Geburt anhand der Genitalien zugewiesenen Geschlechtsausprägung übereinstimmt.

<sup>4</sup> TIN\* steht für trans\*, inter\* und nichtbinäre Menschen und beschreibt die geschlechtliche Identität dieser Personen.

## 2 Etablierte Strukturen und Erfolge der Gleichstellungsarbeit

Die Universität Oldenburg hat eine langjährige Tradition und einige Erfolge in der Gleichstellungsarbeit vorzuweisen. Mit dem ersten Zentralen Gleichstellungsplan 2020 wurden die Aktivitäten zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags weiter professionalisiert und auf eine verbindliche, langfristige Basis gestellt. So hat die Universität in den letzten Jahren große Fortschritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule erzielt.

In diesem Kapitel wird der aktuelle Stand der Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Oldenburg im Rahmen der gesetzlichen und der hochschulinternen Regelungen und Strukturen geschildert. Es werden

relevante Akteur\*innen sowie etablierte Angebote und Programme mit besonderem Augenmerk auf die erzielten Fortschritte und Erfolge seit dem letzten Zentralen Gleichstellungsplan 2020 dargestellt.

### 2.1 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag

Der Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern leitet sich aus dem Grundgesetz Art. 3, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der Niedersächsischen Verfassung Art. 3, dem Niedersächsischen Hochschulgesetz und dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz ab. Der Handlungsauftrag richtet sich auf die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Beseitigung bestehender Nachteile und die Verbes-

serung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der gesetzlich verankerte Gleichstellungsauftrag legt die Basis für die Gleichstellungsstrategie und den Gleichstellungsplan der UOL. Dieser wird ergänzt durch die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt, eine intersektionale Gleichstellungsperspektive und ein Vorgehen, dass auch Männer als Zielgruppe adressieren kann – wie verankert im universitären Diversitätsverständnis im Rahmen des Selbstverständnis Chancengleichheit<sup>5</sup>.

### 2.2 Regelungen und Leitlinien zu Gleichstellung

Neben den gesetzlichen Vorgaben gibt es weitere Prozesse und Dokumente, in denen für Gleichstellung relevante Regelungen festgehalten sind – extern wie hochschulintern. Wichtige Beispiele sind hierbei:

— In den **Zielvereinbarungen** mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur werden regelmäßig Entwicklungsziele zu Geschlechtergerechtigkeit festgehalten, deren (Nicht-) Erreichung in den Zielerreichungsberichten erläutert wird.

— Bei der **leistungsorientierten Mittelverteilung** des Hochschulträgers an die niedersächsischen Hochschulen werden 4 Prozent dieser Mittel über Gleichstellungsindikatoren vergeben. Auch in der inneruniversitären leistungsorientierten Mittelverteilung ist Gleichstellung mit eigenen Indikatoren im Finanzmanagement verankert.

— Die **Grundordnung der UOL** enthält Regelungen zur Kommission für Gleichstellung, zur Zentralen

Gleichstellungsbeauftragten und zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie zur Entwicklung des Gleichstellungsplans (§§ 13-15).

— Der **Hochschulentwicklungsplan 2016** setzt sich im Kapitel „Chancengerechtigkeit: Vielfalt, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit“ mit Gleichstellung auseinander und erläutert die Bedeutung für die Hochschule.

— Der **Zentrale Gleichstellungsplan 2024** stellt den Status Quo dar und analysiert die Entwicklungen und Fortschritte der letzten Jahre. Er enthält gleichstellungspolitische Ziele, Schwerpunkte und Maßnahmen für die nächsten Jahre und knüpft an den Zentralen Gleichstellungsplan von 2020 an.

— Im **Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Oldenburg** (Bewerbung für die Teilnahme zum Professorinnenprogramm 2030) wird die gleichstellungspolitische Schwerpunktsetzung zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft weiterentwickelt.

— Die **Berufungsordnung** der UOL regelt das Verfahren zur Besetzung von (Junior-) Professuren unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und hält fest, dass u. a. zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung ergriffen werden können.

— In der **Einstellungsrichtlinie für den MTV-Bereich** wird u. a. festgehalten, dass ein geschlechtsspezifischer Zusatz Teil der Stellenausschreibungen ist und dass mindestens zwei der vier Mitglieder der Besetzungskommission Frauen sein müssen.

— Zur Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit hat die Universität die **Standards zur Organisation und Professionalisierung der dezentralen FK-Gleichstellungsarbeit** (2020) mit Mindeststandards für die funktionsbezogene Kompensation und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten festgehalten.

— Die **Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Gewalt** schützt alle Mitglieder und Angehörigen der Universität und regelt den Umgang mit Vorfällen.

### 2.3 Akteur\*innen der Gleichstellungsarbeit

— Die Gesamtverantwortung für die Gleichstellungsarbeit trägt das **Präsidium**. Für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags verantwortlich sind neben der Hochschulleitung auch die **Dekanate und Leitungen anderer Organisationseinheiten**. Im Präsidium wie in den Dekanaten ist Gleichstellung als Verantwortungsbereich festgelegt.

— Im Präsidium ist neben dem Präsidenten die **Vizepräsidentin für Akademische Karriereentwicklung, Chancengleichheit und Internationales** für strategische Fragen und Leitungsaufgaben mit Bezug zu Gleichstellung verantwortlich.

— Der **Senat** wählt nach NHG § 42 die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung.

— Die **Senatskommission für Gleichstellung (KFG)** erarbeitet für die Hochschulleitung und den Senat Vorschläge für Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

— Seit 1997 ist das Amt der **Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB)** an der Universität Oldenburg hauptamtlich besetzt. Die Aufgaben der ZGB sind u. a. die Beratung der Hochschulleitung und der Fakultätsleitungen in strategischen Gleichstellungsfragen, die Mitwirkung bei der Entwicklungsplanung und bei Strukturentscheidungen der Hochschule, die Mitwirkung in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie die Beratung und Aufnahme von Beschwerden Hochschulangehöriger zu Gleichstellungsthemen. Die ZGB leitet die Gleichstellungsstelle, welche u. a. zuständig für die Organisation der Fortbildung und der Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist sowie für die Organisation des Internationalen Frauentags und des Zukunftstags an der Universität ist.

— In den **Fakultäten** konnte die Gleichstellung der Geschlechter insbesondere seit den Strukturplanungsgesprächen 2017 und im ersten Gleichstellungsplan 2020 als durchgängige Leitungsaufgabe verankert werden. Die Dekanate sind verantwortlich für die Planung, Umsetzung und Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Dabei gibt es Unterschiede in den Fakultäten, abhängig von Größe, Organisationsstruktur und Fachkultur.

<sup>5</sup> UOL 2022: Diversitätsverständnis im Rahmen des Selbstverständnis Chancengleichheit, verlinkt unter [www.uol.de/diversitaetsstrategie](http://www.uol.de/diversitaetsstrategie)

— Die ZGB wird in ihrer Arbeit unterstützt durch die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** der Fakultäten und sonstigen Organisationseinheiten, welche in ihrer jeweiligen Einheit auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hinwirken. Die fakultäre Gleichstellungsarbeit wird neben den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auch von den Gleichstellungsbeauftragten der Institute und Departments getragen.

— Der **Personalrat** hat darauf zu achten, dass Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchgeführt werden und bestimmt bei der Aufstellung oder Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit.<sup>6</sup>

— Im **Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA)** ist das Referat für Soziales, Verwaltung und Hochschulpolitik auch für Anliegen von Studierenden mit Kindern zuständig.

— Unterstützt wird die Bearbeitung von Gleichstellung als Querschnittsthema in der Präsidialverwaltung durch den **Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität** im Referat Planung und Entwicklung sowie die **Referentin für wissenschaftlichen Nachwuchs mit Schwerpunkt Gleichstellung** im Referat Forschung und Transfer.

— Das vom AStA unabhängige **Autonome feministische Referat (FemRef)** steht für politische Antidiskriminierungsarbeit vor allem im Kontext Geschlecht und ist Anlaufstelle für FLINTA+<sup>7</sup> Studierende.

— Die **Personal- und Organisationsentwicklung (PE.OE)** bindet Gleichstellungsaspekte im Querschnitt in ihre Formate ein und bietet bedarfsorientiert Fortbildungen zu spezifischen Themen an, wie z. B. geschlechtliche Vielfalt im beruflichen Alltag, Empowerment für Frauen.

— Die **Hochschuldidaktik** bietet mit dem Bereich Gender & Diversity Impulse für Chancengleichheit und Antidiskriminierung in der Lehrgestaltung und fördert die Reflexion sowie den Austausch zu Lehr-Lern-Bedingungen und Handlungsmöglichkeiten der Lehrenden.

— Die **Zentrale Studien- und Karriereberatung (ZSKB)** verfolgt ein gender- und diversitätssensibles Beratungskonzept und die Promovierendenberatung bietet einen Workshop für promotionsinteressierte Studentinnen an.

— Die **Graduiertenakademie** bietet verschiedene Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen z. B. das Helene-Lange-Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen sowie verschiedene Workshops an.

— Der **Familienservice** unterstützt seit 2004 Beschäftigte und Studierende mit Careaufgaben, informiert und sensibilisiert zur Vereinbarkeit von Sorgeaufgaben mit Beruf oder Studium.

— Die **conTakt Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** berät und informiert seit 2000 Hochschulangehörige zum Thema.

— Das **Akademische Controlling** und das **Dezernat 1** stellen Gleichstellungsdaten für die Hochschulleitung und Organisationseinheiten zur Analyse und Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten zur Verfügung.

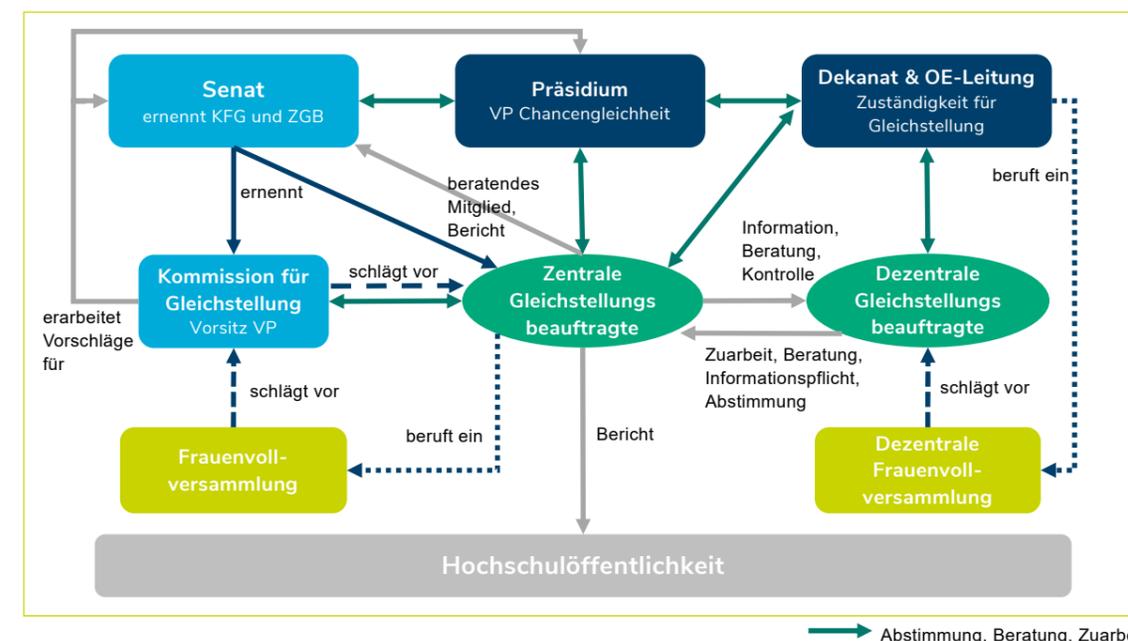


Abbildung 1: Strukturen der Gleichstellungsarbeit der UOL

## 2.4 Erfolge der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre

Insgesamt kann die Universität Oldenburg eine positive Bilanz ihrer mehr als 30jährigen Gleichstellungsarbeit und der bisherigen Gleichstellungsaktivitäten ziehen und auf zahlreiche Erfolge zurückblicken. So zählte sie zu den Vorreiterinnen mit der frühen Institutionalisierung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und einer gesamtuniversitären Gleichstellungsstelle, einer der ersten Beratungsstellen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, einer Einordnung in die höchste Kategorie der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und Spitzenpositionen in den CEWS-Rankings. Seit 2008 haben insbesondere die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der UOL maßgeblich dazu beigetragen, Gleichstellung auf der Leitungsebene zu verankern, die Rolle von Gleichstellungsakteur\*innen zu stärken und die Entwicklung von Maßnahmen zu dynamisieren.

Die letzten sieben bis acht Jahre waren geprägt durch die weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit, die Verantwortlichkeit für Chancengleichheit

im Präsidium und den Aufbau weiterer personeller Kapazitäten in einem zugehörigen Arbeitsbereich der Präsidialverwaltung. Durch die erstmalige Entwicklung, Umsetzung und Auswertung eines **Zentralen Gleichstellungsplans** unter der Federführung der Senatskommission für Gleichstellung (KFG) und koordiniert durch das Referat Planung und Entwicklung wurden die bereits an vielen Stellen vorhandenen Abläufe weiter systematisiert und standardisiert. Zudem ist die Verbindlichkeit von Gleichstellungsaspekten und Gleichstellungszielen sowie die Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit durch die Festlegung von Zielvorgaben und die regelmäßige Berichterstattung zu den quantitativen und qualitativen Fortschritten deutlich erhöht worden.<sup>8</sup>

Die stark ausgeprägte Selbstorganisation der sechs Fakultäten zeigt sich in der dezentralen Gleichstellungsarbeit der Dekanate. In Abstimmung mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist eine Vielzahl von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten tätig und wirkt mit ihrem Engagement

<sup>6</sup> Dies ist gesetzlich festgehalten in §§ 59 und 67 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG).

<sup>7</sup> Das Akronym FLINTA+ steht für Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen. Dieser Gruppenbegriff umfasst alle jene, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität patriarchal diskriminiert werden. Das Plus bezieht Personen ein, die ebenfalls marginalisiert werden, wie z. B. schwule oder bisexuelle Männer.

<sup>8</sup> Konkrete Ergebnisse des Zentralen Gleichstellungsplans 2020 sind im Abschlussbericht zur Umsetzung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020 verlinkt unter [www.uol.de/gleichstellungsplan](http://www.uol.de/gleichstellungsplan) zu finden.

seit vielen Jahren auf die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungs- und Besetzungskommissionen hin.

2024 wurde das Gleichstellungskonzept für Parität der Universität als Bewerbung für die Teilnahme am **Professorinnenprogramm 2030** entwickelt und mit einem Maßnahmenpaket in Höhe von 1 Mio. Euro eingereicht. Das Ergebnis der Begutachtung wird 2025 erwartet. Die Universität Oldenburg möchte damit an die positiven Begutachtungen der Gleichstellungskonzepte und Erfahrungen in den drei vergangenen Programmphasen anknüpfen.

Im **Bundesvergleich** weist die UOL weiterhin einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil bei den Professuren auf. Die UOL bringt sich aktiv in die nieder-

sächsische **Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur** ein und setzt die gemeinsam erarbeiteten Handlungsempfehlungen hochschulintern um.

Im Rahmen der Teilnahme am **Diversity Audit** des Stifterverbands von 2020 bis 2023 hat die Universität ein Diversitätsverständnis und ein übergeordnetes 3-Säulen-Modell der Chancengleichheit mit den Säulen Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit und Diversität entwickelt. Dieser intensive hochschulinterne Beteiligungsprozess hat auch Auswirkungen für die Gleichstellungsarbeit, da diese zukünftig stärker inklusiv und intersektional ausgerichtet werden soll und die Schnittstellen zur Diversität und Familienfreundlichkeit explizit benannt sind. Die konkreten Errungenschaften werden im Folgenden nach den zehn Handlungsfeldern des Gleichstellungsplans dargestellt.

## 2.5 Handlungsfelder der Gleichstellung der Geschlechter

Durch das Engagement vieler Hochschulangehörigen konnte die Universität bereits viele Strukturen, Programme und Angebote etablieren, die zur Gleichstellung der Geschlechter und damit auch zur Chancengleichheit der Hochschulangehörigen beitragen. Im Folgenden werden diese Errungenschaften nach den

zehn Handlungsfeldern des Zentralen Gleichstellungsplans 2020 dargestellt – mit einem Fokus auf neuere Entwicklungen und an einigen Stellen auf den analysierten Handlungsbedarf aus der Auswertung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020.

### Gleichstellung in Strategie & Steuerung

- Der **Gleichstellungsauftrag** ist handlungsleitendes Prinzip der Universität Oldenburg.
- Das **Ressort Chancengleichheit** ist im Präsidium durch die Denomination eines Vizepräsidentenmitglied seit 2017 etabliert.
- Der **Arbeitsbereich Gleichstellung & Diversität** ist in der Präsidialverwaltung mit fachlicher Expertise zu Geschlechtergleichstellung und Prozesskoordination für den Zentralen Gleichstellungsplan verankert.
- Die **Programmlinie Gleichstellung** hat ein Volumen von ca. 100.000 Euro pro Jahr für einmalige Aktivitäten oder die Einführung neuer Maßnahmen.
- Ein Prozess zur Entwicklung, Umsetzung und Auswertung des **Zentralen Gleichstellungsplans** mit regelmäßigen Gesprächen zwischen Präsidium und Fakultäten zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen wurde eingerichtet.
- Ein spezifisches Weiterbildungsprogramm mit Gleichstellungsbezug trägt zur **Professionalisierung** der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei.
- Ein inneruniversitäres **Netzwerk Chancengleichheit** dient dem fachlichen Austausch auf der Arbeitsebene.
- In den Fakultäten gibt es fakultäre **Fördertöpfe** für Gleichstellung.
- Das **Gleichstellungscontrolling** hält eine Vielzahl von Daten zu Gleichstellungsfragen auf den Internetseiten vor und stellt insbesondere den Fakultäten jährlich umfangreiche und differenzierte Gleichstellungsdaten zur Beobachtung und Analyse der Entwicklungen und Steuerung der Gleichstellungsmaßnahmen bereit.

### Gendersensible Personalentwicklung

- Die Maßnahmen der Personalentwicklung (PE, OE) zur **Qualifizierung, Entwicklung und Gesundheitsförderung der Beschäftigten** berücksichtigen Gleichstellung und andere Diversitätsaspekte oder fördern diese gezielt beispielsweise durch zielgruppen- oder themenspezifische Weiterbildungen sowie Beratungs- und Coachingangebote.
- Da Führungskräfte eine Schlüsselrolle einnehmen und die Arbeitskultur maßgeblich prägen und fördern, ist die **Führungskräfteentwicklung** für die Förderung von Gleichstellung besonders wichtig. Zu den Instrumenten gehören das Programm zur

Führung in der Wissenschaft sowie die Beratung und Vermittlung von externen Einzel- oder Peer-Coachings.

- Elemente einer **gendersensiblen und familien-gerechten Arbeitskultur** sind zudem in zentralen Dokumenten zur Unterstützung des Führungspersonals verankert, darunter Leitfäden zur familien-gerechten Personalführung, zur Personalrekrutierung und Personalauswahl sowie zur Durchführung von Jahresgesprächen.

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen wie dem Fachkräftemangel und der Digitalisierung muss die Universität ihre Anstrengungen zur Gewinnung und zur Entwicklung von Personal zukünftig verstärken, um sich gegen andere Arbeitgeber\*innen behaupten zu können. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an ein wertschätzendes, inklusives und sorgerechtes Arbeitsumfeld (siehe auch Kapitel 4.2 auf S. 40).

### Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit bzw. Studium

- Die Universität trägt das **Zertifikat familien-gerechte hochschule** seit 2017 dauerhaft für ihre Bemühungen, die Arbeits- und Studienbedingungen familiengerecht zu gestalten.
- Der **Familienservice** berät Beschäftigte und Studierende zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Careaufgaben.
- Die **Großtagespflege** bietet 8 Betreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten.
- Auf den Campusteilen in Oldenburg und Wilhelmshaven stehen **Eltern-Kind-Räume** u. a. in der Bibliothek zur Nutzung bereit.
- Eine **Betreuungsbörse** unterstützt Eltern bei der Suche nach einer\*in Babysitter\*in oder einer Hausaufgabenhilfe.
- Die **Kinderbetreuung bei Veranstaltungen** unterstützt die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, z. B. bei der Teilnahme an einer Tagung.
- Einige Organisationseinheiten haben zudem **zielgruppenorientierte Angebote** u. a. ermöglicht die Graduiertenakademie die Beantragung von Mitteln für Hilfskraft-Stunden oder Eltern-Coachings, die Fakultäten V und VI finanzieren ein bis drei Krippenplätze für Kinder von Beschäftigten durch DFG-Mittel.

Durch die Pandemie sind neue Benachteiligungen für Schwangere und Stillende sowie für Eltern – insbesondere Mütter – entstanden. Aufgrund von fehlenden Kitaplätzen und fehlendem Personal in den Betreuungseinrichtungen der Kommunen, werden zudem vermehrt Ansprüche an die Universität gestellt. Auch wenn die Universität diesen Bedarf nicht decken kann, wird versucht die Universitätsangehörigen bei der Wahrnehmung ihrer Sorgeverantwortung und der Vereinbarkeit im Rahmen der Möglichkeiten zu unterstützen.

## Gleichstellung von MTV-Beschäftigten

• Seit dem letzten Gleichstellungsplan werden die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) auch aus Gleichstellungsperspektive in den Blick genommen und durch das **Gleichstellungscontrolling** dieser Statusgruppe können Entwicklungen differenziert beobachtet und verfolgt werden. Da Frauen im MTV Bereich insgesamt und auch beim Leitungspersonal überrepräsentiert sind, wird z. B. differenziert nach Organisationseinheiten und Beschäftigungsverhältnissen geschaut, um passgenaue Maßnahmen für einzelne Bereiche oder Zielgruppen zu entwickeln, in denen Unterrepräsentanzen vorliegen.

sentanzen vorliegen.

• Insgesamt sind an der Universität Oldenburg seit Jahren mehr Frauen als Männer in der Verwaltung beschäftigt und auch beim **Leitungspersonal** sind seit einigen Jahren mehr als die Hälfte Frauen.

• **Dienstvereinbarungen** zur gleitenden Arbeitszeit und zur mobilen Arbeit und Telearbeit schaffen flexible Arbeitsbedingungen insbesondere für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung.

Neben diesen Punkten sind für die MTV Beschäftigten auch andere etablierte Maßnahmen verschiedener Handlungsfelder bedeutsam, z. B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur gendersensiblen Personalentwicklung und hochschulinternen Kommunikation.

## Frauen in der Wissenschaft

• Die UOL verfolgt eine ganzheitliche personelle **Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf** vom Studium bis zur Professur mit Fokus auf den Übergängen von einer Qualifikationsstufe zur nächsten. Neuralgische Punkte sind der Übergang vom Studium zur Promotion sowie der Übergang von der Postdoc-Phase (inklusive W1-Professur) zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur.

• Die **Zentrale Studien- und Karriereberatung (ZSKB)** führt Workshops für promotionsinteressierte Studentinnen durch.

• Das **Helene-Lange-Mentoring-Programm** der Graduiertenakademie bietet in einer Linie ausschließlich Wissenschaftlerinnen Unterstützung in der individuellen Karriereplanung.

• Die **Graduiertenakademie und Graduiertenschulen** bieten Workshops und Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen an.

• **PE.OE** bietet Coachings und ein Programm zur Führung in der Wissenschaft für (neuberufene) Professor\*innen an.

• Im **Oldenburg Women Professors Forum** vernetzen und unterstützen Professorinnen sich untereinander und fördern auch Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen.

• Bei der **Professurenplanung** werden Gleichstellungsaspekte im Profilvertrag und beim Freigabegespräch im Präsidium abgefragt, z. B. durch Maßnahmen aktiver Rekrutierung zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen.

• Der Verfahrensablauf zur Besetzung von Professuren ist im **Berufungsmanagement** unter Berücksichtigung der Prinzipien der Bestenauslese und der Gleichstellung verankert.

• In der gendersensibel formulierten **Berufungsordnung** sind auch Möglichkeiten zur aktiven Suche nach Kandidat\*innen verankert.

• Durch das Programm „Professorinnen für Oldenburg“ werden **Anreize zur Gewinnung oder Haltung von Professorinnen** durch zusätzliche Personalmittel in Berufungs- oder Bleibeverhandlungen geschaffen.

Handlungsbedarf besteht weiterhin bei der teilweise ungleich verteilten Belastung von Professor\*innen durch Gremienarbeit.

## Gender in Lehre und Studium

• Die UOL ist **systemakkreditiert**. Geschlechteraspekte sind im Rahmen der universitätseigenen Akkreditierung von Studiengängen als Teil des **Qualitätsmanagements** für Studium und Lehre verankert. So werden geschlechterdifferenzierte Datenblätter zur Beobachtung von Entwicklungen herangezogen und Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in Studiengängen abgefragt.

• Der Arbeitsbereich der Hochschuldidaktik **„Gender und Diversity in der Lehre“** unterstützt Lehrende durch Workshops, digitale Selbstlernmodule oder Beratungen dabei, genderreflektierte und diversitätsbewusste Lehr-Lern-Kontexte zu gestalten.

• Der Bachelorstudiengang **„Gender Studies“** bietet ein interdisziplinäres Studienprogramm rund um Fragen von Geschlecht, Geschlechterkonstruktionen

und ihren Repräsentationen und der **Masterstudiengang „Kulturanalysen“** ermöglicht die weitere Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechterforschung.

• In der **Lehrkräftebildung** konnte die Auseinandersetzung mit der Vielfalt unserer Gesellschaft und Ungleichheitsmechanismen u. a. mit Geschlechterbezug in dem verpflichtenden **Mastermodul „Differenzverhältnisse und Heterogenität“** verankert werden.

• Neben den genannten Studiengängen und dem bildungswissenschaftlichen Modul gibt es jedes Semester eine Vielzahl an **Lehrveranstaltungen**, die sich u. a. mit Geschlechteraspekten auseinandersetzen z. B. in der Germanistik, der Anglistik, den Sozialwissenschaften oder der Informatik.

## Geschlechtersensible Berufsorientierung

• Die Universität nimmt seit 2011 am **Jugendzukunftstag** teil und bietet zahlreiche Angebote für Kinder und Jugendliche zur Berufsorientierung. Der Fokus liegt auf monoedukativen Veranstaltungen, damit Mädchen und Jungen Bereiche kennenlernen können, die oft stereotyp einem Geschlecht zugeordnet werden.

• In einigen **Oldenburger Lehr-Lern-Räumen (OLELA)** der Universität werden gezielt geschlechtersensible Angebote für Kinder und Jugendliche gemacht.

• Die Informationen und **Angebote zur Berufsausbildung** an der Universität werden gendersensibel gestaltet, um interessierte Personen unabhängig vom Geschlecht anzusprechen.

• Die **Zentrale Studien- und Karriereberatung** verfolgt ein gender- und diversitätssensibles Beratungskonzept und setzt diese Herangehensweise in Formaten wie dem Hochschulinformationstag, dem Career Day oder in der Lernwerkstatt um.

## Hochschulinterne Kommunikation und Sensibilisierung<sup>9</sup>

- Auf der **Webseite zu Chancengleichheit** werden Strukturen, Aktivitäten und Angebote u. a. zur Gleichstellung der Geschlechter gebündelt und an die zuständigen Stellen der Hochschule verwiesen. Zu einigen Themen wird grundlegend über die Position und Strategie der Universität informiert und so für Gleichstellungsaspekte sensibilisiert.
- Die langjährige Veranstaltungsreihe **„mittags-info“** des Familienservice und Gesundheitsmanagements bietet kurze Vorträge zu verschiedenen Themen in der Mittagspause an, viele davon mit Gleichstellungsbezug.
- Die Mitarbeitenden der Universität können sich in **hausinternen Fortbildungen** von PE.OE. z. B. zu geschlechtlicher Vielfalt, zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft oder zu Diskriminierungsschutz weiterbilden.
- Die **„Leitlinie Gendersensible Sprache und Kommunikation“** gibt Empfehlungen zum Sprachgebrauch und fördert damit eine genderinklusive, diskriminierungs- und barrierearme Kommunikation an der Universität.

## Diversität & Antidiskriminierung

- Die universitäre **„Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“** wurde 1996 erstmals verabschiedet und seitdem mehrfach aktualisiert.
- Seit 2000 bietet die **conTakt-Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung** als Erstanlaufstelle psychologische und rechtliche Beratung für Betroffene, Unterstützer\*innen oder Beobachtende.
- Ein hochschulinternes **Diversitätsverständnis<sup>10</sup>** wurde im Juli 2022 im Rahmen des Selbstverständnisses Chancengleichheit entwickelt und verabschiedet.
- Der im Diversity Audit gegründete **Diversitätsausschuss** zur Beratung des Präsidiums wurde 2022 verstetigt.
- Die Universität erhielt 2023 nach erfolgreicher Teilnahme am **Diversity Audit des Stifterverbands** das Zertifikat „Vielfalt gestalten“.
- Eine universitäre **Diversitätsstrategie<sup>11</sup>** mit Fokusbereichen wurde erstmals im November 2023 durch das Präsidium beschlossen.
- Seit 2023 werden **All-Gender-Toiletten** im Bestand und in Neubauten auf dem Campus umgesetzt.
- Die **„Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Geschlechtsänderung“<sup>12</sup>** ermöglicht Universitätsangehörigen eine Änderung des Vornamens- und Geschlechtseintrags in den universitären Erfassungssystemen seit November 2023.

Die Bearbeitung von Diversität und Antidiskriminierung wurde im Zuge der Teilnahme am Diversity Audit institutionalisiert und findet nunmehr im Rahmen der Diversitätsstrategie statt. Das Handlungsfeld Diversität und Antidiskriminierung des Gleichstellungsplans dient nun als Schnittstelle zur Diversitätsstrategie.

<sup>9</sup> Das Handlungsfeld „Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung“ wurde in „Hochschulinterne Kommunikation und Sensibilisierung“ umbenannt.

<sup>10</sup> UOL 2023: Diversitätsverständnis im Rahmen des Selbstverständnisses Chancengleichheit, verlinkt unter [www.uol.de/diversitaetsstrategie](http://www.uol.de/diversitaetsstrategie)

<sup>11</sup> UOL 2023: Diversitätsstrategie, [www.uol.de/diversitaetsstrategie](http://www.uol.de/diversitaetsstrategie)

<sup>12</sup> UOL 2023: Richtlinie zum Verfahren bei Vornamens- und Geschlechtsänderung, [www.uol.de/studium/studierendenstatus/namensaenderung](http://www.uol.de/studium/studierendenstatus/namensaenderung)

## Frauen- und Geschlechterforschung

- Das **Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG)** wurde 2000 als bundesweite eine der ersten zwei Einrichtungen dieser Art gegründet. Das ZFG ist mit Ressourcen für die Geschäftsstelle längerfristig ausgestattet und ist u. a. zuständig für den **Bachelorstudiengang Gender Studies**.
- Seit 2011 veranstaltet das ZFG jährlich den interdisziplinären **Genderforschungstag**.
- Das ZFG veranstaltet seit 2017 regelmäßig die öffentliche **Veranstaltungsreihe „Wo Gender brennt: Aktuelle Relevanz der Geschlechterforschung in Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft“**
- Eine Juniorprofessur mit Tenure Track der **Kunstgeschichte mit Schwerpunkt Gender Studies** ist seit 2022 besetzt.
- Eine Promotionsstelle wurde zur Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des Professorinnenprogramms III finanziert.

2023 hat der Wissenschaftsrat Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland<sup>13</sup> herausgegeben, die in der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Oldenburg berücksichtigt werden.

<sup>13</sup> Wissenschaftsrat 2023: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland, <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf>

## 3 Stärken-Schwächen-Analyse

In den letzten Jahren konnte die Universität mehrere Erfolge bei der Entwicklung der Repräsentanz von Frauen vorweisen. So ist der Frauenanteil an den Professuren, am wissenschaftlichen Mittelbau sowie in den Organen und Gremien der Universität im Vergleich zu 2018 gestiegen.<sup>14</sup> Dies verdeutlicht die universitätsweiten Bemühungen im Rahmen des Zentralen Gleichstellungsplans 2020 mit den erstmals festgelegten Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zahlreichen Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung.

Der wissenschaftliche Karriereweg erstreckt sich über mehrere Qualifikationsstufen – vom grundständigen Studium über die Promotion und Postdoc-Phase hin zu einer Berufung auf eine Professur. Zur Analyse der Situation von Frauen in der Wissenschaft wird ihr Anteil nach Qualifikationsstufe betrachtet. Diese Gleichstellungsparameter geben Auskunft über den ‚dropout‘ der Frauen beim Übergang von einer Stufe zur nächsten. Ausgehend von bisherigen Analysen ist bekannt: Je höher die Qualifikationsstufe, desto niedriger der Frauenanteil. Dieser typische Entwicklungsverlauf eines sinkenden Frauenanteils wird als ‚leaky pipeline‘ bezeichnet. Er zeigt sich über Ländergrenzen und Fachkulturen hinweg.

Gemäß den Vorgaben im Niedersächsischen Hochschulgesetz liegt der Fokus aufgrund dieser Verhältnisse weiterhin auf Unterrepräsentanzen von Frauen, definiert als Frauenanteil unter 50 Prozent.<sup>15</sup> Die Universität Oldenburg sieht besonderen Handlungsbedarf in den Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 45 Prozent liegt, und orientiert sich damit an der Definition von Unterrepräsentanz im Niedersächsischen Gleich-

berechtigungs-gesetz.<sup>16</sup>

Die aktuellen gleichstellungsrelevanten Parameter der Universität Oldenburg und ihre Entwicklung in den letzten Jahren werden im Folgenden differenziert nach Personengruppen und Organisationseinheiten bzw. nach Fächergruppen und Lehreinheiten<sup>17</sup> dargestellt und analysiert. Die personenbezogenen Daten (Studierende, Promovierende, Mitarbeitende, Professuren) beziehen sich auf den Stichtag 01.12.2022, die prüfungsbezogenen Daten (Absolvent\*innen, Promotionen) beziehen sich auf das Prüfungsjahr 2022. Für die Darstellung der Entwicklung wurden Daten von 2013 bis 2022 ausgewertet. Zunächst wird die gesamte wissenschaftliche Laufbahn im Überblick dargestellt (3.1) bevor die einzelnen Karrierestufen genauer betrachtet werden (3.1.1 bis 3.1.4). Anschließend folgt die Betrachtung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (3.2) sowie die Darstellung der Organe und Gremien der akademischen Selbstverwaltung (3.3). Zuletzt werden die Stärken und Schwächen in Bezug auf die Gleichstellungszahlen der Universität Oldenburg zusammenfassend gelistet (3.4).

<sup>14</sup> Im Jahr 2018 wurde die Entwicklung des Gleichstellungsplans aufgenommen. Die Zahlen von 2018 dienen daher als Referenzwert für die jüngere Entwicklung seit Einführung des Prozesses zum Gleichstellungsplan

<sup>15</sup> Der Ausschuss für Wissenschaft und Kultur des niedersächsischen Landtags hat 2007 festgehalten: „Der in der niedersächsischen Verfassung enthaltene Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfordert unter den gegenwärtigen Gegebenheiten Maßnahmen, die überwiegend durch frauenfördernde Elemente gekennzeichnet sind.“ (Niedersächsischer Landtag 2007)

<sup>16</sup> Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz, § 3 Absatz 3, Satz 1: Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt

<sup>17</sup> Die Zuordnung der Lehreinheiten sowie Lehr- und Forschungsbereiche zu den Fächergruppen orientiert sich an der Zuordnung in der amtlichen Statistik. Abweichend vom NGG wird nach Lehreinheiten, Fakultäten bzw. Instituten oder Departments und Organisationseinheiten unterschieden, um eine differenziertere Analyse und die Entwicklung spezifischer Zielvorgaben und passgenauer Maßnahmen zu ermöglichen.

### 3.1 Die wissenschaftliche Karriere

Die Darstellung nach Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere für die Universität Oldenburg (Abb. 1) zeigt, wie sich der Frauenanteil an den Studierenden hin zu den W3-Professuren verändert. Insgesamt zeigt sich deutlich das **Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft**: die noch zu Beginn des wissenschaftlichen Karrierewegs (teilweise überdurchschnittlich) vertretenen Frauen werden immer weniger, bis sie auf den hohen Qualifikationsstufen deutlich in der Unterzahl sind. Unter den Studierenden liegt der Frauenanteil mit 57 Prozent und unter den Absolvent\*innen mit 65 Prozent deutlich über der Hälfte. Von den Absolvent\*innen zu den Promovierenden

sinkt der Anteil bereits erheblich um 15 Prozentpunkte auf 50 Prozent. Bei den Promotionen (Mittelwert der Prüfungsjahre 2020-2022) liegt der Frauenanteil dann noch bei 47 Prozent. Von den abgeschlossenen Promotionen hin zu den Professuren auf Lebenszeit sinkt der Frauenanteil deutlich: Unter den W2-Professor\*innen sind 33 und unter den W3-Professor\*innen nur noch 26 Prozent Frauen. Der Unterschied zwischen W2- und W3-Professuren hat sich auf 7 Prozentpunkte verkleinert, allerdings ist der Frauenanteil bei den W2-Professuren im Vergleich zu 2018 um 0,7 Prozentpunkte gesunken.

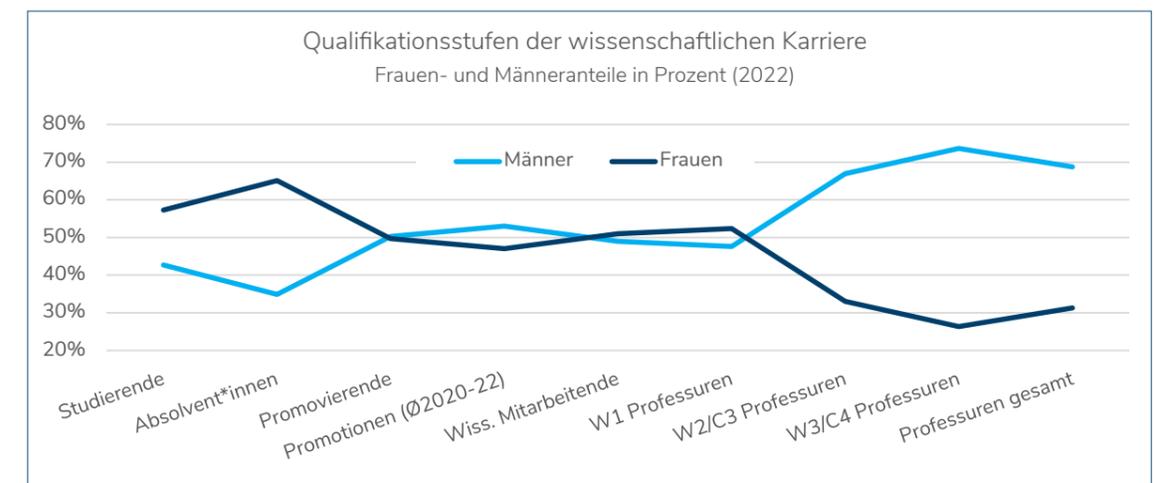


Abbildung 2: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen (2022)

Betrachtet man den Karriereverlauf differenziert nach Fächergruppen (Abbildung 3) zeigt sich in zwei von vier Fächergruppen ein ähnlicher Entwicklungsverlauf. Bei den **Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften** ist das Niveau insgesamt höher als für die gesamte Universität und der Abfall von Absolvent\*innen zu Promovierenden fällt nicht ganz so stark aus. Bei den W2-Professuren ist ein Frauenanteil von 44 Prozent zu verzeichnen.

In der Fächergruppe **Mathematik und Naturwissenschaften** zeigt sich wiederum ein niedrigeres Niveau als für die gesamte Universität. Besonders deutlich ist hier der Abfall von den Promotionen zu den W2-Professuren (von 41% auf 20%), auch wenn der Frauenanteil an den W1-Professuren mit 60 Prozent einen Ausreißer nach oben darstellt. Der Frauenanteil an den W3-Professuren konnte seit 2018 deutlich von 15 auf

24 Prozentpunkte gesteigert werden, allerdings ist der Frauenanteil an den W2-Professuren gleichzeitig von 23 auf 20 Prozentpunkte gesunken.

In den **Geisteswissenschaften** steigt der Frauenanteil von den Promovierenden hin zu den Promotionen gegen den Trend an. Die vierte Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (hier: Lehreinheiten Informatik und Technik) hebt sich stark von den anderen Entwicklungslinien ab. Während bei den bisher genannten Fächergruppen ein großer Abfall des Frauenanteils von den Studierenden hin zu den Professor\*innen zu verzeichnen ist, ist der Frauenanteil bei den Ingenieurwissenschaften auf allen Stufen auf einem niedrigen Niveau relativ konstant zwischen 13 und 22 Prozent.

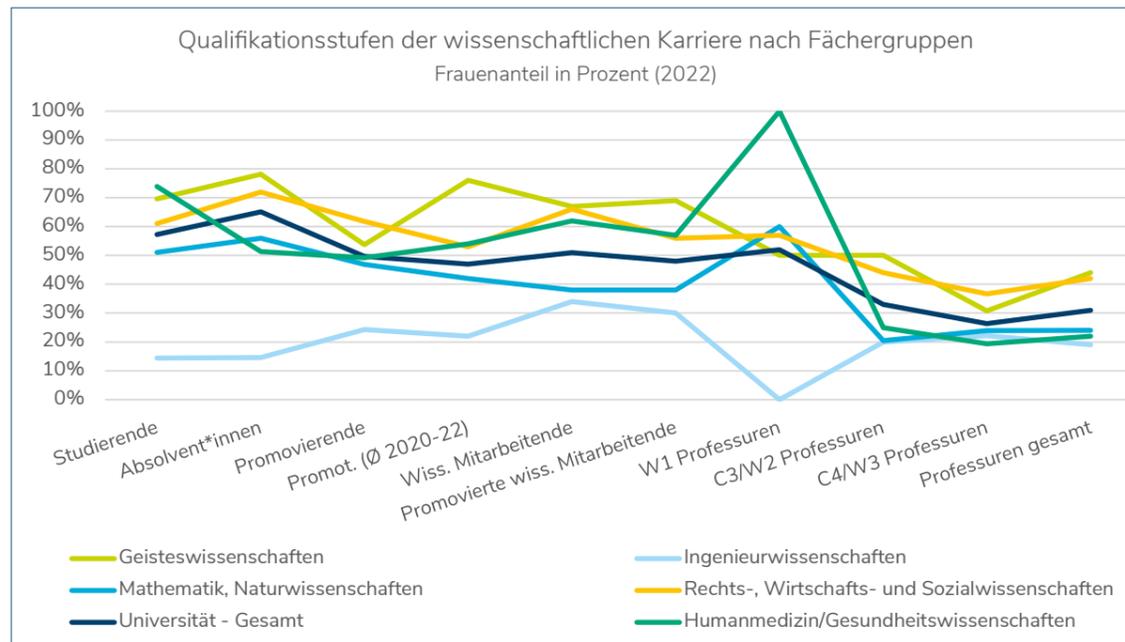


Abbildung 3: Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere (2022)

Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften sind die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. Da die Anzahl der Promotionen zum Teil sehr gering ist, wird der Frauenanteil als Mittelwert von 2020-2022 berechnet.

Die Entwicklung der Frauenanteile in Richtung Parität zeigt sich in Abbildung 4 insbesondere im **Mittelbau** (Promovierende, Promotionen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen). Zudem zeigt sich ein leichter Anstieg beim Frauenanteil der W3-Professuren. Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil bei den W2/C3-Professuren seit 2012 leicht zurück geht, während bei

den W3/C4-Professuren ein Anstieg zu verzeichnen ist. Ob dies mit demografischen Entwicklungen begründet werden kann oder damit, dass zuletzt mehr W2-Professorinnen von anderen Universitäten abgeworben wurden, soll zukünftig näher analysiert werden.

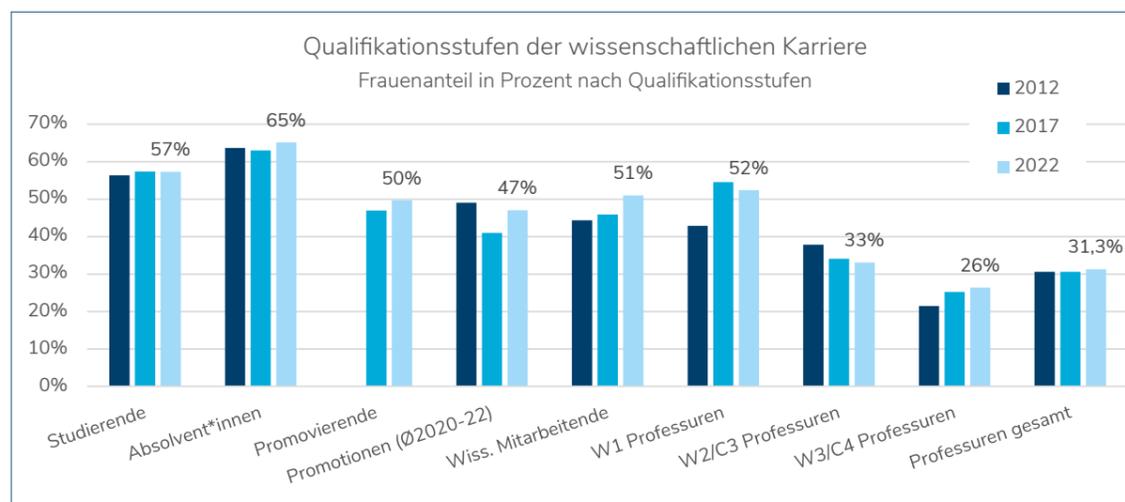


Abbildung 4: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere im Vergleich (2012-2022)

### 3.1.1 Studierende und Absolvent\*innen

An der Universität Oldenburg studieren ohne Berücksichtigung der Promotionsstudierenden insgesamt 14.170 Personen<sup>18</sup> (2022), davon sind 57 Prozent Frauen (Abbildung 5). Damit liegt die UOL 6,5 Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt. Betrachtet man den Anteil der Frauen nach Fächergruppen, ergibt sich ein ähnliches Bild: In allen bis auf einer Fächergruppe liegt der **Frauenanteil an den Studierenden und Absolvent\*innen über 50 Prozent** und der Frauenanteil an den Absolvent\*innen mehrere Prozentpunkte über dem der Studierenden. Allein in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (an der

UOL umfasst dies die Studienbereiche Informatik und Technik) liegt der Anteil mit 14 und 15 Prozent bei Studierenden und Absolvent\*innen deutlich unter 50 Prozent und ist seit 2018 sogar um jeweils 3 Prozentpunkte gesunken. Der Bundesdurchschnitt des Frauenanteils des Studienbereichs Informatik liegt dagegen bei 22 Prozent (2022). In drei Fächergruppen liegt der Frauenanteil an der UOL bei 1-3 Prozentpunkte und bei der Fächergruppe Humanmedizin sogar knapp 5 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt der Studierenden.<sup>19</sup>

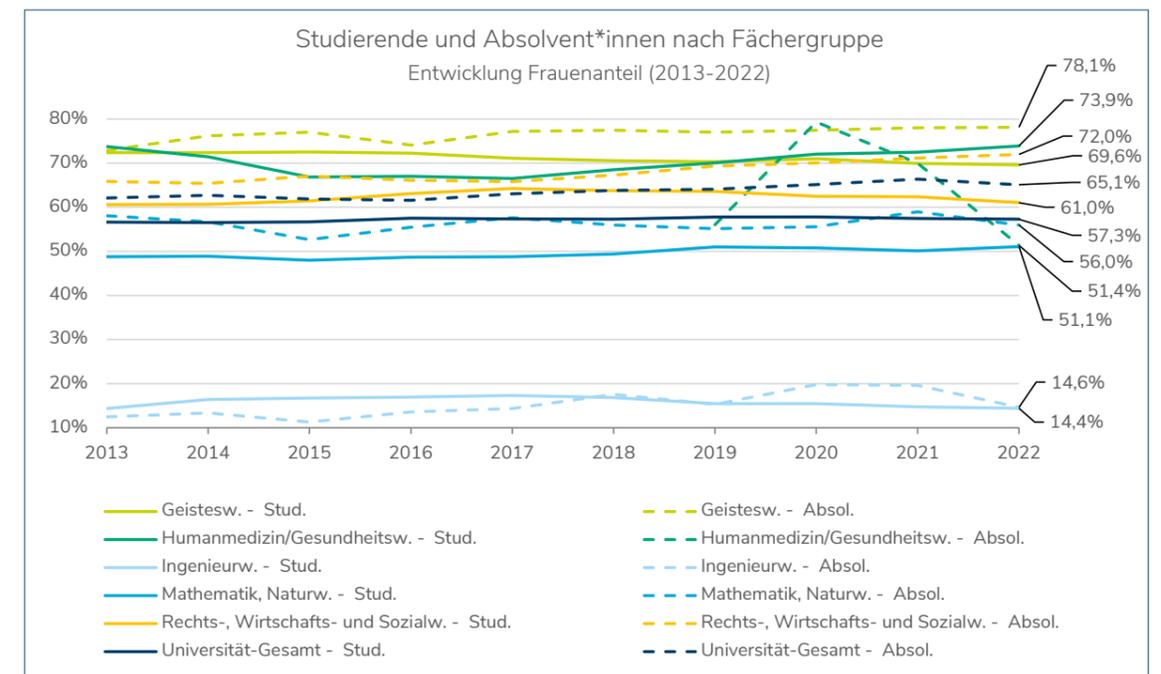


Abbildung 5: Frauenanteil an Studierenden und Absolvent\*innen nach Fächergruppe (2013-2022)

Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. In der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften machen durch den 2012 neu eingeführten Studiengang erst wenige Studierende ihren Abschluss. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen schwanken die Geschlechteranteile erheblich.

Abgesehen von der Informatik steht die Universität Oldenburg im Vergleich recht gut dar: Die Frauenanteile unter Studierenden an der UOL liegen in allen vier Fächergruppen gleich hoch oder höher als der **Bun-**

**desdurchschnitt.** In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften ist inzwischen an der UOL wie auch bundesweit die Parität erreicht. Unter Studierenden und Absolvent\*innen in den Fächergruppen

<sup>18</sup> Mit den Promotionsstudierenden sind es 15.536 Personen.

<sup>19</sup> Statistisches Bundesamt 2022: Studierende an Hochschulen, Vorbericht, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wintersemester 2022/2023, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-vorb-2110410238004.html>

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Geisteswissenschaften liegen dagegen keine Unterrepräsentanzen von Frauen, sondern von Männern vor – gemäß dem Bundestrend. Die erheblichen Schwankungen bei den Absolvent\*innen der Humanmedizin sind vor dem Hintergrund des Aufbauprozesses des Studiengangs seit 2012 auf geringe Fallzahlen zwischen 18 und 37 zurückzuführen.

Durch eine differenziertere Betrachtung der **Lehreinheiten** zeigt sich an der UOL der Befund, dass Frauen

vor allem in MINT-Fächern unterrepräsentiert sind. Wie schon 2018 liegt der Frauenanteil an Studierenden und Absolvent\*innen in vier von 26 Lehreinheiten unter 50 Prozent (Abbildung 6). Drei dieser vier Lehreinheiten sind MINT-Fächer: Informatik, Chemie und Physik. Besonders wenige Frauen studieren im Verhältnis zu den Männern in der Informatik oder in der Physik. Die Frauenanteile sind an der UOL in drei der Fächer angestiegen, in der Informatik allerdings gesunken, während der bundesweite Wert gestiegen ist.

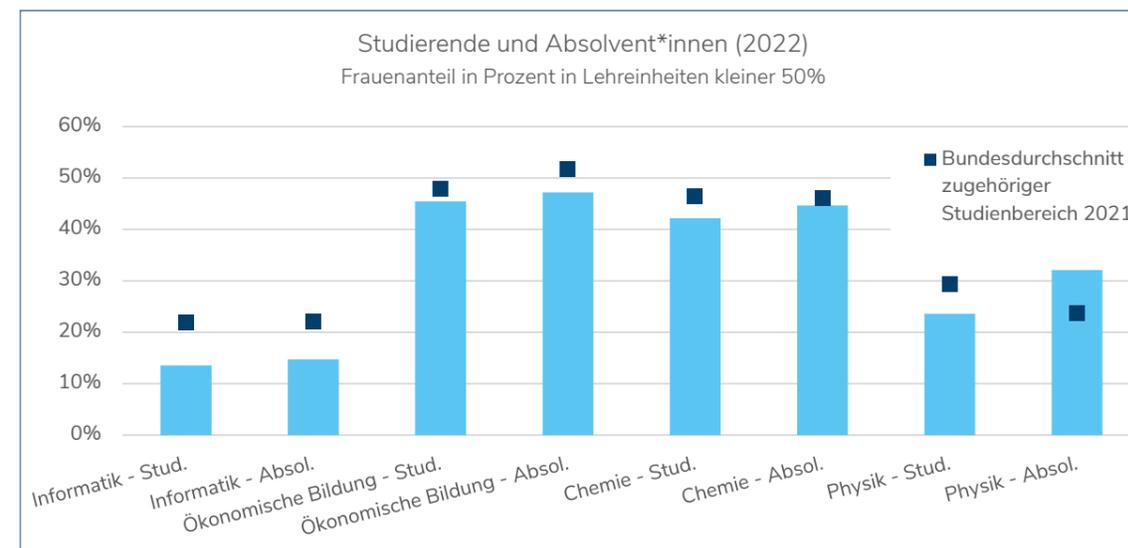


Abbildung 6: Frauenanteil an Studierenden und Absolvent\*innen in Lehreinheiten kleiner 50% (2022)

Darüber hinaus sind an der Universität 1.084 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, wovon 58 Prozent weiblich sind (2022). Nach Fakultät

### 3.1.2 Promovierende und Promotionen

Der Frauenanteil der **Promovierenden** ist in den letzten Jahren leicht aber kontinuierlich gestiegen und liegt 2022 erstmals bei 50 Prozent (1.366 eingeschriebene Promovierende) (Abbildung 7). Differenziert nach Fächergruppen liegt der Frauenanteil zwischen 24 Prozent im Studienbereich Informatik und 62 Prozent in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die anderen drei Fächergruppen liegen mit 47 Prozent (Mathematik und Naturwissenschaften), 49 Prozent (Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften) und 54 Prozent (Geisteswissenschaften) einigermaßen nah an einem paritätischen Verhältnis unter den Promovierenden.

schwanken die Anteile zwischen 44 und 49 Prozent in Fakultät V und Fakultät II und 72 Prozent in Fakultät I.

Über die gesamte Universität wird deutlich, dass weniger Absolventinnen eine Promotion beginnen (64% Absolventinnen, 50% Promovendinnen). In den Geisteswissenschaften ist dieser Trend mit 24 Prozentpunkten Unterschied besonders deutlich (78% Absolventinnen, 54% Promovendinnen), während im Studienbereich Informatik im Verhältnis mehr Absolventinnen eine Promotion aufnehmen (15% Absolventinnen, 24% Promovendinnen).

Durch die insgesamt niedrige Anzahl der abgeschlossenen **Promotionen** (2022: 152) und die schwankende Anzahl nach Fach, schwankt auch der Frauenanteil über die gesamte Universität seit 2017 zwischen 40

und 49 Prozent (Abbildung 7). Ohne Mittelung der Werte über mehrere Jahre zeigt sich hier kein eindeutiger Trend – auch nicht beim Verhältnis des Frauenanteils an den Promotionen zum Frauenanteil an den Promovierenden. Seit 2020 ist die Anzahl der Promotionen niedriger als 2019, was u. a. an den Auswirkungen der Corona-Pandemie liegen könnte. Studien zeigen, dass Wissenschaftlerinnen stärker von den Einschränkungen betroffen waren, z. B. durch den Wegfall der Kinderbetreuung, der größtenteils von den Müttern aufgefangen wurde.<sup>20</sup> Der Frauenanteil an den Promotionen ist an der UOL jedoch erst ab 2021/2022 gesunken.

Differenziert nach Fächergruppen liegt der Frauenan-

teil an den **Promotionen** im Jahr 2022 zwischen 19 Prozent im Studienbereich Informatik und 73 Prozent in der Fächergruppe Geisteswissenschaften. Es zeigt sich, dass die Frauenanteile 2022 bei den abgeschlossenen Promotionen in vier von fünf Fächergruppen unter den Frauenanteilen bei den Promovierenden liegen. Demnach schließen in diesen Fächergruppen weniger Frauen die Promotion ab oder brauchen länger für den Abschluss. Allerdings gilt dies in der Eindeutigkeit nur für 2022 und ist kein mehrjähriger Trend über alle Fächergruppen hinweg.<sup>21</sup> In den Geisteswissenschaften ist dagegen der Anteil der Frauen, die eine Promotion abschließen, höher als der Frauenanteil unter den Promovierenden des Faches (zuletzt 73% gegenüber 54%).

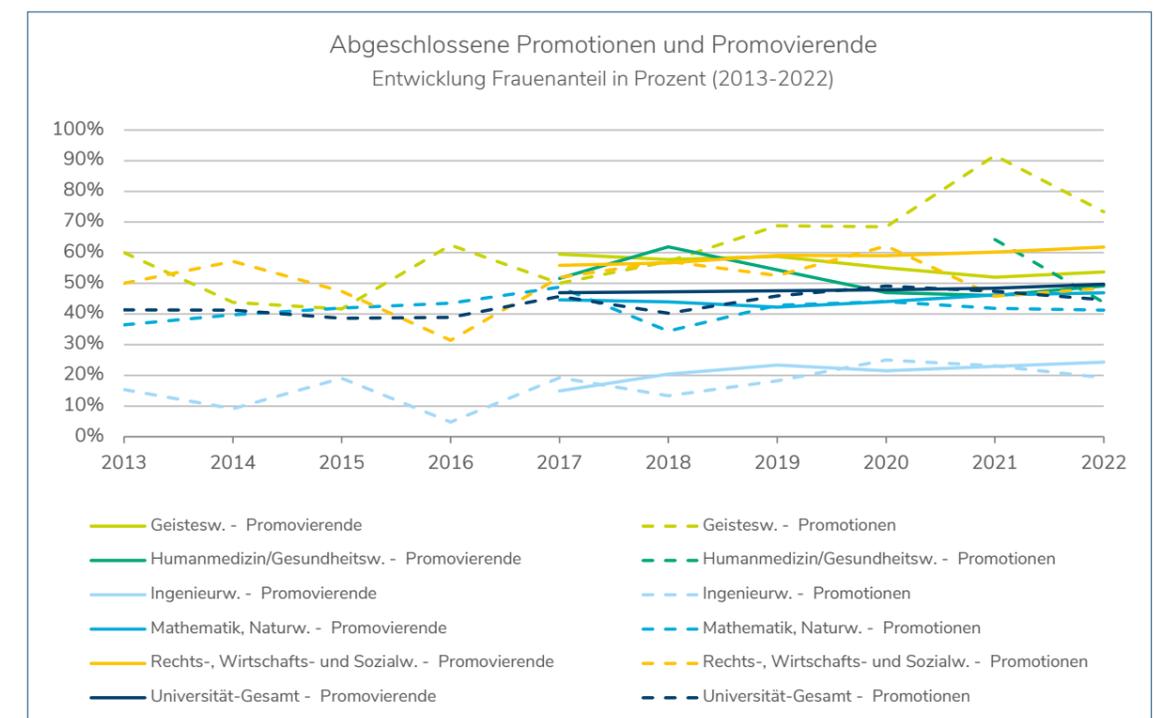


Abbildung 7: Frauenanteil an Promotionen und Promovierenden nach Fächergruppen (2013-2022)

Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften wird erst ab 2021 ausgewiesen, da erst 2021 mehr als zehn Promotionen abgeschlossen wurden.

<sup>20</sup> Forschung & Lehre 2023: Corona-Pandemie – Frauen in der Wissenschaft brauchen mehr Unterstützung, <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/frauen-in-der-wissenschaft-brauchen-mehr-unterstuetzung-5611>;

DIW 2021: Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil, [https://doi.org/10.18723/diw\\_wb:2021-9-1](https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-9-1)

<sup>21</sup> Aufgrund der insgesamt geringen Anzahl von Promotionen schwanken die Frauenanteile nach Fächergruppen von Jahr zu Jahr.

Bei Betrachtung der Lehreinheiten haben fünf von 26 einen Frauenanteil unter 50 Prozent: Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Chemie, Mathematik und Physik. Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt für die Promotionen liegt die Universität

in der Informatik leicht, in der Wirtschafts- und Rechtswissenschaft und der Physik deutlich darüber. In der Mathematik und der Chemie liegt die UOL 1 bis 2 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt.

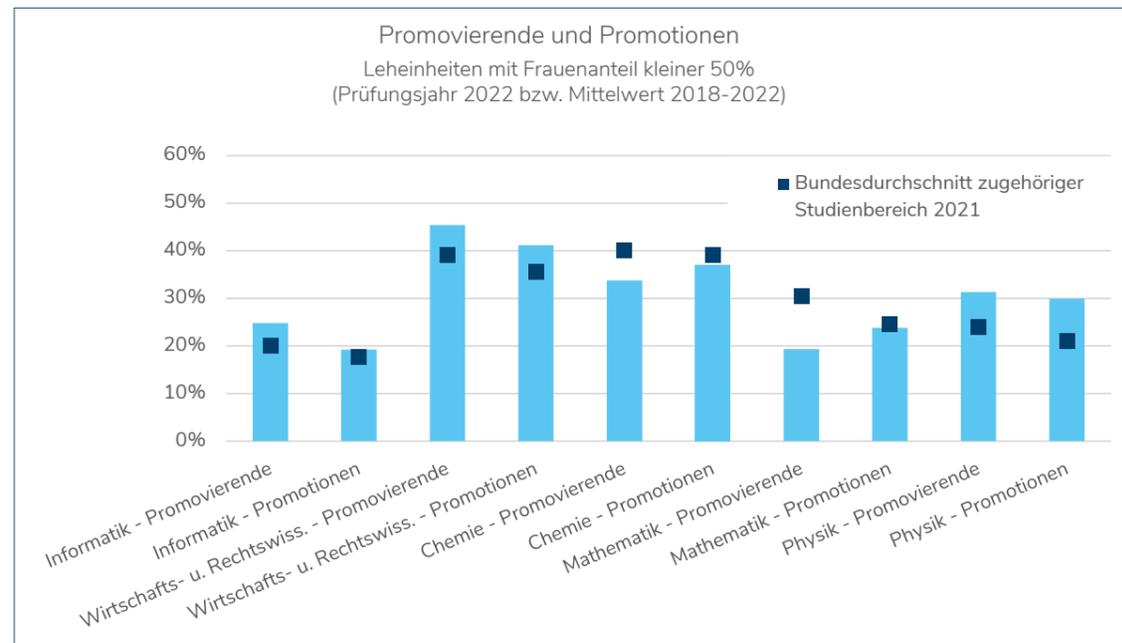


Abbildung 8: Frauenanteil an Promovierenden und Promotionen in Lehreinheiten kleiner 50% (2022)

Kommentar: In den abgebildeten Lehreinheiten ist sowohl der Frauenanteil bei Promovierenden als auch bei abgeschlossenen Promotionen kleiner als 50%. Für die abgeschlossenen Promotionen wurde der Mittelwert der Jahre 2018-2022 ausgegeben.

### 3.1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau

Mit einer Steigerung seit 2010 konnte im Mittelbau der Universität Oldenburg 2022 die Parität erreicht werden: Erstmals sind die Hälfte (51 Prozent) der 1.303 wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Universität Oldenburg Frauen. Nach Fakultäten betrachtet schwankt der Anteil zwischen 39 in Fakultät V und 74 Prozent in Fakultät I. Im Verlauf seit 2013 ist der Frauenanteil in fast allen Fakultäten gestiegen. Allein in Fakultät V ist der Frauenanteil zwar etwas niedriger als noch 2013, der Abwärtstrend bis 2017 konnte jedoch umgekehrt werden. Weiterhin haben trotz der Steigerung zwei der sechs Fakultäten einen Frauenanteil unter 50 Prozent: Fakultät II Informatik und Wirtschafts- und Rechtswissenschaften mit 41

Prozent und Fakultät V Mathematik und Naturwissenschaften mit 39 Prozent.

Die Frauenanteile innerhalb der Fakultäten sind teilweise recht unterschiedlich hoch. Zum Beispiel in der Fakultät II: Trotz der immensen Steigerung des Departments für Informatik von 16 auf 32 Prozentpunkte, liegt der Frauenanteil weiterhin deutlich unter dem Anteil im Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften mit 52 Prozent. In der Fakultät V schwankt der Frauenanteil zwischen 22 Prozent im Institut für Physik und 61 Prozent im Institut für Biologie und Umweltwissenschaften.

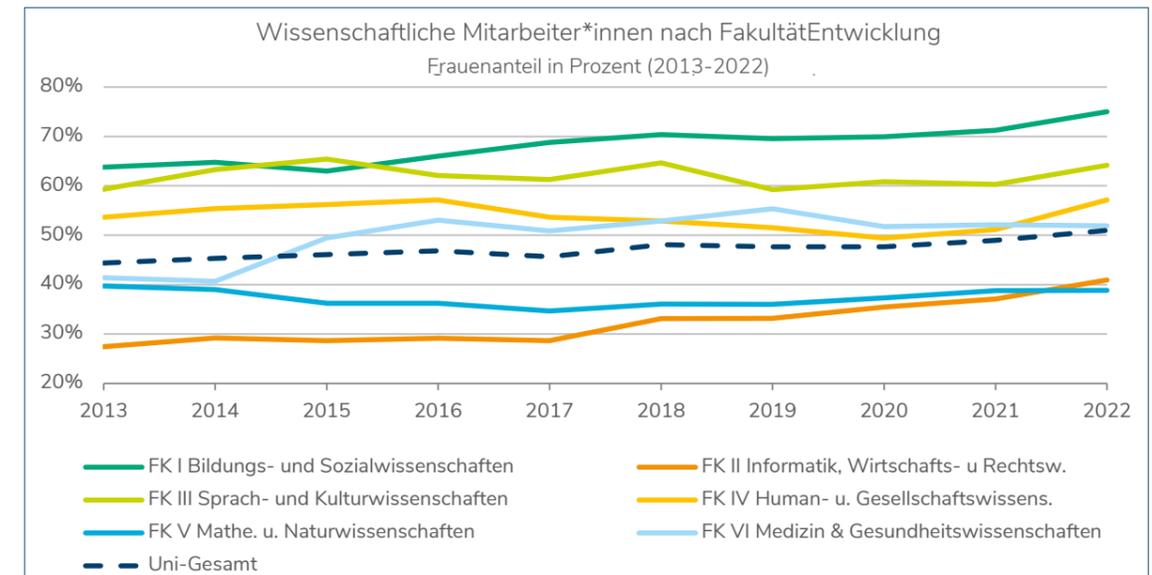


Abbildung 9: Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fakultät (2013-2022)

Über die gesamte Universität haben acht **Institute und Departments** weniger als 50 Prozent wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, das ICBM nur sehr knapp mit 49 Prozent (Abbildung 10). Das Institut für Sozialwissenschaften und das Department für Psychologie haben ihren Frauenanteil auf über 50 Prozent gesteigert. In der Informatik, der Philosophie, der Mathematik und der Medizinischen Physik und Akustik ist der Frauen-

anteil im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das Institut für Musik und das Institut für Mathematik liegen weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt des zugehörigen Lernforschungsbereichs, während das Department für Informatik, das ICBM und das Department für Medizinische Physik & Akustik einige Prozentpunkte darüber liegen.

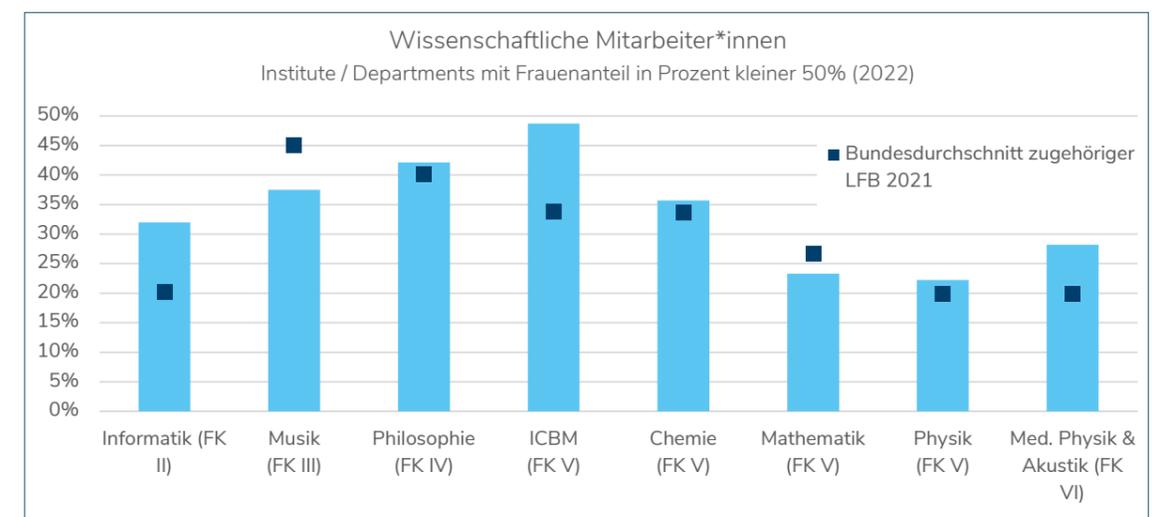


Abbildung 10: Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in Instituten kleiner 50% (2022)

Kommentar: Das Institut für Chemie und Biologie des Meeres wird mit dem Lehr- und Forschungsbereich (LFB) Mathematik, Naturwissenschaften allgemein verglichen.

Von den **wissenschaftlichen Beschäftigten an der UOL** sind 76 Prozent befristet beschäftigt, viele davon mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung. Der Anteil der befristet Beschäftigten an den weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 78 bzw. 74 Prozent ähnlich hoch. Demnach sind 22 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 26 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter unbefristet beschäftigt. In den Fakultäten I und III gibt es größere Unterschiede zwischen den Vertragsverhältnissen weiblicher und männlicher Mitarbeiter\*innen, dort sind Frauen deutlich häufiger befristet beschäftigt. Frauen sind hier auch insgesamt deutlich überrepräsentiert (siehe Tabelle im Anhang).

Differenziert man die wissenschaftlichen Beschäftigten nach Personalkategorien, so zeigt sich weiterhin, dass Frauen im Vergleich zum Frauenanteil gesamt überdurchschnittlich häufig als Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben beschäftigt sind (57% zu 51%). Dies lässt sich u. a. damit erklären, dass in den frauen-dominierten Geistes- und Kulturwissenschaften mehr LfbA-Stellen vorhanden sind.

### 3.1.4 Professor\*innen

Auf der höchsten wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe, der Professur, sind 31 Prozent (2022) an der UOL Professorinnen. 2023 konnte der seit einigen Jahren stagnierende Frauenanteil auf 32,7 Prozent gesteigert werden (Abbildung 12).<sup>23</sup> Damit liegt die UOL abermals über dem Bundesdurchschnitt der Uni-

Von den 1.294 wissenschaftlichen Beschäftigten sind 386 Personen promoviert (30%)<sup>22</sup>, davon 47 Prozent Frauen. Der Frauenanteil unter den **promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten** ist demnach 4 Prozentpunkte niedriger als unter allen wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Bei den promovierten Beschäftigten sind knapp die Hälfte unbefristet beschäftigt, der Frauenanteil liegt mit 44 Prozent etwas unter dem Anteil in der Gesamtgruppe. Dieser Trend zeigt sich in allen Fakultäten. Mit 76 Prozent hat ein Großteil der promovierten Beschäftigten einen Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 74 Prozent, allein vier Prozent haben einen Beschäftigungsgrad über 74 Prozent. Die promovierten Wissenschaftlerinnen sind in der Gruppe mit einem Beschäftigungsgrad kleiner 50 Prozent mit 55 Prozent überdurchschnittlich und mit einem Beschäftigungsgrad größer 74 Prozent mit 27 Prozent unterdurchschnittlich vertreten. Auch dies hat zumindest teilweise fachkulturelle Gründe, da in den naturwissenschaftlichen Fächern Verträge mit einem größeren Beschäftigungsgrad üblicher sind.

versitäten (2022) von 28 Prozent, auch wenn der Vorsprung kleiner geworden ist.<sup>24</sup> Die Bemühungen, welche die Universität zur Berufung von Professorinnen unternimmt, zeigen sich deutlich an der Frauenquote von 47 Prozent bei den Neuberufenen von 2020-2023 (Abbildung 11).

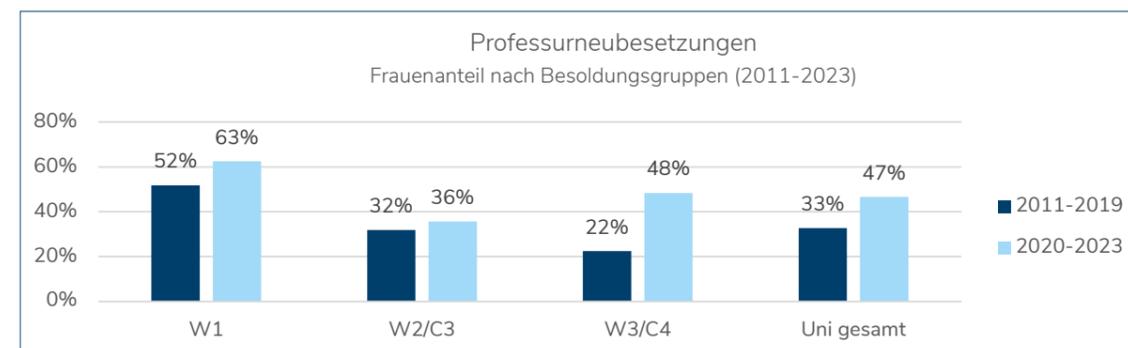


Abbildung 11: Frauenanteil an Professurneubesetzungen nach Besoldungsgruppen (2011-2023)

<sup>22</sup> Darunter sind 34 Personen, die habilitiert sind.

<sup>23</sup> Da die Zahlen für 2023 in differenzierter Form nach Fächergruppen noch nicht abschließend vorliegen, wird hier auf Daten aus 2022 zurückgegriffen.

<sup>24</sup> Statistisches Bundesamt 2023; 28% Frauenanteil in der Professorenenschaft 2022, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23\\_481\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html)

Nach Fächergruppen (Abbildung 12) zeigen sich teils erhebliche Unterschiede, aber in keiner Fächergruppe liegt der Anteil über 50 Prozent. Auffällig ist der starke Abfall in der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften von 2017 zu 2018, der durch die Berufung von anwesenden Chefärzt\*innen zu nebenberuflichen Professor\*innen im Zuge des Aufbauprozesses zustande kam.<sup>25</sup> Schwankungen zwischen 15

und 21 Prozent zeigen sich in der Informatik (Fächergruppe Ingenieurwissenschaften). Der von 2010-2018 gesunkene Frauenanteil in den Geisteswissenschaften pendelt sich bei etwa 44 Prozent ein. Seit 2017 steigt der Anteil in Mathematik / Naturwissenschaften leicht an. Der Frauenanteil der Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften zeigt eine leicht steigende Tendenz.

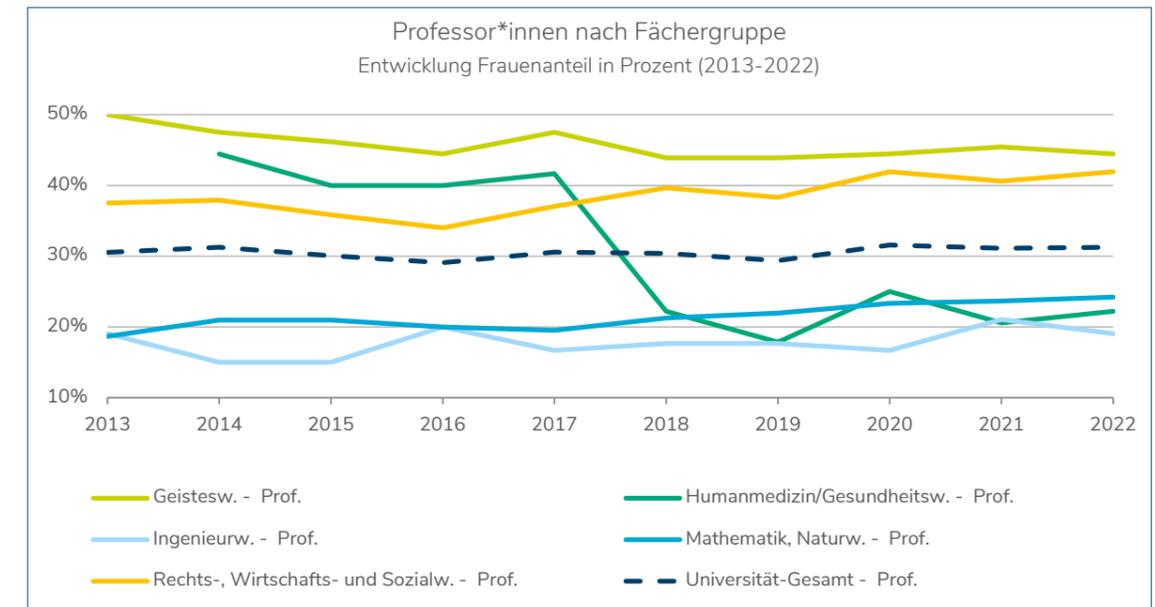


Abbildung 12: Frauenanteil an Professor\*innen nach Fächergruppe (2013-2022)

Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. Erst seit 2014 sind Professuren in der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften besetzt und die Fallzahlen sind weiterhin recht niedrig.

<sup>25</sup> Durch § 72 Abs. 10 NHG wurden bereits eingestellte Chefärzt\*innen der Kooperationskrankenhäuser zu nebenberuflichen Professor\*innen der Universitätsmedizin berufen. Diese Posten waren in den Oldenburger Kliniken fast ausschließlich männlich besetzt und führten in der Folge zu einem starken Sinken des Frauenanteils.

Bei der Betrachtung nach Fächergruppen wird der niedrige Frauenanteil unter den Professor\*innen des Departments Wirtschafts- und Rechtswissenschaften von 20 Prozent verdeckt. Andere ebenfalls zur Fächergruppe gehörende Studienbereiche mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen wie die Pädagogik gleichen den niedrigen Frauenanteil des Departments so aus. Vergleicht man auch die Frauenanteile nach Fächergruppen mit dem Bundesdurchschnitt, so weist die UOL in vier von fünf Fächergruppen einen höheren Frauenanteil auf. Durch den starken Abfall des Frauenanteils in der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften von 2017 auf 2018 liegt sie hier unter dem Bundesdurchschnitt von mittlerweile 28

Prozent. Bei der Betrachtung der Professuren nach Besoldungsstufen wird deutlich, dass der Frauenanteil unter den W3-Professuren mit 26 Prozent zwar weiterhin niedrig ist, aber seit 2018 um fast drei Prozentpunkte angestiegen ist. Im Vergleich mit dem Bund bzw. dem Land Niedersachsen steht die Universität Oldenburg weiterhin vergleichsweise gut da: Sowohl bei den Professor\*innen gesamt als auch bei den C4-/W3-Professor\*innen liegt der Frauenanteil über dem Bundes- bzw. Landesschnitt Niedersachsens. Allerdings sinkt der Vorsprung Oldenburgs, vor allem im Vergleich mit dem Land Niedersachsen, wo der Frauenanteil seit 2013 kontinuierlich gestiegen ist.

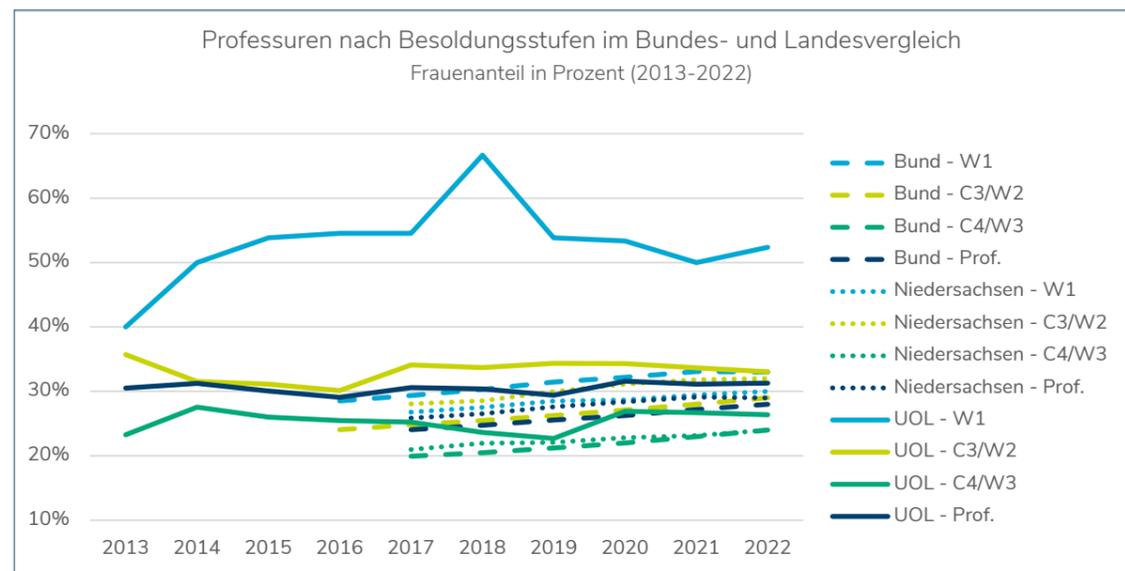


Abbildung 13: Frauenanteil Professor\*innen nach Besoldungsstufen im Vergleich (2013-2022)  
 Kommentar: Für die Vergleichszahlen liegt der Wert für 2014 nicht vor. Hier wird linear interpoliert zwischen 2013 und 2015.

### 3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

An der Universität Oldenburg sind 1.313 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV) beschäftigt. Der Frauenanteil bei den MTV liegt bei 63 Prozent und ist damit zuletzt leicht angestiegen (Abbildung 14). Die Anzahl der Mitarbeitenden steigt somit weiter an. Der

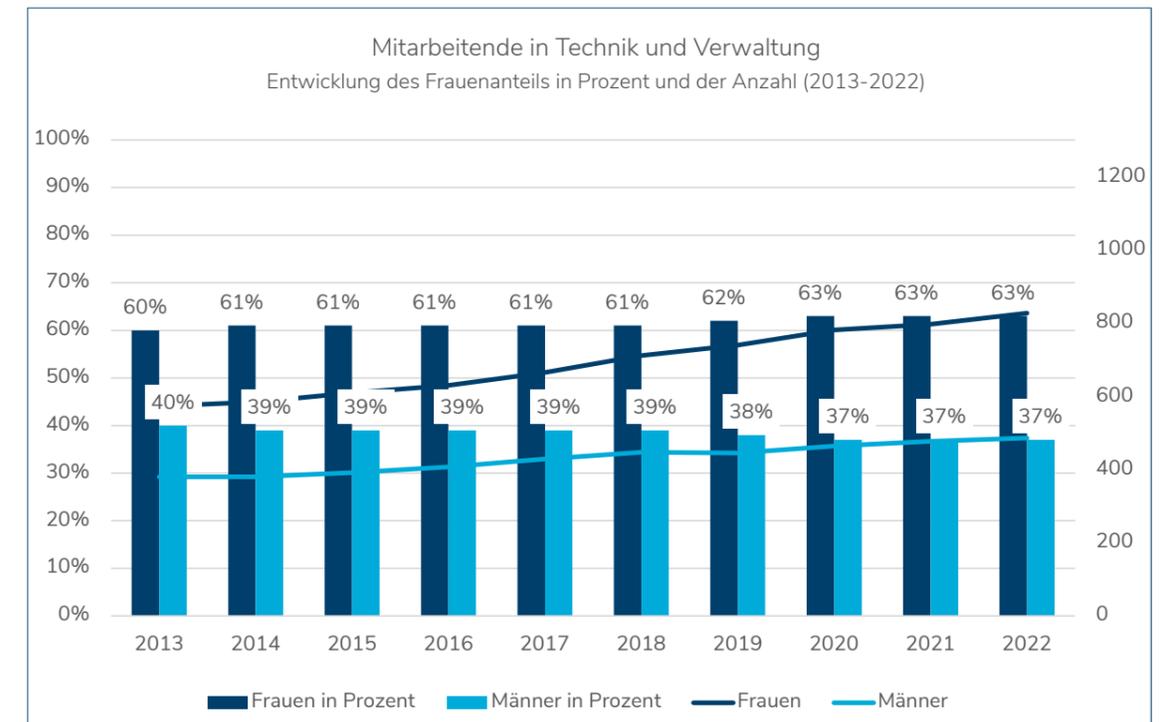


Abbildung 14: Frauenanteil an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (2013-2022)

Differenziert nach **Fakultäten und Organisationseinheiten** zeigt sich ein etwas anderes Bild (Abbildung 15): Zwei der abgebildeten Organisationseinheiten haben einen Frauenanteil unter 50 Prozent: die IT-Dienste mit 16 Prozent und das Dezernat 4 Gebäudemanage-

ment mit 26 Prozent. In einigen Organisationseinheiten liegt der Frauenanteil dagegen weit über 50 Prozent, z. B. in allen Fakultäten außer Fakultät V, im Präsidium und den Referaten, in den Dezernaten 1 und 3.

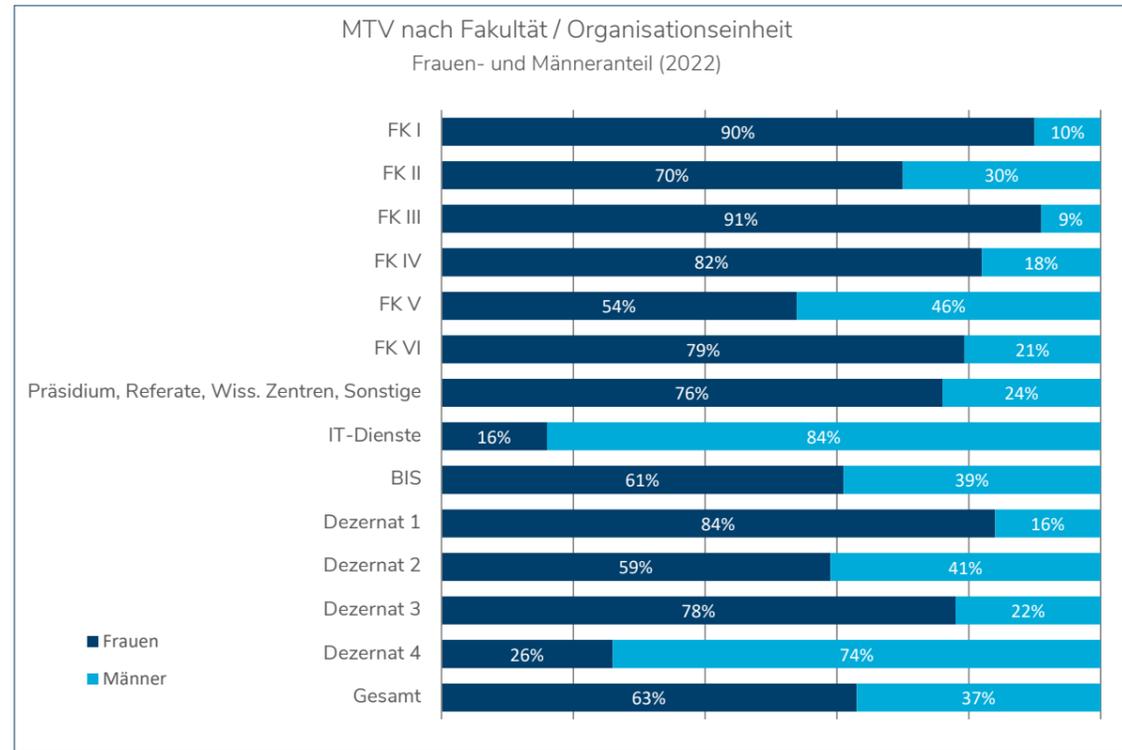


Abbildung 15: Frauen- und Männeranteile an MTV nach Fakultäten und Organisationseinheiten

Mit 84 Prozent ist die Mehrheit der MTV unbefristet angestellt. Insgesamt ist der Frauenanteil unter den **unbefristeten Beschäftigten** mit 63 Prozent gleich hoch wie der Frauenanteil gesamt, während der Frauenanteil unter den befristeten Beschäftigten mit 61 Prozent leicht darunter liegt. Der Frauenanteil der unbefristet Beschäftigten variiert nur leicht je nach Fakultät und Organisationseinheit. In fast allen Fakultäten und Organisationseinheiten weicht der Frauenanteil unter den unbefristeten Beschäftigten nur 1-3 Prozentpunkte vom gesamten Frauenanteil der Organisationseinheit ab (siehe Tabelle im Anhang).

54 Prozent aller MTV sind in **Vollzeit beschäftigt** und Frauen sind mit 48 Prozent im Vergleich zu ihrem prozentualen Gesamtanteil von 63 Prozent unterrepräsentiert. Der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten variiert im Vergleich zum gesamten Frauenanteil je nach Fakultät und Organisationseinheit stärker. Besonders

große Abweichungen von 37 und 38 Prozent zeigen sich in Dezernat 2 und Dezernat 4. Auch in Fakultät II, IV und V sind Frauen überproportional in Teilzeit beschäftigt. Bei der Teilzeitquote der weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigt sich ein deutlicher Unterschied von 35 Prozentpunkten (59 Prozent zu 24 Prozent) (siehe Anhang).

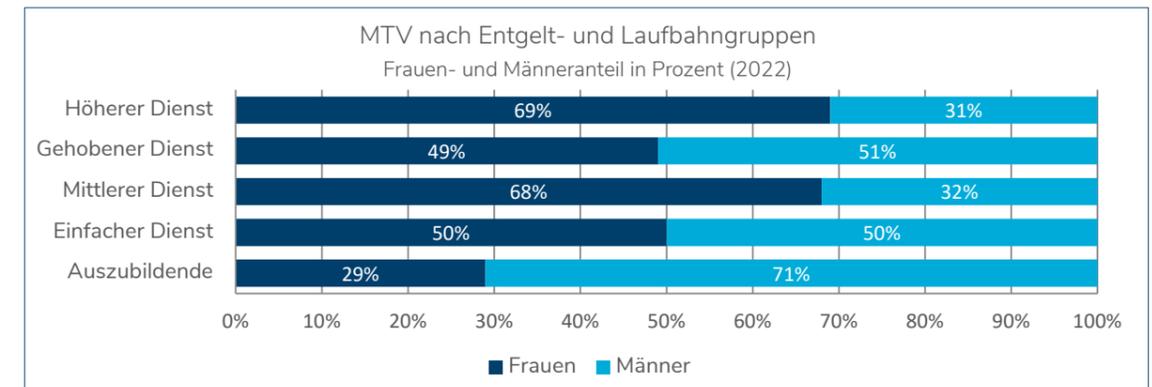


Abbildung 16: Frauen- und Männeranteile an MTV nach Entgelt- und Laufbahngruppen (2022)

Die Eingruppierung in Entgelt- und Laufbahngruppen zeigt, dass Frauen im höheren und mittleren Dienst überrepräsentiert sind. Es zeigt sich also kein klarer Trend. Der Frauenanteil an den Auszubildenden ist mit 29 Prozent besonders niedrig. Dies lässt sich u. a. mit dem großen Anteil von technischen Ausbildungsbe-

rufen erläutern. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Repräsentanz von Frauen beim Leitungspersonal: Insgesamt sind 52 Prozent aller MTV Beschäftigten mit Weisungs- und Aufsichtsbefugnis gegenüber anderen Mitarbeitenden mit Frauen besetzt.

### 3.3 Organe und Gremien

Die Repräsentanz und Beteiligung von Frauen in den zentralen Organen und Gremien der Universität ist zuletzt auf 40 Prozent gestiegen (Abbildung 17). Trotz des Anstiegs sind Frauen in den Organen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung weiterhin unterrepräsentiert. Da Professor\*innen im nach Statusgruppen besetzten Senat die größte Gruppe ausmachen und das Präsidium und die Dekanate ausschließlich aus Professor\*innen bestehen, spiegelt sich in diesem Ergebnis die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wider. Berichte aus den Fakultäten deuten zudem darauf hin, dass Professorinnen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von

Frauen stärker durch Gremienarbeit belastet sind als Professoren. Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen zu begegnen, legt § 26 Abs. 2 des NHG ein Quorum von mindestens 40 Prozent Frauenanteil fest. Die übermäßige Belastung der Professorinnen durch Gremienarbeit ist demnach auf das Zusammenspiel der Unterrepräsentanz von Frauen und dem 40-Prozent-Quorum zurückzuführen und sollte kurzfristig durch geeignete Instrumente zur Entlastung der Professorinnen und mittel- bis langfristig durch Erreichung der Parität durch die Gewinnung von Professorinnen reduziert werden, um eine geschlechtergerechte Teilhabe und Mitbestimmung zu gewährleisten.

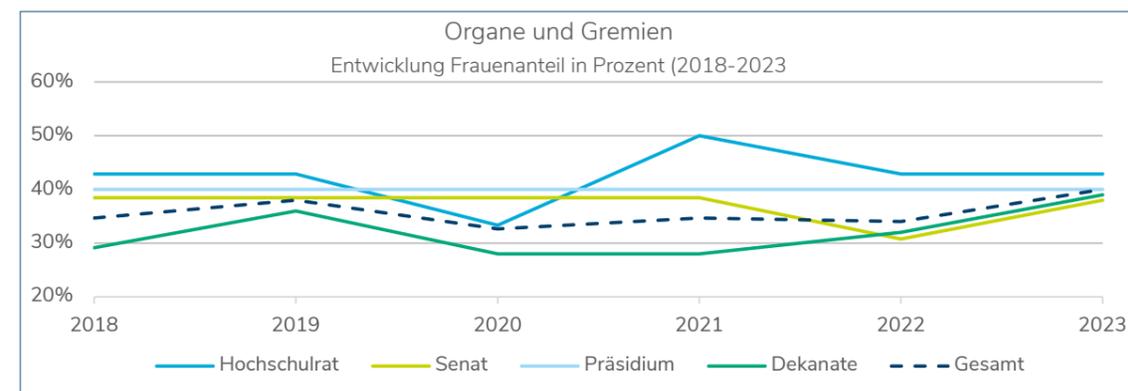


Abbildung 17: Frauenanteil in Organen und Gremien (2018-2023)

### 3.4 Fazit der Stärken-Schwächen-Analyse

Mit Blick auf die Gleichstellungsdaten hat die Universität Oldenburg einige Stärken wie den vergleichsweise hohen Frauenanteil an den Professuren aufzuweisen. Dass sich dieser Frauenanteil seit einigen Jahren nur geringfügig ändert, zeigt den Handlungsbedarf auf.

Die in diesem Kapitel nach Statusgruppe und Qualifikationsstufen dargestellten Stärken und Schwächen werden in der folgenden Darstellung zusammengefasst.

| Stärken  | Schwächen   |
|--|---|
| Frauenanteil bei <b>Studierenden und Absolvent*innen</b> in vier von fünf Fächergruppen über dem Bundesdurchschnitt                        | Frauenanteil der <b>Studierenden und Absolvent*innen</b> in der Informatik, der Chemie und der Sportwissenschaft unter dem Bundesdurchschnitt, in der Physik bei den Studierenden |
| Frauenanteil an <b>Promotionen</b> mit 47 Prozent leicht über dem Bundesdurchschnitt   | Frauenanteil unter <b>Promovierenden</b> der Mathematik und Chemie deutlich unter dem Bundesdurchschnitt  |
| Parität im gesamten <b>Mittelbau</b> und in vier von sechs Fakultäten erreicht und damit über dem Bundesdurchschnitt von 45 Prozent (2022) | Frauenanteil im <b>Mittelbau</b> von Musik und Mathematik unter dem Bundesdurchschnitt  |
| Anstieg 2023 beim Frauenanteil an <b>Professuren</b> und in vier von fünf Fächergruppen über dem Bundesdurchschnitt                        | Etwas höherer Frauenanteil an <b>LfbA</b>   |
| Frauenanteil bei <b>Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung beim Leitungspersonal</b> über dem Bundesdurchschnitt                         | Geringerer Beschäftigungsgrad bei <b>promovierten Wissenschaftlerinnen</b>  |
| Keine Unterrepräsentanz von Frauen im <b>höheren Dienst</b>  | Frauenanteil der <b>Professuren</b> in allen Fächergruppen unter 50 Prozent und in der Humanmedizin / Gesundheitswissenschaft unter dem Bundesdurchschnitt                        |
| Weibliche und männliche <b>MTV und WM</b> fast gleichermaßen in unbefristeten Beschäftigungen  | Hohe Teilzeitquote von <b>weiblichen MTV</b> Beschäftigten  |
| Frauenanteil in <b>Gremien und Organen</b> auf 40 Prozent gestiegen  | Unterrepräsentanz von Frauen im <b>technischen Bereich der MTV</b> in Dezernat 4, den IT-Diensten, und der BI   |
|  | Unterrepräsentanz von Frauen in <b>Gremien und Organen</b>  |

Tabelle 1: Fazit der Stärken und Schwächen

# 4 Ziele, Schwerpunkte und Maßnahmen

Die Universität Oldenburg setzt sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben hochschuleigene Ziele zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung. Hieraus ergeben sich Zielvorgaben und thematische Schwerpunkte für die Gleichstellungsarbeit mit konkreten Maßnahmen.

Chancengleichheit soll an der UOL vor allem durch gezielte Frauenförderung zum Abbau der Unterrepräsentanzen und durch die Beseitigung bestehender Nachteile und diskriminierender Verhältnisse für Frauen erreicht werden. Zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen wurden gemäß NGG § 15 Zielvorgaben entwickelt, welche die zu erreichenden Frauenanteile angeben. Die Zielvorgaben werden in Kapitel 4.1 erläutert und dargestellt. Die Schwerpunkte des vor-

liegenden Gleichstellungsplans werden in Kapitel 4.2. mit ihren spezifischen Zielsetzungen erläutert und mit Maßnahmen unterfüttert, die auf die Zielsetzungen der Schwerpunkte ausgerichtet sind. Weitere Maßnahmen in anderen Handlungsfeldern des Gleichstellungsplans sind in Kapitel 4.3 zu finden, differenziert nach zentral verantworteten Maßnahmen sowie fakultären Gleichstellungsmaßnahmen.

## 4.1 Hochschulinterne Zielvorgaben

Mit den erstmals festgelegten Zielvorgaben im Zentralen Gleichstellungsplan 2020 konnte eine verbindliche Grundlage für die Erreichung von Frauenanteilen in verschiedenen Statusgruppen und Bereichen geschaffen werden. Das bewährte Vorgehen zur Entwicklung von Zielvorgaben wurde wieder verfolgt. Es wurden Zielvorgaben für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor\*innen und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV) nach Bereichen entwickelt, in denen weniger als 40 Prozent Frauen sind. Die Zielvorgaben geben den Anteil Frauen an, der am 01.12.2027 in dem jeweiligen Bereich zu erreichen ist.

Zur Förderung von Verantwortlichkeit und Transparenz werden für Studierende die Zielvorgaben nach Lehreinheit, für den Mittelbau und die Professuren nach Fakul-

tät und Institut bzw. Departments und für MTV nach Organisationseinheit angegeben. Für die Studierenden, den Mittelbau und die MTV der benannten Bereiche ist eine absolute Steigerung um drei Prozentpunkte ausgehend vom Frauenanteil 2022 (Ende des Umsetzungszeitraums des letzten Gleichstellungsplans) als Ziel zu erreichen.

Die Zielvorgaben für die Professuren wurden unter Berücksichtigung des aktuellen Planungsstandes gemäß dem jeweiligen Professorentableau entwickelt. Die Zielvorgaben für die Professuren verdeutlichen daher, wie notwendig Anstrengungen zur Erhöhung des Professorinnenanteils sind, um den Frauenanteil zu halten oder einen stärkeren Abfall zu verhindern.

## Zielvorgaben für Studierende und wissenschaftliches Personal

| Fakultät | Studierende<br>+3 Prozentpunkte | Mittelbau<br>+3 Prozentpunkte                              | Professuren<br>gemäß Planung |
|----------|---------------------------------|--|------------------------------|
| FK I     |                                 |  | 55%                          |
| FK II    | Informatik 17%                  | Informatik 35%   | 24%                          |
| FK III   |                                 | Musik 41%  | 52%                          |
| FK IV    | Sport 39%                       | Philo 45%  | 36%                          |
| FK V     | Chemie 45%<br>Physik 27%        | 42% gesamt,<br>Akzente in Physik, Mathematik<br>und Chemie | 27%                          |
| FK VI    |                                 | Medizinische Physik & Akustik<br>31%                       | 32%                          |

Tabelle 2: Zielvorgaben der UOL für Studierende und das wissenschaftliche Personal bis 12/2027

Insgesamt wird für die Universität Oldenburg ein Frauenanteil der Professor\*innen von 35 Prozent angestrebt, der sich ergibt, wenn die Zielvorgaben für

Professuren der Fakultäten I bis VI umgesetzt werden. Für von 2024 bis 2027 neuberufene Professor\*innen wird eine Frauenquote von 40 Prozent angestrebt.

## Zielvorgaben für das MTV Personal

In zwei Organisationseinheiten sind weniger Frauen als Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV) beschäftigt als Männer: dem Dezernat 4 mit 26 Prozent und den IT-Diensten mit 16 Prozent (2022). In diesen Bereichen werden bereits Maßnahmen zur Rekrutierung von Mitarbeiterinnen ergriffen, bisher jedoch ohne durchschlagenden Erfolg. Dies ist auf verschiedene Aspekte zurückzuführen, z. B. auf den allgemeinen Fachkräftemangel im technischen Bereich und der Informa-

tik-Branche sowie darauf, dass in diesen Branchen im Verhältnis weniger Frauen tätig sind. Die Universität möchte hier auch zukünftig mit Maßnahmen ansetzen, z. B. mit monoedukativen Angeboten der technischen Bereiche für Frauen beim Jugendzukunftstag, gendersensiblen Informationen zu den Ausbildungsberufen an der Universität sowie bedarfsorientierten Maßnahmen zur Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen in den genannten Organisationseinheiten.

| Organisationseinheit | MTV-Personal<br>+3 Prozentpunkte |
|----------------------|----------------------------------|
| Dezernat 4           | 29 Prozent                       |
| IT-Dienste           | 19 Prozent                       |

Tabelle 3: Zielvorgaben der UOL für die MTV bis 12/2027

## 4.2 Hochschulinterne Schwerpunkte mit Maßnahmen

Im Zentralen Gleichstellungsplan 2020 hat die Universität Oldenburg sich vier Schwerpunkte gesetzt. Diese Schwerpunkte wurden nun weiterentwickelt, um den verändernden Rahmenbedingungen und Entwicklungen zu begegnen. Im Folgenden werden diese vier Schwerpunkte vorgestellt und das bisher Erreichte und die Zielsetzung für die Umsetzungsphase des Gleichstellungsplans abgebildet. Anschließend werden für jeden Schwerpunkt die entwickelten Maßnahmen dargestellt, die zur Zielerreichung beitragen sollen.

1. Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen
2. Gendersensible Personalgewinnung und Personalentwicklung
3. Antidiskriminierung mit Bezug auf Geschlecht
4. Gendersensible und caregerechte Hochschulkultur

### 4.2.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen

Schon seit 2011 steht die Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen im Zentrum der universitären Gleichstellungsstrategie Oldenburgs. Es geht vor allem darum, den Weggang von Frauen aus der Wissenschaft zu verhindern und so die Frauenanteile v. a. auf den höheren Qualifikationsstufen zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt die Universität auf die gezielte Förderung, Unterstützung und Begleitung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen und an den Phasenübergängen. Es konnten bereits einige gleichstellungsfördernde Strukturen und Angebote geschaffen werden, um Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung gezielt zu unterstützen und Benachteiligungen abzubauen. Hierbei wurde

schon frühzeitig der Blick auf die Postdoc-Phase und die Erlangung einer Lebenszeitprofessur gelegt. Wie schon im Handlungsfeld Frauen in der Wissenschaft (Abschnitt auf S. 11 im Kapitel 2.5) geschildert, setzt eine Linie des Mentoringprogramms, die fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen adressiert und seit 2020 angeboten wird, am Übergang zu einer Lebenszeitprofessur bzw. einer Spitzenposition in der Wissenschaft an. Bis 2024 gab es eine weitere Linie zur Karriereorientierung für fortgeschrittene Doktorandinnen und frühe Postdoktorandinnen. Diese Linie wird nun mit einem veränderten Fokus auf Erstakademiker\*innen aller Geschlechter fortgeführt.



### Zielsetzung zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen

Die bedarfsorientierte Weiterentwicklung und langfristige Sicherung der Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen insbesondere bei der Begleitung von Phasenübergängen und der Förderung von promovierten Wissenschaftlerinnen.

Zur Erreichung dieser Zielsetzung wurden folgende Maßnahmen entwickelt.

| Nr.   | Maßnahme   | Verantwortliche OE  | Umsetz. bis | Ressourcen   |
|-------|--|---|-------------|--|
| WQ 01 | Personalkonzept für wissenschaftlichen Mittelbau entwickeln und Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte berücksichtigen  | Präsidium   | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich                 |
| WQ 02 | Leitlinien der UOL für attraktive Karrierewege in der Postdoc-Phase entwickeln   | Präsidium   | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären                             |
| WQ 03 | Präsidium und Fakultäten entwickeln gemeinsam Lösungsstrategien für Wissenschaftler*innen mit Careaufgaben in Drittmittelprojekten (z. B. Ermöglichung von kurzzeitigen Anschlussverträgen zur Beendigung einer Qualifikationsphase) | Präsidium   | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären                             |
| WQ 04 | Förderung von bis zu vier Gastaufenthalten von renommierten Wissenschaftlerinnen als Role Models insbesondere in Fächern mit Unterrepräsentanz von Frauen  | Referat Planung und Entwicklung   | Dez 30      | Mittel im Rahmen von PP 2030                           |
| WQ 05 | Ergänzung der systematischen Datenerhebung und -analyse der Promovierenden aus Gleichstellungsperspektive um Angaben zum Beschäftigungsverhältnis und der Finanzierung der Promotion   | Akademisches Controlling (Referat Planung & Entwicklung)                          | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich                 |
| WQ 06 | Fakultätsübergreifende Standards für die Promotionsbetreuung unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien  | Referat Forschung und Transfer  | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich                 |
| WQ 07 | Individuelle Berufungcoachings für Wissenschaftlerinnen mit Einladung zum Bewerbungsgespräch für eine Professur vermitteln und finanzieren (z. B. in Kooperation mit dem DHV)  | Graduiertenakademie (Referat Forschung & Transfer)                                | Dez 27      | Zusätzliche Personalressourcen zur Verwaltung benötigt |
| WQ 08 | Gleichstellungs- und diversitätssensible Auswahl von Teilnehmer*innen der Honours-Programme zur Förderung von begabten Student*innen   | Referat Studium & Lehre   | Dez 27      | Beantragte Mittel im Rahmen von zukünft. niedersachsen |
| WQ 09 | Vernetzung von Wissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben (z. B. mit Informationen zu Unterstützungsangeboten, Vortrag zu gleichberechtigter Elternschaft)  | Familienservice (Dezernat 1)  | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel                              |
| WQ 10 | Verständliche Informationen für internationale Wissenschaftler*innen mit Familie zu Bedingungen in Deutschland und Oldenburg bereitstellen und Vermittlung an zuständige Stellen bei der Stadt                                       | Familienservice (Dezernat 1), unterstützt durch International Office (Dezernat 3) | Jun 25      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich                 |
| WQ 11 | Workshops für promotionsinteressierte Studentinnen zur Entscheidungsfindung  | ZSKB (Dezernat 3)   | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären                             |

#### 4.2.2 Gendersensible Personalgewinnung und -entwicklung

Eine gendersensible Personalgewinnung und -entwicklung zielt darauf ab, geschlechtsspezifische Unterschiede und weitere Ungleichheiten in der beruflichen Entwicklung von Mitarbeitenden auszugleichen. Sie umfasst verschiedene Programme und Instrumente, die nicht nur geschlechtergerechte Chancen fördern, sondern auch individuelle Karrierewege unterstützen und gezielt auf die Bedürfnisse und Potentiale der Mitarbeitenden eingehen. Führungskräfte spielen dabei eine wesentliche Rolle, indem sie durch gezielte Unterstützung, Mentoring und die Schaffung eines wertschätzenden und inklusiven Arbeitsumfelds entscheidend zur erfolgreichen Umsetzung dieser Maßnahmen beitragen. Damit prägen sie auch eine Arbeitskultur, in der alle Mitarbeitenden unabhängig von Diversitätsmerkmalen gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung haben.

Zu den konkreten Maßnahmen gehören themen- und zielgruppenspezifische Weiterbildungen, Sensibilisierungsmaßnahmen, flexible Arbeitszeitmodelle und transparente Karrierepfade. Ein besonders wichtiges

Instrument ist auch die Führungskräfteentwicklung mit dem Programm zur Führung in der Wissenschaft oder unterstützenden Dokumenten zur Personalauswahl und Rekrutierung.

Der im letzten Gleichstellungsplan behandelte Schwerpunkt auf die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen durch aktive Rekrutierung wurde somit ausgeweitet, um vor dem Hintergrund der Fachkräfteentwicklung einen ganzheitlichen Ansatz zur Personalgewinnung und -entwicklung im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich zu integrieren. Einige Maßnahmen sind aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement bzw. Verwaltung nur für einen der Bereiche konzipiert. Im wissenschaftlichen Bereich wird das gendersensible Berufungsmanagement besonders in den Fokus genommen, während die Karriereentwicklung und -förderung von Wissenschaftler\*innen unterhalb der Professur im ersten Schwerpunkt bearbeitet wird.



#### Zielsetzung zur gendersensible Personalgewinnung und Personalentwicklung

Die weitere Umsetzung von Gleichstellungsaspekten in der Personalgewinnung und Personalentwicklung insbesondere für Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen.

| Nr.   | Maßnahme  | Verantwortliche OE                               | Umsetz. bis | Ressourcen                             |
|-------|---|--|-------------|--|
| PE 01 | Fakultätsübergreifende Empfehlungen und Qualitätsstandards zu aktiver Rekrutierung in Berufungsverfahren entwickeln   | Präsidium, Fakultäten                            | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel              |
| PE 02 | Maßnahmen entwickeln, um Kandidat*innen in der Vorstellungsphase von Berufungen umfassend und wertschätzend Raum zum gegenseitigen Kennenlernen zu geben  | Präsidium  | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| PE 03 | Befassung mit der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen (z. B. im Rahmen der Initiative ‚Coalition for Advancing Research Assessment‘)  | Präsidium  | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| PE 04 | Verpflichtende Fortbildung für neue Führungskräfte inkl. neuberufener Professor*innen mit Personalverantwortung zu inklusiver und wertschätzender Führungskultur                                      | Präsidium, PE.OE (Dezernat 1)                    | Dez 27      | Zentrale Mittel                        |
| PE 05 | Befassung mit ‚dual career‘ Möglichkeiten zur Gewinnung von Fachkräften   | Präsidium, PE.OE (Dezernat 1)                    | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| PE 06 | Maßnahme zur aktiven Rekrutierung in MTV Besetzungsverfahren  | PE.OE (Dezernat 1)                               | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel              |
| PE 07 | Bereitstellung von Empfehlungen für Führungspersonal zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in (familienbedingten) Auszeiten und zum beruflichen Wiedereinstieg nach längeren Auszeiten                  | PE.OE (Dezernat 1)                               | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| PE 08 | Datenmonitoring und Berichterstattung zum Gender Pay Gap bei Leistungsbezügen in der W-Besoldung im Rahmen der LHK-Initiative umsetzen  | Dezernat 1                                       | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| PE 09 | Berufungsverfahren gendersensibel gestalten   | Berufungsmanagement (Dezernat 1)                 | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| PE 10 | Mitglieder von Berufungskommissionen zu ‚unconscious bias‘ sensibilisieren (z. B. durch Information mit Folien / Video in der ersten Sitzung, durch Schulungsangebot, Materialien im Berufungsportal) | Berufungsmanagement (Dezernat 1)                 | Dez 24      | In der Umsetzung zu klären             |
| PE 11 | Im Rahmen von Berufungsverfahren Gender- und Diversitätsaspekte in Anschreiben, Forschungs- und Lehrkonzepten der Kandidat*innen abfragen   | Berufungsmanagement (Dezernat 1), BK-Vorsitzende | Jun 25      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |

### 4.2.3 Antidiskriminierung in Bezug auf Geschlecht

Während die weitere strukturelle Verankerung qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit in Bezug auf verschiedene Diversitätsmerkmale an der Universität Oldenburg in der Diversitätsstrategie festgelegt ist, konzentriert sich der Zentrale Gleichstellungsplan in diesem Handlungsfeld auf geschlechtsbezogene und sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SBDG). Die UOL hat bereits 1996 Jahre eine Richtlinie zu sexualisierter Diskriminierung veröffentlicht und im Jahr 2000 die conTakt-Beratungsstelle eingerichtet, womit sie Vorreiterin im Hochschulbereich war. Nun gilt es, die bestehenden Strukturen und Regelungen zu überprüfen und im Rahmen einer umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinie und eines qualifizierten

Beratungs- und Unterstützungsangebot zu Antidiskriminierung zu berücksichtigen und zusammenzuführen (siehe Diversitätsstrategie).

Bedeutsam ist auch die Haltung und Positionierung der Universität zu Diskriminierungsvorfällen: Die UOL stellt sich konsequent gegen jegliche Form (geschlechtsbezogener) Diskriminierungen und vertritt eine Null-Toleranz-Haltung. Jegliche Art der Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt verurteilt sie aufs Schärfste und setzt sich für Konsequenzen ein. Zur Stärkung der Handlungsfähigkeit im Umgang mit jedem einzelnen Fall wird u. a. ein transparenter Verfahrensablauf zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen entwickelt.



#### Zielsetzung zu Antidiskriminierung in Bezug auf Geschlecht

Das Angebot zum Schutz vor geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wird im Zuge der strukturellen Verankerung weiterer qualifizierter Antidiskriminierungsarbeit ausgebaut (siehe Diversitätsstrategie).

| Nr.   | Maßnahme  | Verantwortliche OE                                     | Umsetz. bis | Ressourcen                             |
|-------|---|--|-------------|--|
| AD 01 | Positionierung des Präsidiums mit Null-Toleranz-Haltung gegenüber sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und hochschulinterne Bekanntmachung der Null-Toleranz-Policy (z. B. mit einer On- und Offline-Kampagne)                            | Präsidium  | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| AD 02 | Berücksichtigung von Geschlechteraspekten sowie SBDG beim Aufbau eines qualifizierten Beratungsangebots zu Antidiskriminierung  | PE.OE (Dezernat 1)                                     | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel notwendig    |
| AD 03 | Überarbeitung und Bekanntmachung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Rahmen einer allgemeinen Richtlinie zu Antidiskriminierung; Festlegung eines klaren Ablaufs bei Diskriminierungsvorfällen mit eindeutigen Zuständigkeiten | PE.OE (Dezernat 1)                                     | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel notwendig    |
| AD 04 | Fortbildungs- und Informationsangebot für Führungspersonal zur Prävention von SBDG schaffen   | PE.OE (Dezernat 1)                                     | Dez 27      | Zentrale Mittel                        |
| AD 05 | Ausbau des Präventionsangebots zu SBDG im Rahmen der Entwicklung eines qualifizierten Beratungsangebots und einer Richtlinie zu Antidiskriminierung   | PE.OE (Dezernat 1), mit für Studierende zuständiger OE | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| AD 06 | Informationen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in Angeboten zur Tutor*innenqualifizierung für Studierende vermitteln  | ZSKB (Dezernat 3)                                      | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| AD 07 | Prüfung der Lichtverhältnisse an kritischen Orten (Mensa, Tiefgarage, Fahrradständer, Ein-/Ausgänge) auf dem Campus sowie ggf. längere Beleuchtungsphasen für einen sicheren Campus ermöglichen   | Dezernat 4   | Dez 25      | 0,1 TV-L E7 für 6 Monate               |
| AD 08 | Möglichkeit zur abendlichen Begleitung von Universitätsangehörigen an kritischen Orten auf dem Campus schaffen (z. B. Begleitservice mit zentraler Telefonnummer) und Bedarf nach einer Erprobungszeit evaluieren   | Dezernat 4   | Okt 25      | 25.000 Euro/p. a.                      |
| AD 09 | Weitere Umsetzung des Präventionskonzepts zu sexualisierter Gewalt im Sport, u. a. Unterzeichnung Ehrenkodex, Sensibilisierungsschulungen für Übungsleitende  | ZE Hochschulsport                                      | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |

#### 4.2.4 Gendersensible und caregerechte Hochschulkultur

Die Förderung einer gender- und diversitätssensiblen sowie caregerechten Hochschulkultur ist von essenzieller Bedeutung, um ein sicheres, inklusives und faires Umfeld zu schaffen, welches die vielfältigen Bedürfnisse aller Studierenden und Mitarbeitenden berücksichtigt. Die Universität strebt einen wertschätzenden Umgang miteinander und eine Hochschulkultur an, die (geschlechtliche) Vielfalt und Sorgeverantwortung anerkennt und fördert. Ziel ist es, allen Hochschulangehörigen zu ermöglichen, ihre beruflichen und akademischen Ziele zu verfolgen - unabhängig von geschlechtsspezifischen oder carebedingten Herausforderungen.

Maßgeblich für diesen breiten Kulturwandel sind die Führungskultur und die hochschulinterne Kommunikation sowie die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen. Die Situation von TIN\* Personen auf dem Campus sowie die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Sorgeaufgaben sind weitere wichtige Bereiche. Alle Hochschulangehörigen sind eingeladen, die Kultur aktiv mitzugestalten und tragen gemeinsam die Verantwortung für die Entwicklung und den Kulturwandel. Auch die Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen,

die Personalentwicklung und der Schutz vor Diskriminierung haben Einfluss auf die Hochschulkultur, werden aber gesondert in den ersten drei Schwerpunktbereichen bearbeitet.

Eine caregerechte Praxis erfordert die Berücksichtigung privater Sorgeverantwortung sowie die Schaffung unterstützender Strukturen und Angebote für den beruflichen Kontext und den Studienalltag auf dem Campus. Unterstützungsmaßnahmen und flexible Studien- und Arbeitsbedingungen sind entscheidend, um Studierende und Mitarbeitende mit Sorgeverantwortung zu entlasten und Benachteiligungen für diese Gruppe abzubauen. Zur Vereinbarkeit hat die Universität bereits einige Erfolge vorzuweisen (siehe im Kapitel 2.5 das zugehörige Handlungsfeld auf S. 10).

Die Anerkennung und Unterstützung verschiedener geschlechtlicher Identitäten ist Teil des Diversitätsverständnisses der UOL. Mit der Einführung eines Verfahrens zur Änderung des Vornamens- und des Geschlechtseintrags im Jahr 2023 konnte bereits ein großer Fortschritt in diesem Bereich erzielt werden.

##### Zielsetzung zu einer gendersensiblen und caregerechten Hochschulkultur

Eine gendersensible, caregerechte Organisations- und Wissenschaftskultur verankern insbesondere

- in der Führungskultur und der hochschulinternen Kommunikation,
- zur Verbesserung der Situation von TIN\* Personen, und
- zur besseren Vereinbarkeit von familialen Sorgeaufgaben und Studium bzw. Erwerbsarbeit durch die Schaffung von Unterstützungsstrukturen.

| Nr.   | Maßnahme   | Verantwortliche OE                       | Umsetz. bis | Ressourcen                             |
|-------|--|--|-------------|--|
| HK 01 | Universitätsweite Vermittlung und Bekanntmachung der Empfehlungen der Leitlinie zur gendersensiblen Sprache und Kommunikation  | Präsidium                                | Dez 27      | Zunächst keine Mittel erforderlich     |
| HK 02 | Gespräch zwischen Hochschulleitung und der Stadt zur Situation der Kinderbetreuung für alle Statusgruppen unter besonderer Beachtung des erschwerten Zugangs z. B. für Studierende und Wissenschaftler*innen aus dem Ausland | Präsidium                                | Dez 27      | Zunächst keine Mittel erforderlich     |
| HK 03 | Überprüfung, ob Gremienzeiten universitätsweit familienfreundlich gestaltet sind   | Präsidium                                | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| HK 04 | Berücksichtigung der Ferienzeiten bei der zukünftigen Semesterplanung prüfen, um Studierenden und Beschäftigten die Arbeits- und Urlaubsplanung zu erleichtern   | Präsidium, in Abstimmung mit UHB und diz | Dez 25      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |



|       |   |  |        |   |
|-------|---|--|--------|---|
| HK 05 | Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings um intersektionale Aspekte im Rahmen des Aufbaus eines Diversitätscontrollings  | Referat Planung und Entwicklung            | Dez 27 | Zunächst keine zusätzlichen Mittel erforderlich   |
| HK 06 | Kommunikationsstrategie des Ressorts Chancengleichheit weiterentwickeln   | Präsidium, Referat Planung und Entwicklung | Dez 27 | Zunächst keine zusätzlichen Mittel erforderlich   |
| HK 07 | Umsetzung der Leitlinie für gendersensible Sprache auf dem Internetauftritt der Universität, insbesondere auf den Webseiten mit Außenwirkung; Information an die zuständigen Bearbeiter*innen zur Anwendung der Leitlinie   | Stabsstelle Presse & Kommunikation         | Dez 24 | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich  |
| HK 08 | Einrichtung einer flexiblen Nachmittagsbetreuung von 14-18 Uhr für bis zu zehn Kinder von Studierenden und Beschäftigten ist in Planung   | Familienservice (Dezernat 1)               | Dez 27 | Zentrale Mittel in Höhe von 50.000 Euro/p. a.   |
| HK 09 | Angebote des Familienservice wie die Betreuungsbörse sowie die Campus-Räumlichkeiten für Eltern hochschulweit bekannter machen  | Familienservice (Dezernat 1)               | Dez 24 | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich  |
| HK 10 | Bereitstellung von Kids Boxen zur Ausleihe für Eltern bzw. Sorgeverantwortliche an verschiedenen Orten auf dem Campus   | Familienservice (Dezernat 1)               | Dez 24 | Zentrale Mittel   |
| HK 11 | Bearbeitung des Themas Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben im Rahmen des Handlungsprogramms audit familiengerechte hochschule   | Dezernat 3, Familienservice (Dezernat 1)   | Dez 26 | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich  |
| HK 12 | Prüfung und Umsetzung der genderneutralen Sanitäreinrichtungen im Sportbereich am Standort B und in der Ringebene Wechloy; Berücksichtigung der Genderneutralität bei der Planung der Neubauten der Medizin am Pophankenweg | Dezernat 4                                 | Dez 26 | 0,5 TV-L E11 für 2 Jahre; Mittel erste Umsetzungen mit Sanierungen (2 Mio. Euro Investitionsmittel) |
| HK 13 | Kostenlose Menstruationsprodukte genderneutral in den Vorräumen der Sanitäreinrichtungen für menstruierende Personen auf dem Campus in großen Gebäuden mit Lehrveranstaltungsräumen bereitstellen                           | Dezernat 4                                 | Jun 25 | 15.000 Euro/p. a. Betriebs- und Materialkosten, Beschaffungskosten ca. 10.000 €                     |
| HK 14 | Ergänzung der Beschilderung für barrierefreie Toiletten um die Kennzeichnung genderneutral nach Vorgabe u. a. in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung   | Dezernat 4                                 | Dez 26 | 5.000 Euro  |

### 4.3 Weitere Maßnahmen in anderen Handlungsfeldern

Neben den Maßnahmen der vier Schwerpunktbe- reiche wurden einige weitere zentral verantwortete Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern zur Erreichung der übergeordneten Ziele erarbeitet.

| Nr.   | Maßnahme  | Verantwortliche OE                   | Umsetz. bis | Ressourcen                             |
|---|---|--------------------------------------|-------------|--|
| <b>Gleichstellung von MTV Beschäftigten</b> |   |                                      |             |  |
| MTV01                                       | Personelle Ressourcen für Angebote am Jugendzukunftstag und Stärkung des Fokus auf Ausbildungsberufe sowie auf monoedukative Angebote für Schülerinnen  | Dezernat 4 / IT-Dienste / BI         | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| MTV02                                       | Organisations- und Abteilungsleitungen im MTV-Bereich regelmäßig für gendersensible Personalentwicklung (u. a. bei Personalauswahl, Personalführung) sensibilisieren (z. B. durch Fortbildungen, Austauschrunden), insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanzen                                  | Dezernat 4 / IT-Dienste / BI         | Dez 27      | Zentrale Mittel                        |
| MTV03                                       | Führungsverantwortliche nutzen Jahresgespräche, um Gleichstellungsaspekte zu thematisieren und in Bereichen mit Unterrepräsentanzen von Frauen auf Entwicklungsmöglichkeiten einzugehen   | Dezernat 4 / IT-Dienste / BI         | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| MTV04                                       | Bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote zur gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanzen von Frauen   | Dezernat 4 / IT-Dienste / BI         | Dez 27      | Mittel der OE                          |
| MTV05                                       | Gezielter Einsatz von Maßnahmen aktiver Rekrutierung bei der Personalgewinnung u. a. zur Gewinnung weiblicher Beschäftigter und Auszubildender, z. B. Kontaktaufnahme mit Weiterbildungszentren und (Berufs-) Schulen, Teilnahme am Career Day mit eigenem Stand der IT, unterstützt durch Dezernat 1 | Dezernat 4 / IT-Dienste / BI         | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| MTV06                                       | Jährliches Gleichstellungscontrolling und Benchmark am C3L  | Center für lebenslanges Lernen (C3L) | Laufend     | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |

| Nr.                                | Maßnahme  | Verantwortliche OE                                  | Umsetz. bis | Ressourcen                             |
|------------------------------------|---|---|-------------|--|
| <b>Frauen in der Wissenschaft</b>  |   |   |             |  |
| FW01                               | Ausbau des Oldenburg Women Professors Forum zur stärkeren Vernetzung von Professorinnen untereinander   | Präsidium   | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| FW02                               | Einzelcoachings von Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung bei der Übernahme von Leitungsfunktionen   | Präsidium, PE.OE (Dezernat 1)                       | Dez 27      | Zentrale Mittel                        |
| FW03                               | Professorinnen für Oldenburg: Finanzierung einer Qualifikationsstelle zur zusätzlichen Ausstattung zur Berufung von zwei Professorinnen   | Referat Planung und Entwicklung                     | Dez 27      | Mittel im Rahmen des PP 2030           |
| FW04                               | Befragung zur Belastung von Professor*innen durch Gremienarbeit und Entwicklung von Instrumenten  | Referat Planung und Entwicklung                     | Dez 26      | Mittel im Rahmen des PP 2030           |
| <b>Gender in Lehre und Studium</b> |   |   |             |  |
| LS01                               | Ausbau des hochschuldidaktischen Angebots zu gender- und diversitätssensibler Lehre für spezifische Zielgruppen z. B. im MINT-Bereich   | Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre)         | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| LS02                               | Weiterentwicklung der Lernformate und -inhalte in der Weiterbildung des C3L: Entwicklung von Grundsätzen und Beispielen für gendersensible und diskriminierungsfreie Studieninhalte; Reduktion von Präsenz- und Pflichtanteilen | Center für lebenslanges Lernen (C3L)                | Dez 25      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| LS03                               | Systematische Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten im Studierendenmarketing   | Zentrale Studien- und Karriereberatung (Dezernat 3) | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären             |
| LS04                               | Entwicklung eines Leitfadens für gendersensibles und diskriminierungsfreies Studierendenmarketing für die Weiterbildungsformate am C3L  | Center für lebenslanges Lernen (C3L)                | Dez 25      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |

## 4.4 Fakultäre Gleichstellungsmaßnahmen

Die fakultäre Gleichstellungsarbeit ist wichtiger Bestandteil des Zentralen Gleichstellungsplans. Wie die Analyse in Kapitel 3 zeigt, sind die Fakultäten mit unterschiedlichen Ausgangssituationen und Herausforderungen konfrontiert. Die fakultären Gleichstellungsmaßnahmen orientieren sich daran und versuchen

spezifische Lösungsansätze zu finden. Zudem haben auch die Fakultäten Maßnahmen mit Bezug zu den Schwerpunktthemen entwickelt. Zukünftig ist geplant, mehr Raum für einen Austausch zu Good-Practice zu schaffen und so das gegenseitige Lernen aus den Erfahrungen zu fördern.

### Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät I – Bildungs- und Sozialwissenschaften

Die Fakultät I hat im Rahmen des letzten Gleichstellungsplans einige Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die sie nun fortführen möchte. Aufgrund des hohen Frauenanteils in der Fakultät über alle Quali-

fikationsstufen hinweg, liegt der Fokus u. a. auf der aktiven Rekrutierung und den Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

| Nr.    | Maßnahme  | Umsetz. bis             | Ressourcen                             |
|--------|---|-------------------------|--|
| FKI 01 | FK I führt Fördertopf für Gleichstellung „Gleichstellungsfonds“ fort und informiert über Förderkriterien  | Fortlaufend seit Jan 20 | Mittel der FK I                        |
| FKI 02 | Fortsetzung der fakultätsinternen Gesprächsrunden zu gleichstellungsrelevanten Themen, Netzwerk- und Austauschangebote fördern  | Fortlaufend seit Jan 20 | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| FKI 03 | Aktive Rekrutierung in der FK I systematisieren und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten umsetzen   | Dez 27                  | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| FKI 04 | Bedarfsprüfung für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen und Entwicklung fakultätsspezifischer Angebote für Promovend*innen und Postdoktorand*innen zur gezielten Begleitung von Karriereübergängen im Rahmen des Gleichstellungs- / Diversitätskonzepts | Fortlaufend             | Mittel der FK I                        |
| FKI 05 | Informationsangebot und Workshop für Karrierewege vor und nach der Promotion außerhalb der Wissenschaft (Format „Praxisforum“)  | Jun 25                  | Mittel der FK I                        |
| FKI 06 | Gezielte Förderung von Fort- und Weiterbildungen für Frauen im MTV-Bereich  | Fortlaufend             | Mittel der FK I                        |
| FKI 07 | Austausch der Dekanate der Fakultäten I, III und IV mit dem Präsidium, um Pläne zur besseren Vernetzung des ZFG innerhalb der Universität abzustimmen (Zwischenziel ist Erstellung eines Konzepts zur Weiterentwicklung)  | Dez 24                  | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| FKI 08 | Bedarfserhebung zur Schaffung eines Eltern-Kind-Raumes am Standort Haarentor (A1-A4 bzw. A6)  | Dez 24                  | Mittel der FK I                        |

### Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät II – Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

In der Fakultät II liegt der Fokus in diesem Gleichstellungsplan darauf, die Maßnahmen und Angebote der zwei Departments zu vereinheitlichen, während einzelne Maßnahmen weiterhin konkret auf die Lehreinheiten

abzielen. So führt das Department für Informatik z. B. ein Schnupperstudium für Schülerinnen ein, um mehr Frauen für die Aufnahme eines Informatik-Studiums zu motivieren.

| Nr.     | Maßnahme  | Umsetz. bis                    | Ressourcen   |
|---------|---|--------------------------------|--|
| FKII 01 | Erweiterung des Fördertopfs für Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Frauen im MTV-Bereich des Departments WiRe für die gesamte Fakultät („Gleichstellungsfonds“)   | Dez 26                         | Mittel der FK II (28.000 EUR p. a.)  |
| FKII 02 | Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel bei Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin für die Ausstattung der Professur  | Fortlaufend vorerst bis Dez 26 | Mittel der FK II (Gleichstellungsfonds)                                    |
| FKII 03 | Bereitstellung finanzieller Mittel für die Teilnahme von Führungskräften an Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Fragen in Einstellungsverfahren  | Fortlaufend                    | Mittel der FK II (Gleichstellungsfonds)                                    |
| FKII 04 | Bereitstellung finanzieller Mittel für die Teilnahme an Konferenzen mit eigenem Konferenzbeitrag, insbesondere für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen  | Fortlaufend bis vorerst Dez 26 | Mittel der FK II (Gleichstellungsfonds)                                    |
| FKII 05 | Finanzielle Förderung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an einem kostenpflichtigen internen Weiter-/ Fortbildungskurs   | Fortlaufend                    | Mittel der FK II (Finanzstelle Frauenförderung)                            |
| FKII 06 | Erweiterung der Finanzstelle „Frauenförderung“ des Departments WiRe für die gesamte FK, gespeist durch die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von Frauen  | Fortlaufend                    | Mittel der FK II   |
| FKII 07 | Durchführung einer Exit-Befragung am Department WiRe zur Erhebung von Gründen und Auswertung nicht abgeschlossener Promotionen unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, ggf. Unterstützung der Umsetzung durch studentische Hilfskraft | Dez 26                         | Mittel der FK II (Gleichstellungsfonds)                                    |
| FKII 08 | Gezielte Förderung von Fort- und Weiterbildungen für Frauen im MTV-Bereich (z. B. mit dem Ziel einer höheren Eingruppierung)  | Fortlaufend                    | Mittel der FK II (Gleichstellungsfonds)                                    |
| FKII 09 | Berücksichtigung von Geschlechteraspekten beim Aufbau eines Studiengangmarketings für das Informatik-Studium (u. a. Ausbau der Zusammenarbeit mit Oldenburger Schulen)  | Dez 24                         | Mittel der FK II (20.000 EUR p. a.)  |
| FKII 10 | Einrichtung einer Projektstelle zur Entwicklung und Durchführung eines Informatik-Schnupperstudiums für Schülerinnen mit dem Ziel mehr Frauen für die Aufnahme eines Informatikstudiums zu motivieren   | Dez 25                         | Mittel im Rahmen des PP 2030 (E13, 75%, ca. 4 Jahre; ca. 60.000 EUR p. a.) |

## Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät III – Sprach- und Kulturwissenschaften

In der Fakultät III ist die Parität bereits in allen Statusgruppen erreicht, allerdings gibt es Unterrepräsentanzen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Musik und den Professuren in der Anglistik. Der Fokus liegt daher auf der aktiven Rekrutierung von Wissen-

schaftlerinnen in diesen Bereichen. Außerdem möchte die Fakultät zu einer besseren Vernetzung und Weiterentwicklung des interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung beitragen.

| Nr.      | Maßnahme  | Umsetz. bis | Ressourcen                             |
|----------|---|-------------|--|
| FKIII 01 | Aktive Rekrutierung zur vorgezogenen Besetzung der Professur „Englische Sprache unter Einfluss von Sprachtheorie und Sprachgeschichte“ mit dem Ziel einer vorgezogenen Neubesetzung; Planung eines vorgeschalteten Workshops zur gezielten Ansprache von Frauen | Okt 28      | Mittel der FK III                      |
| FKIII 02 | Aktive Rekrutierung bei der Wiederbesetzung von Tarifbeschäftigten des Instituts für Musik (Künstlerisch-wissenschaftliche MA, Instrumentallehrkräfte), um mehr Bewerbungen von Frauen zu erhalten  | Dez 28      | Mittel der FK III                      |
| FKIII 03 | Austausch der Dekanate der Fakultäten I, III und IV mit dem Präsidium, um Pläne zur besseren Vernetzung des ZFG innerhalb der Universität abzustimmen (Zwischenziel ist Erstellung eines Konzepts zur Weiterentwicklung)  | Dez 24      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |

## Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät IV – Human- und Gesellschaftswissenschaften

In der Fakultät IV gilt es, die Unterrepräsentanzen bei den Professuren aber in einigen Lehreinheiten auch beim wissenschaftlichen Mittelbau abzubauen. Hierfür

wird insbesondere aktive Rekrutierung in der Philosophie und der Sportwissenschaft.

| Nr.     | Maßnahme   | Umsetz. bis | Ressourcen                                |
|---------|--|-------------|---|
| FKIV 01 | Umsetzung von aktiver Rekrutierung systematisieren zur Erhöhung des Frauenanteils insbesondere am Institut für Philosophie und am Institut für Sportwissenschaft   | Dez 27      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich    |
| FKIV 02 | „Flinta Kolloquium“ am Institut für Philosophie; 1x im Semester Einladung eines externen Gasts (ggf. Öffnung zu den übrigen drei Instituten prüfen)  | Dez 27      | Mittel für Fahrt- und Übernachtungskosten |
| FKIV 03 | Austausch der Dekanate der Fakultäten I, III und IV mit dem Präsidium, um Pläne zur besseren Vernetzung des ZFG innerhalb der Universität abzustimmen (Zwischenziel ist Erstellung eines Konzepts zur Weiterentwicklung) | Dez 24      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich    |
| FKIV 04 | Ansaffung von Literatur zu gleichstellungsrelevanten Themen und Bereitstellung als Sonderstandort in der Bibliothek  | Dez 27      | Mittel der FK IV                          |

## Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät V – Mathematik und Naturwissenschaften

Die Fakultät V hat eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt, die sich an verschiedene Zielgruppen richten, z. B. Wissenschaftlerinnen, neuberufene Professor\*innen als Führungspersönlichkeiten oder alle Mitarbeitenden als Eltern.

| Nr.    | Maßnahme   | Umsetz. bis | Ressourcen                                     |
|--------|--|-------------|--|
| FKV 01 | Einrichtung eines jährlichen Budgets für die Umsetzung fakultärer Gleichstellungsmaßnahmen   | Jan 24      | Mittel der FK V (10.000 EUR p. a.)             |
| FKV 02 | Nutzung des Leitfadens zur Aktiven Rekrutierung aus der FK V und der zentralen Uni-Verwaltung  | Jan 24      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich         |
| FKV 03 | Vortrags- und Workshopreihe zu aktuellen Gleichstellungsthemen, gemeinsam mit der FK VI  | Jan 24      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich         |
| FKV 04 | Verpflichtende Schulung von Neuberufenen an der FK V zu gendersensibler Personalgewinnung  | Okt 24      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich         |
| FKV 05 | Durchführung eines jährlichen Schreibretreats für Wissenschaftlerinnen u. a. zur Förderung der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen   | Jan 24      | FK Mittel ggf. entsprechende Drittmittel       |
| FKV 06 | Fortführung des Advisory Boards zur Förderung weiblicher Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen   | Jan 24      | Mittel der FK V (20.000 EUR p. a.)             |
| FKV 07 | Verpflichtende Schulung für (Erst-) Tutor*innen zu Intersektionalität und Diskriminierungsschutz und für barrierefreie Lehre sensibilisieren   | Dez 25      | Mittel der FK V                                |
| FKV 08 | Webseiten der FK V und der Institute der FK V gemäß dem Leitfaden für gendersensible Sprache überarbeiten  | Dez 26      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich         |
| FKV 09 | Fortführung des Instagram Accounts „rOlE model“, Veröffentlichung von 2 Profilen weiblicher (Nachwuchs-) Wissenschaftler*innen an der Fakultät V pro Monat sowie Updates der Gleichstellungsangebote | Jan 24      | Mittel der FK V ggf. entsprechende Drittmittel |
| FKV 10 | Ausstellung zu Wissenschaftlerinnen aus den MINT Fächern zum Internationalen Frauentag zeigen  | Mrz 25      | Ggf. Mittel der FK V                           |
| FKV 11 | Fakultätsrat beschließt, Schulbesuche oder jegliche personengebundenen Outreach Formate immer genderdivers und möglichst barrierefrei zu gestalten   | Dez 26      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich         |
| FKV 12 | Ausbau spezifischer Formate zur gezielten Ansprache von Schüler*innen des Lehr-Lern-Labors PhysiXS im Institut für Physik  | Dez 27      | In der Umsetzung zu klären                     |
| FKV 13 | Angebot und Standort der KidsBox an der Fakultät V bekannt machen und über Ausleihmöglichkeiten informieren  | Dez 24      | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich         |
| FKV 14 | Gendersensible Kinder- und Jugendbücher in der Bereichsbibliothek am Campus Wechloy bereitstellen  | Dez 24      | Mittel der FK V                                |

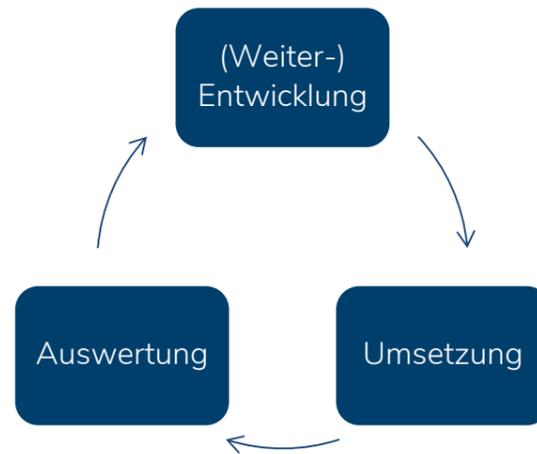
## Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät VI – Medizin und Gesundheitswissenschaften

In der Fakultät VI liegt der Fokus insbesondere auf dem Übergang von der Postdoc-Phase zu einer Professur und der Gewinnung von Professorinnen, aber auch der Vernetzung und Sensibilisierung.

| Nr.     | Maßnahme  | Umsetz. bis            | Ressourcen                             |
|---------|---|------------------------|--|
| FKVI 01 | Förderung von Weiterbildungen oder Vernetzungsangeboten zu Gleichstellungsthemen für die dezentralen GB der Fakultät, ggf. unter Beteiligung von externen Gleichstellungskolleginnen in den Oldenburger Kliniken und/oder Referent*innen (Teilnahmegebühren, Reisekosten, Kosten für Referent*innen). | Jan 24                 | Mittel der FK VI (4000 EUR p. a.)      |
| FKVI 02 | Sensibilisierung zu verschiedenen Aspekten guter Besetzungs- und Berufungsverfahren im Rahmen der FK-Klausurtagung, u. a. zu Gleichstellung und Diversität  | ab Nov 24 zweijährlich | Mittel der FK VI (500 EUR p. a.)       |
| FKVI 03 | Zum Auftakt jedes Berufungsverfahrens wird nach Einleitung des Dekans ein kurzer Film zum Thema „Recruitment Bias in Research Institutes“ gezeigt, mit dem Ziel der Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder für eigene Vorurteile  | Jan 24                 | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| FKVI 04 | Förderung von individuellen Berufungs- und Karrierecoachings des Deutschen Hochschulverbands für zehn Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen pro Jahr   | Feb 24                 | Mittel der FK VI (7.500 EUR p. a.)     |
| FKVI 05 | Informations- und Netzwerkveranstaltung für forschende Ärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Universitätsmedizin Oldenburg   | Apr 24                 | Mittel der FK VI (1000 EUR p. a.)      |
| FKVI 06 | Einrichtung eines E-Mail-Verteilers für Frauen, über den in unregelmäßigen Abständen Stellenangebote, v.a. Professuren, veröffentlicht werden   | Jun 24                 | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |

# 5 Steuerung und Qualitätssicherung

Der Zentrale Gleichstellungsplan 2024 ist gültig bis zum 31. Dezember 2027. Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung und Steuerung der Aktivitäten liegt beim Präsidium, wobei die Umsetzung einzelner Maßnahmen von den zuständigen Organisationseinheiten getragen wird. Die dezentrale Umsetzung wird durch ein Monitoring und kommunikative und koordinierende Aktivitäten unterstützt und begleitet. Nach Ablauf der Laufzeit erfolgt eine Auswertung der Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie.



## Prozesszyklus

Die Laufzeit des vorliegenden Zentralen Gleichstellungsplans 2024 ist vom Beschlussdatum bis zum 31. Dezember 2027. Vom 01. Januar 2028 bis zur Entwicklung und dem Beschluss eines neuen Zentralen Gleichstellungsplans folgt eine Übergangsphase. Nach Ablauf der Laufzeit werden die dokumentierten Aktivitäten des Umsetzungszeitraums ausgewertet und im Hinblick auf die Zielerreichung bewertet. Diese Bewertung erfolgt in Zusammenarbeit mit den

zuständigen Organisationseinheiten. Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung und das Erreichen der Ziele des Zentralen Gleichstellungsplans sind die effektive Steuerung, das Monitoring der Umsetzung und die gründliche Bewertung nach Ende der Laufzeit zur Qualitätssicherung.

## Umsetzung

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans sind die Leitungen der verantwortlichen Organisationseinheiten und Fakultäten dazu angehalten, die Umsetzung der Maßnahmen und Zielvorgaben in ihrem Zuständigkeitsbereich eigenständig zu initiieren, zu verfolgen und zu dokumentieren. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und je nach Zuständigkeit auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag zu beteiligen. Die Hochschulleitung ist in diesem Prozess maßgeblich auf die Verantwortungsübernahme und Kooperation der

Organisationseinheiten und Fakultäten angewiesen. Das Präsidium unterstützt den Umsetzungsprozess durch die Bereitstellung von Unterlagen und Daten zur Dokumentation und Steuerung. Die regelmäßig bereitgestellten Gleichstellungsdaten ermöglichen es, Entwicklungen kontinuierlich zu beobachten und bei Bedarf rechtzeitig gegenzusteuern, insbesondere in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen. Herausforderungen bei der Umsetzung sollen frühzeitig an die Koordination des Gleichstellungsplans im Referat Planung und Entwicklung kommuniziert werden.

## Begleitung und Steuerung

Die Begleitung des Prozesses zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans liegt bei dem Präsidium und der Kommission für Gleichstellung (KFG). Bei der Weiterentwicklung wird auch zukünftig

eine Arbeitsgruppe der KFG unterstützend tätig werden. Durch die Beteiligung von Hochschulmitgliedern aller Statusgruppen aus verschiedenen Organisationseinheiten soll die Vielfalt der Hochschulangehörigen

und ihrer Perspektiven in den Gleichstellungsplan einfließen. Das Präsidium übernimmt die strategische Ausrichtung und Gesamtverantwortung des Prozesses und stimmt diese mit dem Senat und der KFG ab. Das Referat Planung und Entwicklung koordiniert und steuert den Prozess auf der operativen Ebene. Zur Begleitung der Umsetzung führt das Präsidium etwa zur Hälfte des Umsetzungszeitraums Zwischengespräche mit den zuständigen Organisationseinheiten, an denen

die ZGB sowie nach Zuständigkeit die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teilnehmen. Diese Gespräche können im Rahmen bestehender Planungsprozesse geführt werden, in denen Gleichstellung als Querschnittsthema behandelt wird. Während des gesamten Umsetzungszeitraums wird regelmäßig im Senat und in der zuständigen Senatskommission zum Umsetzungsstand berichtet.

## Auswertung

Die abschließende Auswertung erfolgt nach Ablauf der Gültigkeit des Zentralen Gleichstellungsplans. Ab Januar 2028 wird die Erreichung der Zielvorgaben und die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen auf zentraler wie dezentraler Ebene u. a. anhand der Gleichstellungsdaten überprüft und bewertet. Das Präsidium

erstellt einen Abschlussbericht zur Umsetzung des Zentralen Gleichstellungsplans 2024 und präsentiert diesen im Senat sowie in der Kommission für Gleichstellung (KFG). In dem Bericht wird dargelegt, ob die Maßnahmen wie geplant umgesetzt wurden und inwieweit sie zur Zielerreichung beigetragen haben.

## Weiterentwicklung

Nach der Berichterstattung zur abgeschlossenen Umsetzung wird der Prozess zur Weiterentwicklung des Zentralen Gleichstellungsplans eingeleitet. Diese Weiterentwicklung basiert auf den Erkenntnissen aus dem Abschlussbericht sowie weiteren Schlussfolgerungen aus den Gremienbefassungen und der zuständigen Arbeitsgruppe. Die KFG und die Gleichstellungsbeauftragte sind an der Weiterentwicklung des Zentralen Gleichstellungsplans maßgeblich beteiligt. Koordiniert wird die Weiterentwicklung durch Referat Planung und Entwicklung in Absprache mit dem Präsidium.



## Impressum

© 2025 Universität Oldenburg

Herausgeber: Präsidium Universität Oldenburg

Redaktion und Koordination: Sandra Reinecke, Referat Planung & Entwicklung

Satz & Layout: Per Ruppel, Universität Oldenburg

Eine digitale Version des Dokuments finden Sie unter [www.uol.de/gleichstellungsplan](http://www.uol.de/gleichstellungsplan)

Weitere Informationen zur Gleichstellungsstrategie der Universität Oldenburg finden Sie unter [www.uol.de/chancengleichheit/gleichstellung](http://www.uol.de/chancengleichheit/gleichstellung)

