

Gleichstellungskonzept



Antrag im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

beschlossen durch den Senat der Universität Osnabrück am 18. Februar 2009

Inhalt	Seite
1. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit an der Universität Osnabrück	1
2. Angestrebte Förderung und Stellenwert für die Universität	2
3. Beitrag der Universität Osnabrück zu den Zielen des Programms	3
4. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze	5
5. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität	8
6. Aktuelle und geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	9
7. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen	13
8. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität	14
9. Literatur	15

1. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit an der Universität Osnabrück

Die Universität Osnabrück kann auf eine 16-jährige Gleichstellungsgeschichte zurückblicken, die wesentlich durch die Amtszeiten und Schwerpunktsetzungen der bisherigen drei Frauenbeauftragten geprägt ist: Beginnend mit der nötigen Aufbauarbeit ab 1992 über die Einrichtung eines Pools Frauenförderung im Jahr 2002 bis zur Initiierung des Gender-Mainstreaming-Prozesses im Jahr 2006. Seit dem 1. August 2008 ist die vierte, jetzt Gleichstellungsbeauftragte genannte Amtsträgerin im Dienst.

Aufgrund der Personalwechsel und den damit verbundenen Vakanzen des Amtes in den letzten drei Jahren fehlte der Gleichstellungsarbeit die notwendige Kontinuität. Daher startete die Universität Osnabrück im Jahr 2008 eine Offensive im Ausbau ihrer Gleichstellungsbemühungen. Mit der Etablierung eines Gleichstellungsreferates und dem personellen wie finanziellen Ausbau des Gleichstellungsbüros unterstreicht die Universität ihren Willen, den initiierten Prozess der Implementierung des Gender Mainstreaming konsequent und kontinuierlich voranzutreiben und strukturell fest zu verankern. Das Gleichstellungsbüro ist seit dem Jahr 2005 dem Ressort der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung zugeordnet und besteht derzeit aus der Gleichstellungsbeauftragten, zwei Gleichstellungsreferentinnen, einer Projektmitarbeiterin, einer Verwaltungsangestellten und zwei wissenschaftlichen Hilfskräften.

Das Gleichstellungsbüro bearbeitet mit diesem Personal die nachstehenden Projekte und Aufgaben:

Im **Januar 2008** hat das **Servicebüro UniBambinOS** seine Arbeit aufgenommen. Das aus Studienbeiträgen finanzierte Projekt berät und unterstützt studierende Eltern. Es wird von einer Diplom-Pädagogin mit befristeter halber TVL 13 Stelle geleitet. Aufgaben¹:

- Individuelle Beratung, Service- und Unterstützungsangebote,
- Vermittlung zwischen Studierenden und verschiedenen universitären Schnittstellen,
- Bedarfsanalysen, Konzept- und Projektentwicklung, Entwicklung von Steuerungsinstrumenten zur Verbesserung der Situation studierender Eltern.

Im **Mai 2008** startete der **Career Service** im Gleichstellungsbüro. Dieses Projekt wird ebenfalls von einer Diplom-Pädagogin (**Gleichstellungsreferentin**) befristet mit halber TVL-13-Stelle betreut. Aufgaben²:

- Individuelle Beratung zum Berufseinstieg von Absolventinnen und Studentinnen ab dem 3. Semester,
- Entwicklung, Organisation und Durchführung von Seminarangeboten,
- Vernetzung in der Hochschule und Aufbau regionaler und überregionaler Firmenkontakte.

Ebenfalls im **Mai 2008** nahm die zweite **Gleichstellungsreferentin** mit befristeter halber TVL-13-Stelle ihre Arbeit auf. Die studierte Juristin betreut und koordiniert das **Audit „familien-gerechte hochschule“** sowie die **Zentrale Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (ZKFG)**. Darüber hinaus informiert sie über den **Pool Frauenförderung**, den die Universität seit 2003 mit jährlichem Volumen von 80.000 Euro ausstattet³.

Seit **August 2008** ist die neue **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** der Universität Osnabrück im Amt. Die promovierte Erziehungswissenschaftlerin ist mit voller TVL-13-Stelle beschäftigt und leitet das Gleichstellungsbüro. Die Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind im § 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes geregelt und zielen im Wesentlichen auf ihre Einbindung in alle Personal-, Organisations- und Strukturentwicklungsentscheidungen der Universität Osnabrück.⁴

¹ ausführlich siehe Anlage II 2.1. und <http://www.uni-osnabrueck.de/14104.html>

² ausführlich siehe Anlage II 3.1. und <http://www.uni-osnabrueck.de/14107.html>

³ ausführlich siehe Anlage II 2.2, 3.3 und <http://www.uni-osnabrueck.de/14110.html>

⁴ Die Schwerpunkte der Aufgaben sind:

- ▶ Begleitung von Berufungsverfahren (NHG § 26 Abs. 2),
- ▶ weitere Personalmaßnahmen (NHG § 42 Abs. 3),
- ▶ Mitwirkung in Gremien und Organen der Hochschule,
- ▶ Erarbeitung von Leistungskriterien, Kennziffern und Indikatoren zur Frauenförderung und Gleichstellung in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen,
- ▶ Erarbeitung von Vorschlägen für neue Studien- und Prüfungsordnungen,

Auch unter den schwierigen Bedingungen der letzten Jahre konnte die Universität Osnabrück ihre Gleichstellungsbemühungen kontinuierlich und konsequent ausbauen. Das neu konstituierte Gleichstellungsbüro arbeitet derzeit an einer Bestandsaufnahme bereits vorhandener Gleichstellungsmaßnahmen in der ganzen Breite der Aufgaben. In einem zweiten Schritt geht es um die Entwicklung ergänzender, differenzierender und neuer Konzepte für die Gleichstellungsarbeit. Der personelle Aufbauprozess des Gleichstellungsbüros wird professionell begleitet durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeiterinnen sowie Coaching- und Beratungsmaßnahmen zur Teambildung. Von einer erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm erhofft sich das Gleichstellungsbüro einen weiteren innovativen Schub für seine Arbeit.

2. Angestrebte Förderung und Stellenwert für die Universität

Die Universität Osnabrück betrachtet den derzeitigen Generationenwechsel als große Chance zu einer exzellenten Neu-Aufstellung. Es ist erklärtes Ziel, in diesem Prozess hervorragende Wissenschaftlerinnen in W2- und W3-Stellen zu berufen. Ein Beispiel hierfür sind die Berufungen im Fach Biologie: Auf die letzten drei zu besetzenden W3-Professuren sind zwei Wissenschaftlerinnen berufen worden. Damit beträgt der Anteil der Frauen (4 von 12) an den W3-Professuren in der Biologie 1/3. Die Universität möchte auch weiterhin durch Erstberufungen von herausragenden Wissenschaftlerinnen auf unbefristete Positionen den Anteil von Professorinnen dauerhaft erhöhen.

2.1. Art und Anzahl der Professuren / Förderdauer

Daher beantragt die Universität die Förderung von:

**einer im Regelberufungsverfahren zu besetzenden W2-Professur,
einer im Regelberufungsverfahren zu besetzenden W3-Professur
sowie einer vorgezogenen W3-Professur für jeweils insgesamt fünf Jahre.**

2.2. Stellenwert für das Gleichstellungskonzept der Universität

Mit einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms verbindet die Universität zwei grundlegende Erwartungen. Zum einen soll die Berufung von Frauen im Rahmen des Programms zur Aufklärung und Sensibilisierung zu den Themen „Gleichstellung“ und „Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem“ beitragen. Zum anderen kann die Universität mit einer Förderung im Rahmen des Programms ihre bisherigen Erfolge bei der Gewinnung, Unterstützung und Förderung von Wissenschaftlerinnen substantiell ausbauen. Für die Gleichstellungsarbeit eröffnen sich zudem Handlungsspielräume für neue und Erfolg versprechende Möglichkeiten:

- Erhöhung der Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Universität durch die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Gendersensibilisierung und Gleichstellungskompetenz für alle Statusgruppen in Wissenschaft und Verwaltung,
- Aufbau eines Qualifikationsprogramms für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und anderen MultiplikatorInnen aus der Wissenschaft, den Service-Einrichtungen und der Verwaltung,
- Entwicklung von Maßnahmen zum Anreiz und zur Kompensation für eine überproportionale Beanspruchung von Wissenschaftlerinnen in Gremien, Kommissionen etc.,

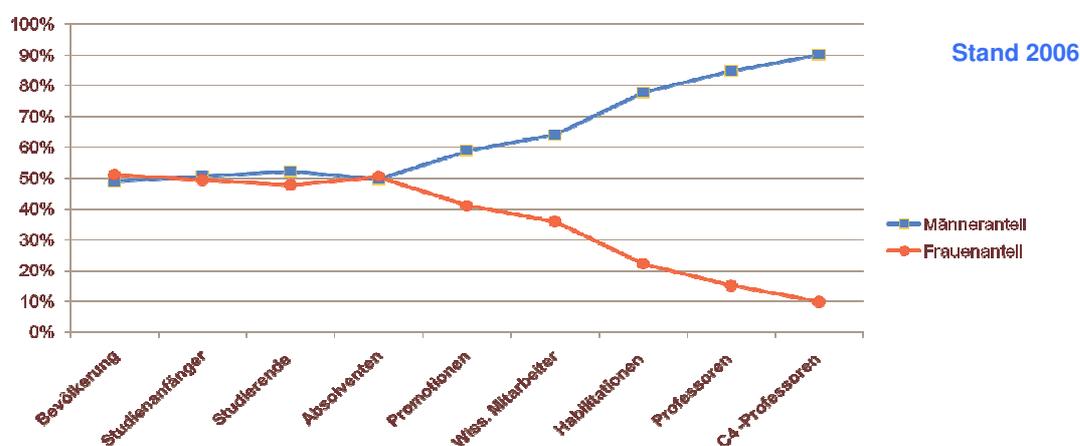
-
- ▶ Begleitung der Lehr- und Forschungsevaluationen in den Studiengängen der Fachbereiche,
 - ▶ Erarbeitung von Vorschlägen für den Gleichstellungsplan und dessen Fortschreibung,
 - ▶ Vorbereitung und Durchführung der Frauenversammlung,
 - ▶ Beratung der Hochschulangehörigen, zielgruppenspezifische Angebote,
 - ▶ Leitung des Rates der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,
 - ▶ Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Mitwirkung an fachbereichsübergreifenden gleichstellungsrelevanten Projekten und Maßnahmen,
 - ▶ Mitarbeit in der Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) und der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BUKOF)
 - ▶ Beteiligung an hochschulinternen und öffentlichen Diskussionen und Öffentlichkeitsarbeit.

- Bereitstellung von Ressourcen und Entwicklung spezifischer Instrumente und Methoden zur Förderung der Gleichstellung in den im Wettbewerb erfolgreichen Fachbereichen,
- Weiterentwicklung und Differenzierung bereits vorhandener Maßnahmen auf zentraler und fachbereichsspezifischer Ebene.

3. Beitrag der Universität Osnabrück zu den Zielen des Programms

Obwohl Frauen mittlerweile die Hälfte der StudienanfängerInnen, Studierenden und AbsolventInnen stellen, scheiden überproportional viele Frauen an den Schnittstellen Studienabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation aus dem Hochschulsystem aus. Der Anteil der Professorinnen entspricht dann wieder ihrem Anteil an den Habilitationen. Die Chancen eines männlichen Hochschulabsolventen auf eine spätere Professur sind demnach fünf Mal so groß wie die einer Hochschulabsolventin (vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2006) Dieser als **leaky Pipeline** bezeichnete Effekt nimmt zwar fachspezifische Ausformungen an, von seiner Struktur her kann er jedoch für die gesamte bundesdeutsche Hochschullandschaft angelegt werden.

Prozentuale Anteile von Frauen und Männern im akademischen Qualifikationsverlauf



Die Universität Osnabrück ist angesichts dieser Erkenntnisse besonders bestrebt, die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Gleichstellungsfortschritte abzusichern und den Anteil ihrer Professorinnen zu erhöhen.

3.1. Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Um die Nachwuchsförderung für Frauen vor, während und insbesondere nach der Promotion zu verbessern, ist es unerlässlich, günstige **Rahmenbedingungen** für diese Frauen an der Universität zu schaffen. Hier geht es z.B. um eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft mit familiären Aufgaben, die Unterstützung einer eventuell mitziehenden **Familie**, und/oder des Partners im Sinne eines **Dual Career** Modells. Förderlich ist zudem die **Betreuung und Einbindung** neuberufener Frauen im Hinblick auf die Abläufe in Verwaltung und Wissenschaft ebenso wie in die kulturellen und sozialräumlichen Besonderheiten und Angebote der Stadt Osnabrück. Die Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung hat 2006 mit dem Aufbau eines **Netzwerkes für Professorinnen** begonnen. In einer jährlich stattfindenden feierlichen Begrüßungsveranstaltung für die Neuberufenen durch die bereits etablierten Professorinnen werden Netzwerke geknüpft und weibliche Potentiale an der Hochschule sichtbar. In den der Berufung folgenden Monaten findet für jede Neuberufene ein **Coaching** mit **Forschungsberatung** durch die Vizepräsidentin und die Forschungsreferentin statt.

Eine grundlegende Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils bei den W2-/W3-Professuren besteht in der **Unterstützung der Berufungsverfahren**. Die Universität verfügt seit langem über eine „**Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren**“, deren Neufassung im November 2005 vom Senat verabschiedete wurde. Sie stellt die Qualität und zügige Abwicklung der Berufungsverfahren sicher und macht zudem detaillierte Vorgaben zur Wahrung der Chancengleichheit (Anlage II 6.a.). Darüber hinaus startet die Universität im Januar 2009 ein

Programm zur Unterstützung ihrer in den Fachbereichen in die Berufungsverfahren eingebundenen **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**. Das Konzept „**Kompensation und Qualifizierung**“, das anteilig von der Hochschulleitung und den Fachbereichen finanziert wird, soll die Gleichstellungsbeauftragten entlasten und mit Blick auf ihre Beteiligung an den Berufungsverfahren qualifizieren (Anlage II 3.5.). Das Gleichstellungsbüro unterstützt dieses Programm zudem mit regelmäßigen und bedarfsorientierten **Qualifizierungsangeboten** sowie der Entwicklung eines auf der Ebene der Schlüsselqualifikationen verorteten **Zertifikats „Gleichstellungskompetenz“**, mit dessen Hilfe die Beauftragten ihr Engagement in der akademischen Selbstverwaltung dokumentieren können. Weiterhin geplant ist die Unterstützung von Berufungsverfahren durch die Entwicklung von **active-recruiting** Strategien.

Im Rahmen der Dialoginitiative „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ gründeten die Niedersächsischen Hochschulen im Mai 2008 einen **Benchmarking-Verbund-Chancengleichheit**, an dem die Universität sich aktiv beteiligt. Ziel ist es, gemeinsame Standards für Qualitätskriterien zur Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre zu entwickeln. Der erste thematische Schwerpunkt des Verbundes ist die **Qualitätsentwicklung in Berufungsverfahren**.

3.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die in den letzten Jahren erfolgreich eingesetzten Fördermaßnahmen der Universität Osnabrück auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses bündeln sich derzeit in dem Ende 2008 gegründeten **Zentrum für Promovierende an der Universität Osnabrück (ZePrOS)**.⁵ Hierbei handelt es sich um ein innovatives Pilotprojekt, das sich als kostenfreies Angebot an alle Promovierenden der Hochschule richtet. Die Kernaufgaben⁶ sind neben der individuellen Beratung und persönlichen Begleitung:

- Erwerb von Schlüsselqualifikationen,
- Unterstützung zum strukturierten Promovieren,
- Fachübergreifende Vernetzung der Promovierenden,
- Vermittlung von Kontakten zu regionalen Unternehmen.

Die drei am **ZePrOS** beschäftigten promovierten Koordinatorinnen sind jeweils für die Schwerpunkte Naturwissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zuständig und werden von einer geschäftsführenden Leiterin unterstützt. Das **ZePrOS** entwickelt zukünftig in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro Instrumente und Methoden zur Unterstützung von promovierenden Frauen und zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn.

Eines der wichtigsten Instrumente der Universität Osnabrück zur Unterstützung des weiblichen Nachwuchses ist der 2002 ins Leben gerufene **Pool Frauenförderung**, der seit dem Haushaltsjahr 2003 mit einem jährlichen Volumen von 80.000 Euro insbesondere aussichtsreiche **Promotionen und Habilitationen** durch Abschlussstipendien fördert, aber auch die **Anschubfinanzierung** zur Drittmittelinwerbung sowie **Projekte** und Initiativen in der wissenschaftlichen **Forschung und Lehre**.⁷

Aus dem **zentralen Forschungspool**⁸ der Universität wurden 2008 ca. 320.000 Euro vergeben. Der Forschungspool unterstützt schwerpunktmäßig Aktivitäten im Bereich der drittmittelschwachen Fächer wie z.B. die Geistes- und Sozialwissenschaften (die in der Regel in allen Statusgruppen einen höheren Frauenanteil aufweisen als drittmittelstarke Fächer). Förderinstrumente sind hier:

- Anschubfinanzierung für Drittmittelförderung von NachwuchswissenschaftlerInnen,

⁵ „Das ZePrOS bildet das Dach für eine neustrukturierte Promotionslandschaft in der durch den Bologna-Prozess gewandelten Universität. In einem wettbewerblichen Antragsverfahren hat die Universität Osnabrück den Zuschlag erhalten: Aus Mitteln des Europäischen Strukturfonds stellt das MWK insgesamt einen Betrag in Höhe von rund 450.000 Euro zur Etablierung des ZePrOS zur Verfügung; weitere 450.000 Euro kofinanziert die Universität Osnabrück. Das dem ZePrOS zugrundeliegende Konzept wird nach 26 Monaten Laufzeit extern evaluiert. Auf dieser Basis wird eine Verlängerung der dreijährigen Förderdauer um weitere zwei Jahre beantragt.“ (Tätigkeitsbericht des Präsidiums, Oktober 2007 bis September 2008, S.37)

⁶ <http://www.zepros.uni-osnabrueck.de> und Anlage II 3.2.

⁷ <http://www.uni-osnabrueck.de/14157.html> und Anlage II 3.3.

⁸ <http://www.uni-osnabrueck.de/2019.htm>

- Förderprogramm für die Post Doc-Phase (derzeit in Neukonzeption)
- Eigenanteile an Drittmittelprojekten
- Überbrückungsfinanzierung für NachwuchswissenschaftlerInnen

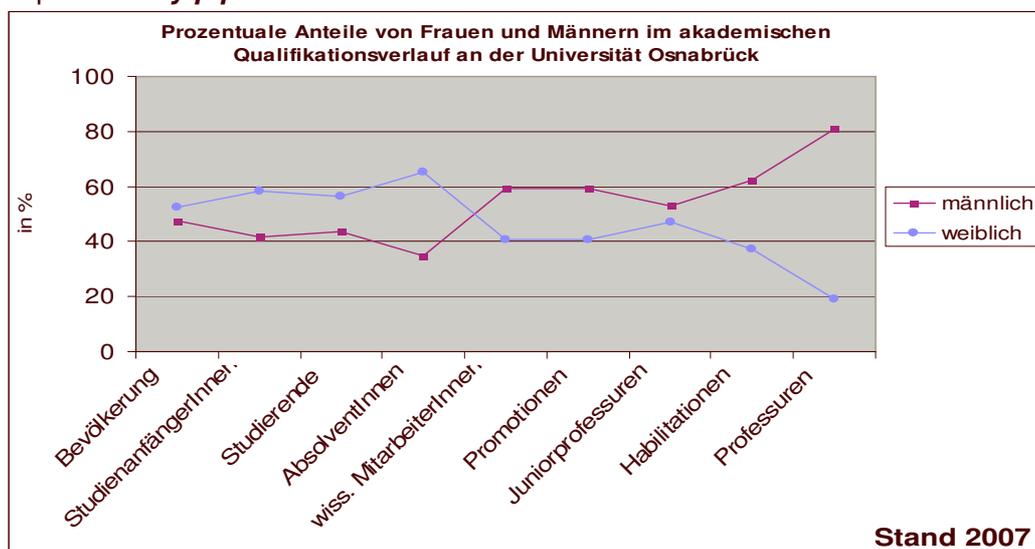
3.3. Akquirierung von Studentinnen in naturwissenschaftlichen Fächern

Die Gewinnung von Studierenden für die naturwissenschaftlichen Fächer gilt im Allgemeinen als ein schwieriges Unterfangen, das sich mit einem gendersensiblen Blick noch einmal verschärft. Die geringere Zahl der Studienanfängerinnen in den Naturwissenschaften spiegelt das bereits in der Schule geringere Interesse der Schülerinnen an solchen Schwerpunktfächern wider. Etwas mehr Studentinnen sind in den naturwissenschaftlichen Fächern der Lehramtsstudiengänge zu finden, in denen zwei Unterrichtsfächer studiert werden und eine weniger intensive Fokussierung auf ein Fach verlangt wird. Insofern gilt es im Hinblick auf die Akquirierung von Schülerinnen und die Entwicklung Erfolg versprechender Kooperationsprojekte mit Schulen, passgenau und fächerspezifisch vorzugehen und frühzeitig in die Wissenschaft führende Alternativen zum Lehramtsstudium in den MINT-Fächern aufzuzeigen. An der Universität Osnabrück bestehen hierzu seit langem öffentlichkeitswirksame Projekte einzelner Fachbereiche, der Universität und des Gleichstellungsbüros (z.B. Hochschulinformationstag, Girl's Day, Zwergen-Mathe-Olympiade (siehe Anlage II 5.)). Weitere wichtige Aspekte bei der zukünftigen Akquise und Bindung von Studentinnen sind:

- Weiterentwicklung der Fächerprofile im Hinblick auf die Frage nach konkreten beruflichen Perspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft,
- Monitoring von Bewerbungs- und Zugangsprozessen,
- Ausbau von Tutorien und Hilfskraftstellen für die Lehre.

4. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze

Das Prinzip der *leaky pipeline* trifft auch auf die Situation der Universität Osnabrück zu.



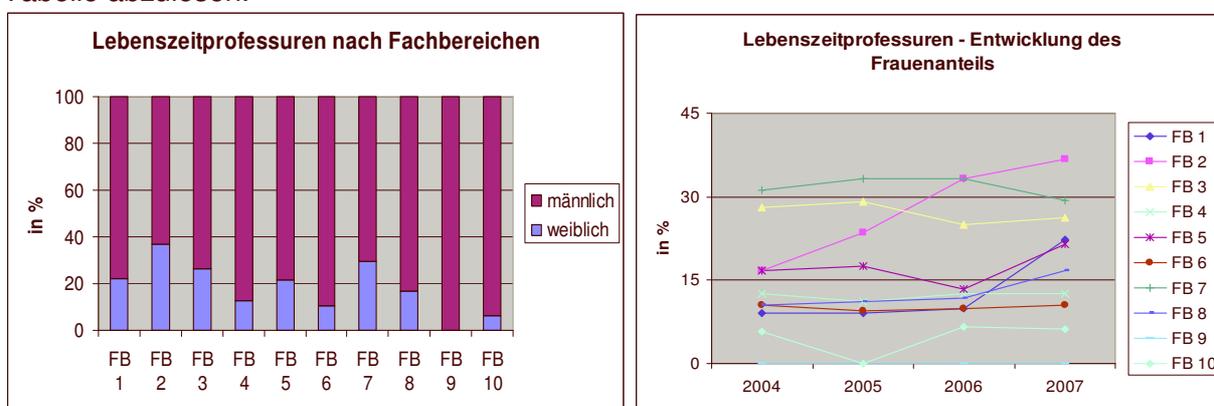
4.1. Analyse⁹

Die Universität Osnabrück hat sich trotz der fehlenden Kontinuität der Gleichstellungsarbeit in den letzten Jahren dem Wettbewerb mit anderen Hochschulen gestellt. Im bundesweiten **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten** hat sie sich gut, zum Teil sehr gut

⁹ Wenn nicht anders gekennzeichnet beziehen sich die im Folgenden präsentierten Daten und Grafiken auf den Stand zum 31.12. 2007. Die Daten wurden vom Zentralen Berichtswesen der Universität zur Verfügung gestellt. Unter **Anlage I „Statistisches Material“** werden in Form **weiterer Grafiken und Datenerläuterungen** detaillierte Angaben zur prozentualen und anteiligen Repräsentanz von Frauen auf den wichtigsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufen der Universität Osnabrück präsentiert. Das anliegende Material lag der Beschlussfassung des Senats vom 18.02.2009 vor. Unter Punkt 4.1. „Analyse“ des vorliegenden Konzepts wurden eine Grafik (*leaky pipeline*) und aktuelle Daten im Text ergänzt.

positionieren können (vgl. CEWS 2007, 2005, 2003). Insbesondere der Frauenanteil an den **Professuren** ist in der Zeit von 1998 (14,6 %) über 2003 (15,9 %) bis zum Jahr **2005 (21,5 %)** kontinuierlich angestiegen. Die Universität belegt hier ebenso einen **Spitzenplatz** wie beim Frauenanteil am **hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal** mit einer Steigerung von 26,1 % im Jahr 1998 auf 36,0 % im Jahr 2005. Auch bei den **Habilitationen** hat sich die Hochschule aus dem Mittelfeld mit 25 % (2003) in die **Spitze** mit 43,4 % (2005) vorgearbeitet und lag damit weit über dem niedersächsischen Durchschnitt von 24,9 %. Bei den **Promotionen** allerdings befand sich die Universität **1998** mit einem **Frauenanteil** von **29,5 %** in der Schlussgruppe des Ranking. Im Jahr **2005** platzierte sich die Hochschule mit einem deutlichen Anstieg auf **47,7 %** in der **Mittelgruppe**. Der Anteil von **Studentinnen** bleibt über den untersuchten Zeitraum von 1998 bis 2005 nahezu unverändert bei ca. **57 %** und führt zu einer Platzierung in der **Mittelgruppe**.

Zum **Stand 31. 12. 2007** ist ein leichter Rückgang auf **19 %** beim Anteil von Frauen an den Lebenszeitprofessuren (150) zu verzeichnen. Der Blick auf den aktuellen **Stand vom 31. 12. 2008** mit einer Gesamtzahl von 157 Lebenszeitprofessuren und einem Anteil von 36 Frauen (**22,9 %**) verdeutlicht jedoch, dass die Bemühungen der Universität zu einer dauerhaften und stabilen Präsenz von Professorinnen über 20 % führen. Die dabei z.T. sehr unterschiedlichen Entwicklungsverläufe des Professorinnenanteils in den jeweiligen Fachbereichen sind in der Tabelle abzulesen.¹⁰

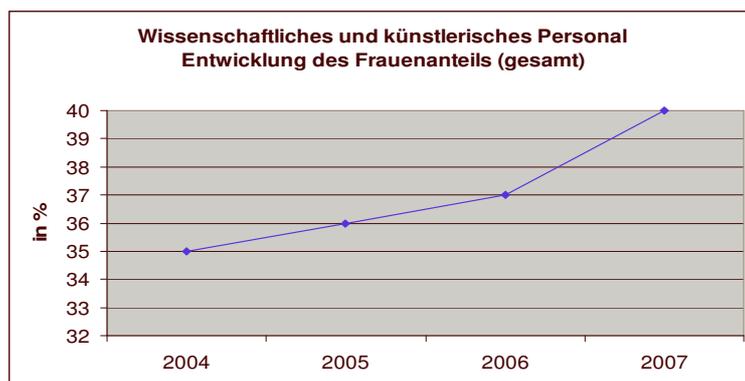


Insgesamt steigt der Anteil von Frauen auf den Lebenszeitprofessuren von 15 % im Jahr 2004 auf **22,9 % im Jahr 2008**. Der Anteil der Frauen (8) an den 16 **Juniorprofessuren** betrug zum **Stand Oktober 2008 50 %**.

Einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils kann die Universität Osnabrück auf der Ebene des **wissenschaftlichen und künstlerischen Personals** verzeichnen. Von den 768 Beschäftigten waren **Ende 2007 40,23 % weiblich**. Damit hat die Hochschule den bereits in den CEWS-Studien verzeichneten Aufwärtstrend kontinuierlich fortsetzen können. Auch hier lassen sich deutlich Unterschiede zwischen den Fachbereichen beobachten.¹¹

¹⁰ FB 1 Sozialwissenschaften
 FB 2 Kultur- und Geowissenschaften
 FB 3 Erziehungs- und Kulturwissenschaften
 FB 4 Physik
 FB 5 Biologie/Chemie
 FB 6 Mathematik/Informatik
 FB 7 Sprach- und Literaturwissenschaften
 FB 8 Humanwissenschaften
 FB 9 Wirtschaftswissenschaften
 FB10 Rechtswissenschaften

¹¹ Im FB Physik z.B. beträgt der Anteil des weiblichen Personals (55) 16 %, im FB Sprach- und Literaturwissenschaften (67) 58 %. Nähere Angaben siehe Anhang I „Statistisches Material“.



Der Frauenanteil an den **abgeschlossenen Promotionen** weist in den Studienjahren von 1999 bis 2008 Schwankungen auf und liegt im **Durchschnitt** bei **34,0 %**. Insgesamt konnte die Universität den Anteil des Frauenanteils an den Promotionen steigern. Im Studienjahr **2004** schlossen 646 Frauen mit einem prozentualen Anteil von **60,43 %** an der Universität Osnabrück ihr Studium ab. Die Zahl der **Absolventinnen** (983) stieg seit dem kontinuierlich auf **63,79 %** im Studienjahr **2008** an. Der Anteil von **Studentinnen** bleibt seit 10 Jahren nahezu unverändert bei um die **57 %**. Die aktuellen Zahlen aus dem **WS 08/09** bestätigen die Stabilität des Wertes mit erneut **57,0 %**. Interessant ist hier, dass Studentinnen mit einer Anzahl von 1.228 im WS 08/09 zu **76,1 %** im **Lehramtsstudium** vertreten.

Insgesamt ist die Universität angesichts des hohen Anteils von Studentinnen und Absolventinnen zufrieden mit der steigenden Zahl von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und möchte den deutlichen Anstieg bei den Promotionen und Juniorprofessuren durch umfassende und vielfältige Förderprogramme auf diesen Qualifikationsebenen weiter steigern.

4.2. Einschätzung der Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen

Mit Blick auf die Statistik der Universität Osnabrück ergibt sich ein positives Bild. Der Anteil von Frauen ist bisher insbesondere im Bereich der Nachwuchsförderung erfreulich angestiegen. Es ist davon auszugehen, dass er weiter gesteigert werden kann. Im Allgemeinen werden steigende Zuwachsraten beim Anteil von Wissenschaftlerinnen als Erfolg der Gleichstellungsbemühungen gewertet. Gleichzeitig jedoch sind, wie Sigrid Metz-Göckel (2007) betont, gleichstellungspolitische Maßnahmen mit breiten und in sich heterogenen Zielgruppen in ihrer Wirkung schwer einzuschätzen. Darüber hinaus verweist sie auf den sich nur langsam und subtil vollziehenden Prozess der Bewusstseinsveränderung. Die Universität Osnabrück hat sich daher im Rahmen eines **Kooperationsprojektes**¹² mit der Universität Augsburg am Netzwerk „**Gender Mainstreaming an Hochschulen: Bilanzierung und Optimierung**“ beteiligt (Anlage II 6.b.). Ziel des vom BMBF geförderten Projektes war es, den beteiligten Hochschulen eine vertiefte Analyse ihrer Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen. Zwei wichtige Erkenntnisse konnten aus dem Projekt bereits gewonnen werden. Zum einen ist davon auszugehen, dass die Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen in den nächsten Jahren zunehmen wird. Ausschlaggebend hierfür ist das Zusammenspiel vielfältiger Faktoren wie z.B. den rechtlichen und politischen Vorgaben, der Differenzierung von Konzepten, der Nachhaltigkeit und Verankerung der Maßnahmen, personellen und finanziellen Ressourcen und der Professionalisierung der Beteiligten. Mit Blick auf die zunehmende Professionalisierung, Institutionalisierung und Reflexion der Gleichstellungspolitik an der Universität Osnabrück lassen sich positive Veränderungen erwarten. Gleichzeitig wurde im Projekt auch deutlich, dass die Wirksamkeitsanalyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen ganz wesentlich von einer fundierten und genderbezogenen Datenbasis getragen wird. An dieser grundlegenden Stelle scheint jedoch Nachholbedarf zu bestehen. Dies gilt auch für die Universität Osnabrück, die dabei ist, ihr Zentrales Berichtswesen im Hinblick auf die Erhebung genderbezogener Daten weiterzuentwickeln. In diesen Prozess ist das Gleichstellungsbüro aktiv eingebunden.

Für die Situation der Universität Osnabrück ist abschließend zu bemerken, dass sich insbesondere für die letzten Jahre eine **steigende Akzeptanz und Sensibilisierung für gleich-**

¹² http://www.philso.uni-augsburg.de/de/lehrstuehle/paedagogik/paed2/Forschung/gender_mainstreaming

stellungspolitische Bemühungen verzeichnen lässt. Parallel zum Ausbau des Gleichstellungsbüros hat sich die Hochschulleitung bereit erklärt, den **Auditierungsprozess „familiengerechte hochschule“** an der eigenen Universität durchzuführen. Die Universität hat im Rahmen des Audits ein sehr ambitioniertes Programm¹³ aufgestellt und unterstreicht damit den gestiegenen Stellenwert des Themas Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit. Die Arbeitsgruppe „Audit“ ist mit Personen unterschiedlicher Statusgruppen aus Wissenschaft und Verwaltung und unter Beteiligung von Studierenden so besetzt, dass das Thema als Querschnittsaufgabe der Universität behandelt und umgesetzt wird. Die Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung ist als Vertreterin der Hochschulleitung ebenfalls in der AG tätig.

In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ist eine **Audit-Fortbildungsreihe** entwickelt worden, die grundständiger Bestandteil des vom Personaldezernat organisierten **„Fort- und Weiterbildungsprogramms für das Personal der Universität Osnabrück“** ist.¹⁴ Neben dieser Reihe besteht bereits seit längerem eine Rubrik **„Frauen – Gleichstellung“**, die in Zukunft durch das Gleichstellungsbüro konzeptionell weiterentwickelt wird. Als Vertretung der Hochschulleitung ist der Vizepräsident für Personal und Finanzen als Mitglied der Planungsgruppe am Konzept des Programms beteiligt. Er unterstützt die Angebote für die weiblichen Beschäftigten der Universität ausdrücklich und hat sich bereit erklärt, **Genderkompetenz- und Gendersensibilisierungstrainings** für alle Statusgruppen der Universität in das Fortbildungsangebot aufzunehmen. Er hat die Gleichstellungsbeauftragte mit der Organisation und Durchführung dieser Maßnahmen beauftragt und seine Teilnahme an einem Training zugesagt.

5. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität

Auf der Grundlage ihrer Gleichstellungsbemühungen strebt die Universität Osnabrück die sichtbare Repräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen der Hochschule an. Von Januar **2005** bis März **2008** übernahm **erstmals eine Frau** hauptamtlich die Position der **Vizepräsidentin** für Forschung und Nachwuchsförderung. Im Jahr **2009** wird das **Präsidium** der Universität erstmals in seiner Geschichte **geschlechterparitätisch** besetzt sein. Für die Ende März ausscheidende Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung als auch für den im Herbst 2009 ausscheidenden Vizepräsidenten für Studium und Lehre wird jeweils eine Frau nachfolgen.¹⁵

In den in diesem Jahr abzuschließenden **Zielvereinbarungen** zwischen der Universität Osnabrück und dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) sind unter anderem drei Kernziele fokussiert, die mit Blick auf ihre gleichstellungspolitischen Implikationen besonders hervorgehoben werden können.

Steigerung der Lehrqualität

- Qualifizierungsprogramme zur Verbesserung der Lehr-Lernkonzepte,
- Verbesserung der Studienstruktur und Studierbarkeit durch den Ausbau von Betreuungs- und Beratungsangeboten, TutorInnen- und Mentoringsystemen,
- Qualitätssicherung durch Evaluationen und AbsolventInnenbefragungen.

Erhöhung der Attraktivität der Universität Osnabrück insbesondere für WissenschaftlerInnen sowie Studierende mit Familienverpflichtungen

- Schaffung einer familienfreundlichen Hochschulkultur durch Umsetzung der Audit-Zielvorgaben,
- Verstärkung und Ausbau des Servicebüros „UniBambinOS“ und Entwicklung weiterer Unterstützungs- und Beratungsangebote für alle Statusgruppen der Universität.

¹³ Die zuständige Auditorin der Hertiestiftung unterstreicht nachdrücklich ihren „sehr positiven Eindruck von dem familienbewussten Engagement an der Universität Osnabrück“ <http://www2.uni-osnabrueck.de/pressestelle/mitteilungen/Detail.cfm>

¹⁴ http://www.uni-osnabrueck.de/D2Dokumente/FortBi_1_HJ_2009_Internet.pdf und Anlage II 3.4.

¹⁵ Hochschulleitungen mit einem (hohen) Anteil von Frauen stellen mehr Ressourcen für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung und erreichen bessere Ergebnisse im Gleichstellungsranking (vgl. CEWS (2007), S. 27).

Aufbau neuer und Stärkung vorhandener forschungsbezogener Profilierungsbereiche

Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Erziehung (**NIFBE**)

Seinen Hauptsitz hat das als An-Institut an der Universität angesiedelte NIFBE in Osnabrück. Das vom Land Niedersachsen mit jährlich 5,5 Millionen Euro ausgestattete Institut beruht auf den Komponenten Forschung, Vernetzung und Transfer (Anlage II 6.c.). Die derzeit vier Forschungsbereiche werden von WissenschaftlerInnen der Universität Osnabrück geleitet. Die Aufgaben des NIFBE sind¹⁶:

- Grundlagenforschung zur frühkindlichen Entwicklung und Erziehung,
- Landesweite Vernetzung der AkteurInnen im Bereich frühkindlicher Bildung und Erziehung,
- Vernetzung der unterschiedlichen Schwerpunkte Forschung, Praxis der Jugendhilfe, Kindertagesstätten.

In Kooperation mit der Stadt Osnabrück und dem Studentenwerk initiiert das NIFBE derzeit den Bau einer weiteren hochschulangeschlossenen Kindertagesstätte (Betriebsbeginn voraussichtlich Frühjahr 2010).

6. Aktuelle und geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Zur besseren Übersicht werden im Folgenden die aktuellen und geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung tabellarisch gegenübergestellt.

Aktuelle Maßnahmen	Geplante Maßnahmen
<p>1. Vereinbarkeit Familie/Studium/Beruf</p> <p><i>UniBambinOs Servicebüro für studierende Eltern mit Kind</i> Personal: ½ TVL 13 befristet auf 2 Jahre Arbeitsschwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Individuelle Beratung in kindgerechten Räumlichkeiten ➤ Vermittlungsarbeit zw. Studierenden und Hochschullehrenden, Prüfungsämtern und langfristige Verankerung von strukturellen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie ➤ Projekte zur Vernetzung von studierenden Eltern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie (z.B. Eltern-Kind-Café, AG „Studieren mit Kind“) ➤ Serviceangebote (Informationsmaterialien für (angehende) Eltern, z.B. Elternwegweiser und hochschulspezifische Beilage) ➤ Organisation „Beweglich durch die Ferien“ Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Hochschulbeschäftigten ➤ Kooperations- und Vernetzungsarbeit 	<p>1. Vereinbarkeit Familie/Studium/Beruf</p> <p><i>UniBambinOs Servicebüro für studierende Eltern mit Kind</i> Personal: Verstetigung der Stelle Geplante Vorhaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aufbau eines Spendenprojekts für alleinerziehende Eltern in Kooperation mit verschiedenen kirchlichen Institutionen ➤ Bedarfserhebung „Kinderbetreuung“ ➤ Initiierung, Erstellung und Pflege einer Babysitterdatenbank ➤ Organisation eines Fachtages in Kooperation mit AG „Studieren mit Kind“ ➤ Workshoptag für studierende Eltern im WS 2009/10
<p>Audit „familiengerechte hochschule“</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ AG »Studieren mit Kind« ➤ Baby-Lounge-Stillecke in der Mensa ebenso wie Umbaupläne für die Spiel- 	<p>Audit „familiengerechte hochschule“</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Erweiterung des Familienbegriffs um pflegebedürftige Angehörige ➤ Ausbau des UniBambinOS für alle Hoch-

¹⁶ <http://nifbe.de/pages/das-institut/einfuehrung.php?content=2&s=17#s17>

<p>ecke (Mensa Schlossgarten)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleitende Arbeitszeit ➤ Alternierende Telearbeit ➤ Gesundheitsfördernde Maßnahmen ➤ Spezielle Fortbildungsangebote ➤ Eltern-Kind-Cafe 	<p>schulangehörigen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umsetzung der Zielvereinbarungen: z.B. Barrierefreiheit, Kinderspielplätze, Führungstraining Neuberufene (ausführlich siehe Anlage) ➤ Identifizierung des weiteren Bedarfs ➤ Reauditierung 2011
<p>Kinderbetreuung</p> <p>http://www.studentenwerk.uni-osnabrueck.de/kinder.php</p> <p>Kooperation der Universität Osnabrück mit Studentenwerk und Stadt Osnabrück:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Seit 1996 „Die kleinen Strolche“ Elternverein – 34 Kinder 1-6 Jahre ➤ Seit 2008 „Kindervilla“ Elternverein – 30 Kinder 1-6 Jahre 	<p>Kinderbetreuung</p> <p>Kooperation der Universität Osnabrück mit Studentenwerk, Stadt Osnabrück, Nieders. Institut für frühkindliche Bildung und Erziehung (NIFBE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aufbau einer weiteren Kindertagesstätte für Kinder von 1-6 Jahren ➤ Auditvorgabe: Konzeptentwicklung „Kurzzeit- und Notfallbetreuung“
<p>Familienfreundlichkeit als Thema von Fort- und Weiterbildung</p> <p>Audit-Fortbildungsreihe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Regelmäßige Informationsveranstaltungen zum Thema familiengerechte Hochschule ➤ Pflegebedürftige Angehörige und die Vorsorge für das Alter ➤ Einführung in work-life-balance 	<p>Familienfreundlichkeit als Thema von Fort- und Weiterbildung</p> <p>Fortführung Audit-Fortbildungsreihe</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema familiengerechte Hochschule ➤ Angebote für Männer zur Sensibilisierung für das Thema der Vereinbarkeit und der Übernahme von Fürsorgearbeit
<p>2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen</p> <p>Career Service im Gleichstellungsbüro</p> <p>Personal: ½ TVL 13 befristet auf 2 Jahre</p> <p>Arbeitschwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ individuelle Beratung ➤ Organisation und Durchführung eines Seminar-Programms (Job & Karriere) ➤ Firmenkontakte ➤ Kooperations- und Vernetzungsarbeit 	<p>2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen</p> <p>Career Service als zentrale Einrichtung</p> <p>Personal: Verstetigung und Überführung in die zentrale Verwaltung ca. Juni 2009</p> <p>Geplante Vorhaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gender als Querschnittsaufgabe eines zentralen Career Service der Universität ➤ enge Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ➤ Weiterentwicklung des Programms Job & Karriere ➤ Entwicklung von Mentoringprogrammen
<p>Zentrum für Promovierende an der Universität Osnabrück ZePrOs</p> <p>2009 gestartetes Projekt des Europäischen Strukturfonds</p> <p>Aufgabenschwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Erwerb von Schlüsselqualifikationen ➤ Unterstützung zum strukturierten Promovieren ➤ Fachübergreifende Vernetzung der Promovierenden ➤ Kontakte zu regionalen Unternehmen 	<p>Zentrum für Promovierende an der Universität Osnabrück ZePrOs</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Externe Evaluation ➤ Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ➤ Etablierung genderbezogener Maßnahmen
<p>Frauenförderpool</p> <p>Betreuung und Verwaltung:</p>	<p>Frauenförderpool</p> <p>Fortführung der Maßnahme.</p>

<p>Gleichstellungsbüro Vergabe: ZKFG Finanzvolumen: 80.000 Euro jährlich</p> <p>Der Pool besteht seit dem Haushaltsjahr 2003 und hat seitdem 480.000 Euro für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ausgegeben. Nicht verausgabte Gelder werden in das neue Haushaltsjahr übertragen.</p> <p>Die Förderschwerpunkte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personalausgaben im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses (Abschlussfinanzierung von Promotionen und Habilitationen von 6 Monaten bis max. 2 Jahren – insgesamt 32 Stipendien) ➤ Sachausgaben: Projekte im Bereich der Genderstudies und in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Lehraufträge, Symposien, Ringvorlesungen, Gastvorträge) ➤ Sachausgaben für studentische Initiativen (Tutorien, Fort- und Weiterbildung, Studienprojekte zu Genderthemen) ➤ Sachausgaben für MTV'lerinnen (Projekte zur strukturellen Verbesserung der derzeitigen Arbeits-, Beschäftigungs- und Vergütungssituation) 	<p>Derzeit wird in der ZKFG über die Ergänzung um einen Bereich „Familienförderung“ diskutiert. Eine derartige Erweiterung würde die Erhöhung des Finanzvolumens erfordern. Mit einer erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm hätte die Universität die finanziellen Mittel hierfür.</p>
<p>Karriere- und Personalentwicklung in der Fort- und Weiterbildung</p> <p><i>Angebote der Personalentwicklung zu den Schwerpunkten: (siehe Anlage II 3.4.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Medien- und Technikkompetenz ➤ Rhetorik, Präsentation, Kommunikation ➤ Selbstmanagement, Selbstmarketing ➤ Interkulturelle Kompetenz ➤ Fremdspracherwerb und -erweiterung ➤ Gesundheitsförderung und Sport ➤ Erwerb von Schlüsselqualifikationen <p><i>Angebote des Gleichstellungsbüros:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprechtraining und Körpersprache ➤ Selbstsicher reden und präsentieren ➤ Selbstmarketing mit dem Ziel Berufseinstieg ➤ Selbstverteidigungskurse 	<p>Karriere- und Personalentwicklung in der Fort- und Weiterbildung</p> <p>bedarfsgerechte und zielgruppenorientierte Weiterentwicklung des Programms:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trainings zu Genderkompetenz und Gendersensibilisierung insbesondere für Führungskräfte <p><i>Angebote des Gleichstellungsbüros:</i></p> <p>bedarfsgerechte und zielgruppenorientierte Weiterentwicklung der Angebote:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Genderschulungen für MultiplikatorInnen der Gleichstellungsarbeit ➤ Genderschulungen für TutorInnen und wissenschaftliche Hilfskräfte ➤ Professionalisierung und Qualifizierung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ➤ Entwicklung eines Zertifikats „Genderkompetenz“ im Bereich der Schlüsselqualifikationen ➤ Gendersensibilisierung für männliche Angehörige der Universität ➤ Gender als Thema der Lehre – gendersensible Lehrkompetenz

<p>Angebote der Koordinationsstelle Professionalisierungsbereich (KoPro)</p> <p>http://www.uni-osnabrueck.de/11560.html</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ MultiplikatorInnenangebote z.B. Train-the-trainer-Seminar ➤ TutorInnenschulungen ➤ Erwerb von Schlüsselkompetenzen 	<p>Angebote der Koordinationsstelle Professionalisierungsbereich (KoPro)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro
<p>Kompensation bei Engagement in der Selbstverwaltung</p> <p>Anreizsystem für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (Anlage II 3.5.) „Kompensation und Professionalisierung“. Laufzeit: 2009-2011</p> <p>Die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen erhalten pro Jahr aus zentralen Mitteln der Hochschule 1.000 Euro, wenn sie diese mit mindestens 500,00 Euro jährlich gegenfinanzieren. Die Gleichstellungsbeauftragten können die Gelder zur Kompensation (z.B. Einstellung wiss. Hilfskräfte) und/oder zur Weiterbildung einsetzen.</p>	<p>Kompensation bei Engagement in der Selbstverwaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluation durch das Gleichstellungsbüro ➤ Erweiterung des Systems auf Wissenschaftlerinnen, die durch die Mitarbeit in Gremien, Kommissionen etc. überproportional beansprucht sind.
<p>3. Forschung und Lehre</p> <p>Frauen- und Geschlechterforschung</p> <p>unverbundene Aktivitäten mit Konzentration in den Erziehungs- und Kulturwissenschaften sowie den Sprach- und Literaturwissenschaften (Anlage II 4.1.)</p>	<p>3. Forschung und Lehre</p> <p>Frauen und Geschlechterforschung</p> <p>Gleichstellungsbüro: Systematisierung, Vernetzung und Ausweitung der Frauen- und Geschlechterforschung insbesondere auch in den naturwissenschaftlichen Fächern:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Herausgabe eines Vorlesungsverzeichnisses „Genderstudies“ ➤ Organisation von Ringvorlesungen
<p>Förderprogramme</p> <p>Maria-Goeppert-Mayer Programm für Internationale Frauen- und Genderforschung des Landes Niedersachsen (7 Gastprofessuren, 4 Lehraufträge) (Anlage II 4.2.)</p>	<p>Förderprogramme</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivation zur und Unterstützung der Einwerbung der Gastprofessuren – insbesondere in den Fachbereichen mit Frauenunterrepräsentanz ➤ Auslobung eines Fakultätsfrauenpreises
<p>DFG-Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards</p> <p>Erarbeitung einer Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.</p>	<p>DFG-Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards</p> <p>Verabschiedung durch den Senat, kontinuierliche Überprüfung und Festschreibung</p>
<p>Gender in der Lehre</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluation zum Stellenwert des Themas geschlechterkritische Hochschuldidaktik in der Hochschule 	<p>Gender in der Lehre</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilisierung zum Thema geschlechterkritische Hochschuldidaktik ➤ Initiierung von Schulungen zur gendersensiblen Lehre ➤ Organisation von GENDERTAGEN (Anlage II 6.e.) ➤ Für zwei oder drei Tage werden alle

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lehrevaluationen 	<p>Lehrenden der Hochschule dazu eingeladen in ihren regulären Lehrveranstaltungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ genderrelevante Themen aus ihrem Fachgebiet zum Gegenstand zu machen ➤ neue Lehr- und Lernformen auszuprobieren ➤ sich am Tandem-Lehrprogramm zu beteiligen (Einladung von GenderexpertInnen mit Gastbeitrag) <p>➤ Aufnahme des Kriteriums „Familienbewusste Lehre“ in die Lehrevaluationen</p>
<p>4. Gewinnung und Bindung von Studentinnen (Anlage II 5.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hochschulinformationstage ➤ Girl's Days <p>Angebote Physik:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Physik-Probestudium – Gymnasien ➤ Herbstakademie – Gymnasien ➤ Physik für Fußgänger <p>Angebote Biologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Experimentalkofferset ➤ DozentInnen an der Schule <p>Angebote Mathematik/Informatik:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Universität geht zur Schule ➤ Tag der Mathematik für OberstufenschülerInnen <p>Angebote Kognitive Mathematik:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sommerakademie (z.B. „Natur mathematischer Begriffe“) ➤ MentorInnentagung ➤ Osnabrücker Treffpunkt „Mathematische Frühförderung“ 	<p>4. Gewinnung und Bindung von Studentinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortführung, Systematisierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen ➤ Erweiterung des „Frühstudiums“ um Mentorenelemente für Schülerinnen ➤ Monitoring von Bewerbungs- und Zugangsprozessen ➤ Ausbau von Tutorien und Hilfskraftstellen für die Lehre ➤ Aufbau eines Mentoringprogramms für Studentinnen und weibliche Promovierende in den Naturwissenschaften

7. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen

Die strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik erfolgt grundlegend über das Gleichstellungsbüro, z.B. im Fall der Verankerung familienfreundlicher Maßnahmen im Rahmen des Auditierungsprozesses.¹⁷ Die strukturelle und thematische Ausrichtung des Büros sowie seine personelle und sachliche Ausstattung gewährleisten auch die Nachhaltigkeit der gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Ein erklärtes Ziel der Universität ist die schrittweise Integration von Gleichstellung in die Steuerungsinstrumente der Hochschule.

Gesetzlich verankert ist die **Senatskommission für Gleichstellung** (§ 42 Abs. 1 NHG), deren erste Sitzung am 16. Juni 1999 stattfand. Die Senatskommission ist mit folgenden Aufgaben betraut:

- Erarbeitung eines Wahlvorschlags für den Senat zur Besetzung des Amtes der hauptberuflichen zentralen Gleichstellungsbeauftragten,

¹⁷ Seit dem 28.04.2008 ist die Universität Osnabrück als **familiengerechte hochschule** von der gemeinnützigen Hertiestiftung zertifiziert. Im Rahmen der Auditierung wurden der Bestand familienorientierter Maßnahmen der Universität begutachtet und weiterführende Zielvorgaben zur Verwirklichung familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert (Anlage II 2.2.c.). In den nächsten Jahren soll neben dem Ausbau der Beratung und der Koordinierung von Maßnahmen zum Thema „**Studieren mit Kind**“ (**UniBambinOS**) die Beratung und Information der Universitätsbeschäftigten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Dabei soll der Familienbegriff erweitert werden, so dass Angebote und Maßnahmen auch diejenigen Personen einbeziehen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen.

- Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten,
- Entwurf des Gleichstellungsplans als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule,
- Mitwirkung bei der Durchsetzung, Evaluierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans,
- Entscheidung über die Anträge an den Pool Frauenförderung.

Gesetzlich verankert in § 41 Abs. 3 NHG und in § 12 Abs. 2 der Grundordnung der Universität ist auch die Festschreibung von **Gleichstellungsplänen** in den Fachbereichen und der Hochschule. Diese Gleichstellungspläne sind Teil der Hochschulentwicklungsplanung. Die fachbereichsspezifischen Gleichstellungspläne werden derzeit aktualisiert und in einen **Rahmenplan zur Gleichstellung** für die gesamte Universität eingebunden. Dieser Rahmenplan wird von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Er wird sich an den Anforderungen der „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ der **Deutschen Forschungsgemeinschaft** orientieren. Die Universität Osnabrück wird somit voraussichtlich im Frühjahr dieses Jahres über zeitgemäße Rahmenverordnungen zur Gleichstellung verfügen, die am 18. März 2009 durch einen entsprechenden Senatsbeschluss strukturell in der Hochschule verankert werden.

Die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen der Universität sollen **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** wählen (§ 42 Abs. 5 NHG, § 12 Abs. 5 Grundordnung der UOS). Die Universität Osnabrück unterstützt diese Möglichkeit. Im Vergleich zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten erledigen die dezentralen Beauftragten ihre Aufgaben mit besonderer Kenntnis der jeweiligen fachbereichs- und einrichtungsspezifischen Besonderheiten. Dies bedeutet, dass sie im Hinblick auf gleichstellungspolitische Fragen die jeweilige Spezifik ihres Fachbereichs/der zentralen Einrichtung kompetent einschätzen und fachnahe Entscheidungen fördern können. Die Hochschule verspricht sich von diesem Effekt und dem von ihr zusätzlich geförderten Anreizprogramm „**Kompensation und Qualifikation für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**“ (siehe S. 4) die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bilden gemeinsam den **Rat der Gleichstellungsbeauftragten**¹⁸, dessen regelmäßige Arbeitstreffen von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet werden. Die Sitzungen dienen zum einen dem Informations- und Erfahrungsaustausch, zum anderen werden Stellungnahmen, Empfehlungen und Verfahrensvorgehen entwickelt. In Zukunft soll der Stellenwert des Rates der Gleichstellungsbeauftragten ausgebaut werden, da er eine wichtige Schnittstelle für die Gleichstellungsarbeit ist. Stärker als bislang soll daher seine Funktion als **Beratungs- und Steuerungsinstrument** innerhalb der Hochschule in den Blick genommen werden.

8. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität

Um nachhaltige Gleichstellungserfolge erzielen zu können, müssen geeignete Instrumente zur **Wirksamkeitsanalyse von Gleichstellungsprogrammen** entwickelt und eingesetzt werden. Dies ist auch insofern notwendig, als es sich bei der Umsetzung von Gleichstellungsbemühungen um Veränderungsprozesse handelt, die ein dauerhaftes und nachhaltiges Engagement erfordern. Daher sind sowohl die laufenden als auch geplanten Maßnahmen fortlaufend zu überprüfen, anzupassen und kontinuierlich fortzuschreiben.

Im **Zentralen Berichtswesen**¹⁹ der Universität Osnabrück ist daher mit dem Aufbau eines **Gender Controlling** begonnen worden:

- Umfassende genderbezogene Datenerhebung im Zentralen Berichtswesen,
- Aufbau eines genderbezogenen Berichtssystems in den Fachbereichen,
- regelmäßige Auswertungen der Entwicklung des Frauenanteils,
- Analyse fachbereichsspezifischer Karriereverläufe von Frauen,
- systematische Evaluationen gleichstellungspolitischer Maßnahmen,
- Wirksamkeitsanalysen gleichstellungspolitischer Maßnahmen.

¹⁸ <http://www.uni-osnabrueck.de/3501.html>

¹⁹ <http://www.uni-osnabrueck.de/4294.html>

Neben dem Gender Controlling²⁰ sollen Elemente des **Gender Consulting** stärker aufgegriffen werden. Das Gender Consulting wird verstanden als eine Service- und Beratungsstelle für die Fachbereiche, Institute und wissenschaftsunterstützenden Einrichtungen der Hochschule. Dabei geht es zunächst um den Ausbau bestehender Ansätze, z.B. der Coachinggespräche mit den Neuberufenen und weiterer Unterstützungsangebote für die Zielgruppe der Post Docs und jungen NachwuchswissenschaftlerInnen. Durch zielgerichtete Qualifizierung und die Professionalisierung des Rates der Gleichstellungsbeauftragten soll dieser Beratungsprozess institutionell abgestützt werden. Dabei sollen auch die Gleichstellungspläne in den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen systematisch berücksichtigt werden.

In die **Lehr- und Forschungsevaluationen** werden zukünftig genderbezogene und familienbewusste Kriterien aufgenommen. Auch in die **Forschungsdatenbank der Universität** soll Gender als Erhebungs- und Auswertungskriterium implementiert werden.

Die Universität Osnabrück beteiligt sich am **Benchmarking-Verbund-Chancengleichheit der Niedersächsischen Hochschulen**, der vom Forum „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen“ koordiniert wird. Erklärtes Ziel des Verbundes ist es, substantielle **Fortschritte bei der Integration von Gleichstellung in die Hochschulentwicklung** zu erzielen. Erste Arbeitstreffen haben bereits stattgefunden. Die Hochschule plant, den Verbund zu einem der nächsten Arbeitstreffen zum Thema „Qualitätsentwicklung in Berufungsverfahren“ nach Osnabrück einzuladen.

Die hier insgesamt dargestellten aktuellen und geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Universität Osnabrück würden von einer erfolgreichen Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sehr profitieren, da sich auf diese Weise nachhaltige Unterstützung des umfangreichen Engagements der Hochschule manifestieren könnte.

9. Literatur

Hochschulrektorenkonferenz (2006): Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Bonn

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEW (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Zweite Fortschreibung. Bonn: GESIS – IZ.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEW (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Erste Fortschreibung. Bonn: GESIS – IZ.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEW (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Bonn: GESIS – IZ.

Metz-Göckel, Sigrid (2007): Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft. In: Wissenschaftsrat (Hrsg): Exzellenz. Köln, S. 111-145

²⁰ Zu einem späteren Zeitpunkt strebt die Universität Osnabrück die Bewerbung um eine Zertifizierung mit dem TOTALE E-QUALITY Science Award an. Hierbei handelt es sich um eine Auszeichnung für Hochschulen, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen. (<http://www.cews.org/total-e-quality/index1.html>)