

Gleichstellungskonzept für Parität

zur Teilnahme am Professorinnenprogramm
2030 des Bundes und der Länder

Präsidium der Universität Oldenburg



Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde am 02.07.2024 durch das Präsidium der UOL beschlossen.

Befassung im Senat am 03.07.2024

Befassung in der Kommission für Gleichstellung am 05.06.2024

Mein Einverständnis ist gegeben

Prof. Dr. Ralph Bruder, Präsident

Oldenburg, 30.08.2024

Universität Oldenburg

Vizepräsidentin für Akademische Karrierewege, Chancengleichheit und Internationales

Professorin Dr. Katharina Al-Shamery

Ammerländer Heerstraße 114-118

26129 Oldenburg

+49 441 798-0

Email: vp.n@uol.de

Internet: <https://www.uol.de/chancengleichheit>

Impressum

Herausgeber: Präsidium der Universität Oldenburg

Redaktion: Sandra Reinecke, Referat Planung und Entwicklung

Gestaltung: Christina Passmann, Präsentationstechnik (Fakultät V)

Fotos: © Universität Oldenburg



Falko Mohrs Minister
Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.
Projektträger – Chancengleichheit,
Geschlechterforschung, Vielfalt
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn

Hannover, 08.08.2024

Professorinnenprogramm 2030

hier: Unterstützung des Gleichstellungskonzepts für Parität der
Universität Oldenburg in der 2. Ausschreibungsrunde

Sehr geehrte Damen und Herren,

durch das herausragende Engagement der niedersächsischen Hochschulen in den ersten drei Förderphasen des Professorinnenprogramms (PP) konnte das Land Niedersachsen bereits 110 Professorinnen aus unterschiedlichsten Fachbereichen für seine Hochschullandschaft gewinnen. Ich freue mich sehr über das Interesse und die Bereitschaft der Universität Oldenburg, sich nach den Erfolgen in allen bisherigen Runden des PP mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen des zweiten Calls für das PP 2030 mit dem Ziel zu bewerben, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern sowie die Planbarkeit und Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur zu fördern.

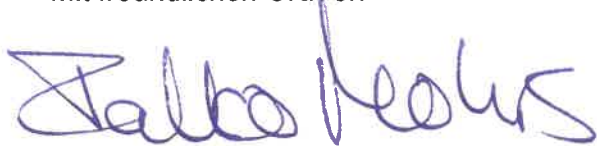
Das Gleichstellungskonzept für Parität der **Universität Oldenburg** überzeugt dabei aus meiner Sicht durch seine Reflexionstiefe, die aus der Stärken-Schwächen-Analyse nachvollziehbar und konsistent abgeleiteten, dabei zugleich ambitionierten und angemessenen Gleichstellungsziele sowie die Qualität und Eignung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen, die sich auf alle verbindlichen Komponenten erstrecken.

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) unterstützt das Vorhaben der Universität Oldenburg nachdrücklich, sowohl ideell als auch finanziell:

Bereits seit 2007 arbeiten die Landeshochschulkonferenz, die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten und das MWK kooperativ und zielorientiert in der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (DINI) zusammen, um den Kulturwandel hin zu gleichstellungsfördernder und geschlechtergerechter Hochschulkultur zu dynamisieren. Neben Themen wie „unbewusste Vorurteile“ und „intersektionale Gleichstellungsarbeit“ werden unter Beteiligung der Hochschul- und Fakultätsleitungen aktuell auch die wesentlichen Komponenten des PP 2030 diskutiert und gemeinsam Leitfäden und Best Practices erarbeitet: „Gleichstellungscontrolling“, „dezentrale Gleichstellungsstrukturen“, „aktive Rekrutierung“ und „gendersensible Berufsleitfäden“.

Finanziell ist geplant, sowohl für vorgezogene Berufungen als auch für Regelberufungen pro Professur eine Gegenfinanzierung bis zur Höhe von 40.000 € p.a. zur Verfügung zu stellen. Um insbesondere die Gleichstellungsmaßnahmen in den Hochschulen zu unterstützen, wird – bei maximal drei Förderfällen pro Hochschule – eine zweite vorgezogene Berufung nur dann gegenfinanziert, wenn zuvor eine Förderung für eine Regelprofessur beantragt wird. Darüber hinaus werden mit dem Programm „Professorinnen für Niedersachsen“ zusätzlich zur Gegenfinanzierung Mittel in Höhe von 10 Mio. € aus der Agenda zukunf.niedersachsen bereitgestellt, die ausschließlich für Berufungsverhandlungen mit Professorinnen aus dem PP 2030 abgerufen werden können.

Mit freundlichen Grüßen



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VI
1 Struktur und Ausgangssituation an der Universität Oldenburg	1
2 Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen	3
Zentrale und dezentrale Leitungen	4
Professuren	4
Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen	5
Studierende	6
Zwischenfazit zur quantitativen Repräsentanz von Frauen	7
Bilanz bisheriger Gleichstellungsaktivitäten	7
3 Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der UOL	9
4 Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen	11
4.1 Gendersensibles Berufsmanagement (Berufsmanagement zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern)	12
4.2 Unterstützung von Professorinnen zur Übernahme von Leitungsfunktionen (Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen)	13
4.3 Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen fördern (Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur)	14
4.4 Gewinnung von MINT-Studentinnen (Gleichstellungsfördernde Maßnahme)	15
4.5 Gendersensible Hochschulkultur und Diskriminierungsschutz (Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen)	16
4.6 Gleichstellungscontrolling	18
4.7 Zusammenfassung der neu geplanten Maßnahmen in den Schwerpunkten	19
5 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	21
6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen (2022)	3
Abbildung 2: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere im Vergleich (2012-2022)	4
Abbildung 3: Frauenanteil der Professor*innen nach W-Besoldung im Bundes- und Landesvergleich (2013-2022)	5
Abbildung 4: Frauenanteil der Professor*innen nach Fakultät (2013-2022)	5
Abbildung 5: Frauenanteil an den Promotionen im 2-Jahresdurchschnitt (2013/14-2021/22)	6
Abbildung 6: Frauenanteil an Studierenden und Absolvent*innen nach Fakultät (2013-2022)	7

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Struktur der Universität Oldenburg mit sechs Fakultäten	1
Tabelle 2: Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Gleichstellungsarbeit der UOL	8
Tabelle 3: Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der UOL	10
Tabelle 4: Neu geplante Gleichstellungsmaßnahmen ab 2024 inkl. der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des PP 2030 (kursiv markiert und mit *)	19
Tabelle 5: Personelle und finanzielle Ausstattung der Universität Oldenburg für Geschlechtergleichstellung	22
Tabelle 6: Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen der Universität Oldenburg	23

1 Struktur und Ausgangssituation an der Universität Oldenburg

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL) wurde 1973 gegründet und gehört somit zu den jüngeren Universitäten Deutschlands. Sie hat sich zu einem dynamischen, forschungsorientierten Studien- und Wissenschaftsstandort im Nordwesten Deutschlands entwickelt. Mit rund 16.000 Studierenden im Wintersemester 2023/2024, von denen viele aus der Region kommen, gehört sie zu den mittelgroßen Hochschulen und ist die viertgrößte Universität Niedersachsens mit einem jährlichen Finanzvolumen von ca. 287 Mio. Euro, davon Drittmittel in Höhe von 52 Mio. Euro und Sondermittel in Höhe von 34 Mio. Euro.¹

Fakultäten	Institute / Departments
Fakultät I – Bildungs- und Sozialwissenschaften	Institut für Pädagogik Institut für Sonder- und Rehabilitationspädagogik Institut für Sozialwissenschaften
Fakultät II – Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	Department für Informatik Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
Fakultät III – Sprach- und Kulturwissenschaften	Institut für Anglistik und Amerikanistik Institut für Germanistik Institut für Kunst und visuelle Kultur Institut für Materielle Kultur Institut für Musik Institut für Niederlandistik Institut für Slavistik
Fakultät IV – Human- und Gesellschaftswissenschaften	Institut für Evangelische Theorie und Religionspädagogik Institut für Geschichte Institut für Philosophie Institut für Sportwissenschaft
Fakultät V – Mathematik und Naturwissenschaften	Institut für Biologie und Umweltwissenschaften Institut für Chemie und Biologie des Meeres Institut für Chemie Institut für Mathematik Institut für Physik
Fakultät VI – Medizin und Gesundheitswissenschaften	Department für Humanmedizin Department für Medizinische Physik und Akustik Department für Neurowissenschaften Department für Psychologie Department für Versorgungsforschung

Tabelle 1: Struktur der Universität Oldenburg mit sechs Fakultäten

¹ Siehe hierzu Zahlen und Fakten der Universität Oldenburg, <https://uol.de/planung-entwicklung/akademisches-controlling/zahlen-und-fakten>

Die Universität umfasst sechs Fakultäten mit insgesamt 180 Studiengängen in einem breiten Fächerspektrum von Geistes- und Kulturwissenschaften über die Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften bis hin zu Mathematik, Informatik, den Naturwissenschaften und der Medizin. Neben 261 Professor*innen sind an der Universität 1.300 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und weitere 1.300 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung beschäftigt. Hervorgegangen aus einer Pädagogischen Hochschule, nimmt die Lehrkräftebildung weiterhin einen wichtigen Stellenwert ein (ca. 1/3 der Studierenden studiert auf Lehramt).

Das Profil und die Expertise der Universität Oldenburg konzentrieren sich auf drei Leitthemen in Forschung und Lehre: Umwelt und Nachhaltigkeit, Mensch und Technik sowie Gesellschaft und Bildung. Insbesondere in den ersten zwei Themen zeichnet sich die Universität durch ihre Forschungsstärke aus – mit einem Exzellenzcluster in der Hörforschung, zwei Sonderforschungsbereichen, weiteren drittmittelgeförderten Forschungsprojekten und vielen Kooperationen zu außeruniversitären Einrichtungen. Mit der Gründung der Universitätsmedizin Oldenburg im Jahr 2012 ist die Universität bedeutend erweitert worden.

Forschungsorientiertes Lehren und Lernen ist in allen Fakultäten und Fachbereichen der Universität fest verankert. Als „Offene Hochschule“ positioniert sich die Universität seit vielen Jahren als Vorreiterin bei der Öffnung des Studienzugangs für neue, nicht-traditionelle Zielgruppen. Die UOL wurde 2023 erneut als eine der zehn besten Gründungshochschulen Deutschlands im Gründungsradar des Stifterverbands ausgezeichnet. Oldenburger Wissenschaftler*innen kooperieren mit über 280 verschiedenen Universitäten weltweit, besondere Beziehungen bestehen zur Rijksuniversiteit Groningen (Niederlande) und der Nelson Mandela University (Südafrika).

An der Universität ist die Gleichstellung der Geschlechter institutionell als entscheidungs- und handlungsleitendes Prinzip der Hochschulsteuerung und -entwicklung verankert und im Ressort der Vizepräsidentin für Chancengleichheit verortet. Das Engagement für die Geschlechtergleichstellung ist neben Familienfreundlichkeit und Diversität eine von drei Säulen unter dem Dach der Chancengleichheit mit dem Ziel der Teilhabe aller Universitätsangehörigen unabhängig von ihrem Geschlecht und weiteren Diversitätsmerkmalen. Durch den ersten Zentralen Gleichstellungsplan von 2020 wurde die langjährige Gleichstellungsarbeit weiter professionalisiert und systematisiert. Zuletzt hat die Teilnahme am Auditierungsprozess „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands neben einer stärkeren Verankerung und Verstetigung von institutionellen Strukturen zu Diversität dazu geführt, dass die Gleichstellungsaktivitäten stärker inklusiv und intersektional gestaltet werden.

In allen Phasen des Professorinnenprogramms wurden die Konzepte der Universität positiv begutachtet. Mit ihrer Teilnahme am Programm verfolgt die Universität die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen, ihre Spitzenstellung beim Frauenanteil an Professuren zu halten, Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen gezielt zu fördern und unterstützende Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere weiter auszubauen. Durch die Programmförderung konnten bereits sechs Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt und Gleichstellungsmaßnahmen in Höhe von etwa 2,1 Mio. Euro umgesetzt werden. In der zweiten Programmphase konnte trotz positiver Begutachtung kein Förderantrag gestellt werden.

2 Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen

An der Universität Oldenburg ist die Repräsentanz von Frauen über alle Karrierestufen hinweg seit Jahren auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Dennoch zeigt sich die typische 'leaky pipeline' mit sinkenden Frauenanteilen im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere.²

Die hohen Frauenanteile zeigen sich insbesondere bei den Studierenden und Absolvent*innen (57% bzw. 65% Frauenanteil), aber auch bei den Professor*innen im Bundesvergleich (31%). Abbildung 1 verdeutlicht die 'leaky pipeline': Während die Frauenanteile auf den ersten Qualifikationsstufen deutlich höher sind als die Männeranteile, gleichen sich die Anteile nach dem Stu-

dium und in der Promotion sowie bei der Berufung auf eine W1-Professur. Bei den W2- und W3-Professuren sinkt der Frauenanteil dann deutlich um fast 20 Prozentpunkte ab. Der Frauenanteil sinkt im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere mit jeder höheren Stufe – von 57 Prozent bei den Studierenden zu 33 Prozent bei den Professuren.

Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere (2022)

Frauen- und Männeranteile in Prozent

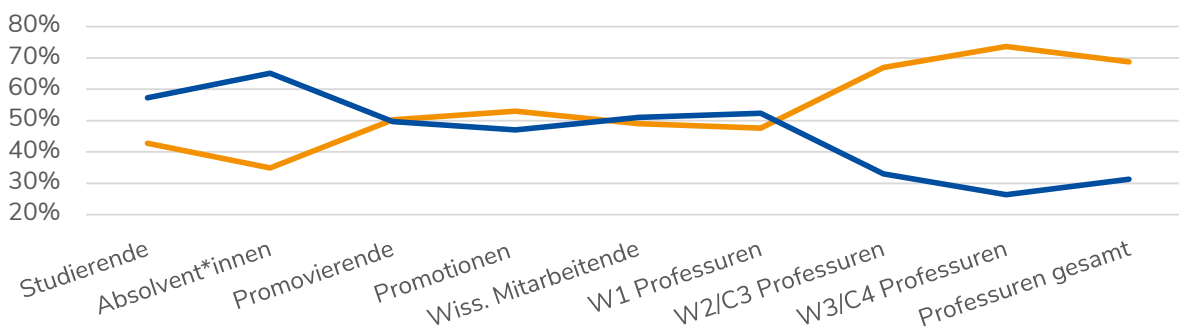


Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen (2022)

Die Entwicklung der Frauenanteile in Richtung Parität zeigt sich in Abbildung 2 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.

² In diesem Kapitel werden aufgrund der Darstellung im wissenschaftlichen Karriereverlauf größtenteils Daten von 2022 verwendet, da nicht für alle Gruppen aktuellere Daten vorliegen.

Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere

Frauenanteil in Prozent nach Qualifikationsstufen

*Promotionen im 3-Jahresdurchschnitt

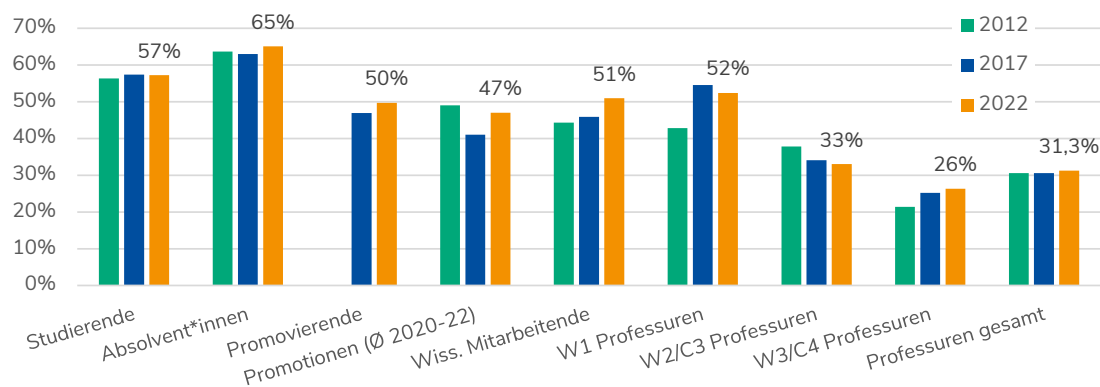


Abbildung 2: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriere im Vergleich (2012-2022)

Zentrale und dezentrale Leitungen

Bei den zentralen und dezentralen **Leitungen** konnte die Universität ihren Frauenanteil 2023 steigern – auf 40 Prozent im Präsidium und 39 Prozent in den Dekanaten. Die 40-Prozent-Quote im Präsidium hält die Universität seit vielen Jahren und hat zudem bereits drei ehemalige Präsidentinnen vorzuweisen. Bei den Vizeposten hat die Universität mit zwei Frauen von vier Vizepräsident*innen die Parität erreicht und liegt damit über

dem bundesweiten Durchschnitt von 39 Prozent aller Vizeposten.³ In den weiteren Organen und Gremien sind die Frauenanteile ähnlich hoch, im Senat sind 38 Prozent und im Hochschulrat 43 Prozent Frauen vertreten. Damit hat die Universität Oldenburg fast ein paritätisches Geschlechterverhältnis in der akademischen Selbstverwaltung erreicht.

Professuren

it dem Frauenanteil an **Professuren** (2023) von 32,7 Prozent nimmt die Universität Oldenburg weiterhin eine Spitzenstellung im bundesweiten Vergleich ein (2022: 28%⁴) und konnte ihren Vorsprung wieder leicht ausbauen. Die Bemühungen, welche die Universität zur Berufung von Professorinnen unternimmt, zeigen sich deutlich an der Frauenquote von 47 Prozent bei den Neuberufenen (2020-2023). Bei den **Professor*innen nach Besoldungsgruppen** (Abbildung 3) zeigt sich, dass der Frauenanteil mit jeder höheren Stufe absinkt. So konnte bei den Juniorprofessor*innen mit 52 Prozent bereits Parität erzielt werden, während der Frauenanteil bei den W2/C3-Professuren bei 33 Prozent und

den W3/C4-Professuren lediglich bei 26 Prozent liegt. Im Bundes- und Landesvergleich hat die UOL in jeder Besoldungsgruppe höhere Frauenanteile, bei den W1-Professuren ist dies besonders deutlich mit 52 gegenüber 33 Prozent im Bundes- und 31 Prozent im Landesdurchschnitt.⁵ Zwölf der 21 W1-Professuren haben eine Tenure-Track-Option auf W2. Von den elf W1-Professorinnen haben sieben eine Tenure-Track-Professur. Durch den hohen Frauenanteil an den W1-Professuren und die neueren Entwicklungen zum Tenure-Track erhöhen sich mittel- bis langfristig die Frauenanteile an den Professuren gesamt.

³ CHE (2023): Pressemitteilung vom 27.11.2023, Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene deutlich höher als bei Hochschulleitungen, <https://www.ch.de/2023/frauenanteil-auf-der-zweiten-fuehrungsebene-deutlich-hoeher-als-bei-hochschulleitungen-in-deutschland/> (zuletzt abgerufen am 25.04.2024)

⁴ Statistisches Bundesamt (2022): Statistischer Bericht – Statistik des Hochschulpersonals 2022, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html (zuletzt abgerufen am 15.05.2024)

⁵ Siehe Fußnote 4

Professuren nach Besoldungsstufen im Bundes- und Landesvergleich Frauenanteil in Prozent (2013-2022)

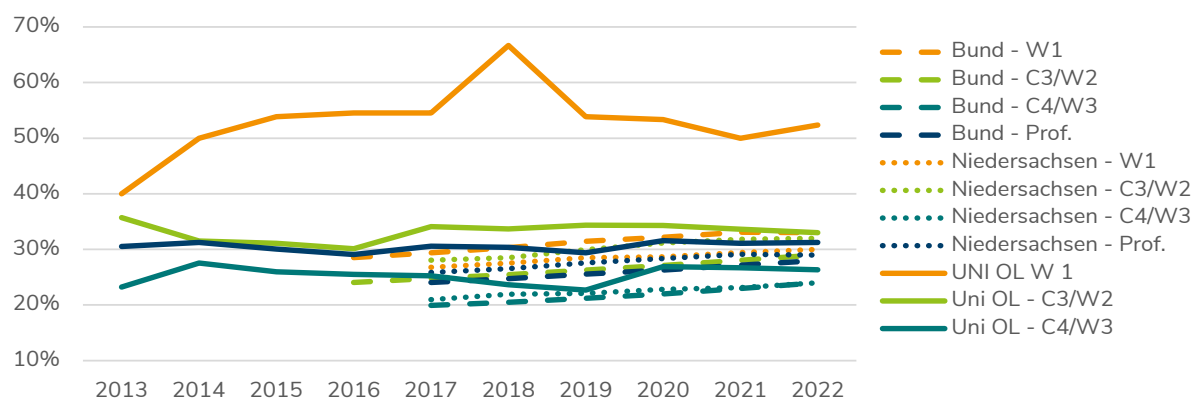


Abbildung 3: Frauenanteil der Professor*innen nach W-Besoldung im Bundes- und Landesvergleich (2013-2022)

Nach **Fakultäten** betrachtet (Abbildung 4) bewegen sich die Frauenanteile der Professor*innen zwischen 20 Prozent in der Fakultät II – Informatik und Wirtschafts- und Rechtswissenschaften und 61 Prozent in der Fakultät I – Bildungs- und Sozialwissenschaften. In den Fakultäten V – Mathematik und Naturwissenschaften und III – Sprach- und Kulturwissenschaften lässt sich seit 2017 bzw. seit 2019 ein positiver Trend beobachten. In den anderen Fakultäten zeigt sich kein eindeutiger Trend.

Nach Besoldungsgruppen ergibt sich ein differenzierteres Bild. In vier Fakultäten (I, III, V und VI) liegt der Frauenanteil bei den W1-Professuren bei 50 Prozent oder mehr. In den Fakultäten II und III ist der Frauenanteil bei den W2- höher als bei den W1-Professuren. In drei Fakultäten (II, IV, V und VI) ist der Frauenanteil bei den W3 höher als bei den W2-Professuren, in Fakultät IV – Human- und Gesellschaftswissenschaften besonders deutlich.

Professuren nach Fakultäten Frauenanteil in Prozent (2013 - 2022)

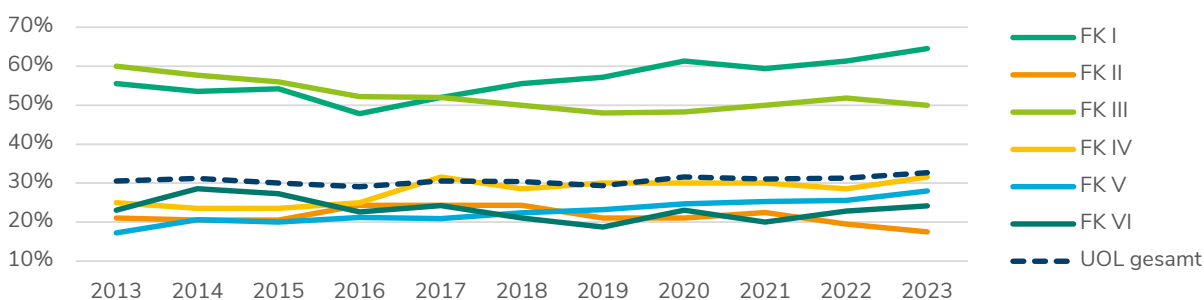


Abbildung 4: Frauenanteil der Professor*innen nach Fakultät (2013-2022)

Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen

In den letzten Jahren konnten beim Frauenanteil an den **Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen** einige Erfolge erzielt werden. Bei den Promovierenden konnte 2021/2022 mit 49 Prozent fast Parität erreicht werden, bei den Promotionen liegt der Frauenanteil bei 46 Prozent (Mittelwert 2021/2022) (siehe Abbildung 5). Die Darstellung nach Fakultäten zeigt große Unterschiede bei den Promotionen zwischen 28 Prozent in Fakultät II – Informatik,

Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie 82 Prozent in Fakultäten III – Sprach- und Kulturwissenschaften und IV – Human- und Gesellschaftswissenschaften. Insgesamt ist die Anzahl der Promotionen im Verhältnis zu den Studierenden eher niedrig, was u. a. darauf zurückzuführen ist, dass ein Drittel der Studierenden Lehramt als Berufsziel hat und nur wenige davon eine Promotion anstreben⁶.

Promotionen nach Fakultät

Entwicklung des Frauenanteils in Prozent im 2-Jahresdurchschnitt

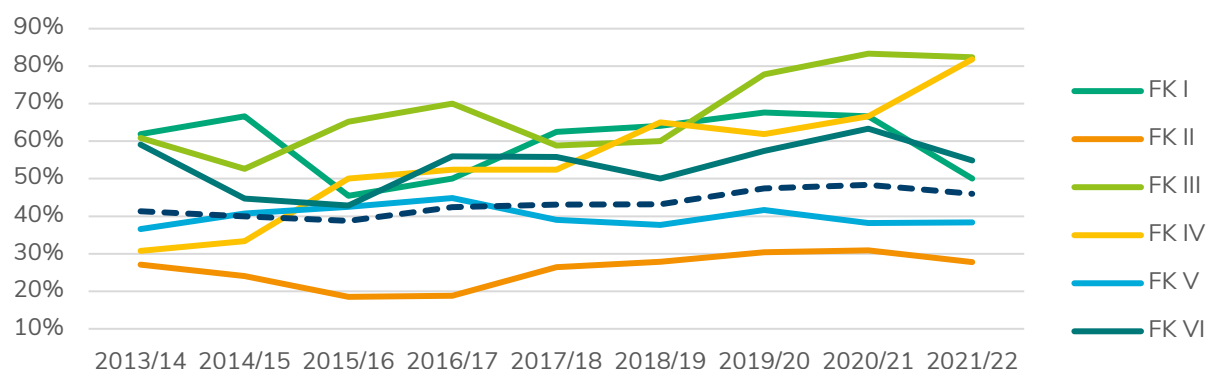


Abbildung 5: Frauenanteil an den Promotionen im 2-Jahresdurchschnitt (2013/14-2021/22)

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt insgesamt bei 51 Prozent, bei den promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten leicht darunter mit 49 Prozent. Weiter differenziert weisen die Institute für Physik (22%), Mathematik (23%) und Chemie (36%) sowie das Department für Informatik (32%) die niedrigsten Frauenanteile bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf. Die Informatik und die Chemie konnten ihre Frauenanteile zuletzt um einige Prozentpunkte steigern.

Weitere Geschlechterunterschiede zeigen sich bei der Befristungsquote und bei der Beschäftigungskategorie: So sind Wissenschaftlerinnen an der UOL häufiger befristet (78,3 vs. 73,9%) sowie häufiger als Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben (LfbA) beschäftigt (11,5 vs. 10,4%). Dies hängt jedoch auch damit zusammen, dass die meisten LfbA-Stellen in Fächern mit einem hohen Frauenanteil verortet sind.⁷

Studierende

Von den 14.170 **Studierenden** der Universität sind insgesamt 57 Prozent Frauen (2022). Differenziert nach Fakultäten liegt der Frauenanteil zwischen 37 und 76 Prozent (siehe Abbildung 6). Allein die Fakultät II – Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften hat weniger als 50 Prozent Studentinnen, während drei Fakultäten mit 73-76 Prozent recht hohe Anteile verzeichnen⁸. Auf der Ebene der Lehreinheiten wird deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Frauen fast ausschließlich in den MINT-Fächern Informatik, Chemie, Physik liegen

sowie in der Sportwissenschaft. Bei letzterer liegt der Frauenanteil bei 45 Prozent. In der Informatik mit über 1.000 Studierenden ist besonders sichtbar: der Frauenanteil ist in den letzten Jahren auf 14 Prozent gesunken. Ebenfalls niedrig und unter dem Bundesdurchschnitt ist der Frauenanteil in der Physik mit 24 Prozent. In Zeiten des Fachkräftemangels in der Informatik-Branche sowie vor dem Hintergrund hoher Entwicklungs- und Verdienstpoteziale ist dies für die Geschlechtergerechtigkeit besonders herausfordernd.

⁶ Siehe hierzu z. B. CHE (2019), <https://www.che.de/2019/biologie-hat-die-hoechste-promotionsquote-aller-faecher/>

⁷ So sind 68 Prozent der LfbA-Stellen in den Fakultäten I, III und IV mit Frauenanteilen des Mittelbaus zwischen 57 und 75 Prozent verortet.

⁸ Dies sind die Fakultät I Bildungs- und Sozialwissenschaften, Fakultät III Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Fakultät VI Medizin und Gesundheitswissenschaften.

Studierende und Absolvent*innen nach Fakultät

Entwicklung Frauenanteil in Prozent (2013-2022)

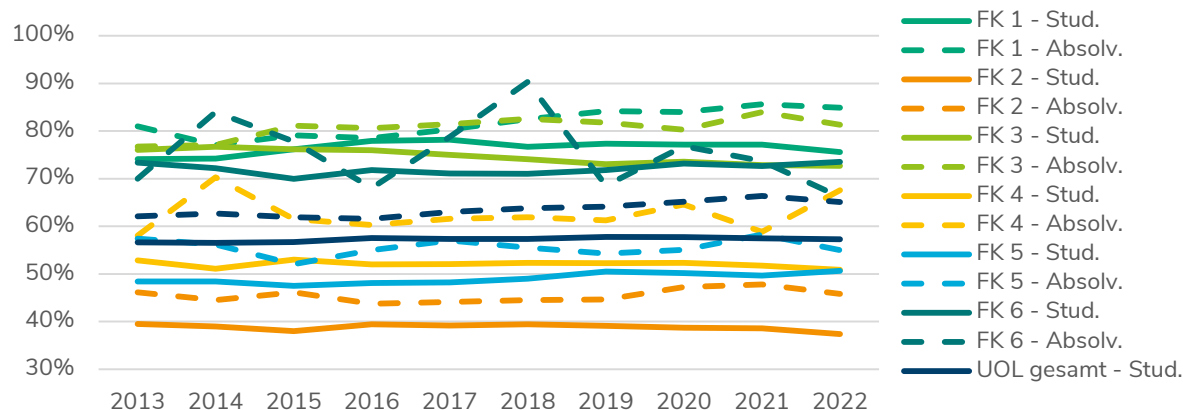


Abbildung 6: Frauenanteil an Studierenden und Absolvent*innen nach Fakultät (2013-2022)

Zwischenfazit zur quantitativen Repräsentanz von Frauen

Die Universität hat auf den ersten Stufen der wissenschaftlichen Karriere bereits Parität bei der Repräsentanz von Frauen erreicht: bei den Studierenden und Absolvent*innen liegt der Frauenanteil über 50 Prozent, bei den Promovierenden und Promotionen knapp darunter mit 49 bzw. 46 Prozent. Trotzdem sinkt der Frauenanteil gesamtuniversitär betrachtet insbesondere nach dem Studium und am Übergang von einer W1-Professur

auf eine Lebenszeitprofessur. Weiterhin gilt es, die Fakultäten und Lehreinheiten differenziert zu betrachten, um Unterrepräsentanzen nicht durch die aggregierten gesamtuniversitären Daten zu verdecken und in den Fakultäten sowie einzelnen Lehreinheiten und Studiengängen gezielt gegenzusteuern. Dies gilt insbesondere für MINT-Fächer wie die Informatik oder die Physik.

Bilanz bisheriger Gleichstellungsaktivitäten

Insgesamt kann die Universität Oldenburg eine positive Bilanz ihrer bisherigen Gleichstellungsaktivitäten ziehen. 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 DFG und Spitzenpositionen in den CEWS-Rankings. Trotz der leicht stagnierenden Entwicklung der Frauenanteile hält sich die Universität weiterhin im oberen Mittelfeld des Rankings. Der Kapazitätsaufbau der letzten sieben bis acht Jahre, der mit der Verantwortlichkeit für Chancengleichheit im Präsidium und der Schaffung eines zugehörigen Arbeitsbereichs in der Präsidialverwaltung einherging, hat zu einer Professionalisierung beigetragen. Durch die erstmalige Entwicklung, Umsetzung und Auswertung eines Zentralen Gleichstellungsplans unter der Federführung

der Senatskommission für Gleichstellung (KFG) 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 deutlich erhöht worden, nachdem zwischen dem letzten Frauenförderplan von 2003 und dem ersten Zentralen Gleichstellungsplan von 2020 eine systematische Grundlage für die Arbeit fehlte.

Seit Beginn ihrer Gleichstellungsarbeit legt die Universität einen Fokus auf die Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen im wissenschaftlichen Karriereverlauf (siehe hierzu Kapitel 4.3). Durch die Institutionalisierung fester Strukturen und Angebote in der Graduiertenakademie, den Graduiertenschulen und der Promovierendenberatung konnte eine nachhaltige und langfristige Basis für die personelle Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen geschaffen werden. Die Phasenübergänge

und die Postdoc-Phase werden seit einiger Zeit besonders in den Blick genommen. Handlungsbedarf besteht noch darin, bestehende strukturelle Benachteiligungen abzubauen, die Frauen aus nicht-akademischen Haushalten, Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, mit einer Behinderung und/oder mit Familienverantwortung eine wissenschaftliche Karriere erschweren.

Im Zuge der Teilnahme am Diversity Audit und durch die zunehmende öffentliche Sichtbarkeit von Diskriminierungsvorfällen an Hochschulen ist außerdem deutlich geworden, dass verstärkt Expertise und Angebote zu Antidiskriminierung aufgebaut sowie Anpassungen der Beschwerdeverfahren bei Vorfällen von Diskriminierung vorgenommen werden müssen. Dies ist ein Fokus der Diversitätsstrategie und wird durch Maßnahmen mit Fokus auf geschlechtsbezogene Diskriminierung oder Gewalt im neuen Zentralen Gleichstellungsplan flankiert (siehe hierzu Kapitel 4.5).

Die stark ausgeprägte Selbstorganisation der sechs Fakultäten zeigt sich in der dezentralen Gleichstellungsarbeit. Neben den fakultären Gleichstellungsbeauftragten ist eine große Anzahl weiterer nebenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter in den Instituten tätig und wirken mit ihrem Engagement seit vielen Jahren auf die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungs- und Besetzungskommissionen hin. Um trotz der vielen Verantwortlichen und teilweise wechselnden Ansprechpersonen nachhaltig Expertise aufzubauen, wurden 2018 gemeinsam von den Fakultäten und dem Präsidium Standards für die dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten entwickelt und verabschiedet, die einen Mindeststandard für die Freistellung oder Entlastung der fakultären Gleichstellungsbeauftragten je nach Größe der Fakultät vorsehen sowie zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch ein gezieltes Fortbildungsprogramm beitragen sollen.

Die folgende Tabelle 2 bietet eine Zusammenfassung der identifizierten Stärken und Schwächen und erweitert diese um ausgewählte Aspekte als Chancen und Risiken, die in den nächsten Kapiteln aufgegriffen werden.

Stärken	Schwächen
— Erreichte Parität bei Studierenden, Absolvent*innen in fast allen Fächern und im gesamten Mittelbau — Spitzenstellung im Bundesvergleich beim Frauenanteil unter Professor*innen — Hohe Frauenquote bei neuberufenen Professorinnen (2020 bis 2023) — Institutionalisierte Arbeitsbereich Gleichstellung im Ressort Chancengleichheit der Vizepräsidentin — Systematisierte Gleichstellungsaktivitäten durch den Prozess zum Zentralen Gleichstellungsplan — Ausgeprägte dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten	— Niedrige Frauenanteile in (fast) allen Statusgruppen der Informatik, Physik und Chemie — Momentan leicht sinkender Frauenanteil unter W2-Professuren — Weiterhin strukturelle Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen z. B. mit Familienverantwortung oder Behinderung — Eingeschränkte Reichweite vieler Angebote aufgrund unzureichender Kommunikation — Begrenzte Informationen über die Diversität der Universitätsangehörigen erschweren eine intersektionale Perspektive
Chancen	Risiken
— Standortvorteile nutzen im Wettbewerb um Wissenschaftlerinnen, um Professorinnen zu gewinnen und zu halten — Attraktive Karrierewege für Wissenschaftler*innen unterhalb der Professur schaffen — Geschlechtergerechte Auswahlverfahren gestalten — Verknüpfung mit der Diversitätsstrategie fördern — Verbesserung der Vernetzung und Synergieeffekte durch eine hochschulinterne Kommunikationsstrategie	— Präferenz von Professorinnen für andere Hochschulstandorte — Abwerbung von berufenen Professorinnen durch andere Hochschulen — Abgang von Frauen aus der Wissenschaft aufgrund mangelnder attraktiver Karrierewege — Fachkräftemangel im MTV-Bereich — Sinkende Studierendenzahlen — Gefährdung der Teilhabe durch Diskriminierungsvorfälle innerhalb der Universität

Tabelle 2: Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Gleichstellungsarbeit der UOL

3 Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der UOL

Die Universität Oldenburg setzt sich ausgehend von ihrer Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen und der Bilanzierung der Gleichstellungsaktivitäten sowie mit Blick auf die Förderziele und Zielgruppen des Professorinnenprogramms 2030 folgende quantitative und qualitative Gleichstellungsziele bis zum Jahr 2030.

Mit Blick auf das Förderziel zur Erhöhung der Anteile von Professorinnen und Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen wird die flächendeckende Umsetzung geschlechtergerechter Auswahlverfahren für **Professuren** und andere Leitungsfunktionen in der Wissenschaft und der akademischen Selbstverwaltung weiterverfolgt. Ein besonderes Augenmerk wird auf eine gendersensible Gestaltung des Berufungsmanagements gelegt. Außerdem werden Professorinnen bei der Übernahme von Leitungsaufgaben in Spitzenfunktionen besonders unterstützt. Bei den Professuren soll der Frauenanteil an der Universität auf 35 Prozent bis 2030 gesteigert werden. Akzente sollen bei der Berufung von Wissenschaftlerinnen in MINT-Fächern mit niedrigen Frauenanteilen gesetzt werden, in der Informatik, der Physik, der Chemie und ggf. weiteren Fächern, in denen abweichend vom Bundesdurchschnitt geringere Frauenanteile festzustellen sind. Fokussiert werden soll zudem der Frauenanteil an den W3-Professuren. Bei den Neuberufungen von 2025 bis 2030 soll weiterhin eine Frauenquote von über 40 Prozent erreicht werden. Der bereits hohe Frauenanteil am **Leitungspersonal** der Hochschule (Präsidium und Dekanate) soll bei mindestens 40 Prozent gehalten und möglichst auf 45 Prozent bis 2030 erhöht werden.

Im Bereich der Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur wird die gezielte Förderung, Unterstützung und Begleitung von promotionsinteressierten Studentinnen, promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung verfolgt – insbesondere bei den Phasenübergängen. Leistungsstarke Studentinnen werden so frühzeitig für eine Promotion gewonnen. Vorhandene Benachteiligungen z. B. durch Verantwortung für famili-

ale Sorgearbeiten, eine Behinderung oder chronische Erkrankung werden abgebaut.

Bei den **Promovierenden** soll ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht werden, vor allem indem der Frauenanteil in Fächern mit Unterrepräsentanzen gesteigert wird. Die 2022 erreichte Parität in Höhe von 50 Prozent Frauen bei den **wissenschaftlichen Beschäftigten des Mittelbaus** soll gehalten werden. Bei den promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten soll gemäß des Frauenanteils unter allen wissenschaftlichen Beschäftigten ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht werden, auch hier mit Blick auf Fächer mit Unterrepräsentanzen. Die Universität setzt sich das Ziel, Karrierewege für Wissenschaftlerinnen planbarer und attraktiver zu gestalten, um sich gegen andere Standorte zu behaupten und Wissenschaftlerinnen halten zu können. Der Frauenanteil an W1-Professuren von mehr als 50 Prozent soll auch zukünftig gehalten werden.

Wie die Stärken-/Schwächenanalyse zeigt, ist die stärkste Unterrepräsentanz an der UOL bei den Studierenden in der Informatik zu verzeichnen. Zur Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in Fächern mit Unterrepräsentanzen von Frauen, setzt die Universität sich demnach das Ziel, mehr Schülerinnen für das Informatik-Studium zu gewinnen. Der Frauenanteil an den Informatik-Studierenden soll um 5 Prozentpunkte auf 19 Prozent bis 2030 erhöht werden. Daneben verzeichnet auch die Physik einen niedrigen Studentinnenanteil von 24 Prozent. Daher sollen die existierenden Angebote der Physik zur Ansprache von Schüler*innen überdacht und ausgebaut werden, um mehr Frauen für ein Physikstudium zu gewinnen.

Um den Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur zu gestalten, setzt die Universität sich

zum Ziel, eine gender-, diversitätssensible und caregerechte Organisations- und Wissenschaftskultur für alle Hochschulangehörigen zu erreichen. Durch gender- und diversitätssensible hochschulinterne Kommunikation sowie einen ebensolchen Führungsstil wird ein diskrimi-

nierungsarmes Umfeld für alle Hochschulangehörigen geschaffen, besonders für TIN* Personen und andere marginalisierte und von Diskriminierung betroffene Personen⁹.

Quantitative Gleichstellungsziele

Qualitative Gleichstellungsziele

Förderziel zur Erhöhung der Anteile von Professorinnen und Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebene

Leitungspersonal in Präsidium und Dekanaten	40 Prozent	— Flächendeckende Umsetzung geschlechtergerechter Auswahlverfahren für Professuren und andere Leitungsfunktionen in der Wissenschaft
Professuren gesamt	35 Prozent	— Gendersensible Gestaltung des Berufungsmanagements
Neuberufene 2025-2023	40 Prozent mit Akzent auf MINT-Fächern und W3-Professuren	— Unterstützung von Professorinnen u. a. bei der Übernahme von Leitungsfunktionen

Förderziel der Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Promovierte wissenschaftliche Beschäftigte	50 Prozent	— Gezielte Förderung, Unterstützung und Begleitung von promotionsinteressierten Studentinnen und promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung
Wissenschaftlicher Mittelbau gesamt	50 Prozent	— Leistungsstarke Studentinnen frühzeitig für eine Promotion gewinnen — Vorhandene Benachteiligungen abbauen — Karrierewege für Wissenschaftlerinnen attraktiv und planbar gestalten

Förderziel zur Erhöhung der Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in Fächern mit Unterrepräsentanzen von Frauen

Studierende	19 Prozent in der Informatik 29 Prozent in der Physik	— Mehr Schülerinnen für das Informatik-Studium gewinnen — Angebote der Physik zur Ansprache von Schüler*innen ausbauen und weiterentwickeln, um mehr Frauen für ein Physikstudium zu gewinnen
-------------	--	--

Förderziel zum Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur

Keine quantitative Zielsetzung	— Gender-, diversitätssensible und caregerechte Organisations- und Wissenschaftskultur — Gender- und diversitätssensible hochschulinterne Kommunikation und Führungskultur — Diskriminierungsarmes Umfeld für alle Hochschulangehörigen schaffen, insbesondere für TIN* Personen und andere marginalisierte und von Diskriminierung betroffene Personen — Betroffene von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt erhalten Unterstützung durch gezielte Beratungsangebote und geregelte Verfahrensabläufe
--------------------------------	--

Tabelle 3: Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der UOL

⁹ Der Begriff TIN* steht für trans*, inter* und nichtbinär und wird als Überbegriff für eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten verwendet.

4 Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

Die Universität Oldenburg setzt in diesem Gleichstellungskonzept hochschuleigene Schwerpunkte, die mit den Förderzielen des Programms sowie mit den Gleichstellungszielen und Schwerpunkten des momentan in der Entwicklung befindlichen, noch zu beschließenden Zentralen Gleichstellungsplans 2024 korrespondieren. Die folgenden Handlungsfelder werden zur Erreichung der gesetzten Ziele schwerpunktmäßig bis 2030 bearbeitet und mit der Entwicklung und Umsetzung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen flankiert.

- Berufsmanagement gendersensibel gestalten
(Berufsmanagement zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern)
- Unterstützung von Professorinnen zur Übernahme von Leitungsfunktionen
(Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen)
- Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen fördern
(Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur)
- MINT-Studentinnen akquirieren
(Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen)
- Gendersensible Hochschulkultur gestalten und Diskriminierungsschutz ausbauen
(Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen)

Neben diesen Bereichen wird das bereits universitär verankerte **Gleichstellungscontrolling** als Informationsbasis zur Steuerung und Umsetzung, zur Messung der Zielerreichung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten beschrieben. Ein Teil der aufgezählten Maßnahmen soll im Rahmen des PP 2030 abgewickelt werden, während weitere neu geplante Maßnahmen im Rahmen des Zentralen Gleich-

stellungsplans 2024 finanziert und umgesetzt werden. Eine Übersicht aller neu geplanten Maßnahmen findet sich in Tabelle 4 am Ende des Kapitels. Die Universität plant die Förderung von zwei vorgezogenen Berufungen und einer Regelberufung zu beantragen. Konkret sind die vorgezogenen Berufungen in der Informatik und der Chemie und die Regelberufung in einem weiteren naturwissenschaftlichen Fach geplant.

4.1 Gendersensibles Berufsmanagement (Berufsmanagement zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern)

Zur **Gewinnung von Professorinnen** setzt die Universität Oldenburg auf die gendersensible Gestaltung des Berufsmanagements und der Berufungsverfahren als Teil der Personalgewinnung und Personalentwicklung. Das hochprofessionalisierte Berufsmanagement der Universität ist ein wichtiger Baustein für die Umsetzung der Chancengleichheit für alle Bewerber*innen in rechtssicheren, transparenten und fairen Berufungsverfahren und damit auch für die Gewinnung von Professorinnen.

Die Berufung neuer Professor*innen ist für die Universität profilbildend. Die Planung und Ausrichtung neuer Professuren erfolgt daher in enger Abstimmung mit der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität und den Zielen der Fakultäten. Von Anfang an werden hierbei Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, um den gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Zum Beispiel fließen bei der Professurenplanung Daten zum Geschlechterverhältnis sowie vorhandene Gleichstellungskonzepte der jeweiligen Einrichtung in die Überlegungen mit ein. Bei der Marktanalyse spielen Internationalisierungs- und Gleichstellungsaspekte eine wichtige Rolle und bei der Freigabe des Profilpapiers durch das Präsidium wird abgefragt, ob eine aktive Ansprache von Kandidat*innen erfolgt. Maßnahmen der aktiven Rekrutierung zur gezielten Ansprache weiterer Kandidat*innen und zur Gewinnung von Professorinnen sind durch Vereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten seit 2017 in den Berufungsverfahren der Fakultäten verankert, werden allerdings unterschiedlich umgesetzt. Daher plant die Hochschulleitung fakultätsübergreifend Empfehlungen zu entwickeln und gemeinsam mit den Fakultäten Qualitätsstandards für die fachspezifische Umsetzung aktiver Rekrutierung zu setzen. Diese sollen auf Basis des entstehenden Leitfadens mit gemeinsamen Standards zur aktiven Rekrutierung für alle niedersächsischen Hochschulen entwickelt werden.¹⁰ Die Berufsordnungen und weitere Unterlagen inklusive der Ausschreibungstexte sind gendersensibel formuliert und die Berufsordnungen enthält

die Möglichkeit von Maßnahmen zur aktiven Suche von Kandidat*innen. Durch das 2023 eingeführte webbasierte Berufsportal wird die Durchführung transparenter, fairer Verfahren unterstützt. Zukünftig sollen weitere Maßnahmen entwickelt werden, die zu einer besonders wertschätzenden Begleitung der Kandidat*innen während der Vorstellungs- und Verhandlungsphase beitragen. Für eine Universität von der Größe und Lage Oldenburgs ist dies von besonderer Bedeutung, um im Wettbewerb um wissenschaftliche Fachkräfte mit anderen Standorten mithalten zu können.

In Berufungsverfahren werden wissenschaftliche Leistungen unabhängig von Geschlechterstereotypen und anderen Vorurteilen bewertet. Die Berufungskommissionen sowie externe Gutachtende sollen hierfür stärker sensibilisiert werden, z. B. mit einem Infovideo, das im Rahmen der niedersächsischen „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ entsteht. Zusätzlich werden ab 2025 Fortbildungen zu ‚unconscious bias‘ angeboten und im Rahmen der Berufungsverfahren zur Verfügung gestellt. Die Universität möchte sich außerdem mit der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen kritisch auseinandersetzen, z. B. im Rahmen internationaler Initiativen zur Reform der Forschungsbewertung wie der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA). Vorhandene Geschlechterstereotype führen u. a. zu einem Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung. Im Zuge einer gemeinsamen Initiative der niedersächsischen Hochschulen, der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) soll ab 2024/25 ein Berichtswesen zum Gender Pay Gap aufgebaut werden. Auf Basis dieser Daten können dann bei Vorliegen eines Gender Pay Gaps Maßnahmen zum Abbau entwickelt werden.

Das im PP III eingeführte Programm „Professorinnen für Oldenburg“ gibt einen zusätzlichen Anreiz für Wissenschaftlerinnen, an die UOL zu kommen und soll mit Mitteln des PP 2030 fortgeführt werden, da dies in der Vergangenheit erfolgreich war. Zusätzlich zur Grund-

¹⁰ Dieser Leitfaden entsteht in einem MWK-geförderten Projekt im Rahmen der niedersächsischen „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“.

ausstattung wird dabei im Rahmen der Berufungsverhandlung eine weitere Qualifikationsstelle für eine Wissenschaftler*in zur Verfügung gestellt. Bei vier Verhandlungen haben die zusätzlich bereitgestellten Quali-

fikationsstellen zur Berufung einer Frau in Fächern mit Unterrepräsentanzen wie der Informatik und der Wirtschafts- und Rechtswissenschaft beigetragen.

Zusätzliche Maßnahmen zur gendersensiblen Gestaltung des Berufsmanagements

- Fakultätsübergreifende Empfehlungen und Qualitätsstandards zu aktiver Rekrutierung in Berufungsverfahren entwickeln
- Maßnahmen zur wertschätzenden Begleitung von Kandidat*innen in der Vorstellungsphase entwickeln
- Fortbildung der Mitglieder von Berufungskommissionen zur Sensibilisierung zu ‚unconscious / implicit bias‘
- Auseinandersetzung mit der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen
- Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau eines möglichen Gender Pay Gaps bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung auf Basis des geplanten Berichtswesens
- Fortführung des Programms „Professorinnen für Oldenburg“ als Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen (Finanzierung und Umsetzung im PP 2030)

4.2 Unterstützung von Professorinnen zur Übernahme von Leitungsfunktionen (Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen)

Während mehr Professorinnen durch gendersensibel gestaltete Berufungsverfahren und vielfältige Rekrutierungsstrategien gewonnen werden sollen, müssen die bereits berufenen Professorinnen gezielt unterstützt werden, um Benachteiligungen abzubauen und sie in Spitzenpositionen in der Wissenschaft zu bringen. So sollen Professorinnen für Leitungsaufgaben und Spitzenfunktionen systematisch vorbereitet werden und bei deren Übernahme z. B. im Dekanat und bei ggf. übermäßiger Belastung durch Gremienarbeit gezielt unterstützt und entlastet werden. Zu diesem Zweck soll eine Befragung unter Professor*innen durchgeführt werden, um herauszufinden, ob Professorinnen – durch Unterrepräsentanzen und Frauenquote – vergleichsweise viel Gremienarbeit übernehmen und spezifisch entlas-

tet werden müssen. In zwei Fakultäten gibt es als Ausgleichsmaßnahme bereits die Möglichkeit, Sachmittel zu beantragen.

Das Oldenburg Women Professors Forum stärkt die Vernetzung, gegenseitige Unterstützung und Zusammenarbeit von Professorinnen an der Universität. Das Netzwerk stärkt zudem die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und hat eine wichtige Vorbildfunktion für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen. Für Postdoktorandinnen in laufenden Berufungsverfahren kann das Netzwerk hilfreiche Impulse für die Bewerbung geben. Die Aktivitäten sollen zukünftig ausgebaut werden, um die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu stärken und die Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

Zusätzliche Maßnahmen zur Unterstützung von Professorinnen

- Befragung von Professor*innen zur Belastung durch Gremienarbeit und Entwicklung von Instrumenten zur Entlastung (Finanzierung und Umsetzung im PP 2030)
- Ausbau des Oldenburg Women Professors Forum zur stärkeren Vernetzung und interdisziplinären Zusammenarbeit von Professorinnen an der UOL
- Einzelcoachings für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung ihrer Leitungs- und Spitzenfunktionen

4.3 Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen fördern (Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur)

Im Bereich der Karriere- und Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur setzt die Universität bereits seit Beginn ihrer Gleichstellungsarbeit auf die gezielte Förderung, Unterstützung und Begleitung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen, vor allem an den Phasenübergängen. Somit konnten bereits einige gleichstellungsfördernde Strukturen und Angebote in der Graduiertenakademie geschaffen werden, um Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung gezielt zu unterstützen und Benachteiligungen abzubauen.

Die Zentrale Studien- und Karriereberatung setzt vor der Aufnahme einer Promotion mit einem gendersensiblen Beratungskonzept und spezifischen Angeboten an: Die Promovierendenberatung plant, ab 2024 jährliche Workshops für promotionsinteressierte Masterstudentinnen durchzuführen. Hierbei sollen weibliche Vorbilder eingeladen werden von ihren Erfahrungen zu berichten und so bei der Entscheidungsfindung zu helfen. Bei der ab 2025 geplanten Einführung sogenannter Honours-Programme in Masterstudiengängen, bei denen Student*innen mit hohem Leistungspotential frühzeitig auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet werden, sollen gender- und diversitätssensible Kriterien für Chancengleichheit bei der Auswahl sorgen.

Zu den Angeboten der Graduiertenakademie gehören das seit 2020 bestehende Helene-Lange-Mentoringprogramm und spezifische Workshops für Wissenschaftlerinnen z. B. zur Behauptung und Vernetzung in männlich dominierten Fächern. Eine Linie des Mentoringprogramms soll erfahrene Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen mit und ohne Tenure Track und Nachwuchsgruppenleitungen, die eine Professur oder eine Leitungsposition in der Wissenschaft anstreben, bei der Erreichung ihrer Karriereziele unterstützen. Das Programm konnte 2020 durch die Förderung des Professorinnenprogramms III erstmalig realisiert werden und ist mittelfristig bis 2030 durch anderweitige Mittel finanziell abgesichert. Weiterhin bekommen befristet beschäftigte promovierte Wissenschaftler*innen mit Familienverantwortung sowie zusätzlich Promovierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung Unterstützung durch individuelles Coaching. Mittel für

den temporären Einsatz von Hilfskräften stehen unter diesen Voraussetzungen, ausschließlich für Promovierte, ebenfalls bereit. Zum weiteren Ausbau des vorhandenen Angebots sind mit Mitteln des Professorinnenprogramms 2030 individuelle Berufungcoachings zur Vorbereitung von Wissenschaftlerinnen auf die Anhörung in Berufungsverfahren geplant.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit einer Promotions- oder Postdoc-Stelle mit familiärer Sorgearbeit und zum Abbau vorhandener Benachteiligungen durch eine Erkrankung oder Behinderung werden zudem Maßnahmen zur Entlastung angeboten, z. B. durch Hilfskraftstunden für Laborarbeiten oder individuelle Coachings. Ab 2025 soll eine kurzfristig buchbare Notfallbetreuung am Nachmittag an der Universität die Flexibilität von Eltern, insbesondere von Müttern, die einen großen Anteil der Carearbeit übernehmen, noch erhöhen. Um Wissenschaftler*innen in Drittmittelverträgen, die durch eine Schwangerschaft oder Elternzeit abwesend waren, die Beendigung des angestrebten Qualifikationsziels zu ermöglichen, ist die Einrichtung eines Förderfonds in der Planung. Die Öffnung der Maßnahme für Personen aller Geschlechter macht deutlich, dass beide Elternteile verantwortlich für die Careaufgaben sind.

Das Programm der „Helene-Lange-Gastprofessur“ finanziert Lehr- und Forschungsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen an der UOL, um die Sichtbarkeit von Frauen in Fächern mit Unterrepräsentanzen zu erhöhen. Während der Laufzeit des PP III konnten bereits drei von vier Aufenthalten in Fächern mit Unterrepräsentanzen von Frauen (Chemie, Philosophie und Physik) gefördert werden. Aufgrund der positiven Auswertung soll es im PP 2030 fortgeführt werden.

Neben der individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen sind strukturelle Rahmenbedingungen und ggf. vorhandene Benachteiligungen zu berücksichtigen. Strategische Überlegungen zur Planbarkeit wissenschaftlicher Karriere knüpfen hier an, um attraktive Wege insbesondere für Wissenschaftlerinnen zu schaffen. Teil dieser Strategie ist es, zukünftig mehr freiwerdende W2- und W3-Professuren als W1 mit Tenure-Track auszuscheiden. Die bisherigen Erfahrungen zeigen,

dass der Frauenanteil unter W1-Professuren höher ist und so steigt voraussichtlich durch den Tenure-Track auf W2 mittel- bis langfristig auch der Frauenanteil an den W2-Professuren.

Professor*innen kommt im Handlungsfeld der Führungskultur in der Wissenschaft eine besondere Bedeutung als Vorbild sowie als Betreuer*innen zu, weshalb ihre Führungsverantwortung gestärkt werden soll. Daher setzt die Universität bei Wissenschaftler*innen in der Qualifizierung als angehendem Leitungspersonal auf die Entwicklung von Führungskompetenz durch spezifische Workshopangebote. Gemeinsam mit den

Fakultäten möchte die Hochschulleitung die vorhandenen Standards für die Promotionsbetreuung weiterentwickeln, um eine angemessene Begleitung während der Qualifizierung zu gewährleisten und Machtmissbrauch entgegenzuwirken. Außerdem sollen neuberufene Professor*innen zu wertschätzender und inklusiver Führung sowie vorurteilsarmer Personalauswahl geschult werden. So soll ein angenehmes, diskriminierungsarmes Umfeld geschaffen werden, in dem sich Studentinnen und Promovendinnen frei entfalten können und frühzeitig und frei von Stereotypen sowie unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Lebenssituation gefördert werden.

Zusätzliche Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung

- Workshops für promotionsinteressierte Masterstudentinnen zur Entscheidungsfindung
- Gleichstellungs- und diversitätssensible Auswahl von Teilnehmer*innen der Honours-Programme zur Förderung von begabten Student*innen
- Individuelle Berufungcoachings zur Vorbereitung von Wissenschaftlerinnen mit Einladung zum Berufungsverfahren (Umsetzung im Rahmen des PP 2030)
- Flexible Nachmittagsbetreuung für Kinder von Wissenschaftler*innen und anderen Hochschulangehörigen
- Einrichtung eines Förderfonds für Wissenschaftler*innen mit ausgelaufenen Drittmittelverträgen, die durch eine Schwangerschaft und/oder Elternzeit abwesend waren, zur Beendigung des angestrebten Qualifikationsziels
- Fortführung der „Helene-Lange-Gastprofessur“ zur Förderung von Gastaufenthalten renommierter Wissenschaftlerinnen (Finanzierung und Umsetzung im Rahmen des PP 2030)
- Fakultätsübergreifende Standards für die Promotionsbetreuung unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien
- Fortbildung neuberufener Professor*innen zu wertschätzender, inklusiver Führungskompetenz

4.4 Gewinnung von MINT-Studentinnen (Gleichstellungsfördernde Maßnahme)

Von Studentinnen finden sich an der Universität Oldenburg nur vereinzelt, insbesondere in MINT-Fächern wie der Informatik oder der Physik. In der Informatik mit über 1.000 Studierenden ist der Frauenanteil in den letzten Jahren auf 14 Prozent gesunken und der Handlungs- und Qualifizierungsbedarf in diesem zukunftsbestimmenden Berufsfeld daher besonders akut. Im Professorinnenprogramm III wird noch bis 2024 ein Projekt zur Gendersensibilisierung in der Informatik mit dem Fokus auf der Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte umgesetzt, die eine bedeutende Rolle für die Berufsorientierung von Schüler*innen haben. Im Rahmen des Projekts konnten Seminarkonzepte entwickelt werden, die nach Auslaufen der Projektförderung regelmäßig angeboten werden, um

angehende Informatik-Lehrkräfte für gendersensiblen Informatikunterricht zu qualifizieren.

Aufgrund des sinkenden Studentinnenanteils soll der Fokus im PP 2030 anders gelegt werden. Zur Gewinnung von Studentinnen in der Informatik sollen Oldenburger Schülerinnen verstärkt angesprochen und für die vielfältigen Anwendungsgebiete sowie den Studienstandort Oldenburg begeistert werden. Das Department für Informatik hat hierfür ein zielgruppenorientiertes Schnupperstudium zur Ansprache von Schülerinnen der 8. Klasse konzipiert, um das Interesse von Schülerinnen zur Berufsorientierung frühzeitig zu wecken. In einem einwöchigen Ferienprogramm sollen Schülerinnen Ein-

blicke in die Bandbreite der Oldenburger Informatik bekommen. Durch dieses Programm soll die Sichtbarkeit von Oldenburg als geschlechtergerechtem Informatik-Studienstandort erhöht werden.

Ein weiterer Akzent soll in der Physik gesetzt werden: Hier sollen zukünftig weiterführende Überlegungen angestellt werden, wie Schülerinnen für ein Physik-Studium begeistert werden und welche Maßnahmen hierfür ergriffen oder ausgebaut werden können, z. B. im Rahmen der bestehenden Angebote für diverse Zielgruppen des preisgekrönten Lehr-Lern-Labors PhysiXS¹¹.

Bereits seit 2011 nimmt die Universität am Jugendzukunftstag teil und bietet Mädchen und Jungen vielfältige monoedukative Angebote, um in eher geschlechtsuntypische Bereiche herein zu schnuppern und neue Interessen auszuprobieren. Außerdem soll die Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten im Studierendenmarketing zukünftig noch systematischer berücksichtigt werden und bei Formaten zur Ansprache von Schüler*innen wie dem Projekt AHOI_MINT¹² verstärkt zum Tragen kommen.

Zusätzliche Maßnahmen zur Gewinnung von MINT-Studentinnen

- Informatik-Schnupperstudium für Schülerinnen der 8. Klasse (Finanzierung und Umsetzung im Rahmen des PP 2030)
- Ausbau spezifischer Formate zur gezielten Ansprache von Mädchen des Lehr-Lern-Labors PhysiXS
- Systematische Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten im Studierendenmarketing

4.5 Gendersensible Hochschulkultur und Diskriminierungsschutz (Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen)

Zum letzten Förderziel **Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur** hat sich die Universität vorgenommen, ihr strukturiertes Vorgehen gegen Machtmissbrauch und Diskriminierung zu verstärken und Betroffene bei Vorfällen zu unterstützen. Ziel ist es, sich klar gegen Diskriminierung und Übergriffe zu positionieren, Betroffene zu unterstützen und somit die Chancen aller auf Entfaltung und Leistungserfolge durch ein sicheres, inklusives Umfeld zu gewährleisten.

In den letzten Jahren wurden bereits einige Schritte für dieses Ziel unternommen, u. a. im Zuge der Teilnahme am Organisationsentwicklungsprozess „**Diversity Audit**“ des Stifterverbands. So wurde im Rahmen des Prozesses erstmalig das umfassende Ziel der gleichberechtigten Teilhabe aller Hochschulangehörigen unabhängig von individuellen Merkmalen sowie der Schutz vor Diskriminierung im Diversitätsverständnis festgehalten. Nach erfolgreicher Zertifizierung durch den Stifterverband wurde ein **Diversitätsausschuss** zur Beratung des Präsidiums verstetigt und die **Diversitätsstrategie**

verabschiedet. In dieser sind neben strategischen Zielen zu Diversität verschiedene Fokusbereiche mit konkreten Maßnahmen für die nächsten Jahre festgehalten. Dazu gehören z. B. die Einbindung vorhandener qualifizierter Beratungsangebote in ein Konzept zur Vorbeugung und zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen, die verbindliche Regelung von Beschwerdeverfahren sowie die jährliche Veranstaltung des Diversity Tags mit wechselnden Themen, wie beispielsweise einer Lesung zu Antirassismus im Hochschulkontext.

Die „Leitlinie Gendersensible Sprache und Kommunikation“ mit Empfehlungen für einen genderneutralen, inklusiven Sprachgebrauch und das Portal zu Chancengleichheit¹³ an der Universität, das Informationen bündelt und an die zuständigen Stellen weitervermittelt, sind weitere Instrumente zur **Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Kommunikation und Kultur**. Zukünftig soll die Kommunikationsstrategie des Ressorts Chancengleichheit weiter ausgebaut werden, um möglichst viele Hochschulangehörige zu erreichen und zu sensibilisieren. Zur Förderung eines gender- und

¹¹ Siehe hierzu <https://uol.de/physik/nachricht/schuelerlabor-physixs-gewinnt-1-preis-9081>

¹² Siehe hierzu <https://uol.de/diphywi/projekte/ahoi-mint>

¹³ Zu finden unter www.uol.de/chancengleichheit

diversitätssensiblen **Führungsstils** werden Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in das hochschulinterne Fortbildungsprogramm für Führungskräfte eingebunden sowie themenspezifische Angebote für alle Mitarbeitenden z. B. zum kompetenten Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt im Arbeitsalltag gemacht.

Im Handlungsfeld **Diskriminierungsschutz** bzw. Antidiskriminierung werden Angebote zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorgehalten. Hier sind die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und die conTakt-Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu nennen, die Informationen und Unterstützung für alle Hochschulangehörigen insbesondere Personen mit Diskriminierungserfahrungen bietet. Wie oben beschrieben, wird in der Diversitätsstrategie die Neuregelung des Verfahrensablaufs bei Diskriminierungsvorfällen angestrebt und ein qualifiziertes Beratungsangebot zu Antidiskriminierung geschaffen. Hierzu werden die bestehende Richtlinie zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) und das Beratungsangebot der conTakt-Beratungsstelle zu Fragen sexualisierter Diskriminierung in das Gesamtkonzept eingebunden. Geplant ist, diese Neuausrichtung mit einer klaren Positionierung und Null-Toleranz-Haltung des Präsidiums gegen jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt auf dem Campus sowie mit einer campusweiten Offline- wie Online-Kampagne zu unterstreichen.

Die Berücksichtigung von TIN* Personen zeigt sich in der 2023 verabschiedeten „Richtlinie zur Änderung des Vornamens oder des Geschlechtseintrags“ und stärkt ihre Sichtbarkeit. Zudem ist die Bereitstellung von All-Gender-Toiletten auf dem Campus eine wichtige Maßnahme für die Anerkennung von TIN* Personen sowie zum Schutz vor Diskriminierung. Die Toiletten werden bereits in Neubauten eingeplant und bei anstehenden Sanierungen in Bestandsbauten umgesetzt.

Die bereits in Kapitel 4.3 genannten Unterstützungsstrukturen für die Vereinbarkeit von Beruf und Studium und familiärer Sorge- und Pflegearbeit sind auch für die Hochschulkultur von Bedeutung. Der Familienservice sorgt seit Jahren mit Maßnahmen wie dem Bau der Großtagespflege, der Babysitting-Börse oder der geplanten Notfallkinderbetreuung am Nachmittag für eine stärkere Sichtbarkeit sowie für eine punktuelle Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Sorgeaufgaben. Die Universität Oldenburg war eine der ersten Hochschulen, der das Zertifikat familiengerechte Hochschule 2017 dauerhaft verliehen wurde.

Um bestehende strukturelle Benachteiligungen und (Mehrfach-)Diskriminierungen aufgrund von weiteren Diversitätsdimensionen abzubauen, sollen zukünftig weitere Daten erhoben und ausgewertet werden, u. a. auch um die Gleichstellungsaktivitäten durch intersektionale Aspekte zu erweitern und mit der Diversitätsstrategie zu verknüpfen.

Zusätzliche Maßnahmen für eine gendersensible Hochschulkultur und Schutz vor Diskriminierung

- Aufbau eines qualifizierten Beratungsangebots im Falle von Diskriminierungen unter Berücksichtigung von Geschlechteraspekten und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- Überarbeitung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Rahmen der Erarbeitung einer Antidiskriminierungsrichtlinie mit transparenten und verbindlichen Regelungen zu Beschwerdeverfahren
- Ausbau der Kommunikationsstrategie des Ressorts Chancengleichheit
- Positionierung und Null-Toleranz-Haltung des Präsidiums gegen jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt auf dem Campus
- Campusweite Offline- und Online-Kampagne zu Null-Toleranz bei Diskriminierung insbesondere sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (Umsetzung im PP 2030)
- Bereitstellung von All-Gender-Toiletten auf dem Campus
- Weiterentwicklung der Datenerfassung und -analyse zu verschiedenen Diversitätsaspekten

4.6 Gleichstellungscontrolling

Mit der Entwicklung des ersten Zentralen Gleichstellungsplans 2020 wurde ein umfassender Prozess des Gleichstellungscontrollings eingeführt und etabliert, der über ein Gleichstellungsmonitoring mit den typischen Kennzahlen der Hochschulstatistik hinausgeht, und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Seit 2020 wird jährlich ein Set an Daten und statistischen Kennzahlen nach Geschlecht differenziert zusammengestellt, aufbereitet und direkt an das Führungspersonal der Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten kommuniziert. So können die verantwortlichen Organisationsleitungen mithilfe der Daten bedarfs- und zielorientiert steuern. 2023 wurden die Daten und Kennzahlen erstmals hochschulöffentlich im Senat und der zuständigen Kommission für Gleichstellung präsentiert und diskutiert. Eine solche Berichterstattung soll nunmehr jährlich erfolgen, um die gesamte Hochschulöffentlichkeit für Unterrepräsentanzen zu sensibilisieren und über die erreichten Fortschritte unter Bezugnahme externer Quellen wie dem CEWS-Ranking zu informieren. Bei der Aufbereitung der Daten wird neben einer auf die Organisation bezogenen Betrachtung eine fächergruppenbezogene Analyse und Auswertung vorgenommen, so dass ggf. Landes- und Bundesvergleiche einbezogen werden können. Des Weiteren wird ein Teil der jährlich aktualisierten Daten grafisch aufbereitet auf der Webseite der Universität öffentlich zugänglich gemacht.

Zum Gleichstellungsmonitoring der UOL gehören Daten zum Geschlechterverhältnis

- der Professuren (W1, W2/C3, W3/C4 und Professuren gesamt) differenziert nach Fakultäten und Fächergruppen
- der Promovierenden und Promotionen differenziert nach Fakultäten und Fächergruppen
- der wissenschaftlichen Mitarbeitenden differenziert nach Fakultäten und Fächergruppen, Promotion, Beschäftigungskategorie, Vertragsverhältnis, Beschäftigungsumfang, Vertragsdauer und Finanzierungsquelle
- der Studierenden differenziert nach Fakultäten und Fächergruppen
- der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) differenziert nach Organisationseinheit, Beschäfti-

gungskategorie, Entgeltgruppe, Vertragsverhältnis und Vertragsdauer

— am MTV Leitungspersonal

— in Organen und Gremien der Universität

Ab 2025 soll die Erhebung unter Promovierenden durch die Abfrage des Beschäftigungsstatus oder der Finanzierung ihrer Promotion ergänzt werden, um die Bedingungen ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung aus der Geschlechterperspektive differenzierter zu analysieren. Im Zuge einer gemeinsamen Initiative des MWK und der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) soll außerdem ein Berichtswesen zum Gender Pay Gap der Leistungsbezüge in der W-Besoldung aufgebaut werden (siehe hierzu Kapitel 4.1).

Die Erhebung des Geschlechtseintrags divers ist bereits umgesetzt. Angesichts der zurzeit noch sehr niedrigen Anteile, ist die Darstellung und Sichtbarmachung von Personen dieser Kategorie noch auf sehr wenige und hoch aggregierte Datenbereiche begrenzt. Nicht zuletzt sind Datenschutzvorgaben zu beachten. Trotz dieser Einschränkungen ist es der Universität ein Anliegen, Personen in dieser Kategorie sichtbar zu machen und ihre Bedürfnisse anzuerkennen.

Bei der (Weiter-)Entwicklung des Zentralen Gleichstellungsplans werden die genannten Erhebungen und Analysen herangezogen, um Schwerpunkte festzulegen und zielgerichtete Maßnahmen zu konzipieren oder weiterzuentwickeln. Zudem können strategische Schritte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Rahmen von Senatssitzungen, Entwicklungsgesprächen mit den Fakultäten oder im Austausch mit den Dekan*innen oder Organisationsleitungen jederzeit datenbasiert abgeleitet werden. Auch für die Bewerbung um externe Fördermittel aus dem Professorinnenprogramm, dem Programm „Potentiale strategisch entfalten“ in Niedersachsen oder im Rahmen der Exzellenzstrategie werden spezifische Auswertungen einbezogen.

Die Evaluierung und Auswertung der Gleichstellungsaktivitäten im Sinne eines Qualitätsmanagements erfolgt an der Universität Oldenburg vor allem zum Ablauf des Umsetzungszeitraums des Zentralen Gleichstellungsplans. Im laufenden Umsetzungsprozess des Gleichstel-

lungsplans werden die Aktivitäten¹⁴ in einem zentralen Monitoring verfolgt und dokumentiert. Das Präsidium führt Zwischengespräche zur bisherigen Umsetzung mit den Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten, um Maßnahmen anzupassen oder Impulse für die Umsetzung zu geben. Im „Abschlussbericht zur Umsetzung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020“ wurde die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen ausgewertet und die übergeordnete Zielerreichung abschließend überprüft.

Zur Überprüfung der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen wurde eine umfangreiche Berichterstattung aufgebaut, indem die Maßnahmen kontinuierlich verfolgt werden. Auch wenn sich Wirkungsweisen nicht immer zuverlässig und teilweise erst verzögert beurteilen lassen, wird bei der Planung und Weiterentwicklung darauf geachtet, gewonnene Erkenntnisse einfließen zu lassen.

Zusätzliche Maßnahmen des Gleichstellungscontrollings

- | | |
|--|---|
| — Ergänzung der Promovierendendaten um den Beschäftigungsstatus sowie die Finanzierung der Promotion | der gemeinsamen Erklärung der niedersächsischen LHK und des MWK |
| — Aufbau eines Berichtswesens zum Gender Pay Gap der Leistungsbezüge in der W-Besoldung im Zuge | — Abfrage zu Output / Impact der Maßnahmen nach Umsetzung des Zentralen Gleichstellungsplans 2024 |

4.7 Zusammenfassung der neu geplanten Maßnahmen in den Schwerpunkten

In der folgenden Tabelle werden alle neu geplanten Maßnahmen nach den Schwerpunkten aufgelistet. Die kursiv markierten Maßnahmen werden im Rahmen des PP 2030 umgesetzt.

Neu geplante gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Organisationseinheit
4.1 Gendersensibles Berufungsmanagement	
Fakultätsübergreifende Empfehlungen und Qualitätsstandards zu aktiver Rekrutierung in Berufungsverfahren entwickeln	Präsidium, Fakultäten
Maßnahmen zur wertschätzenden Begleitung von Kandidat*innen in der Vorstellungsphase von Berufungen entwickeln	Präsidium
Fortbildung der Mitglieder von Berufungskommissionen zur Sensibilisierung zu ‚unconscious bias‘	Berufungsmanagement
Auseinandersetzung mit der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen	Präsidium, Referat Forschung und Transfer
Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau eines möglichen Gender Pay Gaps bei den Leistungsbezügen in der W-Besoldung auf Basis des geplanten Berichtswesens	Präsidium
<i>Professorinnen für Oldenburg: Finanzierung einer Qualifikationsstelle zur zusätzlichen Ausstattung zur Berufung von zwei Professorinnen*</i>	<i>Referat Planung und Entwicklung</i>
4.2 Unterstützung von Professorinnen	
<i>Befragung zur Belastung von Professor*innen durch Gremienarbeit und Entwicklung von Instrumenten*</i>	<i>Referat Planung und Entwicklung</i>
Ausbau des Oldenburg Women Professors Forum zur stärkeren Vernetzung von Professorinnen untereinander	Präsidium
Einzelcoachings von Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung bei der Übernahme von Leitungsfunktionen	Präsidium, PE.OE (Personaldezernat)

¹⁴ Im Gleichstellungsplan werden alle Aktivitäten zusammengeführt, auch Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms.

Neu geplante gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Organisationseinheit
4.3 Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen	
Workshops für promotionsinteressierte Masterstudentinnen zur Entscheidungsfindung	Promovierendenberatung (Studien- und Karriereberatung)
Gleichstellungs- und diversitätssensible Auswahl von Teilnehmer*innen der Honours-Programme zur Förderung von begabten Student*innen	Referat Studium und Lehre
<i>Individuelle Berufungsscoachings für Wissenschaftlerinnen mit Einladung zum Bewerbungsgespräch für eine Professur*</i>	Referat Forschung und Transfer
Flexible Nachmittagsbetreuung für Kinder von Wissenschaftler*innen	Familienservice
Einrichtung eines Förderfonds für Wissenschaftler*innen mit ausgelaufenen Drittmittelverträgen, die durch Schwangerschaft/Elternzeit abwesend waren, zur Beendigung des angestrebten Qualifikationsziels	Präsidium, Referat Forschung und Transfer
<i>Fortführung der „Helene-Lange-Gastprofessur“ zur Förderung von Gastaufenthalten renommierter Wissenschaftlerinnen*</i>	Referat Planung und Entwicklung
Fakultätsübergreifende Standards für die Promotionsbetreuung unter Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien	Referat Forschung und Transfer
Fortbildung neuberufener Professor*innen zu wertschätzender, inklusiver Führungskompetenz	PE.OE (Personaldezernat)
4.4 Gewinnung von MINT-Studentinnen	
Konzeptionierung und Durchführung eines Schnupperstudiums Informatik für Schülerinnen der 8. Klasse*	Department für Informatik (FK II)
Ausbau spezifischer Formate zur gezielten Ansprache von Mädchen des Lehr-Lern-Labors PhysiXS	Institut für Physik (FK V)
Systematische Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsaspekten im Studierendenmarketing	Zentrale Studien- und Karriereberatung
4.5 Gendersensible Hochschulkultur und Diskriminierungsschutz	
Ausbau des qualifizierten Beratungsangebots im Falle von Diskriminierungen unter Berücksichtigung von Geschlechteraspekten und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	PE.OE (Personaldezernat)
Überarbeitung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Rahmen der Erarbeitung einer Antidiskriminierungsrichtlinie mit transparenten und verbindlichen Regelungen zu Beschwerdeverfahren	PE.OE (Personaldezernat)
Kommunikationsstrategie des Ressorts Chancengleichheit weiterentwickeln	Referat Planung und Entwicklung
Positionierung und Null-Toleranz-Haltung des Präsidiums gegen jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt auf dem Campus	Präsidium
<i>Offline- und Online-Kampagne gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, ggf. öffentlicher Fachvortrag*</i>	Präsidium, unterstützt durch Presse & Kommunikation
Bereitstellung von All-Gender-Toiletten auf dem Campus	Gebäudemanagement
Weiterentwicklung der Datenerfassung und -analyse zu verschiedenen Diversitätsaspekten	Referat Planung und Entwicklung, Personaldezernat
4.6 Gleichstellungscontrolling	
Ergänzung der Promovierendendaten um den Beschäftigungsstatus sowie die Finanzierung der Promotion	Referat Planung und Entwicklung
Aufbau eines Berichtswesens zum Gender Pay Gap der Leistungsbezüge in der W-Besoldung im Zuge der niedersächsischen Initiative von LHK und MWK	Präsidium
Abfrage zu Output und Impact der Maßnahmen nach Umsetzung des Zentralen Gleichstellungsplans 2024	Referat Planung und Entwicklung

Tabelle 4: Neu geplante Gleichstellungsmaßnahmen ab 2024 inkl. der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des PP 2030 (kursiv markiert und mit *)

5 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Die personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen geht einher mit bereits bestehenden Personal- und Finanzstrukturen des Ressorts Chancengleichheit. Charakteristisch für die Universität Oldenburg ist, dass die Umsetzungsverantwortung direkt in den zuständigen Organisationseinheiten verortet ist.

Mit der erstmaligen Verankerung von Gleichstellung in der Denomination eines Vizepräsidiumsmitglieds ging die Einrichtung eines Programmhaushalts Gleichstellung mit einem jährlichen Gesamtbudget in Höhe von 100.000 Euro einher. Die Mittel werden für einmalige (Projekt-)Vorhaben zur Förderung von Gleichstellung oder zur Einführung von neuen Maßnahmen eingesetzt. Mittel- bis langfristig sollen Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming in den Budgets der zuständigen Bereiche finanziert werden. In Tabelle 5 ist eine Annäherung an die institutionalisierte personelle und finanzielle Ausstattung für Geschlechtergleichstellung aufgeführt – ohne die Mittel aus dem Professorinnenprogramm.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 plant die UOL zwei vorgezogene und eine Regelberufung. Die durch die Förderung einer Regelberufung freiwerdenden Mittel sollen in voller Höhe für die geplanten Maßnahmen ausgegeben werden. Die konkret geplanten Maßnahmen und die jeweilige Ausstattung zur Umsetzung dieser Maßnahmen umfassen Mittel in Höhe von rund 1 Mio. Euro (siehe Tabelle 6). Für die weiteren beschriebenen Maßnahmen werden zusätzliche Mittel im Rahmen des Zentralen Gleichstellungsplans 2024 bereitgestellt (siehe Tabelle 4).



Organisationseinheit	Personelle und finanzielle Ausstattung	
Präsidium	Vizepräsident*in für Chancengleichheit	33%-Stellenanteil für Chancengleichheit
	Programmlinie Gleichstellung	ca. 100.000 EUR p. a.
Referat Planung und Entwicklung	Referent*in für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung	100%-Stelle, E13, unbefristet
	Referent*in für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung/Diversität	25%-Stellenanteil E13, unbefristet
	Akademisches Controlling	25%-Stellenanteil E11 für Gleichstellungscontrolling, unbefristet
Referat Forschung und Transfer und Graduiertenakademie	Referent*in für Akademische Karrierewege mit Schwerpunkt Postdocs und Gleichstellung	25%-Stellenanteil E13, unbefristet
	Helene-Lange-Mentoringprogramm für erfahrene Postdoktorandinnen	ca. 23.000 Euro p. a.
	Workshops und Maßnahmen der Graduiertenakademie zur Sicherung der Chancengleichheit	ca. 15.000 Euro p. a.
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsstelle	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	100%-Stelle E14
	Stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	25%-Stellenanteil Freistellung oder Aufstockung
	Referent*in	100%-Stelle E13, unbefristet
	Verwaltungskraft	100%-Stelle E8, unbefristet
	Honorarkraft Jugendzukunftstag	9 Monate á 40 Stunden, E6
	Mittel für Fortbildungsprogramm der dez. Gleichstellungsbeauftragten	ca. 10.000 Euro p. a.
Fakultäten I bis VI	Dekanatszuständigkeit	25%-Stellenanteil W2/W3-Professur je Fakultät, gesamt ca. 168.000 Euro p. a.
	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Freistellung oder Aufstockung je nach Größe der FK	3 FK á 25%-Stellenanteil E13 2 FK á 50%-Stellenanteil E13 1 FK á 100%-Stellenanteil E13
	Fakultäre Fonds und Mittel für Gleichstellung der Fakultäten	Höhe der Mittel variiert nach Fakultät, gesamt ca. 148.000 Euro
	Referent*in für Gender und Diversity Management der Fakultät IV	50%-Stelle E13, befristet
Personal- und Organisationsentwicklung	Mittel für Personalweiterbildungen mit Gleichstellungsbezug	ca. 4.000 Euro p. a.
	Coachings für Professorinnen	ca. 5.000 Euro p. a.
Familienservice	Mitarbeiter*innen	75%-Stelle E13, unbefristet 50%-Stelle E13, unbefristet
	Großtagespflege	ca. 34.000 Euro p. a.
	Sachmittelbudget	ca. 6.000 EUR p. a.
conTakt-Beratungsstelle zu sexualisierter Diskriminierung & Gewalt	Psychologische Beratung	12,56%-Stellenanteil E13, unbefristet
	Rechtliche Beratung	6 h pro Monat
	Sachmittelbudget	3.000 EUR p. a.
Frauen- und Geschlechterforschung	Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG)	Koordination 50%-Stelle E13, zzgl. Sachmittel
	W1-Professur mit Tenure-Track W2 „Kunstgeschichte mit SP Gender Studies“	Personalmittel inkl. Ausstattung, zurzeit ca. 133.000 Euro
	Professuren mit Mitwirkung im ZFG und Beitrag zum B. A. Gender Studies	5 Professuren mit Stellenanteilen á 25%, gesamt ca. 375.000 Euro
Gesamtausgaben rund 1,8 Mio. Euro pro Jahr		

Tabelle 5: Personelle und finanzielle Ausstattung der Universität Oldenburg für Geschlechtergleichstellung

Zusätzliche Maßnahmen PP 2030	Zuständig	Ausstattung
Koordination der Umsetzung		
Koordination der Gleichstellungsmaßnahmen	Referat Planung und Entwicklung	25%-Stellenanteil E11, Studentische Hilfskraft, 10 h pro Monat; gesamt ca. 104.430 Euro
4.1 Gendersensibles Berufsmanagement und Personalentwicklung		
Professorinnen für Oldenburg: Finanzierung einer Qualifikationsstelle zur zusätzlichen Ausstattung zur Berufung von zwei Professorinnen	Referat Planung und Entwicklung	2 Promotionsstellen E13, 65%, 3 Jahre zzgl. Sachmittel; gesamt ca. 316.868 Euro
4.2 Unterstützung von Professorinnen zur Übernahme von Leitungsfunktionen		
Befragung zur Belastung von Professor*innen durch Gremienarbeit	Referat Planung und Entwicklung	Studentische Hilfskraft, 20 h pro Monat; gesamt ca. 10.080 Euro
4.3 Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen		
Helene-Lange-Gastprofessuren: Finanzierung von vier Gastaufenthalten von international renommierten Wissenschaftlerinnen	Referat Planung und Entwicklung, einladende FK	Je Gastprofessorin: Personalkosten für 6 Monate, zzgl. Sachmittel; gesamt ca. 227.910 Euro
Individuelle Berufungsscoachings für Wissenschaftlerinnen mit Einladung zum Bewerbungsgespräch für eine Professur	Referat Forschung und Transfer	10%-Stellenanteil E13, Mittel für Coachings (30.000 EUR p. a.); gesamt ca. 120.000 Euro
4.4 Gewinnung von MINT-Studentinnen		
Konzeptionierung und Durchführung eines Schnupperstudiums Informatik für Schülerinnen	Department für Informatik (FK II)	Projektstelle (E13, 75%), zzgl. Sachmittel, gesamt ca. 242.206 Euro
4.5 Hochschulkultur und Diskriminierungsschutz		
Offline- und Online-Kampagne gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, ggf. öffentlicher Fachvortrag	Präsidium, unterstützt durch Presse & Kommunikation	Sachmittel für Kampagne, gesamt ca. 30.000 Euro, sowie vorhandene Personalressourcen
Gesamtkosten 1.051.493 Euro		

Tabelle 6: Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen der Universität Oldenburg

6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

In den letzten Jahren hat sich die Universität durch die erfolgreiche Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbands das Ziel gesetzt, sich noch intensiver mit der Vielfalt ihrer Mitglieder und verschiedenen Ungleichheitsdimensionen auseinander zu setzen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit für alle zu erreichen. Während der Gleichstellungsbereich seit 30 Jahren bearbeitet wird und institutionalisiert ist, sind u. a. durch die Teilnahme am Diversity Audit weitere Diversitätsdimensionen wie (soziale) Herkunft, Bildungshintergrund und gesundheitliche Beeinträchtigung in den Fokus gerückt, die auch Auswirkungen auf den Gleichstellungsbereich haben.

Zur Realisierung von Chancengleichheit ist Gleichstellung institutionell als eine von drei Säulen neben Familienfreundlichkeit und Diversität fest verankert. Die Universität sieht die Gewährleistung von Gleichstellung zur Chancengleichheit als Voraussetzung für die freie Entfaltung von Potenzialen in Studium, Lehre und Forschung. Gleichstellung ist ein entscheidungs- und handlungsleitendes Prinzip der Hochschulsteuerung und Hochschulentwicklung der Universität Oldenburg. In hochschulstrategischen Prozessen ist Gleichstellung als Querschnittsthema verankert, so z. B. im internen indikatorengestützten Mittelverteilungsmodell, im Hochschulentwicklungsplan (2016), in der Strategie zur Förderung und Qualifizierung promovierter Wissenschaftler*innen (2021), in den jährlichen Zielvereinbarungen mit dem zuständigen niedersächsischen Ministerium sowie in zahlreichen Anträgen zur Bewerbung um Drittmittel verschiedener Institutionen. In der niedersächsischen leistungsorientierten Mittelverteilung wird Gleichstellung zu vier Prozent mit vier Gleichstellungsindikatoren berücksichtigt.

Die Gesamtverantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter liegt bei der Hochschulleitung und hier bei dem ressortzuständigen Mitglied des Präsidiums. Seit 2017 wird dies durch die Denomination Gleichstellung bzw. Chancengleichheit eines Vizepräsidentenmitglieds deutlich. Zu dieser Verankerung auf der präsidialen Leitungsebene kam im selben Jahr die Einrichtung eines Arbeitsbereichs Gleichstellung und Diversität in der

Präsidialverwaltung hinzu. Hier liegt die Koordination und Steuerung der Umsetzung der universitären Gleichstellungsstrategie. Dazu gehören der Zentrale Gleichstellungsplan sowie das Gleichstellungskonzept für Parität.

Die hauptamtliche Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Als beobachtende, beratende und kontrollierende Instanz kommt ihr eine wichtige Rolle für die gesamte Universität zu. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfügt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte über eine Geschäftsstelle und Sachmittel. Die Stellvertretung ist gesichert. Im Senat und der Senatskommission für Gleichstellung (KFG) wird regelmäßig zur Gleichstellungsstrategie und den Entwicklungen im Ressort Chancengleichheit berichtet und über das weitere Vorgehen beraten.

Die operative Verantwortung für die Realisierung und die nachhaltige Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen trägt die zuständige Organisationseinheit im Sinne von Gender Mainstreaming. Diese dezentrale Herangehensweise ist historisch gewachsen und in der Kultur der UOL verankert. In den Fakultäten liegt die Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen des Zentralen Gleichstellungsplans bei den Dekanaten und wird unterstützt von den fakultären Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragten

sind je nach Größe der Fakultät bis zu einem Umfang von mind. 25 bzw. 50 Prozent freizustellen oder zu entlasten.

Das Präsidium und der Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität im Referat Planung und Entwicklung unterstützen diese dezentrale Verantwortungsübernahme durch koordinierende und kommunikative Tätigkeiten sowie durch ein Monitoring der Aktivitäten und Entwicklungen. Hierzu gehört die Bereitstellung von Gleichstellungsdaten durch das Akademische Controlling und die Abteilung Personaldaten (siehe hierzu Kapitel 4.6).

Durch die momentan laufende Weiterentwicklung des Zentralen Gleichstellungsplans 2020 in einem breiten universitären Beteiligungsprozess unter Federführung der zuständigen Senatskommission für Gleichstellung (KFG) und der Beteiligung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten konnte mit der Entwicklung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts für Parität an den bereits festgelegten hochschulinternen Schwerpunkten angeknüpft werden. Während der Zentrale Gleichstellungsplan alle Statusgruppen inklusive der Beschäftigten in Technik und Verwaltung einbezieht, fokussiert das Gleichstellungskonzept das wissenschaftliche Personal und konzentriert sich auf die hochschulinternen Schwerpunkte mit Bezug zu den Förderzielen des Programms. Wie die Weiterentwicklung des Gleich-

stellungsplans ist auch das Gleichstellungskonzept für Parität stärker intersektional ausgerichtet, indem bei einigen Maßnahmen weitere Ungleichheitsdimensionen wie Behinderung oder familiäre Verpflichtungen berücksichtigt werden.

Die organisatorische Umsetzung und fachliche Begleitung des Gleichstellungskonzepts für Parität liegt im Arbeitsbereich Gleichstellung und Diversität, während die finanztechnische Aufsicht im Finanzdezernat angesiedelt ist. Die Umsetzung einzelner Maßnahmen ist dezentral verortet, z. B. das Schnupperstudium im Department für Informatik.

Während der Umsetzung des Konzepts wird regelmäßig über die Fortschritte im Senat sowie in der Senatskommission für Gleichstellung berichtet. Über die geplante Teilnahme der Universität am Professorinnenprogramm 2030 wurde bereits 2023 im Senat berichtet. Das Gleichstellungskonzept für Parität der UOL wurde am 05. Juni 2024 in der Senatskommission für Gleichstellung vorgestellt und am 3. Juli 2024 vom Senat positiv zur Kenntnis genommen. Am 09. Juli 2024 hat das Präsidium das finale Konzept beschlossen. Die breite Beteiligung macht deutlich, dass die Universität Oldenburg hinter ihrem Gleichstellungskonzept für Parität steht und sich geschlossen für die erfolgreiche Umsetzung zur Erreichung der gesetzten Ziele einsetzt.



Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Ammerländer Heerstr. 114 – 118
26129 Oldenburg
planung@uni-oldenburg.de
www.uni-oldenburg.de

Stand: 08/2024