



Gleichstellungskonzept für Parität

Kulturwandel durch Strukturwandel

der Universität Osnabrück

im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030
des Bundes und der Länder

August 2023

Das vorliegende „Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Osnabrück“ wurde durch folgende Gremien diskutiert und beschlossen:

Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	240. Sitzung am 12. Juni 2023
Senat	211. Sitzung am 21. Juni 2023
Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG)	96. Sitzung am 12. Juli 2023
Präsidium	383. Sitzung am 17. August 2023

Mein Einverständnis ist gegeben

Prof.in Dr.in Susanne Menzel-Riedl, Präsidentin
Osnabrück, 21.08.2023

Universität Osnabrück

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dr.in Sabine Jösting

Stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Annkatriin Kalas

Neuer Graben 7/9

D-49074 Osnabrück

Tel.: +49 541 969 4487

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-osnabrueck.de

Web: www.uni-osnabrueck.de

Vizepräsidentin für Internationales, Diversität und wissenschaftliche Qualifikation

Prof.in Dr.in Andrea Lenschow

Neuer Graben / Schloss

D-49074 Osnabrück

Tel.: +49 541 969 4200

Fax: +49 541 969 4888

E-Mail: vp.id@uni-osnabrueck.de

Impressum

Herausgeberin Die Präsidentin der Universität Osnabrück

Redaktion Gleichstellungsbüro

Gestaltung Kommunikation und Marketing

Titelfoto euroluftbild.de/Robert Grahn



Falko Mohrs Niedersächsischer Minister
für Wissenschaft und Kultur

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

Bearbeitet von Dr. Jonas Buche
E-Mail: jonas.buche@mwk.niedersachsen.de
Fax: 0511 120 99 2488

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom Mein Zeichen (Bei Antwort bitte angeben) Durchwahl (0511) 120- Hannover, den
2488 21.08.2023

Professorinnenprogramm 2030

hier: Unterstützung des Gleichstellungskonzepts für Parität der
Universität Osnabrück in der 1. 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 Osnabrück, sich nach den Erfolgen in allen bisherigen Runden des PP, zuletzt auch mit Erhalt des Prädikats „Gleichstellung: ausgezeichnet!“, mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität bereits im Rahmen des ersten 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 Osnabrück** 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.


Leibnizufer 9
30169 Hannover
Telefon 0511 120-2401
E-Mail falko.mohrs@
mwk.niedersachsen.de

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

Bereits seit 2007 arbeiten die Landeshochschulkonferenz, deren Vorsitzende die Präsidentin der Universität Osnabrück ist, die Landeskonferenz 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 „gendersizible Berufungsleitfäden“.

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 zukunft.niedersachsen bereitgestellt, die ausschließlich für Berufungsverhandlungen mit Professorinnen aus dem PP 2030 abgerufen werden können.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stefan Mohr'.



INHALTSVERZEICHNIS

1. Struktur und Ausgangssituation	1
1.1. Die UOS im Überblick: Profil und Selbstverständnis	1
1.2. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit: Kulturwandel als Erfolgsfaktor	2
1.3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der UOS.....	3
2. Analyse der Repräsentanz von Frauen in der UOS und Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsaktivitäten	5
2.1. Trendanalyse der letzten fünf Jahre (2017–2022)	5
2.2. Bestehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen an der UOS	8
2.3. Analyse der aktuellen Repräsentanz von Frauen an der UOS 2022 – insgesamt.....	12
2.4. Analyse der aktuellen Repräsentanz von Frauen an der UOS – dezentrale Betrachtung	13
2.5. Zusammenfassung der Stärken-Schwächen-Analyse.....	16
3. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele	18
3.1. Etablierung eines umfassenden gendersensiblen Berufungsmanagements	19
3.2. Ausbau gleichstellungsfördernder Maßnahmen und Strukturen zur Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	20
3.3. Fortführung und Ausbau des Gendercontrollings	21
3.4. Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase auf dem Weg zur Professur	22
3.5. Modifizierung Mentoring für Masterstudentinnen „MentUOS“ und Zusammenführung mit dem Führungsprogramm für Professorinnen	23
4. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Maßnahmen	24



TABELLEN

Tabelle 1: Übersicht über Gleichstellungsmaßnahmen für die wissenschaftliche Qualifizierungsphase	9
Tabelle 2: Übersicht über Gleichstellungsmaßnahmen zur Herstellung einer chancengerechten Hochschulkultur	11
Tabelle 3: Übersicht über Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen für den MINT-Bereich	16
Tabelle 4: Ergebnis der Stärken- und Schwächenanalyse	17
Tabelle 5: Übersicht über die geförderten (PPI-III) und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen (PP2030) inkl. der Personal- und Sachmittelausstattung	25

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Trendanalyse (2017-2022) der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen....	5
Abbildung 2: Analyse der Frauen- und Männeranteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Berichtsjahr 2022)	12
Abbildung 3: Analyse der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in der dezentralen Betrachtung (Berichtsjahr 2022).....	14
Abbildung 4: Analyse der Frauen- und Männeranteile unter den Promovend*innen mit einer Beschäftigung an der UOS in der dezentralen Betrachtung (Berichtsjahr 2022).....	15



1. STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION

1.1. Die UOS im Überblick: Profil und Selbstverständnis

Das institutionelle Profil der 1974 gegründeten Universität Osnabrück (**UOS**) ist von einem breiten Fächerspektrum mit insgesamt 27 Fächern sowie international sichtbaren Forschungsverbänden geprägt. Es weist konkret folgende Kernmerkmale auf:

- 17 Fächer in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften,
- Acht Fächer in den Natur- und Humanwissenschaften (inkl. Kognitionswissenschaft, Psychologie, Gesundheitswissenschaften) sowie
- Rechtswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften,
- Starke forschungsorientierte Lehramtsausbildung: 23 Fächer sind an der Lehramtsausbildung beteiligt, alle Schulformen (mit Ausnahme der Sonderschulpädagogik) sind in den lehramtsbildenden Studiengängen vertreten und 18 fachdidaktische Professuren vorhanden. Ein Schwerpunkt liegt in der empirischen Unterrichtsforschung.
- Neun interdisziplinäre Schwerpunkte (Profillinien/Forschungszentren)
 - Digitale Gesellschaft
 - Kognition
 - Migrationsgesellschaften
 - Mathematische Strukturen
 - Kulturgeschichte der Frühen Neuzeit
 - Integrated Science/Zelluläre Nanoanalytik
 - Mensch-Umwelt-Netzwerke
 - Frühkindliche Bildung
 - Geschlechterforschung
- „KI-Campus“: Als fachbereichsübergreifende Struktur in Verbindung mit dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) als kooperierende außeruniversitäre Forschungseinrichtung verfügt die Universität Osnabrück über eine international sichtbare Forschungsinfrastruktur für KI und ihre Anwendungen. Im Rahmen des KI-Campus wurden 2019 sechs Digitalisierungsprofessuren des Landes Niedersachsen in einem breiten Fächerspektrum eingeworben (Informatik, Kognitionswissenschaft, Mathematik, Philosophie, Rechtswissenschaften). 2022 ist darüber hinaus eine institutionelle Kooperation mit dem Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie e.V. (ATB Potsdam) aufgebaut worden. Im Mittelpunkt dieser Kooperation steht zunächst die gemeinsame Ausbildung von Promovierenden an der Schnittstelle von Agrarwissenschaft und Künstlicher Intelligenz im gemeinsam getragenen Graduiertenkolleg „Joint Lab Künstliche Intelligenz & Data Science“, das durch das Land Niedersachsen mit 6,7 Millionen Euro gefördert wird. Aktuell befindet sich ein „Transfer-Kolleg“ im Aufbau, um die Qualitätssicherung der angewandten Forschung von Promovierenden, die in enger Kooperation mit Unternehmen am KI Campus angesiedelt ist, zu gewährleisten und um Forschungsthemen und Anforderungen an die wissenschaftliche Ausbildung anwendungsorientierter Promotionsvorhaben zu bündeln.

Die UOS hat den Anspruch, eine sichtbare Forschungsuniversität zu sein und ist in allen größeren kompetitiven Forschungsverbund-Förderprogrammen vertreten: Beispiele sind DFG-Graduiertenkollegs, DFG-Forschungs-

gruppen, DFG-Sonderforschungsbereiche, Humboldt-Professuren und European Research Grants. Diese Erfolge sind Belege für international konkurrenzfähige Spitzenforschung in ausgewählten Themenbereichen. Neben den bereits bewilligten Initiativen sind zwei neuere Perspektiven hervorzuheben: Im Mai 2023 hat die UOS eine Antragskizze „Plasticity Across the Scale of Life - From Molecules to Social Networks“ im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern eingereicht. Im Juni 2023 hat an der UOS die Einrichtungsbegutachtung zum DFG-Sonderforschungsbereich 1604 „Produktion von Migration“ stattgefunden. Die DFG-Gutachter*innen haben den geplanten SFB, an dem als Teilprojektleiter*innen sieben Wissenschaftlerinnen und zehn Wissenschaftler beteiligt sind, mit der Bestnote „exzellent“ bewertet. Die finale Förderentscheidung wird im DFG Bewilligungsausschuss am 22./23. November 2023 getroffen.

Hinsichtlich der institutionellen Strategiebildung und der fächerspezifischen Entwicklungsplanung sieht sich die UOS mit standortspezifischen strukturellen Herausforderungen und länderspezifischen Wettbewerbskonstellationen¹ konfrontiert, die sich u.a. negativ auf die Gewinnung von Wissenschaftler*innen auswirken. Diesen grundsätzlichen Herausforderungen begegnete die UOS ab 2015 durch die Initiierung eines intensiven hochschulweiten Strategieprozesses, der in dem [Zukunftskonzept „UOS 2020“](#) mit weitreichenden strukturellen Zielen und Maßnahmen in Forschung, Lehre, Personal- und Organisationsentwicklung mündete. Das Konzept wurde und wird schrittweise und mit Rückgriff auf die vom Präsidium zur Verfügung gestellten Mittel in Höhe von 11,5 Millionen Euro umgesetzt.

1.2. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit: Kulturwandel als Erfolgsfaktor

Den hohen Selbstanspruch, mit agilen Strukturen ambitionierte Ziele zu erreichen, löst die UOS auch in den Querschnittsbereichen Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit ein, die als Erfolgsfaktoren für institutionelle Entwicklung und den angestrebten Kulturwandel verstanden werden und als Umsetzungskategorien etabliert sind.

Die UOS hat maßgeblich von denen im Jahr 2008 parallel initiierten gleichstellungspolitischen Initiativen von Bund und Ländern und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) profitiert. Seit dem Jahr 2011 ist die UOS in Stadium 4 – und damit dem am weitesten fortgeschrittenen Stadium – der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG eingruppiert.

Im Rahmen der erfolgreichen Antragstellungen im Professorinnen Programm I–III (**PPI–III**) konnte die UOS durch die Förderung von insgesamt neun Regelprofessuren in Höhe von 3,8 Millionen Euro richtungsweisende Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln und institutionell verankern. Der Erhalt des Prädikats „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ für das „Konzept zur Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“ im PPIII unterstreicht die außerordentlichen Anstrengungen und Erfolge der UOS in der Gleichstellungsarbeit. Die aus der Förderung der neun Regelprofessuren freigesetzten zusätzlichen Gleichstellungsmittel sind in vollem Umfang in die im Folgenden an verschiedenen Stellen erläuterten Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen geflossen (s. Übersicht S. 25). Die UOS kommt zudem ihrer angekündigten Selbstverpflichtung zur Verstetigung der im Antrag zum PPIII markierten Gleichstellungsmaßnahmen vollumfänglich nach (siehe ebd.).

Die Erfolge in der Gleichstellungsarbeit befördern einen kontinuierlichen und intensiven inneruniversitären Diskussions- und Aushandlungsprozess auf zentraler und dezentraler Ebene und erhöhen die strukturelle Ver-

¹ Das CHE hält hierzu fest: „Die Niedersächsischen Hochschulen stehen mit Hochschulen anderer Länder im Wettbewerb um Personal, Studierende und Drittmittel. Neben der Ressourcenausstattung sind adäquate Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume entscheidende Erfolgsbedingungen. Die Hochschulen in Niedersachsen haben den begründeten Eindruck, dass Hochschulen anderer Länder (v.a. aus Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg) in einigen Handlungsfeldern über weitergehende, flexiblere Handlungsspielräume verfügen.“ In: Wettbewerbsvor- und -nachteile der niedersächsischen Hochschulen im Ländervergleich“, [Gutachterliche Stellungnahme für die LHK Niedersachsen](#). U. Müller, B. Brinkmann, T.v. Stuckrad, CHE, November 2019

ankerung und inhaltliche Fokussierung der Gleichstellungsarbeit. Das Thema Gleichstellung ist heute ein selbstverständlicher Bestandteil aller hochschulpolitischen, hochschulstrategischen und hochschulkulturellen Diskussionen, Entwicklungen und Entscheidungen.

Ein Ergebnis dieses Kulturwandels ist u.a. die vom Senat der UOS 2018 getroffene Grundsatzentscheidung, den Karriereweg der *Tenure Track* Professur zu implementieren. Mit den zur Umsetzung dieser Entscheidung eingeworbenen Mitteln aus dem BMBF Programm zur „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ in Höhe von rund 8,5 Millionen Euro konnte die UOS ihre Berufungsplanung grundlegend inhaltlich und personell erneuern: Alle planmäßig freiwerdenden W2 Professuren werden – mit einem dreijährigen Vorlauf zur parallelen Professurbesetzung – als *Tenure Track* Professuren besetzt. Mit dem intern als „*Tenure Track konsequent*“ benannten Programm setzt sich die UOS explizit das strategische Ziel der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen, um nachhaltig mittel- und langfristig den Anteil von Frauen an den W2 Professuren zu erhöhen und diese damit zudem in eine gute Verhandlungsposition für spätere Rufe auf W3 Professuren zu bringen. Die Wissenschaftlerinnen erhalten durch den *Tenure Track* eine verlässliche Karriereplanung und sollen so dauerhaft an der UOS gehalten werden. Die dreijährige Vorlaufzeit ermöglicht es außerdem, die ausscheidenden W2 Professor*innen als Ansprechpersonen für die neuberufenen W1 Professor*innen zu erhalten und sie in der Anfangszeit im Sinne eines *Onboardings* zu unterstützen (s. Kapitel 2.2.).

Einen besonderen Schub erhielt die Gleichstellungsarbeit der UOS zuletzt noch einmal durch die Wahl von Susanne Menzel-Riedl zur ersten Präsidentin der UOS im Jahr 2019. Nicht erst seit sie 2022 zur Vorsitzenden der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen gewählt wurde, setzt sie sich auch öffentlich für Gleichstellungsthemen ein². Vor diesem Hintergrund ist sowohl ihr persönliches als auch ihr professionelles Handeln als Repräsentantin der UOS wirksam und trägt zu einer nachhaltigen strukturellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der UOS ebenso bei, wie ihr Handeln auch spürbare kulturverändernde Prozesse auslöst.

1.3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der UOS

Nachhaltige Gleichstellungspolitik erfordert eine breite Basis in der Universität. Hierbei kann die UOS sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene auf langjährige institutionell verankerte Gleichstellungsstrukturen und etablierte Prozesse zurückgreifen.

- Das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist seit 2008 kontinuierlich mit derselben Person besetzt, die zugleich Leiterin des Gleichstellungsbüros ist. Seit 2020 wird sie durch ihre vom Senat der UOS gewählte Stellvertreterin sowohl im Amt der Gleichstellungsbeauftragten als auch als stellvertretende Leitung des Gleichstellungsbüros unterstützt.
- Das Gleichstellungsbüro verfügt über eine angemessene personelle und finanzielle Grundausstattung zur Erfüllung seiner Aufgaben. Zudem erhält das Büro auf Antrag weitere interne Mittel zur Durchführung spezifischer Gleichstellungsprojekte. Im Gleichstellungsbüro sind alle zentralen und dezentralen Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen des PPI–III zentral verortet (Siehe Übersicht S. 25).
- In dem regelmäßig unter dem Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten tagenden „Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“ werden zentrale und dezentrale Strategien, Prozesse und Maßnahmen diskutiert und abgestimmt.
- Das zentrale Gleichstellungsgremium der UOS ist die Senatskommission „Zentrale Kommission für Gleichstellung“ (ZKfG). In enger Abstimmung mit der ZKfG erarbeitet die Gleichstellungsbeauftragte den vom Senat zu verabschiedenden Gleichstellungsplan als Teil der Entwicklungsplanung der UOS. Die ZKfG wirkt an des-

² Zuletzt bei ihrer Teilnahme als Podiumsgast in einer von der Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger am 05. Juni 2023 in Berlin initiierten Veranstaltung zum Thema des Professorinnen Programms 2030 „Geschlechterparität an Hochschulen“.

sen Durchsetzung, Evaluierung und Weiterentwicklung mit. Die Kommission initiierte und vergibt zudem den mit 80.000 Euro jährlich ausgestatteten „Pool Frauenförderung“ (s. S. 10).

- Seit Oktober 2022 ist das Thema Gleichstellung im Ressort der Vizepräsidentin für „Internationales, Diversität und wissenschaftliche Qualifikation“ (**VPID**) verortet und damit noch einmal als Querschnittsthema besonders ausgewiesen und unterstützt.
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied bei den regelmäßigen Treffen des Präsidiums mit den Dekan*innen. Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der*dem jeweiligen Dekanesprecher*in bzw. den Dekan*innen, aus der konkrete Arbeitsergebnisse entstehen, wie z.B. eine Checkliste zum *Active Recruiting* (s. Kapitel 3.2).

Die UOS stützt sich grundlegend auf eine dezentral verankerte Gleichstellungsstruktur. In den jährlichen Finanz- und Entwicklungsgesprächen zwischen Präsidium und Dekanaten werden die auf Grundlage der dezentralen Gleichstellungspläne und der Controlling-Analysen erfolgten Zielvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit regelmäßig überprüft.

- Jeder der acht Fachbereiche der UOS hat in der Regel eine*n dezentrale*n Gleichstellungsbeauftragte*n sowie z.T. mehrere Stellvertreter*innen und einen vom Fachbereichsrat verabschiedeten, auf zwei Jahre festgeschriebenen Gleichstellungsplan. Diese Pläne bildeten und bilden die Grundlage zur Erarbeitung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG und der Gleichstellungskonzepte für die Antragsstellungen im Professorinnen Programm.
- Die UOS ist kontinuierlich bemüht, die Stabilität und Professionalität der dezentralen Gleichstellungsarbeit sicherzustellen und hat hierfür mit Rückgriff auf interne Mittel z.B. in Höhe von 36.000 Euro von 2009 bis 2016 das Programm „Qualifizierung und Kompensation“ für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aufgelegt. Von 2017 bis 2020 hat sich die UOS in einem eigenfinanzierten Projekt (50 % TV-L E 13) intensiv mit der „Zukunft der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ befasst und auf Grundlage einer selbstkritischen Auseinandersetzung u.a. ein Qualifizierungsprogramm für die ehrenamtlich arbeitenden dezentralen Amtsinhaber*innen aufgelegt, das seither in regelmäßigen Abständen durch das Gleichstellungsbüro durchgeführt wird. Bereits im Gleichstellungszukunftskonzept des PPIII hat die UOS die dezentrale Gleichstellungsarbeit als einen ihrer zentralen Aufgabenbereiche definiert und für die Dauer der Laufzeit des PPIII das Projekt „Go Dezentral“ aufgelegt, das bei einer erfolgreichen Teilnahme am Professorinnen Programm 2030 (**PP2030**) fortgeführt wird (s. Kapitel 3.2).

Es bestehen auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschule Verpflichtungen, zum Stand der Gleichstellung zu berichten und so u.a. die Bedeutung der Querschnittbereiche sichtbar zu machen.

- Das Präsidium berichtet jährlich durch einen Tätigkeitsbericht zum Stand seiner Arbeit.
- Die für Gleichstellung zuständige Vizepräsidentin berichtet regelmäßig im Senat und im Hochschulrat.
- Die (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten berichten regelmäßig im Senat und im Hochschulrat (im Fachbereichsrat) zum Stand ihrer Arbeit.
- Die Dekan*innen berichten jährlich im Fachbereichsrat zum Umsetzungsstand der Gleichstellungspläne.
- Alle gleichstellungsrelevanten Berichte, Vereinbarungen und Evaluationen werden auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros und an anderen geeigneten Stellen veröffentlicht.

Die einzureichenden Gleichstellungskonzepte wurden im Rahmen der vier Runden des Professorinnen Programms jeweils in den relevanten Hochschulgremien und in den Fachbereichen diskutiert. Wie auch in den vorherigen Antragsrunden wurde das vorliegende Konzept durch den Senat der UOS (21.06.2023), die zentrale Senatskommission für Gleichstellung (ZKfG) (12.07.2023), durch den „Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“ (12.06.2023) sowie das Präsidium (17.08.2023) beschlossen bzw. befürwortend zur Kenntnis genommen.

2. ANALYSE DER REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN DER UOS UND BILANZIERUNG BISHERIGER GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

Trotz der bereits erzielten Erfolge in der Gleichstellungsarbeit der UOS ist die kontinuierliche Analyse des Ist-Zustandes notwendig, um das weiterhin vorhandene Entwicklungspotential zur Erreichung der Geschlechterparität sichtbar zu machen. Hierzu wird im Folgenden eine Stärken- und Schwächenanalyse mit Blick auf die Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen sowie den weiteren (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen an der UOS durchgeführt. Zugrunde gelegt werden hierbei quantitative Daten³ der Hochschulstatistik und interne Datenquellen, die durch die Stabsstelle Zentrales Berichtswesen der UOS in Kooperation mit dem Gendercontrolling⁴ (Maßnahme 1, [M1])⁵ zur Verfügung gestellt und nachfolgend analysiert und visualisiert wurden. Insgesamt werden drei Analyseschwerpunkte gesetzt: (1) Eine Trendanalyse der letzten fünf Jahre, (2) die Analyse der aktuellen Daten für das Berichtsjahr 2022 insgesamt und (3) differenziert nach Fächergruppen. Abschließend werden die Ergebnisse in einer Stärken-Schwächen-Übersicht zusammengestellt.

2.1. Trendanalyse der letzten fünf Jahre (2017–2022)

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden, Absolvent*innen, abgeschlossenen Promotionen, Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie Professor*innen (gesamt, W1, W2, W3)⁶.

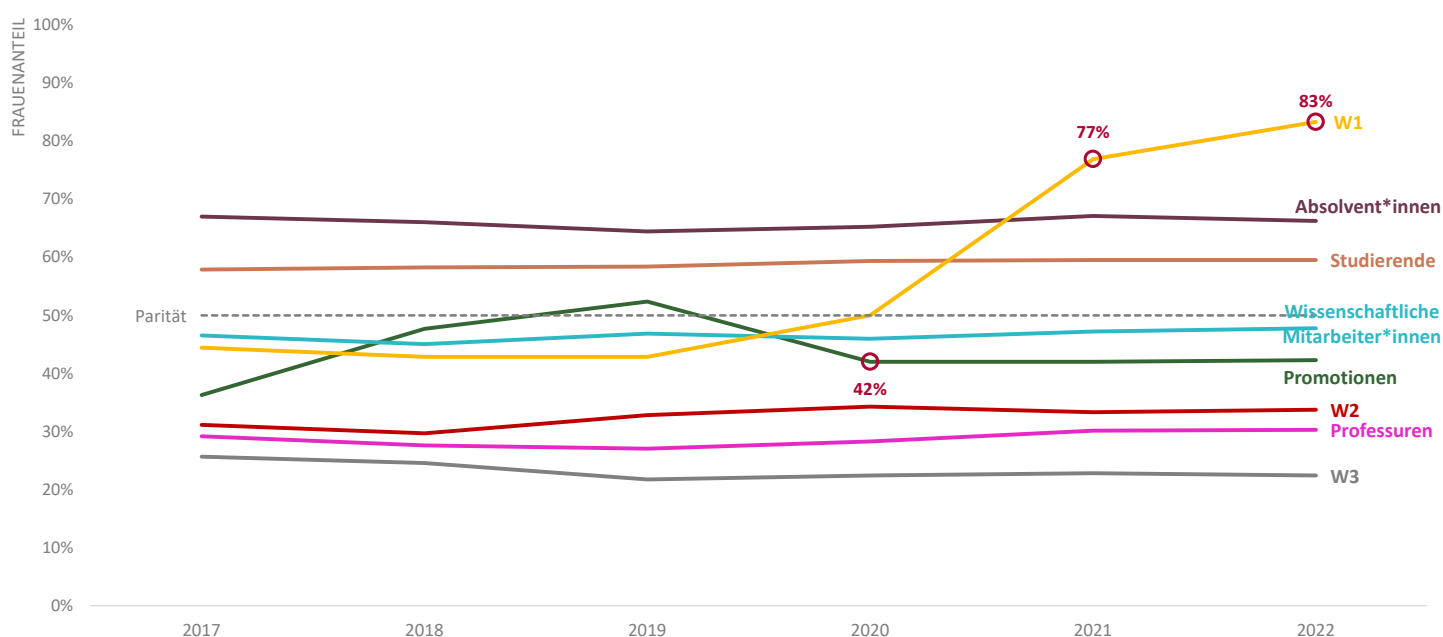


Abbildung 1: Trendanalyse (2017-2022) der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

³ Alle verwendeten Daten sind aktuelle stichtagsbezogene Daten der Hochschulstatistik und weisen die Anzahl der Personen aus. Bei den Professuren werden keine Verwalter*innen/Vertreter*innen/ Hochschuldozent*innen berücksichtigt. Stichtage: Studierende: jeweils der 15.11. eines Jahres; Absolvent*innen: Studienjahre, z.B. Studienjahr 2022 (WS21/22 und SoSe22, ohne Promotionen und Weiterbildungsstudiengang, Stichtag: 15.06.2022); Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Professuren: jeweils der 31.12. eines Jahres; Promotionen: jeweils der 15.12. eines Jahres.

⁴ Maßnahme aus dem PPIII (s. Kapitel 3.3.)

⁵ In der Ergebnisübersicht am Ende des Kapitels werden alle Maßnahmen [M] und Kennzahlen [K] als Stärken und Schwächen zusammengeführt.

⁶ Eine Trendanalyse auf dezentraler Ebene wird an dieser Stelle aufgrund der Antragslänge nur auszugsweise angesprochen. Die Habilitationen werden aufgrund der geringen Fallzahl ausgeklammert.



Folgende Ergebnisse können der Trendanalyse entnommen werden:

- Der Frauenanteil unter den **Studierenden** hält sich ohne große Schwankungen bei durchschnittlich 59 %. Ebenso lässt sich der Frauenanteil unter den **Absolvent*innen** als stabil bei durchschnittlich 66 % verorten (Kennzahl 1, [K1]).
- Nach einer Steigerung des Frauenanteils unter den abgeschlossenen **Promotionen** von 36 % (2017) auf 52 % (2019) [K2] hat sich der Anteil wieder reduziert und bei 42 % eingependelt (2020 bis 2022) [K3]. Die zuerst beobachtete Steigerung weist darauf hin, dass die ergriffenen Maßnahmen positive Effekte entfalten konnten. Es wird davon ausgegangen, dass die Reduktion und vorübergehende Verstetigung auf 42 % durch die Covid-19 Pandemie beeinflusst ist. Die zunehmende Übernahme von Betreuungsaufgaben durch die Schließung von Kitas und Schulen, die temporäre Schließung von Laboren/Bibliotheken sowie die spontane Umstellung auf digitale Lehrformate sind nur drei der Gründe, die zu einer Mehrfachbelastung von Promovendeninnen während der Corona-Pandemie geführt haben.⁷
- Der Frauenanteil unter den **Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** liegt mit einem Mittelwert von 47 % knapp an der Parität, wobei fachgruppenspezifische Unterschiede vorliegen⁸. Daher wird diese Kennzahl in der dezentralen Analyse (s. S. 14) vertiefend betrachtet.
- Unter den **Professor*innen** insgesamt (W1, W2 und W3) schwankt der Frauenanteil seit 2017 zwischen 27 % und 30 % und liegt im Mittel auf einem annähernd gleichbleibenden Niveau von rund 29 % [K4]. Diese relativ fixe Größe ist ein Indikator für die Notwendigkeit eines hochschulkulturellen Wandels, der auch mit Gleichstellungsmaßnahmen – wie insbesondere dem EmpowHer Programm (s. S. 8, S. 23f) – gestaltet werden soll.
- Werden die Professuren getrennt nach **W1**, **W2** und **W3** im Verlauf der Zeit betrachtet, zeigt sich eindeutig eine Steigerung des Frauenanteils unter den W1 Professuren seit 2020 mit einem sehr hohen Anstieg um 27 % von 2020 (50 %) zu 2021 (77 %) [K5]. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 57 % ist die Parität auf Ebene der W1 Professuren zugunsten der Frauen erreicht und soll zukünftig weiter gestärkt werden. Mit Blick auf die W2 und insbesondere W3 Professuren zeigt sich ein deutlich anderes Bild: Pendelt sich der Frauenanteil bei den W2 Professuren ohne große Schwankungen bei durchschnittlich 33 % ein [K6], ist unter den W3 Professuren ein Rückgang des Frauenanteils von ohnehin geringen 26 % (2017) auf 22 % (2019–2022; 2021: 23 %) festzustellen [K7]. Es handelt sich somit nicht nur um einen Abfall des Frauenanteils, sondern auch um Anzeichen der Stagnation auf dem sehr geringen Frauenanteil von 22 % auf der höchst dotierten professoralen Ebene. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf, dem in Zukunft u.a. mit einem durch eine mögliche Förderung im PP2030 aufzulegenden Projekt „gendersensibles Berufsmanagement“ (s. Kapitel 3.1.) begegnet werden soll. Unter Berücksichtigung der Altersstruktur zeigt sich zukünftig ein **Gestaltungsspielraum**, der durch **78 freiwerdende Professuren bis 2035** gekennzeichnet ist. Vor dem Hintergrund des dargestellten Ist-Zustandes ist das Ziel der Parität auf Ebene der Professuren für die UOS bis 2035 unrealistisch, da 82% der planmäßig freiwerdenden Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden müssten.

⁷ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2023). *COVID-19 impact on gender equality in research & innovation: policy report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁸ Im Jahr 2020 lag beispielsweise der höchste Frauenanteil in der Fächergruppe (FG) 3 Humanwissenschaften mit 58 % und der geringste mit 30 % in der FG 2 MINT vor. Die Fächergruppen werden später im Text ausgewiesen.

Die UOS setzt sich dennoch ambitionierte Ziele. Sie will den **Frauenanteil unter den Professuren von derzeit 30% bis 2035 auf 40%** erhöhen (Steigerung um 10%). Dieses Ziel ist zu erreichen, wenn alle W1 TT Professuren – wie mit dem TT-Programm geplant – in die W2/W3 Professuren übergehen und zudem **55% der planmäßig freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt** werden. Hierbei wird besonderes Augenmerk auf die **W3 Professuren** gelegt, bei denen eine **Steigerung von 13%** angestrebt wird. Der Frauenanteil unter den **W2 Professuren** soll um **8%** erhöht werden.

Für den angestrebten Kulturwandel ist die Partizipation von Wissenschaftlerinnen in Prozessen der Hochschulentwicklung notwendig. Daher werden im Folgenden Wissenschaftlerinnen in **Spitzenfunktionen** und auf den **Leitungsebenen** der Fachbereichsräte, des Senats, der Dekanate und der Hochschulleitung in den Blick genommen. Deren Repräsentanz auf Leitungs- und Gremienebene kann nicht ohne ihre zusätzliche Belastung und deren Auswirkung auf die individuelle Karriere betrachtet werden. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben zu Frauenquoten z.B. in Berufungskommissionen werden die unterrepräsentierten Professorinnen im Vergleich zu ihren Kollegen überproportional belastet. Hierfür sind bislang keine zusätzlichen Kompensationsmöglichkeiten (z.B. Lehrentlastung) in der niedersächsischen Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO) vorgesehen.⁹ Insgesamt strebt die UOS daher zunächst keine paritätischen Verhältnisse in allen Gremien und Ämtern an, in denen Frauenanteile nicht gesetzlich vorgeschrieben sind. Stattdessen werden die Frauenanteile unter den Professor*innen (2022: 30 %) bzw. Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (48 %) als Zielgröße für den Frauenanteil unter den Vertreter*innen der jeweiligen Statusgruppen in der akademischen Selbstverwaltung gesetzt. In dem Maße, in dem der Anteil der Frauen auf den jeweiligen Qualifikationsstufen ansteigt, steigt demnach auch das Ziel der UOS bei der Besetzung der Gremienpositionen an. Zudem muss die paritätische Besetzung von Gremien nicht zwangsläufig zu einer erhöhten Akzeptanz gleichstellungspolitischer Perspektiven in der Gremienarbeit führen. Hier ist es zusätzlich wichtig, einen umfassenden Kulturwandel unter allen Gremienmitgliedern zu erreichen und diesen Wandel nicht einseitig auf eine paritätische Geschlechterverteilung zu reduzieren.

Im Senat und in den **Fachbereichsräten** wird für die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Zielwert und auch die Parität seit 2020 mit je über 60 % Frauenanteil übertroffen [K8]. Bei der Gruppe der Professor*innen hingegen bleibt die UOS hinter der Zielgröße zurück: so liegt deren Frauenanteil in den Fachbereichsräten bei durchschnittlich 24 % [K9]. Zukünftig soll daher der **Frauenanteil zunächst um 6 %** auf den oben ausgewiesenen Professorinnenanteil **angehoben werden** und dann **mit dem Professorinnenanteil** weiter steigen.

Im **Senat** war in der Legislaturperiode 2020 bis 2022 keine einzige Professorin vertreten, was teilweise durch die hohe Besetzung der Dekanate durch Professorinnen in diesem Zeitraum zu erklären ist. In der aktuellen Legislaturperiode konnte erstmals seit 2016 die Zielgröße der Professorinnen im Senat mit 40 % übertroffen werden¹⁰ [K10]. Von den neun **Dekanaten** waren in 2020 fünf und in 2021 vier mit Professorinnen besetzt. In den Jahren 2017 bis 2019 gab es und für die Wahlperiode 2022/23 gibt es hingegen jeweils nur eine Dekanin an der Universität Osnabrück.

Im **Präsidium** der UOS finden sich seit 2017 je zwei Frauen unter den fünf Mitgliedern. Von besonderer Bedeutung für den Kulturwandel an der UOS ist dabei die im Jahr 2019 eingesetzte Präsidentin Susanne Menzel-Riedl, die zu ihrem Amtsantritt die jüngste Universitätspräsidentin in der BRD und die erste Präsidentin der UOS war [M1]. Zusätzlich konnte durch eine Ressortumgestaltung des Präsidiums ein eigenes Ressort für „Internationa-

⁹ Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) fordert in einem Positionspapier mit dem Titel „Gleichstellung fördern und Zeit geben!“, das sich in der finalen Abstimmung vor der Publikation befindet, eine LVVO Reform zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen, um z.B. Lehrentlastung als Kompensation für die Gremienbeteiligung zu ermöglichen.

¹⁰ Im Senat ist der Frauenanteil aufgrund der geringen Mitgliederzahl hohen Schwankungen unterlegen.



les, Diversität und wissenschaftliche Qualifikation“ (VPID) die Gleichstellungsstruktur stärken, das im Oktober 2022 von der Politikwissenschaftlerin Andrea Lenschow übernommen wurde [M2].

Obwohl die Gesamtsituation noch nicht zufriedenstellend ist, wurden in den letzten Jahren durch die Förderung im PPI-III und der damit verbundenen kontinuierlichen Anpassung der Gleichstellungsstrategie der UOS wichtige Fortschritte erzielt. Im Folgenden werden die bisherigen zentralen und dezentralen Maßnahmen differenziert nach Zielgruppen aufgeführt, um anschließend ihre Weiterentwicklung und teilweise Neuausrichtung im Rahmen des PP2030 zu beschreiben (s. Kapitel 3), die den Weg zur Parität weiter ebnen sollen.

2.2. Bestehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen an der UOS

■ Bestehende Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren

Tenure-Track-Programm [M3]

Wie Abbildung 1 (s. S. 5) zeigt, ist der Übergang von den abgeschlossenen Promotionen zur Professur die zweite „undichte Stelle“ im Karriereverlauf. Seit 2020 besteht daher an der UOS, wie oben bereits erwähnt, das Programm „*Tenure Track konsequent*“ (s. S. 3). Das Ziel ist, insbesondere Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase anzusprechen und ihnen eine verlässliche Karriere- und Lebensplanung zu ermöglichen. Wie die Trendanalyse zeigt, erzielt das Programm bereits positive Effekte und wird konsequent fortgeführt.

Active Recruiting [M4]

Um gezielt Professorinnen zu gewinnen, wird seit 2020 die Gleichstellungsmaßnahme des *Active Recruiting* eingesetzt. (s. Kapitel 3.2.) **Erwartbar qualifizierte Wissenschaftlerinnen** werden proaktiv, gezielt und mit einem strukturierten Vorgehen auf die ausgeschriebenen Professuren aufmerksam gemacht und zu einer Bewerbung motiviert. Zur Qualitätssicherung wurde im Jahr 2021 eine Checkliste entwickelt, die die Umsetzung der Maßnahme erleichtert. Die Maßnahme wird durch das Gendercontrolling evaluiert, ein Tool zur Datenerfassung wird derzeit entwickelt.

Onboarding von Professorinnen [M5]

Das im Rahmen des PPIII aufgelegte Projekt „Onboarding von Professorinnen“ stellt neben einem persönlichen „in Empfang nehmen“ der Neuberufenen ein modulares Informations- und Austauschprogramm sowie Coaching-Angebote zum Einstieg in die Universität zur Verfügung. Im besonderen Fokus stehen hierbei die W1 Professorinnen. Ziel ist es, die Attraktivität der UOS als Arbeitgeberin zu steigern und die Wissenschaftlerinnen beim Übergang in die W2 Professur an der UOS zu halten. Darüber hinaus sollen insgesamt neuberufene Professor*innen als Führungskräfte mit Blick auf die Themenvielfalt der Gleichstellung sensibilisiert und z.B. im Bereich der Stellenbesetzungsverfahren und Personalführung geschult werden.

empowHer To Empower Us All *Making Change on Campus [M6]*

Das Programm *EmpowHer* wird an der UOS seit 2016 als Gleichstellungsmaßnahme durchgeführt, laufend modifiziert und seit 2018 aus dem PPII finanziert. In Zusammenarbeit mit einer international zertifizierten kanadischen Trainerin werden einmal jährlich zielgruppenspezifische, mehrtägige Führungskräfte trainings in englischer Sprache für die weiblichen Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung der UOS durchgeführt.

Während des Jahres wird das Programm einerseits durch verschiedene Online-Arbeitsformate und andererseits durch Vernetzungstreffen der Teilnehmerinnen komplettiert. Die Ziele bestehen darin, die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen in ihrer Rolle als Führungskraft zu stärken und eine intensive Vernetzung – auch zwischen Professorinnen und Führungsfrauen der Verwaltungsebene – zu fördern. Das Programm wird außergewöhnlich gut evaluiert und von den bisher 50 Teilnehmerinnen begeistert angenommen. Zukünftig wird das Programm weiter modifiziert, mit anderen Maßnahmen und Zielgruppen verbunden und noch stärker durch *Empowerment*-Ansätze gestaltet (s. Kapitel 3.5.). Diese Modifikationen zielen auf den angestrebten Kulturwandel zu einer chancengerechten Hochschulkultur.

■ **Bestehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase**
Seit beinahe fünfzehn Jahren verfügt die UOS über zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung von Personen in den verschiedenen Qualifikationsphasen. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf der Erhöhung der Planbarkeit und Attraktivität von Karrierewegen für Frauen, mit dem Ziel, sie in der Wissenschaft zu halten. Das bereits erwähnte Prädikat „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ für das Konzept zur „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“ im PPIII unterstreicht die außerordentlichen Anstrengungen und Erfolge der UOS in diesem Schwerpunkt. Zudem hat sich eine Steigerung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen vor der Pandemie eingestellt (s. Kapitel 2.1).

Wie aus Tabelle 1 ersichtlich, verfügt die UOS über zahlreiche institutionell verankerte gleichstellungs- und diversitätsorientierte Richtlinien zur Auswahl und Betreuung von Personen in der wissenschaftlichen Qualifikation sowie geschlechtssensible Bausteine der Qualitätssicherung.

Tabelle 1: Übersicht über Gleichstellungsmaßnahmen für die wissenschaftliche Qualifizierungsphase

Maßnahme	Zielsetzung
Maßnahmen für Promovierende	
Individual Development Plan (IDP) zur Promotion [M7]	Optimierung der Transparenz und Planbarkeit der Promotionszeit (seit 2016)
Konfliktmanagement [M8]	Verfahrensleitfaden zum Umgang mit Konflikten im Bereich Promotionen mit Anlaufstellen und Verfahren bei Konflikten (Verabschiedung durch Senat 2013)
Kontinuierliche Überarbeitung der Organisation des (formalen) Promotionsprozesses [M9]	Transparenz und bessere Kommunikation der formalen Abläufe
Maßnahmen für Junior- und Tenure-Track-Professuren	
Vertrauensperson für Junior- und Tenure-Track Professuren [M10]	Anlaufstelle bei Bedarfen (seit 2012)
AG „W1“ der Vizepräsidentin (VPID) [M11]	AG zur strukturellen Verbesserung der Situation der W1 Professor*innen auf dezentraler/zentraler Ebene: Prozesse und (Evaluations)Verfahren, Kommunikation, Vernetzung
Maßnahmen für Wissenschaftler*innen insgesamt	
Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis und Entwicklung von Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten [M12]	Kritische Reflexion des Zusammenhangs zwischen vielschichtigen Machtstrukturen und wissenschaftlichem Fehlverhalten der verschiedenen Statusgruppen der UOS (seit 2013, regelmäßige Durchführung)



Neben diesen einzelnen Maßnahmen ist das [Zentrum für Promovierende und Postdocs \(ZePrOS\)](#) Dreh- und Angelpunkt der Unterstützung von Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase an der UOS. Für Promotionsinteressierte bis zu den W1 Professor*innen bietet das ZePrOS individuelle Beratungsangebote zu Forschungs- und Karrierefragen sowie eine Vielzahl an Maßnahmen und Programmen an, in denen Themen der Gleichstellung, Diversität und Internationalisierung als Querschnitt verankert sind [M13]. Zudem richtet sich ein großer Teil der Angebote ausschließlich an Wissenschaftlerinnen¹¹. Das ZePrOS bietet die Möglichkeit einer interdisziplinären Vernetzung oder Kontakte zu außerwissenschaftlichen Einrichtungen, durch die gezielt wissenschaftliche Karrieren gefördert werden [M14].

Im ZePrOs sind zwei Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen verortet [M15]. Die beiden Programme für „Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen“ (Finanzierung PPI-PPII, seit 2012 drei Durchläufe mit insgesamt 36 Mentees) sowie für „Doktorandinnen“ (Finanzierung PPI–PPIII, seit 2013 fünf Durchläufe mit insgesamt 68 Mentees) laufen sehr erfolgreich. Das Postdoc- und Juniorprofessorinnenprogramm wurde – wie in der Antragstellung zum PPIII angekündigt – nach Auslaufen der Förderung aus dem PPII über Haushaltsmittel der UOS verstetigt; das Programm für Doktorandinnen wird – ebenfalls wie angekündigt – nach Auslaufen der Förderung aus dem PPIII aus hochschuleigenen Mitteln nachhaltig verstetigt. Eines der wichtigsten Instrumente¹² der UOS zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist der mit einem jährlichen Volumen von 80.000 Euro ausgestattete „**Pool Frauenförderung**“ [M16]. Durch Abschlussstipendien sowie Projektförderungen zur Karriereentwicklung werden weibliche (Post-)Doktorandinnen unterstützt. Auch Projekte zur tatsächlichen Durchsetzung der Chancengerechtigkeit an der UOS werden gefördert, für die auch Studierende und Verwaltungsmitarbeitende antragsberechtigt sind. Der bisher durch das PPI-III finanzierte Pool Frauenförderung wird – wie angekündigt – nach Ablauf der Förderung im PPIII aus eigenen Mitteln dauerhaft implementiert. Neben diesen Maßnahmen, die gezielt die wissenschaftlichen Qualifikationsphasen ab der Ebene der Promotionsinteressent*innen ansprechen, verfügt die UOS über weitere Maßnahmen zur Herstellung einer chancengerechten Hochschulkultur, die zur Attraktivität für (angehende) Wissenschaftler*innen beitragen.

¹¹ Neben den Mentoring Programmen z.B. „Karriere konkret“ – ein Programm zur (finanziellen) Unterstützung konkreter Karriereschritte in beruflichen Übergangsphasen und Herbstschule für (Post)Doktorandinnen.

¹² Die UOS verfügt zusätzlich über einen allgemeinen „Forschungspool“ mit unterschiedlichen Förderlinien wie Anschub- und Überbrückungsfinanzierung für Postdoktorand*innen, Anschubfinanzierung von Forschungsvorhaben, Forschungsverbänden sowie Anbahnung von internationalen Forschungsverbundprojekten, die einen besonderen Fokus auf die Antragstellung von Wissenschaftlerinnen legen sowie auf die geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächer, in denen Wissenschaftlerinnen überrepräsentiert sind.

Tabelle 2: Übersicht über Gleichstellungsmaßnahmen zur Herstellung einer chancengerechten Hochschulkultur

Maßnahme	Zielsetzung
Maßnahmen gegen Diskriminierung	
Antidiskriminierungsberatung [M17]	universitätsinterne Anlauf- und Vermittlungsinstanz (PPIII Projekt „Chancengleichheit aus intersektionaler Perspektive“)
Antidiskriminierungsrichtlinie [M18]	Richtlinie zum umfassenden Schutz vor Diskriminierung, der über die Bestimmungen des AGG hinausgeht und unabhängig von einem Beschäftigungsverhältnis alle Universitätsmitglieder und -angehörigen schützt, u.a. durch die Einführung eines verbindlichen Beschwerdeverfahrens (aktuell in Gremienabstimmung)
Richtlinie gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt [M19]	Grundlage zum transparenten und konsequenten Vorgehen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt; ein professionelles Team an Erstberater*innen steht Betroffenen zur Seite und begleitet sie auch während der Durchführung von Beschwerdeverfahren (seit 2014, Senatsbeschluss)
Bedarfsgerechte Workshops im Themenfeld sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt [M20]	Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit der Thematik für alle Statusgruppen der UOS (seit 2014, in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Osnabrück)
Maßnahmen zur Förderung einer Hochschulkultur der Vielfalt	
Diversitätskonzept [M21]	Konzept zur strukturellen Verankerung von Chancengerechtigkeit und Diversität als Querschnittsthemen auf allen Ebenen der UOS (initiiert im Ressort VPID, aktuell in Gremienabstimmung)
Internationalisierungsstrategie [M22]	Strategie mit dem Ziel, die internationale Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit der UOS durch Internationalisierung der Lehre, des Ausbaus von Kooperationen und der Willkommenskultur zu erhöhen (aktuell in Gremienabstimmung)
Maßnahmen zur Sensibilisierung	
Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sowie Gendertrainings [M23]	Für alle Statusgruppen der UOS z.B. zu Themen: Gendersensibilisierung, unconscious bias, gendergerechte Sprache, sexuelle Belästigung, Zivilcourage, geschlechtsbezogene Kommunikationsmuster, <i>Empowerment</i> , Paartrainings zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, Gender in der Lehre, etc. (seit 2010; Gleichstellungsbüro und andere OEs)



■ Bestehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Gremien

Neben den oben genannten quantitativen Zielen wird die UOS verstärkt mit den Professorinnen ins Gespräch gehen, um Themen wie „Gremienpräsenz“, „gleichstellungspolitisches Engagement“ und grundlegende strukturelle Veränderungen zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit präsenter zu machen. Dazu wird das schon seit zehn Jahren bestehende Führungsfrauen-Netzwerk strukturell in das EmpowHer Programm eingebunden. Beide Netzwerke werden aktiv durch die weiblichen Mitglieder der Hochschulleitung unterstützt. Die Netzwerk- und Programmaktivitäten sollen zukünftig Diskussionen innerhalb der UOS auf zentraler und dezentraler Ebene befördern und mittelfristig zu mehr politischer Einflussnahme und Präsenz führen. Dabei sollen die weiblichen Führungskräfte grundsätzlich stärker „empowered“ werden, um in ihrem konkreten Wirkungsfeld (der eigenen Arbeitsgruppe, dem eigenen Institut und Fachbereich) stärker selbst gleichstellungspolitisch aktiv zu werden, statt sich mit dem Wunsch nach struktureller Veränderung und Durchsetzung ihrer Interessen z. B. an die Gleichstellungsbeauftragte(n) zu wenden.

2.3. Analyse der aktuellen Repräsentanz von Frauen an der UOS 2022 – insgesamt

Abbildung 2 zeigt die Frauen- und Männeranteile in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen im **aktuellen Berichtsjahr** (2022)¹³. Diese Perspektive ermöglicht die Analyse der vertikalen Segregation unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells.

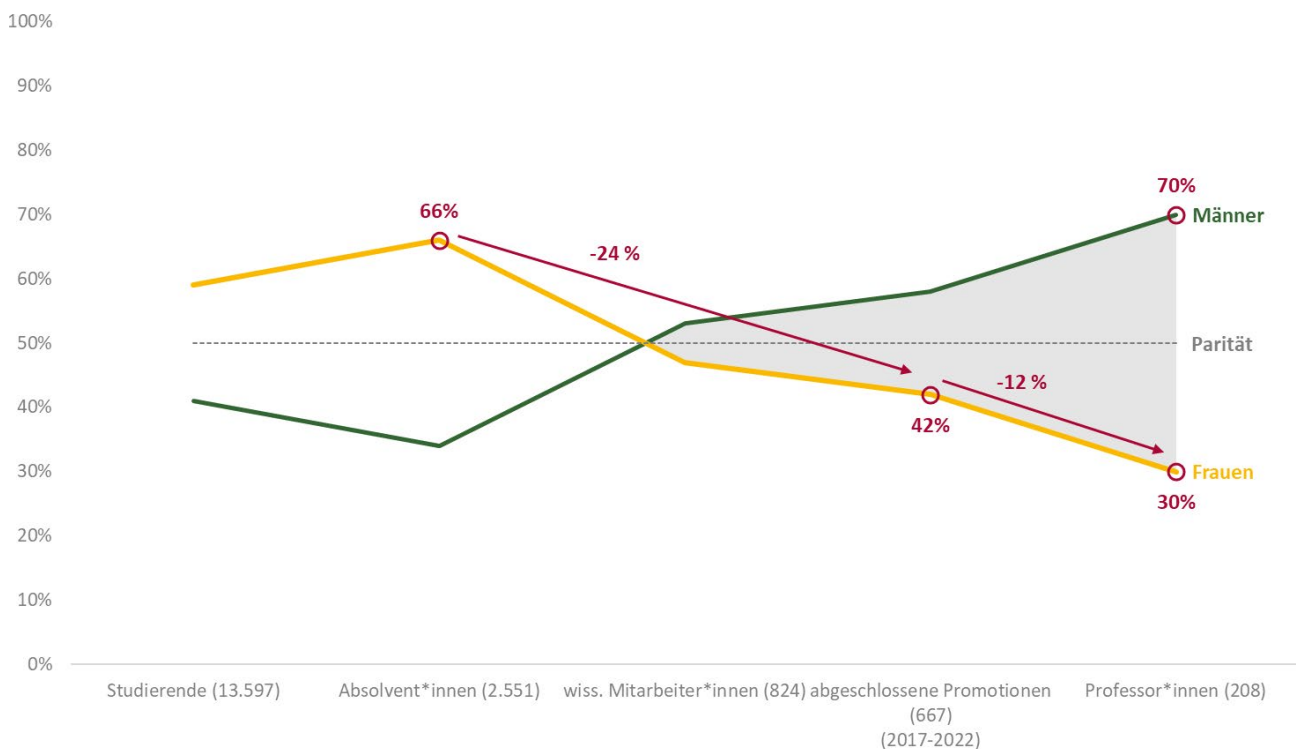


Abbildung 2: Analyse der Frauen- und Männeranteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Berichtsjahr 2022)

¹³ Die abgeschlossenen Promotionen beziehen sich aufgrund starker Schwankungen in den einzelnen Jahren auf einen Berichtszeitraum von 5 Jahren. Die übrigen Daten beziehen sich auf das Berichtsjahr 2022.

Bei der Betrachtung der Qualifikationsstufen vom Studium bis zur Professur zeigt sich an zwei Übergängen eine Verringerung des Frauenanteils: Von den Absolvent*innen zu den abgeschlossenen Promotionen besteht ein Verlust von 24 % [K11] (bzw. von den Absolvent*innen zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von 19 % [K12]) und von den abgeschlossenen Promotionen zu den Professor*innen ein Verlust von 12 % [K13].

Beim Übergang von den Absolvent*innen zu den abgeschlossenen Promotionen betrachtet die UOS ihren hohen lehramtsbezogenen Schwerpunkt als bedeutende Einflussgröße. Tatsächlich zeigt eine vertiefende Analyse, in der Masterabsolvent*innen differenziert nach fachwissenschaftlichen und lehramtsbezogenen Abschlüssen als untere Kaskade angewendet werden, einen Verlust unter alleiniger Berücksichtigung der fachwissenschaftlichen Abschlüsse von 17 %¹⁴ [K14]. Dieser ist zwar geringer als unter Berücksichtigung aller Absolvent*innen beim Übergang zu den abgeschlossenen Promotionen, aber dennoch als hoch einzuordnen.

Im bundesweiten Vergleich mit anderen Universitäten, der auf Basis des aktuellen [CEWS-Rankings](#) sowie des [GWK-Berichts](#) zur Chancengerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung vorgenommen wird, steht die UOS insgesamt gut da. Allerdings konnte basierend auf der bereits guten Ausgangslage der Frauenanteile keine nennenswerte Steigerung erzielt werden (s. Kap. 2.1. und Abb. 1). Etwas schlechter schneidet die UOS mit Blick auf die Habilitationen ab: Mit 25 % Frauenanteil in den letzten 5 Jahren (2017-2022) fällt sie deutlich unter den Bundesdurchschnitt von 35 % (2020) bzw. 28 % (2015) (vgl. GWK, 2022), wobei die Anzahl der Habilitationen¹⁵ insgesamt eher gering ist. In zahlreichen Fächergruppen wird inzwischen die Habilitation als eine Option unter anderen äquivalenten Pfaden zur Professur gehandhabt, so dass diese Zahlen zusätzlich nur begrenzt aussagekräftig sind. Die UOS fördert – erkennbar erfolgreich – explizit alternative Wege zur Professur, wie insbesondere die W1 Professur für Wissenschaftlerinnen.

2.4. Analyse der aktuellen Repräsentanz von Frauen an der UOS – dezentrale Betrachtung

Zur Analyse der horizontalen Segregation wird die dezentrale Ebene untersucht, indem Fächergruppen (FG) gebildet werden. Diese werden auf Basis der Fächerkulturen und der gleichstellungspolitischen Ähnlichkeiten wie folgt gebildet: Geistes- und Sozialwissenschaften (FG 1), MINT (FG 2), Humanwissenschaften (FG 3) sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (FG 4)¹⁶.

¹⁴ Der Frauenanteil der Masterabsolvent*innen mit fachwissenschaftlichem Abschluss beträgt 59 % und mit lehramtsbezogenem Abschluss 80 %.

¹⁵ In den letzten fünf Jahren haben insgesamt an der UOS nur 20 Personen (5 Frauen, 15 Männer) habilitiert.

¹⁶ Folgende Fachbereiche (FB) und Lehrereinheiten (LE) gehören zu den einzelnen Fächergruppen:

- **FG 1** (Geistes- u. Sozialwissenschaften):
 - FB 01 Kultur- und Sozialwissenschaften (LE: Geographie, Geschichte, Kunst/Kunstpädagogik, Kunstgeschichte, Sozialwissenschaften, Textiles Gestalten)
 - FB 03 Erziehungs- und Kulturwissenschaften (LE: Evangelische Theologie, Islamische Theologie, Katholische Theologie, Musikwissenschaft/Musikpädagogik, Erziehungswissenschaft, Sachunterricht, Sport)
 - FB 07 Sprach- und Literaturwissenschaft (LE: Anglistik, Germanistik, Latein, Romanistik)
- **FG 2** (MINT):
 - FB 06 Mathematik/Informatik/Physik (LE: Informatik, Mathematik, Physik)
 - LE Chemie (FB 05)
- **FG 3** (Humanwissenschaften):
 - FB 08 Humanwissenschaften (LE: Gesundheitswissenschaften, Kognitionswissenschaft, Philosophie, Psychologie)
 - LE Biologie (FB 05)
- **FG 4** (Rechts- u. Wirtschaftswissenschaften):
 - FB 09 Wirtschaftswissenschaften (entspricht der LE)
 - FB10 Rechtswissenschaften (entspricht der LE)



Abbildung 3: Analyse der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in der dezentralen Betrachtung (Berichtsjahr 2022)

Die Abbildung zeigt die Frauenanteile in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen im aktuellen Berichtsjahr getrennt nach den gebildeten Fächergruppen:

- Der **Professorinnen**-Anteil variiert in den unterschiedlichen Fächergruppen: In der FG 1 Geistes- und Sozialwissenschaften ist er mit 44 % am höchsten, in den Fächergruppen MINT (FG 2) sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (FG 4) am geringsten mit 15 % bzw. 19 % [K16].
- Mit Blick auf den MINT-Bereich ist positiv hervorzuheben, dass dieser mit lediglich 37 % Frauenanteil bei den **Studierenden** startet und der Verlust des Frauenanteils nach den **abgeschlossenen Promotionen** zur **Professur** mit nur 9 % im Vergleich zu dem *Dropout* in den anderen Fächergruppen am geringsten ist. Hier zeigen sich die Bestrebungen des MINT-Bereichs, die wenigen Frauen im System effektiv zu fördern und zu halten [K17].
- Der Frauenanteil unter den **abgeschlossenen Promotionen** liegt in zwei der vier Fächergruppen nahe an bzw. über der Parität (FG 1 Geistes- und Sozialwissenschaften sowie FG 3 Humanwissenschaften) [K17].
- Die **Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** sind in den Fächergruppen FG 2 MINT und FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaft mit nur knapp einem Drittel vertreten [K18].
- Ein hoher Verlust des Frauenanteils wird beim Übergang von den **Absolventinnen** zu den **abgeschlossenen Promotionen** mit 19 % in der FG 2 MINT und mit 26 % in der FG 3 Humanwissenschaften deutlich, wobei sich dieser unter alleiniger Berücksichtigung der fachwissenschaftlichen Masterabsolvent*innen in der FG 2 auf 7 % verringert¹⁷ [K19].
- Es zeigt sich in der FG 3 Humanwissenschaften der größte Verlust des Frauenanteils, von 74 % bei den **Absolventinnen** zu 31% bei den **Professorinnen** [K20].
- Zuletzt fällt auf, dass nur in der FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Frauenanteil unter den **Studierenden** höher ist als unter den **Absolvent*innen**. An dieser Stelle findet bereits ein erster Verlust des Frauenanteils statt [K21].

¹⁷ 31 % fachwissenschaftliche Masterabsolventinnen

Zur vertiefenden Analyse der Planbarkeit und Attraktivität der Karriere für Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase an der UOS werden die vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse der Promovierenden näher betrachtet. Abbildung 4 zeigt, wie viele der aktuell promovierenden Frauen und Männer auch eine Beschäftigung an der UOS haben.

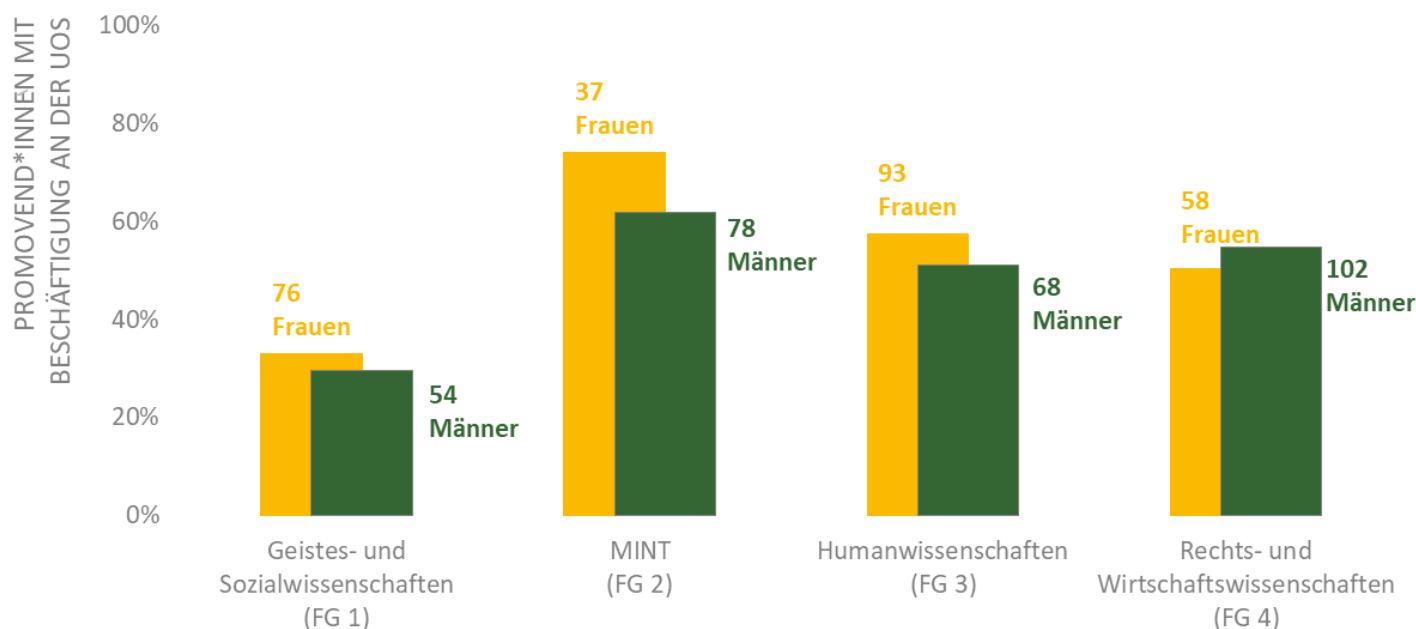


Abbildung 4: Analyse der Frauen- und Männeranteile unter den Promovend*innen mit einer Beschäftigung an der UOS in der dezentralen Betrachtung (Berichtsjahr 2022)

Insgesamt zeigt sich, dass in beinahe allen Fächergruppen mehr promovierende Frauen eine Stelle an der UOS innehaben als ihre promovierenden Kollegen (vgl. Abb. 4) [K22]. Nur in der FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften ist dies nicht der Fall. Hier haben die promovierenden Frauen eine Beschäftigungsrate von 50 % und die promovierenden Männer von 55 % [K23]. Die größte Beschäftigungsrate der promovierenden Frauen zeigt sich in FG 2 MINT mit 74 % (62 % bei den Männern) [K24]. Der MINT Bereich hat insbesondere in den letzten zehn Jahren vielfältige Maßnahmen und Programme aufgelegt, die einerseits auf die Gewinnung von Studentinnen abzielen und andererseits darauf, die sich im System befindenden Frauen zu halten. Dazu gehört, diese Wissenschaftlerinnen über attraktive Projektstellen in drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben frühzeitig abzusichern.

Insgesamt haben zur aktuellen Situation neben den bereits erwähnten Maßnahmen weitere wichtige dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen beigetragen, die ebenso fortlaufend eingesetzt und kontinuierlich angepasst werden. Alle Fachbereiche unternehmen hier über die Festlegungen in ihren Gleichstellungsplänen fachkulturspezifische Anstrengungen, ihre jeweiligen Gleichstellungsdefizite auszugleichen.

■ Bestehende Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils im MINT-Bereich

An der UOS bestehen zahlreiche Maßnahmen zur Gewinnung von interessierten Schülerinnen und talentierten promotionsinteressierten Studentinnen für den MINT-Bereich¹⁸. Die UOS ist insbesondere bemüht, junge Frauen

¹⁸ Grundsätzlich werden bei allen Werbe- und Informationsmaßnahmen weibliche und männliche Fachvertretende ausgewählt um Rollenklischees aufzubrechen: Werbemaßnahmen in den sozialen Medien und als Druck auf kommunalen Bussen. Darüber hinaus: Schüler*innenpraktikum im Fach Physik; Abiturient*innen-Informationstag mit Physikerinnen, die in der Wirtschaft arbeiten; Teilnahme am Niedersachsen-Technikum; Beteiligung am girls day; Schnuppertag/Probestudium; Herbstakademie; Tag der Mathematik bzw. seit 2021 Informationstag Mathematik/Informatik/Physik (während der Pandemie als virtuelle Veranstaltung); Betreuung von Facharbeiten von Oberstufenschüler*innen (die schon mehrfach ausgezeichnet wurden)

vermehrt für ein (fachwissenschaftliches) Studium in den MINT Fächern zu gewinnen und im Anschluss auch qualifizierte Lehramtsstudentinnen für eine Promotion und eine potentielle wissenschaftliche Laufbahn zu begeistern. Folgende spezifische Maßnahmen sind hier wirksam:

Tabelle 3: Übersicht über Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen für den MINT-Bereich

Maßnahme	Zielsetzung
Niedersachsen Technikum [M24]	Gezielte Ansprache von (Fach-) Abiturientinnen; Möglichkeit eines 6-monatigen Praktikums und Besuch von (später auf ein Studium anrechenbaren) Vorlesungen. Teilnahme der UOS seit 2012. Von den insgesamt 276 Technikantinnen entfallen 107 auf die UOS. Neun von zehn Teilnehmerinnen entscheiden sich niedersachsenweit nach dem Technikum für ein MINT-Studium oder eine MINT-Ausbildung.
MINT for Girls [M25]	Schnupperprogramm (drei bis vier Tage) für Zehntklässlerinnen
MentUOS [M26]	Mentoring-Programm für Studentinnen (Schwerpunkt MINT) mit dem Ziel, frühzeitig auf individuelle Karrierewege vorzubereiten (Förderung PPII und PPIII: Seit 2016 nahmen an den bislang sieben Durchgängen insgesamt 213 Mentees und Mentor*innen teil. In enger Kooperation mit Niedersachsen Technikum und den Mentoring-Programmen im ZePrOS.

Der MINT-Bereich ergreift eigenständig zusätzliche Maßnahmen, um Wissenschaftlerinnen auf der nächsten Qualifikationsstufe zu unterstützen. Mit Hilfe des im PP III initiierten Projekts „Go Dezentral“ zur Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit (s. Kapitel 3.2) konnten fachkulturspezifische Gleichstellungsmaßnahmen für den MINT Bereich entwickelt und umgesetzt werden. So wurden beispielsweise in der Mathematik/Informatik aussichtsreiche Wissenschaftlerinnen in der Promotionsphase identifiziert und mit persönlichen Qualifikationszielen (z.B. Vorbereitung eines Drittmittelanspruchs zum Einwerben der eigenen Stelle; Mitarbeit an der Verbundforschungsantragstellung) individuell gefördert [M27]¹⁹. Die geförderten Wissenschaftlerinnen erarbeiteten zudem ein Vernetzungskonzept für den Fachbereich. Mit der Gründung des [EmpowerMINT](#) Netzwerkes unterstützt und fördert die Gruppe gezielt junge Frauen durch die Organisation und Durchführung verschiedener Workshopformate, Podiumsdiskussionen und regelmäßiger *Socializing Events*. Die Aktivitäten zielen auf die Vernetzung und Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen – auch als Rollenvorbilder für Studentinnen – ab [M28].

Als wichtige Strategie zur Unterstützung von Studentinnen in Fächern ihrer Unterrepräsentanz erweist sich die an der UOS (universitätsweit) praktizierte gezielte Ansprache der jungen Frauen mit Blick auf die Eignung für eine Promotion oder die Übernahme von studentischen Mitarbeiterinnen-Stellen in wissenschaftlichen Arbeitsgruppen, die einerseits einen guten Einblick in die wissenschaftliche Arbeit ermöglichen und sich andererseits bei der Bewerbung auf Promotionsstellen als karrierefördernd erweisen [M29].

2.5. Zusammenfassung der Stärken-Schwächen-Analyse

Tabelle 4 fasst die Ergebnisse der Stärken-Schwächen-Analyse zusammen. Hierauf aufbauend werden in Kapitel 3 die quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele sowie die im PP2030 geplanten Gleichstellungsmaßnahmen formuliert.

¹⁹ Drei Wissenschaftlerinnen erhielten für die Dauer von 14 Monaten eine Stellenaufstockung um 50% zur Unterstützung der Einwerbung der eigenen Stelle oder der Arbeit an einem Drittmittelantrag.

Tabelle 4: Ergebnis der Stärken- und Schwächenanalyse

	Stärken	Entwicklungspotentiale
Studium und Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Parität bei Studierenden und Absolvent*innen erreicht und stabil [K1] ✓ Maßnahmen zur Gewinnung von interessierten Schülerinnen und talentierten promotionsinteressierten Studentinnen für den MINT-Bereich [M24 bis M26; M28] ✓ Gezielte Ansprache von Studentinnen zur Übernahme von stud. Hilfskraftstellen und zur möglichen Promotion [M29] 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Verringerung des bereits im Studium auftretenden Verlusts von Frauen in der FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften [K21]
Wissenschaftliche Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erfolgreiche Steigerung des Frauenanteils unter den abgeschlossenen Promotionen vor der Pandemie auch mithilfe der eingesetzten Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils unter den Personen in der wissenschaftlichen Qualifikation [K2, M7 bis M15] ✓ Pool Frauenförderung [M16] ✓ Maßnahmen zur Herstellung einer Hochschulkultur, die zur Attraktivität für (angehende) Wissenschaftler*innen beiträgt [M17 bis M23] ✓ Parität unter den abgeschlossenen Promotionen in zwei der vier Fächergruppen (fast) erreicht [K17] ✓ Bessere Beschäftigungsrate der promovierenden Frauen als der promovierenden Männer [K22], insbesondere in der FG 2 MINT [K24] ✓ Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich [M27, M28] ✓ Gute Erfolge im MINT-Bereich (FG 2) beim Übergang von den abgeschlossenen Promotionen zu den Professuren [K16] 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Erhöhung des Frauenanteils unter den abgeschlossenen Promotionen [K3] ✗ Verringerung des Dropouts von Frauen auf dem Weg zur Professur [K20] (a) von den Absolvent*innen zu den abgeschlossenen Promotionen [K11, K14, K19] bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen [K12] und (b) von den abgeschlossenen Promotionen zu den Professor*innen [K13] ✗ Steigerung des Frauenanteils unter den Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (FG 2 MINT und FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) [K18] ✗ Steigerung der Beschäftigungsrate bei promovierenden Frauen in der FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften [K23]
Professuren	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenure-Track-Programm mit erfolgreicher Steigerung des Frauenanteils bei den W1-Professuren bis hin zur Parität [K5, M3] ✓ <i>Active Recruiting</i> [M4] ✓ <i>Onboarding</i> von Professorinnen [M5] ✓ <i>EmpowHer To Empower Us All – Making Change on Campus</i> [M6] 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren [K4], insbesondere bei W2-[K6] und W3-Professuren [K7] sowie im Fachgruppenvergleich in der FG 2 MINT und FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) [K15] ✗ Steigerung der Anträge von Professorinnen zur Erhöhung der besonderen Leistungsbezüge mit dem Ziel der Reduktion bzw. Schließung des Gender Pay Gaps (s. auch Kap. 3.1) [M30]
Gremien und Führungsebene	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Parität bei Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den Fachbereichsräten und im Senat erreicht und stabil [K8] ✓ Übertreffen der Zielquote der Professorinnen im Senat [K10] ✓ Guter Frauenanteil in der Hochschulleitung, inkl. Präsidentin [M1] ✓ Stärkung der Gleichstellungsstruktur durch Ressortumgestaltung [M2] 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Steigerung des Professorinnenanteils in den Fachbereichsräten [K9]



3. QUANTITATIVE UND QUALITATIVE GLEICHSTELLUNGSZIELE

Die Analyse und kritische Reflexion der bisherigen Gleichstellungsarbeit haben konkrete Stärken und Entwicklungspotentiale offengelegt. Die identifizierten Stärken werden beibehalten und kontinuierlich weiter verfestigt. Die identifizierten Entwicklungspotentiale zeigen zukünftige Handlungsfelder auf, für die im Folgenden quantitative und qualitative Gleichstellungsziele formuliert werden. Grundsätzlich wird dem *Dropout* von Frauen auf dem Weg zur Professur dadurch begegnet, dass der Frauenanteil bis 2035 jeweils mindestens auf das Niveau der darunter liegenden Kaskade angeglichen werden soll:

- Erhöhung des Frauenanteils unter den abgeschlossenen Promotionen auf das vorpandemische Niveau um 10 %²⁰
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen um 12 %²¹
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren insgesamt um 10 %; Erhöhung des Frauentails unter den W3 Professuren um 13 % und unter den W2 Professuren um 8 %²²
- Erhöhung des Professorinnenanteils in den Fachbereichsräten um zunächst 6 %²³ und dynamisch zur Angleichung an den gesteigerten Professorinnenanteil an der UOS (siehe Kapitel 2.1.)
- Spezifische Analysen bzw. Monitoring der FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, um hierauf aufbauend passende Maßnahmen (weiter) zu entwickeln
- Steigerung der Verbindlichkeit (Zielbildungsprozesse, Prozessstrukturen, Anreizsysteme)

Bei der Zielverfolgung und -umsetzung ist die UOS nicht auf sich allein gestellt, sondern gestaltet in Kooperation mit den anderen Hochschulen des Landes auf vielfältigen Ebenen und insbesondere in der Dialoginitiative „[Geschlechtergerechte Hochschulkultur](#)“²⁴ Hochschulpolitik aktiv mit. Im Folgenden werden die zur Zielerreichung geplanten Maßnahmen vorgestellt.

²⁰ von derzeit 42 % auf 52 % (2019)

²¹ von 47 % auf 59 % (fachwissenschaftliche Masterabschlüsse durch Frauen)

²² Von derzeit 30 % Professorinnenanteil insgesamt auf 40 % in 2035. Das bedeutet eine Erhöhung des Frauenanteils unter den W2 Professuren von derzeit 34 % auf 42 % bis 2035 sowie eine Erhöhung des Frauentails unter den W3 Professuren von derzeit 22 % auf 35% bis 2035.

²³ von 24 % in der aktuellen Legislaturperiode auf 30 % aktueller Frauenanteil unter den Professuren

²⁴ Mit der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ hat das Land Niedersachsen seit 2007 eine in Deutschland einzigartige Kommunikations- und Arbeitsplattform zwischen dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), der LandesHochschulKonferenz Niedersachsen (LHK) und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) zur strategischen Weiterentwicklung der Geschlechtergleichstellung an Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften aufgebaut.

3.1. Etablierung eines umfassenden gendersensiblen Berufungsmanagements

Die UOS hat den Generationenwechsel in der vergangenen Dekade weitestgehend abgeschlossen. Die Analyse in Kapitel 2 konnte aufzeigen, dass sie ihn nicht in geplanter Weise für eine deutliche Steigerung des Professorinnenanteils (insbesondere auf den W3 Professuren) nutzen konnte. Trotz zahlreicher Bemühungen, wie z.B. die Zentralisierung der Berufungsverfahren bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Maßnahmen zum *Active Recruiting* oder die Etablierung eines *Onboarding*-Programms für neuberufene Professorinnen, ist die Gewinnung²⁵ und das Halten von Wissenschaftlerinnen insbesondere auf W2 und W3 Professuren eines der zentralen Desiderate der UOS. Zur Zielerreichung wird daher als zentrales Gleichstellungsprojekt im PP2030 ein umfassendes **gendersensibles Berufungsmanagement** aufgebaut.

Bei dem Aufbau des Berufungsmanagements wird die UOS auf die Erkenntnisse und **Handlungsempfehlungen** aus der dritten Phase der **niedersächsischen Dialoginitiative** „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ zurückgreifen. Die im Frühjahr 2023 abgeschlossene Phase widmete sich dem Thema „Berufungsmanagement“. Neben konkreten Empfehlungen zur Professionalisierung der Berufungsverfahren wurde ein gemeinsames Tool zur Sensibilisierung zum *Unconscious Bias* für die Arbeit mit Berufungskommissionen entwickelt. Weitere konkrete, gemeinsame Produkte (wie z.B. Empfehlungen zu Stellenausschreibungen; Erarbeitung von Vorgaben für ein Gendercontrolling; Erarbeitung von Standards für Berufsordnungen etc.) sind derzeit auf Landesebene in Arbeit und werden entsprechend in den Aufbau des Berufungsmanagements einfließen. Zudem wird sich die UOS hierbei auf aktuelle Handlungsempfehlungen wie z.B. die „Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren“ (Ergebnis des BMBF-Projekts [StaRQ](#)) stützen.

Außerdem setzt die UOS weiterhin auf das Steuerungsinstrument „**Tenure Track konsequent**“ zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase.

Im Zuge des Aufbaus eines gendersensiblen Berufungsmanagements wird sich die UOS zudem erneut²⁶ mit der aktuellen Situation zum **Gender Pay Gap** (24% bei W3 Professuren in Niedersachsen²⁷) auseinandersetzen und bedarfsgerechte Maßnahmen ableiten, wie z.B. die Steigerung der Anträge von Professorinnen zur Erhöhung der besonderen Leistungsbezüge [M30]. Das Gendercontrolling wird hierzu entsprechende Daten erheben und auswerten.

Das im PP2030 neu aufzulegende Projekt „Gendersensibles Berufungsmanagement“ wird somit auch konzeptionelle Arbeiten zur Schließung des *Gender Pay Gaps* sowie einen Teil der *Onboarding* Aufgaben umfassen. Das Projekt wird in enger Kooperation mit den Fachbereichen entwickelt. Es wird mit einer TV-L E 13 100% und noch festzulegenden Sachmitteln ausgestattet und an der Schnittstelle der für das Berufungsgeschehen relevanten Organisationseinheiten verortet.

²⁵ Dass der Anteil von Professorinnen trotz enormer Anstrengungen insbesondere im MINT Bereich nicht signifikant angestiegen ist bzw. stagniert, hat auch mit der Wettbewerbsfähigkeit der UOS bzw. des Landes zu tun (s. Fußnote 1). Bei der Besetzung zweier lukrativer W3 Digitalisierungsprofessuren ist es dem Institut für Informatik gelungen, jeweils reine „Frauenlisten“ zu erstellen. Am Ende konnte die UOS trotz weitgehender (nicht nur finanzieller) Bemühungen keine der gelisteten Wissenschaftlerinnen für sich gewinnen und ist im Wettbewerbsringen mit den Heimatbundesländer der Gelisteten gescheitert.

²⁶ Die UOS hat sich im Jahr 2016 als eine von sechs niedersächsischen Hochschulen am qualitativen Teil der vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) in Auftrag gegebenen Studie zum Gender Pay Gap in den Leistungsbezügen in der W-Besoldung der an staatlichen Hochschulen in Niedersachsen tätigen Professor*innen beteiligt. (vgl. Anke Burkhardt, Florian Harlandt, Jens-Heinrich Schäfer (2019): „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg). Die Studie zeigte: Frauen sind auf Professuren in Deutschland nicht nur deutlich unterrepräsentiert, sondern sie verdienen auch durchschnittlich deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.

²⁷ Vgl. Anke Burkhardt, Florian Harlandt, Jens-Heinrich Schäfer (2019): „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg



3.2. Ausbau gleichstellungsfördernder Maßnahmen und Strukturen zur Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Bereits in der Antragstellung zum PPIII im Jahr 2018 hat die UOS das Thema Dezentralisierung als Gleichstellungsdesiderat markiert, da die Erfolge der Gleichstellungsarbeit schwerpunktmäßig auf zentraler Ebene initiiert und umgesetzt wurden und nicht im gewünschten Maße auf die dezentrale Ebene transferiert werden konnten. Ergebnis war die Initiierung des Projekts „Go Dezentral“ – **Gleichstellung_Fach_Gerecht** (TV-L E 13 100%; Sachmittel 7.000 Euro p.a.). Ziel des Projekts war eine bessere Verzahnung dezentraler und zentraler Gleichstellungsstrukturen sowie die Entwicklung passgenauer, fachkulturspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen aus den Fachbereichen heraus.

Aufgrund (coronabedingter) Vakanzen und personeller Wechsel auf der Koordinationsstelle musste die Ausrichtung des Projekts modifiziert werden. Aus diesem Grund und zur Vorbereitung auf ein aufzubauendes Berufungsmanagements wurde die Optimierung und Neuentwicklung von **Verwaltungs- und Prozessverfahren im Bereich gendersensible Berufungsverfahren und wissenschaftliche Stellenbesetzungsverfahren** in den Fachbereichen in den Fokus genommen. Besonders erfolgreich war das Projekt in der Zusammenarbeit mit den Dekan*innen zur Erstellung einer akzeptierten fachbereichsübergreifenden „Checkliste zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und Dokumentation von *Active Recruiting* Aktivitäten in Berufungsverfahren“, die seit 2021 in allen Berufungsverfahren der UOS angewandt wird. Es mag paradox erscheinen, dass aus dem Projekt „Go Dezentral“ zudem eine wieder stärkere **Zentralisierung der Auswahlverfahren von Qualifizierungsstellen** erfolgen soll. Insbesondere in den als auffällig analysierten Bereichen (FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) werden die von den Professor*innen zur Qualifikation ausgeschriebenen Stellenbesetzungsverfahren – statt wie bislang üblich von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten – von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Hintergrund dieser Entscheidung ist u.a. die Erkenntnis, dass sich die dezentralen Amtsinhaber*innen in ihrem Bereich in vielschichtigen Abhängigkeitsverhältnissen befinden, die sie in ihrer Amtsausübung z.T. erheblich behindern. Darüber hinaus werden die die Stellen ausschreibenden Professor*innen in einem ersten Schritt für das *Active Recruiting* auf dieser Qualifikationsstufe sensibilisiert und professionalisiert. In einem zweiten Schritt wird der **Verbindlichkeitsgrad** insofern gesteigert, als dass der Einsatz einer noch zu entwickelnden **Checkliste zum Active Recruiting bei Promotions- und Habilitationsstellen** inklusive der Dokumentation der Bemühungen in den Verfahrensordnungen und -prozessen der UOS verbindlich festgelegt wird.

Mit dem im Rahmen des PPIII umgesetzten **Pilotprojekts der finanziellen Förderung dreier aussichtsreicher Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase** in der Mathematik sowie den von ihnen im Institut bzw. Fachbereich umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen (Netzwerkgründung **EmpowerMINT** inklusive Workshopangebote für Masterandinnen/Doktorandinnen) wurden äußerst positive Erfahrungen gemacht. Die-

se Dezentralisierungsstrategie wird fortgesetzt und auf andere Fächerkulturen ausgeweitet. Dabei werden die durch das Gendercontrolling herausgestellten Ergebnisse der Stärken- und Schwächenanalysen genutzt, um konkrete Maßnahmen abzuleiten. Diese Analysen werden systematisch in die Jahresgespräche zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen aufgenommen und der **Verbindlichkeitsgrad der Umsetzung von Maßnahmen** bei identifizierten Desideraten wird erhöht. In den Blick genommen werden dabei die dezentralen Bereiche, die in der durch das Gendercontrolling durchgeführten Analyse Unterstützungsbedarf erkennen lassen. Neben dem MINT-Bereich wird hier zukünftig die Fächergruppe FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften genauer betrachtet.

Das Projekt „Go Dezentral“ wird fortgeführt und stärker als bislang als eine grundlegend querschnittliche Aufgabe konzipiert. Es wird mit einer TV-L E 13 Stelle 100% und noch festzulegenden Sachmitteln ausgestattet.

Geplant ist zudem, den mit 80.000 Euro jährlich ausgestatteten „**Pool Frauenförderung**“ in Abstimmung mit den Dekan*innen grundlegend zu modifizieren und die Förderpraxis einerseits **dezentraler auszurichten** sowie andererseits stärker unter einer **intersektionalen Gleichstellungsperspektive** weiter zu entwickeln. Es bestehen Überlegungen, dass die Fachbereiche selbst Anträge an den Pool zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Qualifikationsphasen für z.B. Überbrückungsfinanzierungen, Anschubfinanzierung zur Drittmittelinwerbung oder Finanzierungen von Tagungsreisen etc. stellen. Der Pool kann ebenso genutzt werden, um die Fachbereiche bei der Umsetzung eines in den dezentralen Gleichstellungsplänen festgelegten Umsetzungsprojekts zu unterstützen.

3.3. Fortführung und Ausbau des Gendercontrollings

Die Notwendigkeit der Einführung eines Gendercontrollings an der UOS wurde bereits im PPIII erkannt. Seit 2020 wird daher das im PPPIII bewilligte Projekt „Gendercontrolling“ systematisch aufgebaut und in bestehende Controllingstrukturen integriert. Während des Aufbaus wurde deutlich, dass die Datenbasis über Auswertungen statistischer Daten hinaus erweitert werden muss. Das Ziel der geplanten Weiterführung sowie des möglichen Ausbaus des Gendercontrollings im PP2030 ist ein **standardisiertes Berichtswesen mit Gleichstellungsdaten** für verschiedene Entscheidungs-ebenen. Es sollen nicht nur grundlegende Kennzahlen, sondern auch weiterführende Indikatoren und langfristig Daten nach Geschlecht über die Hochschulstatistik hinaus erfasst werden, z.B. Berufungszulagen, Stellenumfang und Vertragsdauer. Durch (zielgruppen-)spezifische Auswertungen werden bereits jetzt Erkenntnisse zu relevanten gleichstellungspolitischen Fragen gewonnen. Diese Erkenntnisse sollen durch die Entwicklung eines **Monitoringsystems** innerhalb und außerhalb der UOS gezielt kommuniziert werden, um weitere Handlungsschritte, wie die Zentralisierung von Stellenbesetzungsverfahren bei der zentralen (statt der dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten in der FG 4 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, abzuleiten.

Das Projekt konzentriert sich auf die Entwicklung einer **Gleichstellungsscorecard**, die wichtige Kennzahlen und Indikatoren zu den Themenbereichen Wissenschaft und Forschung, Studium, Hochschulmanagement und akademische Selbstverwaltung enthält. Diese Scorecard ermöglicht gezieltere Interpretationen der Gleichstellungsdaten, zeigt Entwicklungspotenziale an der UOS auf und soll als niedrigschwelliges Informationsangebot den Einstieg in die Analyse der Gleichstellungsdaten erleichtern. Ebenso wird das **Qualitätsmanagement** mithilfe des Gendercontrollings weiter ausgebaut. Bereits eingeführte Monitoringprozesse (z.B. zu Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, Beratungserhebung und -dokumentation, Evaluationen der Mentoring Programme) werden besser evaluierbar und interpretierbar. Besonders wichtig ist auch die datenbasierte Unterstützung des geplanten Berufsmanagements, beispielsweise mit Analysen zum *Gender-Pay-Gap* in der W-Besoldung.



Das Projekt Gendercontrolling wird aktuell aus Mitteln des PPIII (TV-L E 13 75%, Sachmittelausstattung 5.000 Euro p.a.) finanziert und wird im PP2030 fortgeführt. Bei einer erfolgreichen Einwerbung von drei Professuren im PP2030 wird das Controlling um eine TV-L E 13 50% Stelle erweitert.

3.4. Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase auf dem Weg zur Professur

Trotz zahlreicher Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur hat die Analyse Handlungsbedarfe im Bereich der **abgeschlossenen Promotionen** sichtbar gemacht. Daher setzt sich die UOS das quantitative Gleichstellungsziel, den Frauenanteil bei den Promotionen wieder auf das vorpandemische Niveau (um 10 %) zu heben und damit ein paritätisches Geschlechterverhältnis zurückzugewinnen. Die intensiven Bemühungen im MINT-Bereich scheinen Früchte zu tragen und den *Dropout* zu reduzieren, so dass stärker als bisher der Blick auf jene Bereiche gelenkt werden kann, die einen höheren Verlust zu verzeichnen haben. Insbesondere wird sich die UOS mit der Frage beschäftigen, wie die **Karriereplanung** in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (FG 4) für Wissenschaftlerinnen **verbessert und verbindlicher** gestaltet werden kann. Ein wesentlicher Faktor ist die weitere Unterstützung des Kulturwandels, der die sog. „weichen“ Faktoren zur Gewinnung und Bindung fokussiert und die bestehenden Standortnachteile auszugleichen versucht. Zwar hat die UOS die aus Mitteln des PPI-III geförderten umfangreichen Maßnahmen zu den Bereichen Familienfreundlichkeit, Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit unter intersektionaler Perspektive intensiv für den Kulturwandel genutzt. Ein Großteil dieser Maßnahmen ist etabliert, strukturell verankert und z.T. dauerhaft implementiert, dennoch wird die UOS ihre Bemühungen in diesen Bereichen aufrechterhalten und gezielt weiter ausbauen.

■ Familienfreundliche und diskriminierungsarme Studien- und Arbeitsbedingungen

Familienfreundlichkeit hat sich für die UOS in den letzten fünfzehn Jahren zu einem wichtigen Faktor zur Gewinnung und Bindung von Wissenschaftler*innen entwickelt. Die bislang sehr erfolgreichen Bemühungen der UOS zum Ausbau der Familienfreundlichkeit mündeten im Jahr 2017 im Erhalt des Dauerzertifikats „[audit familienrechte hochschule](#)“ der berufundfamilie Service GmbH. Der Familienservice der UOS ist Dreh- und Angelpunkt eines umfangreichen und etablierten Serviceangebotes zur Familienfreundlichkeit. Die UOS wird ihrer – im Antrag zum PPIII angekündigten – Verpflichtung nachkommen und den bisher aus Mitteln des PPI-III finanzierten Familienservice nach Ablauf der Förderung im Jahr 2023 aus eigenen Mitteln verstetigen. Der Familienservice ist mit einer Stelle TV-L E 13 50% und jährlich 10.000 Euro Sachmitteln ausgestattet.

■ Intersektionale Gleichstellungsarbeit

Neben Fragen der Vereinbarkeit von *Carearbeit* mit studentischen/beruflichen Anforderungen spielen zunehmend Maßnahmen zur Herstellung eines chancengerechten Arbeits- und Studenumfelds eine zentrale Rolle für den Kulturwandel. Im Rahmen des PPIII wurde daher bereits das Projekt „Chancengleichheit aus intersek-



tionaler Perspektive“ aufgelegt. Neben dem Aufbau einer individuellen **Antidiskriminierungsberatung** wurde der Aufbau **dezentraler Anlaufstrukturen** und **Ansprechpersonen** unterstützt, um geschlechtsbezogene Diskriminierungen gezielt aufzufangen. Zugleich wurde im Rahmen des Projekts intensiv an der Entwicklung eines Diversitätskonzeptes sowie einer Internationalisierungsstrategie der UOS mitgewirkt. Diese Bemühungen werden im PP2030 weiter fortgeführt und sind im PPIII mit einer Stelle verankert (TV-L E 13 50% und Sachmitteln in Höhe von 12.000 Euro p.a.). Zudem übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte der UOS für die nächsten drei Jahre für die Iakog Niedersachsen die Projektleitung der **4. Phase der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“** (2023–2026), die sich mit „**Intersektionaler Gleichstellungsarbeit**“ beschäftigen wird. Die Iakog erhält zur Durchführung des Projekts vom Land Niedersachsen Personal- und Sachmittel in Höhe von 227.000 Euro. Die UOS verspricht sich von der Übernahme der Leitung dieses Dialoginitiativen-Projekts umfangreiche Synergieeffekte für die eigene Gleichstellungsarbeit, in der sie sich zuletzt im Zuge der Entwicklung eines Diversitätskonzeptes intensiv mit der Abgrenzung und Überschneidung der Konzepte Diversität und Gleichstellung beschäftigt hat.

Darüber hinaus nimmt die UOS mit dem **BMBF Projekt „GIBUOS“ Geschlechteraspekte auch innerhalb der Forschung** in den Blick. Hierfür hat die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte 2022 eine Förderung in Höhe von 50.000 Euro erhalten und war damit antragsberechtigt für die 5-jährige Umsetzungsphase, für die die UOS **Mittel in Höhe von rund 850.000 Euro** beantragt hat. Das Ziel des Projekts ist es, die notwendigen Strukturen auf- und auszubauen, die zu einer systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in der Forschung beitragen. Die Weitung des Blickwinkels hinsichtlich einer geschlechtersensiblen Forschungsperspektive sowie einer geschlechtervielfältigen Zusammensetzung von Forschungsteams birgt großes Innovationspotential. Das Projekt wird im Falle einer Bewilligung in enger Zusammenarbeit mit der **Forschungsstelle Geschlechterforschung** der UOS durchgeführt und als Chance betrachtet, die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in Forschung und Lehre voranzutreiben, für dieses Thema zu sensibilisieren und damit einen wichtigen Beitrag für den angestrebten **Kulturwandel** zu leisten.

3.5. Modifizierung Mentoring für Masterstudentinnen „MentUOS“ und Zusammenführung mit dem Führungsprogramm **empowHer** für Professorinnen

To Empower Us All

Die UOS betrachtet die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen über alle Statusgruppen hinweg als ein wichtiges **Empower- und Unterstützungsinstrument** auf dem Karriereweg. Das Projekt EmpowHer setzt dabei zudem auf die gezielte Qualifikation für die (künftige) Führungsposition. Die Idee für ein neu aufzulegendes Projekt im Rahmen einer Förderung im PP2030 ist es, den Gedanken des **Empowerments** auch bei der Gruppe der Studentinnen stärker als handlungsleitend für ein noch zu entwickelndes Programm anzulegen und **die Zielgruppen Professorinnen und Studentinnen** ins Gespräch zu bringen und zu vernetzen.



Dazu wird das bestehende, exklusive **Mentoring-Programm für Masterstudentinnen** „**MentUOS**“ grundlegend modifiziert: Zum einen erfolgt das über ein reduziertes, zeitlich kürzeres, und für eine größere Gruppe als bisher angebotenes Mentoring-Programm, bei dem als Mentorinnen Professorinnen des EmpowHer Programms sowie Mentees der Mentoring-Programme des ZePrOS (vgl. Kapitel 2.2) fungieren. Insbesondere für letztere Gruppe bedeutet der mit dem Rollenwechsel von der (ehemaligen) Mentee zur Mentorin verbundene Perspektivwechsel einen Zugewinn an Erfahrung und Qualifizierung im Wissenschaftssystem. Für die Studentinnen bzw. Mentees des neu aufzulegenden Programms wird es begleitend ein (digitales) **modulares Workshopangebot** geben, bei dem die Teilnahme an einer bestimmten Anzahl an Angeboten zu dem Erhalt eines Mentoring-Zertifikats führt. Somit kann das Konzept eines Mentoring-Programms für die Zielgruppe der Masterandinnen in stark modifizierter Form (mehr Studentinnen, universitätsinterne, lokale Ausrichtung) beibehalten werden. Der Schwerpunkt des Angebots für Studentinnen wird in der Bereitstellung unterschiedlicher Informations-, Austausch- und Workshopangebote bestehen, die im weitesten Sinne den Charakter von Maßnahmen eines klassischen **Career-Service** haben.

Zugleich wird es Austauschformate zwischen den Professorinnen des EmpowHer Programms, den als Mentorinnen fungierenden Mentees der ZePrOS Programme und den Studentinnen geben. In diesem „**Generationsaustausch**“ soll es um die jeweiligen Gleichstellungsziele und -werte gehen sowie Ideen, wie das Thema Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit auf dem Karrierepfad vom Einstieg in das Studium bis zum dauerhaften Verbleib an der UOS gemeinsam eingebracht und verfolgt werden kann.

In das geplante Projekt werden zudem diejenigen **Onboarding Aufgaben** überführt, die sich primär auf die persönliche Kontakt- und Beziehungsebene beziehen: Erste Ansprache, persönliche Beratung, Informationsplattform und Veranstaltungsreihe.

Insgesamt wird das Projekt EmpowHer für Professorinnen und Studentinnen die beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Teilmaßnahmen zusammenführen und mit einer TV-L E 13 100% und noch festzulegenden Sachmitteln umsetzen.

4. PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN MAßNAHMEN

Im Folgenden werden (1.) die bisher im Rahmen des PPI-III geförderten Gleichstellungsmaßnahmen und (2.) die zur Antragstellung im PP2030 geplanten Maßnahmen inklusive der Personal- und Sachmittelausstattung zusammenfassend tabellarisch dargestellt. Grundsätzlich wird die UOS die durch die Förderung der angestrebten drei Regelprofessuren freiwerdenden Gleichstellungsmittel in voller Höhe für die geplanten Maßnahmen einsetzen.

Tabelle 5: Übersicht über die geförderten (PPI-III) und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen (PP2030) inkl. der Personal- und Sachmittelausstattung

PP I (2008 - 2013)	PP II (2013 - 2018)	PP III (2018 - 2023)	PP 2030 (2023 - 2030)
Audit familiengerechte Hochschule		Dauerzertifikat 12/2017	
70.182,50 € Personalmittel 30.000,00€ Sachmittel			
Familienservice			
150.000,00 € Personalmittel 50.000,00 € Sachmittel	150.000,00 € Personalmittel 50.000,00 € Sachmittel	169.935,00 € Personalmittel 50.000,00 € Sachmittel	verstetigt
Pool Frauenförderung			
400.000,00 € Sachmittel	380.000,00 € Sachmittel	400.000,00 € Sachmittel	verstetigt
Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen (ZePrOs) - Pro Wissenschaft			
210.547,50 € Personalmittel 200.000,00 € Sachmittel	150.000,00 € Personalmittel 150.000,00 € Sachmittel	177.500,00 € Personalmittel 127.500,00 € Sachmittel	verstetigt
Gendersensible Führungskräfte-Trainings		Führungskräfte-programm für Professorinnen und Führungsfrauen (EmpowHer)	Führungskräfteprogramm für Professorinnen und Führungsfrauen (empowHer) & Empowerprogramm für Studentinnen
30.000,00 € Sachmittel		60.000,00 € Sachmittel	
	Mentoring für Masterstudentinnen (MentUOS)		
	225.000,00 € Personalmittel 150.000,00€ Sachmittel	340.000,00 € Personalmittel 85.000,00€ Sachmittel	387.500,00 € Personalmittel 243.750,00 € Sachmittel
	Gewinnung von Studentinnen MINT		
			75.000,00 € Personalmittel
		Onboarding Professorinnen	Gendersensibles Berufungsmanagement inkl. Onboarding
		255.000,00 € Personalmittel 37.892,80 € Sachmittel	484.375,00 € Personalmittel 15.000,00 € Sachmittel
		Gendercontrolling	Gendercontrolling (bei Förderung einer 3. Regelprofessur zusätzlicher Ausbau)
		255.000,00 € Personalmittel 22.892,80 € Sachmittel	290.625,00 € Personalmittel 25.000,00 € Sachmittel (193.750,00 € Personalmittel)
eine zusätzliche Qualifikationsstelle pro geförderter Professur für die Dauer von drei Jahren		Go Dezentral Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit	Fortsetzung Go Dezentral mit stärkerem querschnittlichen Fokus
270.000,00 € Personalmittel		339.865,00 € Personalmittel 25.000,00 € Sachmittel	387.500,00 € Personalmittel 35.000,00 € Sachmittel
		Chancengleichheit aus intersektionaler Perspektive	intersektionale Gleichstellungsarbeit
		170.000,00 € Personalmittel 60.000,00 € Sachmittel	387.500,00 € Personalmittel 25.000,00 € Sachmittel



QUELLEN

Burkhardt, Anke; Harrlandt, Florian; Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof; 2021).

Gender Monitoring. Ein Leitfaden für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Abrufbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-08-17-bukof-Leitfaden-Gender-Monitoring-1.pdf#> [14.08.2023]

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2023). COVID-19 impact on gender equality in research & innovation: policy report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Abrufbar unter: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/171804> [14.08.2023]

Löther, Andrea (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24).

Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Abrufbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/74765> [14.08.2023]

Meyer, Wolfgang (2017). Einführung in die Grundlagen der Entwicklung von Indikatoren.

In Angela Wroblewski, Udo Kelle & Florian Reith (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendung von Gender- und Gleichstellungsindikatoren (S. 15–38). Wiesbaden: Springer VS.

Müller, Ulrich; Brinkmann, Bianca; v. Stuckrad, Thimo (2019). Wettbewerbsvor- und -nachteile der niedersächsischen Hochschulen im Ländervergleich, Gutachterliche Stellungnahme für die LHK Niedersachsen. Güthersloh/Hildesheim.

Abrufbar unter: https://www.lhk-niedersachsen.de/fileadmin/user_upload/2020_LHK_Niedersachsen_CHE_Gutachten_WEB.pdf [14.08.2023]

Universität Osnabrück (2023). Zentrales Berichtswesen.

Abrufbar unter: <https://www.uni-osnabrueck.de/universitaet/organisation/zentrale-verwaltung/zentrales-berichtswesen/> [14.08.2023]