



Gleichstellungszukunftskonzept

der Universität Osnabrück

**im Rahmen des Professorinnenprogramms III
des Bundes und der Länder**

Mai 2018

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept wurde am 24. Mai 2018 durch das Präsidium der Universität Osnabrück beschlossen.

Mein Einverständnis ist gegeben

Dr. Wilfried Hötker, Vizepräsident für Personal und Finanzen
Osnabrück, 24.05.2018

Universität Osnabrück

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Sabine Jösting

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 Forschung und Nachwuchsförderung

Prof. Dr. Susanne Menzel

Neuer Graben / Schloss

D-49074 Osnabrück

Tel.: +49 541 969 4101

Fax: +49 541 969 4888

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

Impressum

Herausgeber Der Präsident der Universität Osnabrück

Redaktion Gleichstellungsbüro

Titelfoto Universität Osnabrück / Manfred Pollert

Inhaltsverzeichnis

1. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit an der Universität Osnabrück.....	1
2. Nachhaltige Schwerpunktsetzung, Defizite und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit	3
2.1. Bekenntnis zur nachhaltigen Schwerpunktsetzung	3
2.1.1. Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen	3
2.1.2. Gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	4
2.1.3. Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen.....	4
2.2. Desiderate und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit.....	5
2.2.1. Handlungsfeld 1: Dezentrale Gleichstellungsarbeit	5
2.2.2. Handlungsfeld 2: Gender Controlling.....	6
2.2.3. Handlungsfeld 3: Erhöhung des Anteils von Frauen in universitären Organen und Gremien – sowie in der Spitzenforschung.....	6
2.3. Perspektiven der Gleichstellungsarbeit.....	6
3. Beitrag der Universität Osnabrück zu den Zielen des Programms.....	7
3.1. Akquirierung und Förderung von Studentinnen (im MINT Bereich)	7
3.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
3.3. Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	9
4. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze	10
4.1. Analyse	10
4.1.1. Juniorprofessuren / Habilitationen	11
4.1.2. Promotionen.....	11
4.1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.....	12
4.1.4. Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen	13
4.2. Einschätzung der Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen.....	13
5. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität	14
6. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen.....	16
6.1. Verankerung auf Leitungsebene.....	16
6.2. Berichtspflicht und Festschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen.....	17
7. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität	17

1. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit an der Universität Osnabrück

Die im Jahr 2008 initiierte Offensive des Ausbaus der Gleichstellungsarbeit der Universität Osnabrück (UOS) wurde maßgeblich durch die beiden großen, parallel initiierten gleichstellungspolitischen Initiativen von Bund und Ländern und der Deutschen Forschungsgemeinschaft unterstützt. Die zur Erstellung der im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sowie der Antragstellungen im Professorinnen Programm I (PPI) und II (PPII) zu entwickelnden Gleichstellungskonzepte lösten einen intensiven inneruniversitären Diskussions- und Aushandlungsprozess über die Notwendigkeit passgenauer und erfolversprechender Gleichstellungsstrategien aus. In der Folge führte dies zu einer breiten Akzeptanz der initiierten Prozesse der strukturellen Verankerung und inhaltlichen Fokussierung der Gleichstellungsarbeit, die seitdem konsequent und kontinuierlich vorangetrieben wird. Heute, so lässt sich bilanzieren, ist das Thema Gleichstellung in der Mitte der Universität Osnabrück angekommen.

Im Jahr 2011 wurde die Universität in Stadium 4 - und damit dem am weitesten fortgeschrittenen Stadium - der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eingruppiert. Die damals festgelegte Zielvorgabe zur Erhöhung des Anteils von **Professorinnen** auf 27% wurde wie geplant im Jahr 2013 erreicht und mit einem Anteil von **31% im Jahr 2017** deutlich übertroffen.

Im Rahmen der Antragstellungen im PPI und PPII konnte die Universität durch die Förderung von insgesamt fünf Regelprofessuren richtungsweisende, insbesondere auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zugeschnittene Gleichstellungsmaßnahmen realisieren und implementieren. Die vorzulegende Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes bei der Antragstellung im PPII im Jahr 2013 war überaus hilfreich, um sich erneut intensiv mit dem eingeschlagenen Weg auseinanderzusetzen. Es erfolgte eine kritische Bilanzierung der eingesetzten Gleichstellungsmaßnahmen und eine erfreulich offene Auseinandersetzung auch über die weniger erfolgreichen Maßnahmen. Am Ende standen hier die Erkenntnis und das Selbstbewusstsein, dass erfolversprechende Gleichstellungsmaßnahmen an einer auf die Besonderheiten der eigenen Universität zugeschnittenen Gleichstellungsstrategie orientiert sein müssen.

Anfang 2015 hat die Universität Osnabrück einen internen Strategieprozess initiiert, der im Juli 2016 zur Verabschiedung des „[Zukunftskonzepts UOS 2020](#)“ führte, in dem die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als Querschnittsaufgaben festgeschrieben sind:

„Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sind dabei Querschnittsthemen, die in der Organisationskultur fest verankert sind und für die die Universität Osnabrück die institutionelle Verantwortung übernimmt (S.1) [...] Gleichstellung ist dabei essentieller Bestandteil des Zukunftskonzeptes; sie wird bei allen Maßnahmen zur Umsetzung der aus dem skizzierten Selbstverständnis der Universität Osnabrück abgeleiteten Ziele Z1 bis Z4 als Querschnittsthema berücksichtigt. Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und der Umgang mit der Diversität der Mitglieder der Universität Osnabrück ist nicht nur die Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten, sondern integraler wie selbstverständlicher Aspekt auch einer zukünftigen Organisationskultur (S.5).“

Angesichts vielfältiger Herausforderungen sah sich die Universität motiviert, langfristige und zukunftsweisende Strategien für Forschung und Lehre, Nachwuchsförderung und Personal- und Organisationsentwicklung zu entwickeln. In einem intensiven hochschulweiten Prozess wurden im Zukunftskonzept weitreichende strukturelle Ziele und Maßnahmen festgelegt, die seit Juni 2017 mit dem ersten Baustein des Konzeptes, dem „Strategiepaket Forschung“, umgesetzt werden. Dafür stellt die Universität in den kommenden fünf Jahren insgesamt fast 10 Millionen Euro aus eigenen Rücklagen zur Verfügung. In einem vorbildlichen „Bottom-Up-Prozess“ haben die Wissenschaftler*innen aller Statusgruppen der Universität [sechs Profillinien](#) gemeinsamer, fachübergreifender Forschungsvorhaben identifiziert.

Ein weiterer zentraler Baustein ist die wissenschaftliche Nachwuchsförderung. Im Rahmen des Strategieprozesses wurde eine [Bedarfsabfrage zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuch-](#)

[ses an der Universität Osnabrück](#) durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage fließen in das derzeit erarbeitete Nachwuchsförderkonzept ein, das voraussichtlich im Herbst 2018 verabschiedet wird. Gleichzeitig wurden u.a. aus den Ergebnissen der Umfrage Handlungsfelder für die zukünftige Nachwuchsförderung der UOS bestimmt (s. Anhang „Handlungsfelder Nachwuchsförderung“). Aus diesen Handlungsfeldern werden derzeit konkrete Maßnahmen in einen „Aktionsplan zur Nachwuchsförderung“ überführt, der im Laufe der nächsten zwei Jahre umgesetzt werden soll.

Als Teil des Strategiepaktes werden im Sommersemester 2018 drei - in einem durch die Volkswagenstiftung begleiteten, wettbewerblichen Verfahren ermittelte - hochschuleigene Graduiertenkollegs ihre Arbeit aufnehmen. Im Mittelpunkt steht die Qualifizierung von bis zu sechs Nachwuchswissenschaftler*innen pro gefördertem Kolleg. Zu den Maßnahmen der Forschungsförderung gehört auch die Neukonzeption des mit 250.000 Euro jährlich ausgestatteten zentralen Forschungspools. Forschungsverbünde, forschungsstarke Wissenschaftler*innen sowie der wissenschaftliche Nachwuchs werden aus diesem Topf finanziell systematisch bei der Drittmittelinwerbung unterstützt. Am 02. Mai 2018 wurde analog zum „Strategiepaket Forschung“ das [„Strategiepaket Lehre“](#) zur Umsetzung der erarbeiteten zukünftigen Qualifikations- und Qualitätsziele für Studium und Lehre hochschulöffentlich vorgestellt, in dem studentisches Engagement sowie Engagement des wissenschaftlichen Nachwuchses als zentrale Aspekte ausgewiesen wurden. Danach erfolgt die Umsetzung des Strategiepakets „Personal- und Organisationsentwicklung“, in dessen Rahmen die Themen Gleichstellung sowie Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zentrale Themen sein werden.

Sowohl dieser universitätsinterne Strategieprozess als auch die gleichstellungspolitischen Impulse von außen bilden einen fruchtbaren Boden für die weitere zukunftsorientierte Gleichstellungsarbeit der UOS. Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die Universität Osnabrück unter Berücksichtigung ihrer spezifischen strukturellen Besonderheiten und auf der Grundlage der Erfahrungen der letzten zehn Jahre weiterhin zu folgenden Kernzielen in ihrer Gleichstellungsarbeit:

- Steigerung der Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen,
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifizierungsstufen, d.h. vor, während und nach der Promotion bis hin zur Juniorprofessur/Nachwuchsgruppenleitung,
- Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen.

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Universität auch weiterhin auf drei Strategien, die jeweils durch strukturelle und individuelle Maßnahmen umgesetzt werden:

Rekrutierung:	Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen
Förderung:	Gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
Rahmenbedingungen:	Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen

Nachhaltige Gleichstellungspolitik erfordert eine breite Basis in der Universität. Hierfür ist eine absolut professionelle dezentrale Gleichstellungsarbeit essentiell. Die UOS stützt sich grundlegend auf eine dezentral verankerte Gleichstellungsstruktur, die aus den dezentralen Gleichstellungsauftragten der Fachbereiche und Organisationseinheiten, der [Zentralen Kommission für Gleichstellung](#) (ZKfG) sowie dem Rat der Dezentralen Gleichstellungsauftragten besteht. Jeder der neun Fachbereiche der UOS hat in der Regel eine*n dezentrale*n Gleichstellungsauftragte*n und einen vom Fachbereichsrat verabschiedeten, auf zwei Jahre festgeschriebenen Gleichstellungsplan. Diese Pläne bilden die Grundlage zur Erarbeitung der Gleichstellungsstandards der DFG und des Gleichstellungskonzepts für die Antragstellung im Professorinnen Programm.

Die UOS ist kontinuierlich bemüht die Stabilität und Professionalität der dezentralen Gleichstellungsarbeit sicherzustellen und hat hierfür bereits 2009 das von der DFG gelobte Programm „Qualifizierung und Kompensation“ aufgelegt (s. Maßnahmenkatalog). Dass dies nicht die gewünschten

Erfolge erzielt hat und welche Konsequenzen die UOS daraus gezogen hat wird auf Seite 5 ausführlicher beschrieben.

Eine breite Basis für die Gleichstellungsarbeit an der UOS wird auch dadurch erreicht, dass die Beschlüsse über die Festlegung der Gleichstellungsziele in beiden Programmen bzw. die zustimmenden Kenntnisnahmen (Zwischen- und Abschlussbericht an die DFG) durch den Senat und das Präsidium erteilt wurden. Ein Monitoring der Zielerreichung erfolgt u.a. in den seit 2011 stattfindenden Jahresgesprächen zwischen dem Präsidium und den einzelnen Fachbereichen. Auf zentraler Ebene erfolgt die Initiierung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen durch das Gleichstellungsbüro, das von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet wird. [Das Büro](#) verfügt über ein eigenes Budget und eine Personalausstattung zur Durchführung seiner Aufgaben und Projekte (s. S.16f.).

2. Nachhaltige Schwerpunktsetzung, Defizite und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit

Die Universität Osnabrück hat insbesondere in den vergangenen zehn Jahren vielfältige und zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen initiiert, durchgeführt, modifiziert und strukturell verankert. Für diesen Antrag wird darauf verzichtet, das für eine mittelgroße Universität sehr umfangreiche Maßnahmenpaket - das z.T. bereits in den vorangegangenen Anträgen ausführlich erläutert wurde - im Einzelnen vorzustellen. Eine detaillierte, dem Aufbau dieses Antrags folgende Aufstellung der Maßnahmen inklusive Personal- und Sachmittelausstattung sowie nähere Erläuterungen wird stattdessen konzentriert als Anhang präsentiert. In diesem Antrag werden daher einige der im Anhang ausführlich dargestellten Maßnahmen exemplarisch aufgeführt, wobei auf die für die Schwerpunktsetzung und Zukunftsstrategie der Gleichstellungsarbeit besonders wichtigen Maßnahmen näher eingegangen wird.

2.1. Bekenntnis zur nachhaltigen Schwerpunktsetzung

Die UOS hat für sie passgenaue und wirksame Gleichstellungsschwerpunkte entwickelt, die Dank der Förderung durch das Professorinnen Programm I und II substantiell ausgebaut werden konnten. Die Universität Osnabrück bekennt sich daher in diesem Kapitel (nach Auslauf der Förderung durch das Professorinnen Programm und unter Maßgabe ihrer finanziellen Möglichkeiten) dazu, folgende strategische Schwerpunktsetzungen strukturell zu verankern und dauerhaft fortzuführen.

2.1.1. Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen

Die 1974 gegründete Universität Osnabrück hat den Generationenwechsel in der vergangenen Dekade weitestgehend abgeschlossen. Der Generationenwechsel konnte u.a. im Hinblick auf die steigende Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen an der UOS positiv vollzogen werden. **Unter Berücksichtigung der noch laufenden Berufungsverfahren wird die UOS weiterhin durch (Erst-)Berufungen von herausragenden Wissenschaftlerinnen auf unbefristete Positionen den derzeitigen Anteil von 31% Professorinnen dauerhaft erhöhen.**

Darüber hinaus hat die UOS in den letzten Jahren die erfolgreiche Beantragung von Programmprofessuren für Wissenschaftlerinnen stark unterstützt. So konnten z. B. Frau Prof.in Stefanie Engel 2014 als Humboldt-Professorin an die UOS berufen werden; Frau Dr. Simone Pika kommt 2018 an die UOS und erhält bereits parallel zu ihrem erfolgreich eingeworbenen ERC Grant eine Dauerprofessur (W3). Sie erhöht so in den Kognitionswissenschaften den bislang außerordentlich geringen Frauenanteil. 2018 konnte die UOS zur Unterstützung der Genderforschung zudem durch

einen als hoch innovativ bewerteten Antrag eine Maria-Goeppert-Mayer-Professur¹ des Landes Niedersachsen im Fach Latinistik einwerben.

2.1.2. Gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Der zweite wichtige Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit liegt in der **Nachwuchsförderung**, die im Rahmen des internen Strategieprozesses ausgebaut und fokussiert wird. Die Universität wird weiterhin ihren weiblichen Nachwuchs vor, während und nach der Promotion nachhaltig fördern und unterstreicht dies insbesondere durch die im Rahmen des internen Strategieprozesses getroffenen Maßnahmen für Promovierende und Postdocs sowie die im Rahmen der Förderung durch das PPI und PPII initiierten Mentoring Programme. Vor diesem Hintergrund wird die UOS folgende, später noch ausführlicher beschriebene Maßnahmen (s. Maßnahmenkatalog) dauerhaft verstetigen:

- Das „**Zentrum für Promovierende und Postdocs**“ (ZePrOS) seit 2014 (Zwei Stellen TV-L E 13 100% / 75%; eine Verwaltungsstelle TV-L E 9 50%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.)
- Die zwei **Mentoring Programme** für **Doktorandinnen** sowie für **Juniorprofessorinnen / Postdocs** nach Ablauf der Förderung aus Mitteln des PPII ab September 2019 (1 Stelle TV-L E 13 50%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.)
- Das **Mentoring Programm für Masterstudentinnen** „**MentUOS**“ mit dem Schwerpunkt MINT nach Ablauf einer möglichen Förderung aus Mitteln des PPIII im Jahr 2025 (1 Stelle TV-L E 13 75%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.)
- Der mit jährlich **80.000 Euro** ausgestattete „**Frauenförderpool**“ wird nach Ablauf einer möglichen Förderung aus Mitteln des PP III dauerhaft etabliert. Der während der Förderung durch das Professorinnen Programm zwei Mal evaluierte und modifizierte Pool unterstützt Doktorandinnen und weibliche Postdocs durch Abschlussstipendien und spezifische Projektförderung zur Karriereentwicklung.

2.1.3. Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen

Die nachhaltige, strukturelle Verankerung und kontinuierliche Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen bildet den dritten Gleichstellungsschwerpunkt. Familienfreundlichkeit hat sich für die Universität Osnabrück als mittelgroße Hochschule in den letzten Jahren zu einem wichtigen Faktor zur Gewinnung von Wissenschaftler*innen entwickelt und trägt auch maßgeblich dazu bei, diese dauerhaft an die Universität zu binden. Die bislang sehr erfolgreichen Bemühungen der UOS zum Ausbau der **Familienfreundlichkeit** mündeten im Jahr **2017** im **Erhalt des Dauerzertifikats „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH. Damit ist die UOS eine von nur vier Universitäten, die diese Auszeichnung 2017 erhalten haben.** In diesem Auditierungsprozess wird der UOS abschließend ein hoher Institutionalierungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen bescheinigt. Ein besonderer Fokus lag im Berichtszeitraum auf dem Projekt „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit für den wissenschaftlichen Dienst im Jahr 2016 (s. Anlage „Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeiten für den wissenschaftlichen Dienst“).

In dem 2017 verabschiedeten Audit-Handlungsprogramm verpflichtet sich die UOS zukünftig dazu, ihre bisher sehr guten Einzelfalllösungen stärker als bislang strukturell zu verankern. Ausgehend von dem bestehenden sehr guten Maßnahmenpektrum (Studien- und Prüfungsordnungen, vielfäl-

¹ Gefördert werden insbesondere nieders. Hochschulen, die qualitätsorientierte Planungen für eine nachhaltige Verankerung der Genderforschung im Rahmen ihrer Struktur- oder Entwicklungsplanung vorlegen, und dabei auch die Perspektiven der Nachwuchsförderung sowie der Internationalisierung einbeziehen.

tige Kinderbetreuungsangebote, individuelle Beratung) sollen hier Optimierungsmöglichkeiten identifiziert und ggf. entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Die UOS bekennt sich nach Ablauf einer möglichen Förderung aus Mitteln des PPIII zur nachhaltigen Verstetigung:

- **„Familienservice“:** Schwerpunkt individuelle Beratung
(1 Stelle TV-L E 13 50%; Sachmittel 10.000 Euro p.a.)
- **Audit Koordination:** Schwerpunkt strategisch konzeptionelle Weiterentwicklung des Themas
(Stellenanteil TV-L E 25%)

2.2. Desiderate und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

Ein selbstkritischer Blick auf die Gleichstellungsarbeit der UOS offenbart auch Schwächen und zukünftige Handlungsfelder. Diese sind: **die dezentrale Gleichstellungsarbeit, das Gender Controlling und die Erhöhung des Anteils von Frauen in universitären Organen und Gremien.**

2.2.1. Handlungsfeld 1: Dezentrale Gleichstellungsarbeit

Die Erfolge der Gleichstellungsarbeit sind hauptsächlich unter Federführung des Gleichstellungsbüros auf zentraler Ebene initiiert und umgesetzt worden und konnten nicht im gewünschten Maß auf die dezentrale Ebene transferiert werden. Die Gründe dafür liegen u.a. in der spezifischen dezentralen Gleichstellungsstruktur und den daraus resultierenden Schwierigkeiten der Verzahnung mit der zentralen Ebene.

Die dezentrale Gleichstellungsarbeit wird in den Fachbereichen in der Regel von ehrenamtlich agierenden Personen unterschiedlicher Statusgruppen getragen, die auf der Grundlage des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) sowie der Grundordnung der UOS agieren und eine angemessene Freistellung zur Ausübung ihres Amtes erhalten (sollen). Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist anspruchsvoll, vielfältig und mit Belastungen verbunden, die oft über das in der akademischen Selbstverwaltung übliche Maß hinausgehen. Darüber hinaus erfordert das Amt außerdem eine hohe Professionalität. In dem Maße, in dem Gleichstellungspolitik zunehmend Teil des Wissenschaftsmanagements wird, verändern sich auch die originären Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Im Zuge einer modernen Personal- und Organisationsentwicklung geht es um weitsichtiges, planerisches Personalmanagement, richtungsweisende Strukturentscheidungen und auch um Gender Consulting bei der Drittmittelinwerbung. Darüber hinaus wichtig sind professionelles persönliches Auftreten, ein kooperativer und dialogischer Kommunikationsstil sowie ein sachlich orientiertes und vermittelndes Verhandlungsgeschick. Die Aufgaben werden also nicht nur umfangreicher, sondern sowohl fachlich als auch persönlich anspruchsvoller. Aus diesem Grund wurde mit Einsetzung des Programms **„Qualifizierung und Kompensation“** von 2009 bis 2016 die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Das Programm zielte auf unterschiedlichen Ebenen auf die Professionalisierung und Sicherung der dezentralen Gleichstellungsarbeit - leider nicht mit durchschlagendem Erfolg. Hauptindikatoren dafür sind einerseits die mangelnde Kontinuität durch häufige Wechsel und kurze Amtszeiten der (in der Regel befristet beschäftigten) Amtsinhaber*innen sowie Probleme bei der Gewinnung von Interessierten und längere Vakanzen. Da die in der Regel als Nachwuchswissenschaftler*innen beschäftigten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus der Mitte des Fachbereichs gewählt werden, können andererseits ausgeprägte Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Verantwortlichen in den Fachbereichen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bestehen, die die Amtsausübung erschweren.

Im Jahr 2017 wurde aus diesem Grund aus hochschuleigenen Mitteln das dreijährige Projekt **„Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“** (1 Stelle TV-L E 13 50%) initiiert, um neue Konzepte für die dezentrale Arbeit zu entwickeln (s. Maßnahmenkatalog).

2.2.2. Handlungsfeld 2: Gender Controlling

Effektive Gleichstellungsarbeit gründet sich auch auf eine fundierte, genderbezogene Datenbasis, um die reale Situation von Wissenschaftler*innen an der Hochschule abbilden zu können. Daneben müssen geeignete Instrumente zur Wirksamkeitsanalyse von Gleichstellungsprogrammen entwickelt und eingesetzt werden, um nachhaltige Gleichstellungserfolge erzielen zu können. Die Universität Osnabrück ist daher in einem kontinuierlichen Prozess bemüht, ihr Zentrales Berichtswesen im Hinblick auf die Erhebung genderbezogener Daten weiterzuentwickeln und ein **Gender Controlling** aufzubauen. Insbesondere aufgrund des intensiven datenbasierten Strategieprozesses UOS 2020 konnte die Weiterentwicklung des Gender Controllings nicht im geplanten Maße umgesetzt werden. Hierbei handelt es sich insbesondere um folgende, im letzten Antrag beschriebene Punkte: **Aufbau eines genderbezogenen Berichtssystems in den Fachbereichen; Analyse fachbereichsspezifischer Karriereverläufe von Frauen sowie die systematische Evaluation und Wirksamkeitsanalyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen.** Gerade für die Entwicklung passgenauer, fachbereichsspezifischer Maßnahmen ist eine entsprechende Datenbasis jedoch grundlegend notwendig. Die UOS wird daher entsprechende Maßnahmen wie z.B. die Entwicklung und Erstellung gendersensibler Datenraster sowie die systematische Ergänzung bestehender Raster ergreifen.

2.2.3. Handlungsfeld 3: Erhöhung des Anteils von Frauen in universitären Organen und Gremien – sowie in der Spitzenforschung

Erste Erkenntnisse zeigen, dass es bei der Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit auch darum gehen wird z.T. passgenaue Modelle für (einzelne) Professorinnen / Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Fachbereichsebene zu entwickeln, um Frauen durch höhere Zeitaufwände in universitären Gremien nicht weiter strukturell zu benachteiligen. Darüber hinaus sieht die UOS in diesem Handlungsfeld auch die Möglichkeit des systematischen Aufbaus von Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung (SFB, Drittmittelverbünde, Graduiertenkollegs).

2.3. Perspektiven der Gleichstellungsarbeit

Die Kompensation dieser drei als Desiderate der bisherigen Gleichstellungsarbeit identifizierten Handlungsfelder bildet den Kern der Gleichstellungszukunftsstrategie der UOS. Um die Handlungsfelder systematisch zu bearbeiten wird die UOS mit einer möglichen Förderung im PPIII in Ergänzung des bestehenden Projekts „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ folgende neue Maßnahme initiieren:

Projekt „Go Dezentral“ – Gleichstellung_Fach_Gerecht

Einrichtung einer **Koordinationsstelle** (1 Stelle TV-L E 13 100% oder 2 Stellen TV-L E 13 50%; Sachmittelausstattung 5.000 Euro p.a.) zur Entwicklung einer Dezentralisierungsstrategie der Gleichstellungsarbeit. Mit dem Projekt werden folgende Ziele verfolgt:

1. Verzahnung dezentraler – zentraler Strukturen und Entwicklung fachspezifischer Gleichstellungsstrategien

Die zentrale Gleichstellungsarbeit (inklusive Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit) soll einerseits stärker als bislang in die Fachbereiche transportiert und nachhaltig verankert werden. Andererseits sollen aus den Fachbereichen heraus passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und mit zentralen Strategien verbunden werden. Dies beinhaltet u. A.: Maßnahmenentwicklung und -umsetzung, Beratung der Fachbereiche, Etablierung nachhaltiger Vernetzungsstrukturen, Ausrichtung von Workshops und Tagungen, Gender Consulting bei der Drittmittelinwerbung (SFB, Grakos, Forschungsverbünde) sowie - im Rahmen der Möglichkeiten - eigene Drittmittelinwerbung (z.B. im MINT Bereich).

2. Weiterentwicklung des (fachspezifischen) Gender Controllings

Das Projekt „Go Dezentral“ dient auch dem weiteren Ausbau eines dezentralen Gendercontrollings. In enger Abstimmung mit dem „Zentralen Berichtswesen“ einerseits und den Fachbereichen andererseits soll ein handhabbares Gendercontrolling zur gezielten Maßnahmenentwicklung und zum fachbereichsspezifischen Gender Consulting aufgebaut werden.

3. Gewinnung von Frauen in Gremien und für die Spitzenforschung

Das Projekt „Go Dezentral“ soll ebenfalls fachbereichsspezifische Maßnahmen entwickeln, um den Anteil von Frauen in den universitären Organen und Gremien zu erhöhen. Gleichzeitig sollen Strategien zum systematischen Aufbau von Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung an der UOS entwickelt werden.

Mit einer Förderung im Rahmen des Professorinnen Programms III verbindet die Universität daher das Ziel, ihre Gleichstellungsschwerpunkte weiter nachhaltig und systematisch auszubauen sowie den identifizierten Schwächen kontinuierlich entgegen zu wirken. Daher beantragt die Universität **für jeweils insgesamt fünf Jahre** die Förderung von:

- **eine im Regelberufungsverfahren zu besetzende W2-Professur**
- **eine im Regelberufungsverfahren zu besetzende W3-Professur**
- **eine Vorgriff Professur**

3. Beitrag der Universität Osnabrück zu den Zielen des Programms

Auf der Grundlage der im Gleichstellungskonzept von 2009 sowie der Dokumentation von 2013 getroffenen Schwerpunktbildung zieht die Universität Osnabrück eine positive Bilanz im Hinblick auf die Zielerreichung. Der Anteil der Professorinnen konnte gesteigert werden, die Förderung des weiblichen Nachwuchses wurde substantiell ausgebaut ebenso wie die Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit.

3.1. Akquirierung und Förderung von Studentinnen (im MINT Bereich)

Gleichstellungsorientierte Personalpolitik spiegelt sich in den Strategien der Rekrutierung und Förderung wieder. Die UOS unterstützt interessierte Schülerinnen und talentierte Studentinnen (insbesondere im MINT Bereich) mit gezielten Maßnahmen. Berücksichtigt wird dabei die überproportionale Präsenz von Studentinnen in den Lehramtsstudiengängen. Zum einen sollen junge Frauen vermehrt für ein fachwissenschaftliches Studium in den MINT Fächern gewonnen werden. Zum anderen sollen begabte Lehramtsstudentinnen für eine Promotion und eine potentielle wissenschaftliche Laufbahn gewonnen werden. Hierzu verfügt die UOS über bereits etablierte Maßnahmen, die kontinuierlich weiterentwickelt und im Maßnahmenkatalog ausführlich erläutert werden. An dieser Stelle werden daher nur diejenigen Maßnahmen beschrieben, die seit der Antragstellung im PPII maßgeblich ausgebaut, modifiziert oder neu initiiert wurden:

- **„Projekt geschlechtssensible Berufsorientierung“:** Seit 2014 bietet die UOS keine Veranstaltungen zum offiziellen Girl's bzw. Boy's Day mehr an. Stattdessen ist das Gleichstellungsbüro eine exklusive und nachhaltige **Kooperation** mit der **Integrierten Gesamtschule Osnabrück (IGS)** eingegangen: Das Thema geschlechtsbezogene Berufsorientierung wurde in die schulische Berufsvorbereitung integriert und mit dem Aktionstag „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ an der Universität Osnabrück verbunden. Aktuell wird das Konzept weiterentwickelt und enthält folgende Bausteine:
 - Vorbereitende Gendertrainings für alle Klassenlehrer*innen des jeweils 8. Jahrgangs (Gleichstellungsbüro)
 - 8. Jahrgang: Gender-Trainings für alle 150 Schüler*innen (Gleichstellungsbüro / Schulsozialarbeit)
 - 9. Jahrgang: Durchführung des Zukunftstages an der UOS (Fachbereiche) sowie Berufsorientierungstage (Zentrale Studienberatung der UOS)

- 10./11. Jahrgang: Gendersensible Studienberatung (Gleichstellungsbüro/Zentrale Studienberatung)
- Gezielte Ansprache von Abiturientinnen für MINT-Fächer im Rahmen des „[Niedersachsen Technikum](#)“ und [MINT for Girls](#) (in Kooperation mit der Hochschule Osnabrück, Projektmittel des Landes, 75% TV-L E 13): Beim Niedersachsen-Technikum können (Fach)Abiturientinnen in MINT- Fächern das spätere Berufsleben kennenlernen. Seit 2012 bieten hierzu Universität und Hochschule Osnabrück gemeinsam mit 27 regionalen Unternehmen ein sechsmonatiges Praktikum sowie den Besuch von Vorlesungen an, die bei der Aufnahme eines späteren Studiums anrechenbar sind. Bislang haben 182 Technikantinnen am Programm teilgenommen, davon 68 an der UOS. Neun von zehn Teilnehmerinnen entscheiden sich niedersachsenweit nach dem Technikum für ein MINT-Studium oder eine MINT-Ausbildung. Darüber hinaus beteiligt sich die Universität Osnabrück zusammen mit der Hochschule Osnabrück auch an dem Programm „**MINT for Girls**“, ein 3-4 tägiges Programm, bei dem 10. Klässlerinnen in MINT-Fächer „hineinschnuppern“ können. Das Gleichstellungsbüro führt in diesem Rahmen regelmäßig Gendersensibilisierungsworkshops durch, in denen die Schülerinnen sich mit Vorurteilen auseinandersetzen und unterstützende Handlungskompetenzen aufbauen.
- „**MentUOS**“ - **Mein Mentoring. Mein Netzwerk. Meine Möglichkeiten.** Das Mentoring-Programm für Studentinnen (Schwerpunkt MINT) wird im Rahmen des PPII (TV-L E 13 75%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.) gefördert. Nach einer möglichen Förderung im PPIII wird das Programm dauerhaft an der UOS verankert. Das Projekt wurde von Beginn an von den Studentinnen der UOS sehr gut angenommen, die Nachfrage steigt kontinuierlich an. An den bislang zwei Durchgängen nahmen insgesamt 54 Mentees und Mentor*innen teil. Die Koordinatorin arbeitet eng mit den Verantwortlichen des „Niedersachsen Technikums“ zusammen, es gibt gemeinsame Veranstaltungen und Vernetzungen unter den Mentees beider Programme. Ebenso ist das MentUOS durch gemeinsame Aktivitäten mit den Mentoring-Programmen im „Zentrum für Promovierende und Postdocs“ (ZePrOS) verbunden. Die Gleichstellungsbeauftragte der UOS begleitet alle Mentoring-Programme intensiv und bietet dort regelmäßig einen Workshop zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf(ung) und Familie“ an. Die Hochschulleitung unterstützt das Programm durch eine sichtbare öffentliche Präsenz.
- **Career Service:** von 2008 bis 2010 gab es bereits ein auf zwei Jahre befristetes „Career Service“ Angebot für Studentinnen im Gleichstellungsbüro, das aufgrund der Gleichstellungsschwerpunktsetzung auf die Promotionsphase nicht fortgeführt wurde. Damals wurden die einzelnen Aufgabenbereiche des Career Service an anderen Stellen der Universität verortet (s. Antrag 2013). Seit November 2017 ist eine zunächst auf zwei Jahre befristete Koordinatorin (TV-L E 13 50%) mit der Wiederaufnahme eines [Career Service in der Zentralen Studienberatung](#) beauftragt, die unter geschlechtsbezogener Perspektive geeignete Maßnahmen für Studierende entwickeln wird.

3.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das umfangreiche Maßnahmenpaket zu diesem Punkt ist im Anhang nachzulesen. An dieser Stelle werden die wichtigsten Förderinstrumente und weiterentwickelten Maßnahmen präsentiert.

Im Zentrum der Nachwuchsförderung an der UOS steht das zunächst von 2008 bis 2014 aus Mitteln des „Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung“ (EFRE) im Rahmen der Förderlinie „2.5. Modellprojekte Graduate Schools“ finanzierte [Zentrum für Promovierende](#) (ZePrOs). **Nach Ablauf der Förderung im Jahr 2014 hat die Universität das Zentrum zunächst weiterhin aus eigenen Mitteln finanziert und bekennt sich im Rahmen dieser Antragstellung dazu, die Einrichtung nachhaltig und dauerhaft an der UOS zu verankern.** Im Laufe der letzten Jahre wurde das ZePrOs als **Zentrum für Promovierende und Postdocs** ausgebaut und Dezernat 7, Sachgebiet

Forschung- und Nachwuchsförderung angegliedert. Die Integration des ZePrOs in die bestehenden Strukturen der Nachwuchsförderung ermöglicht eine „Nachwuchsförderung aus einer Hand“ und eröffnet damit Synergien insbesondere im Bereich der Forschungsförder- und Karriereberatung für Nachwuchswissenschaftler*innen auf allen Qualifizierungsstufen. Das ZePrOs bietet Maßnahmen zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Darüber hinaus ist Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen in die Arbeit des Zentrums integriert:

- Das ZePrOs ist mit zwei Referentinnen-Stellen (TV-L E 13 100% / 75%) und einer Verwaltungsstelle (TV-L E 9 50%) sowie Mitteln in Höhe von rund 30.000 Euro p.a. für das Kurs- und Veranstaltungsprogramm ausgestattet.

Von Promotionsinteressierten bis zu Juniorprofessor*innen unterstützt das ZePrOs alle Zielgruppen bei der wissenschaftlichen und überfachlichen Weiterqualifikation. Ein erklärtes Ziel ist es, die Nachwuchswissenschaftler*innen für eine erfolgreiche Übernahme von Führungsverantwortung in Wissenschaft und Wirtschaft vorzubereiten. Als Schnittstelle zwischen allen zentralen Einrichtungen und Organisationseinheiten, die themen- und zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen an der Universität Osnabrück anbieten, bündelt das ZePrOs sämtliche Angebote zu einem gemeinsamen Programm, das folgende Schwerpunkte bildet: **Individuelle Beratung, Überfachliches Qualifizierungsprogramm, Interdisziplinäre Vernetzung und Kontakte zu außerwissenschaftlichen Einrichtungen** sowie „**Karriere konkret**“ - Programm zur (finanziellen) Unterstützung konkreter Karriereschritte in beruflichen Übergangsphasen.

- **Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen**: Die beiden im Rahmen des PPI und II finanzierten Programme für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (seit 2012 drei Durchläufe mit insgesamt 35 Mentees) sowie für Doktorandinnen (seit 2013 vier Durchläufe mit insgesamt 54 Mentees) laufen sehr erfolgreich und **werden nach Auslaufen der Förderung im PPII aus hochschuleigenen Mitteln nachhaltig verstetigt**.
- **Pool Frauenförderung**: Eines der wichtigsten Instrumente der Universität Osnabrück zur Unterstützung des weiblichen Nachwuchses ist der mit einem jährlichen Volumen von 80.000 Euro ausgestattete Pool Frauenförderung. Nach mittlerweile zwei durchgeführten Evaluationen im Jahr 2010 und 2016 hat die den Pool vergebende „Zentrale Kommission für Gleichstellung“ (ZKfG) die Vergabepaxis immer wieder modifiziert, um den Gleichstellungsschwerpunkt „Nachwuchsförderung“ nachhaltiger zu stärken. **Die Universität Osnabrück bekennt sich nach Ablauf einer möglichen Förderung des Pools Frauenförderung aus Mitteln des PPIII zu einer dauerhaften Implementierung des Pools als ein zentrales Förderinstrument des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.**

3.3. Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die UOS konnte in den letzten zehn Jahren die sichtbare Repräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen steigern. Von Januar 2005 bis März 2009 übernahm erstmals eine Frau hauptamtlich die Position der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung. Von Oktober 2009 bis Oktober 2012 war das vierköpfige Präsidium der Universität mit zwei Vizepräsidentinnen erstmals in seiner Geschichte geschlechterparitätisch besetzt. Im derzeitigen fünfköpfigen Präsidium sind zwei Vizepräsidentinnen vertreten. Sowohl die Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung der Jahre 2005 – 2009 als auch ihre Amtsnachfolgerin der Jahre 2009 – 2016 sind mittlerweile die jeweils ersten Präsidentinnen zweier bundesdeutscher Universitäten.

Von den seit April 2015 vorhandenen 9 Dekanaten² der Hochschule wird seit 01.04.2017 eines von einer Professorin geleitet. Im Senat der Hochschule befinden sich seit dem WS 2011/2012 unter den neunzehn Mitgliedern konstant sieben Frauen (36%); im Hochschulrat ist das Geschlechterverhältnis im gleichen Zeitraum 4 (Männer) zu 3 (Frauen, 42%). Die UOS wird insbesondere zur Gewinnung von Professorinnen zur Übernahme des Dekanatsamtes und zur Präsenz im Senat mehr Anstrengungen unternehmen. Die umfänglichen Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen, wie Netzwerk (Junior)Professorinnen, Coachingangebote, Tagungen, Gendersensibilisierung etc. sind im Anhang zusammengefasst. Folgende Maßnahme wurde neu initiiert bzw. weiterentwickelt:

- Der erste, vom Gleichstellungsbüro der Universität angebotene Workshop unter dem Titel „**Women at the Forefront of Professional Coaching and Mentoring**“ wurde durch die Kanadische Trainerin Cristine Saxon von unserer Partneruniversität „University of Regina“ in englischer Sprache vom 19. - 23. September 2016 durchgeführt. Seit diesem Workshop arbeiten die Teilnehmerinnen sowohl in Zweiertteams als auch mit der gesamten Gruppe selbstorganisiert weiter. Im September 2017 fand wiederum mit der Kanadierin Cristine Saxon ein zweitägiger Intensivworkshop zum Thema „**Women Leading with Emotional Intelligence**“ statt, der durch individuelle Test sowie deren Analyse begleitet wurde. Im August 2018 wird Cristine Saxon das dritte Mal in Folge aus Kanada an die Universität kommen, um mit den „Leading Ladies“ weiter zu arbeiten.

4. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze

4.1. Analyse³

An der Universität Osnabrück zeigt sich seit Dokumentation der Daten im Jahr 2008 keine klassische „leaky pipeline“ in dem Sinne, dass der Frauenanteil mit den Qualifikationsstufen kontinuierlich sinkt. Vielmehr sinkt der Frauenanteil an zwei Stellen im Karriereverlauf überdeutlich: Beim Übergang vom Studium zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und beim Übergang von einer auf eine Professur qualifizierenden Stelle (Juniorprofessur / Habilitation).

Der erste Sprung ist Konsequenz des unterschiedlichen Frauenanteils in verschiedenen Bereichen: den mit 75% größten Frauenanteil (ca. 24% der Studierenden insgesamt) weist das Lehramtsstudium auf. Ebenfalls einen hohen Frauenanteil unter den Studierenden (54% im WS 2017/2018) haben die Rechtswissenschaften. Beide zeigen jedoch nur geringe Promotionsquoten auf während die MINT-Fächer mit den bereits im Studium geringen Frauenquoten im Verhältnis höhere Promotionsquoten haben. Daher sinkt der Frauenanteil beim Übergang vom Studium zur/m Mitarbeiter*in deutlich, obwohl er sich in den einzelnen Fächern nicht oder nur wenig verringert. Es ist der Universität Osnabrück jedoch auch in den letzten Jahren gelungen, diesen Sprung so niedrig wie möglich zu halten.

Der zweite Sprung beim Übergang von den auf eine Professur qualifizierenden Stellen zur Professur hat sich in den letzten Jahren nur leicht verringert, da der Frauenanteil in beiden Gruppen gestiegen ist. In der Gruppe der Professor*innen ist der Anteil von **Professorinnen (W2/W3)** von 22% im Jahr 2008 auf 26,8% im Jahr 2011 gestiegen und erreichte seinen bisherigen Höhepunkt bei **31,31%** im Jahr **2017**.

² 2014 starteten die damaligen Fachbereiche 1 und 2 einen Zusammenlegungsprozess, der am 01.04.2015 in der Gründung des neuen Fachbereich 1 „Kultur- und Sozialwissenschaften“ mündete.

³ Die im Folgenden präsentierten Daten zur Präsenz von Frauen auf den wichtigsten Qualifikationsstufen der UOS beziehen sich, wenn nicht anders gekennzeichnet, auf den Stand vom 31.12.2017 und wurden vom Zentralen Berichtswesen (ZBW) der Universität zur Verfügung gestellt.

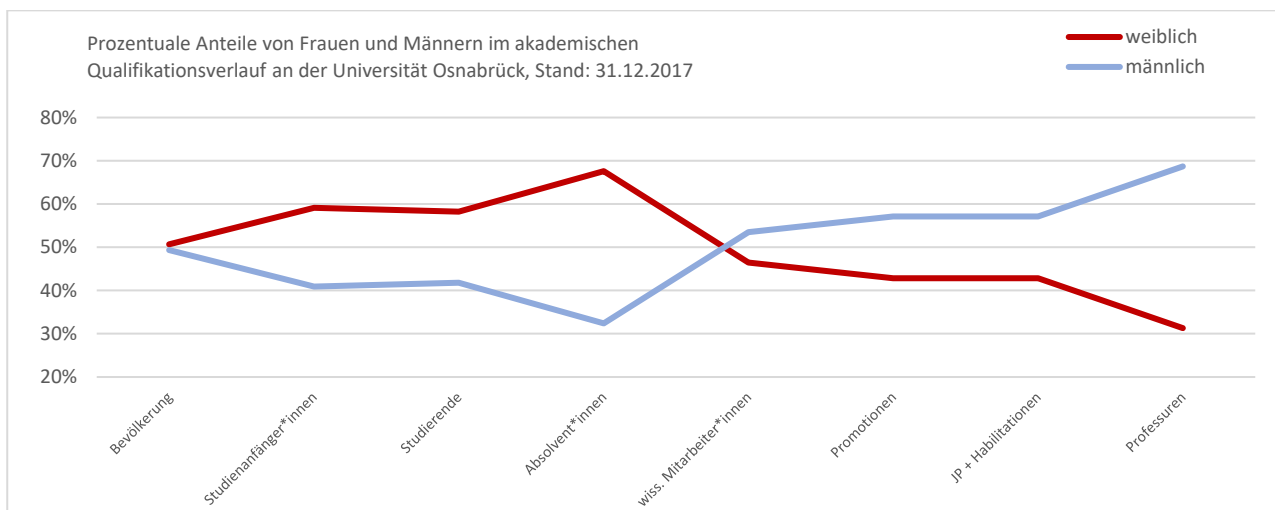


Abbildung 1: Struktur der Leaky Pipeline Universität Osnabrück⁴⁵ (Quellen: Stat. Bundesamt; ZBW der UOS)

Zu diesem Trend tragen, allerdings auf unterschiedlichem Niveau, alle Fächergruppen bei. So stellen die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften mit einem durchschnittlichen Anteil an Professorinnen von ca. 11% die niedrigste Quote dar, wohingegen der Frauenanteil unter den Professuren in den Naturwissenschaften mit ca. 30% im Schnitt recht hoch ist.

4.1.1. Juniorprofessuren / Habilitationen

Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil hier 52,9%. 2017 ist er auf 42,9% gesunken. Bei den Juniorprofessuren lag der Frauenanteil 2008 bei 50%, 2011 bei 61,5% und 2017 bei 44,4%. Jedoch ist die Anzahl in den letzten Jahren (2012 bis 2017) mit 45,42% stabil geblieben. Ein noch vielfältigeres Bild zeigt sich bei der Zahl der Habilitationen, die z.B. von 2012 mit 50%, 2015 mit 14,29%, 2016 mit 66,67% und 2017 mit 33,33% Frauenanteil großen Fluktuationen unterliegen. Der Grund für den unsteten Verlauf der Zahlen über die Jahre ist durch die allgemein geringe Anzahl an Habilitationen und Juniorprofessuren an der Universität Osnabrück bedingt. Eine hohe Varianz in den prozentualen Werten ist somit kaum zu vermeiden, die statistische Aussagekraft begrenzt.

4.1.2. Promotionen

Ende der 1990er Jahre befand sich die UOS mit einem Frauenanteil von 29,5% bei den Promotionen in der Schlussgruppe des CEWS Rankings. Seit 2007 pendelte sich der Anteil promovierender Frauen bei rund 40% ein und stabilisierte sich in den Jahren zwischen 2012 und 2017 bei durchschnittlich 44%, die üblichen Schwankungen unterlegen sind. Somit positioniert sich die UOS seit Jahren im Mittelfeld des CEWS Rankings. Insgesamt lässt sich aber ein allgemein positiver Trend bezogen auf den Anstieg an Promotionsabschlüssen von Frauen an der UOS erkennen (Abbildung 2). Die Universität engagiert sich weiterhin, den Anteil weiblicher Promovierender langfristig nicht unter dieses stabile Niveau sinken zu lassen und forciert die Bemühungen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Promovierender.

⁴ Bei den Promotionen wurden nur die Daten des WiSe 2016/2017 berücksichtigt, da die Daten des SoSe 2017 zum Zeitpunkt des Antrages noch nicht vorlagen.

⁵ Zur besseren Übersicht wurden die Juniorprofessur und die Habilitation als auf eine Professur vorbereitende Qualifikationsstufe zusammengefasst.

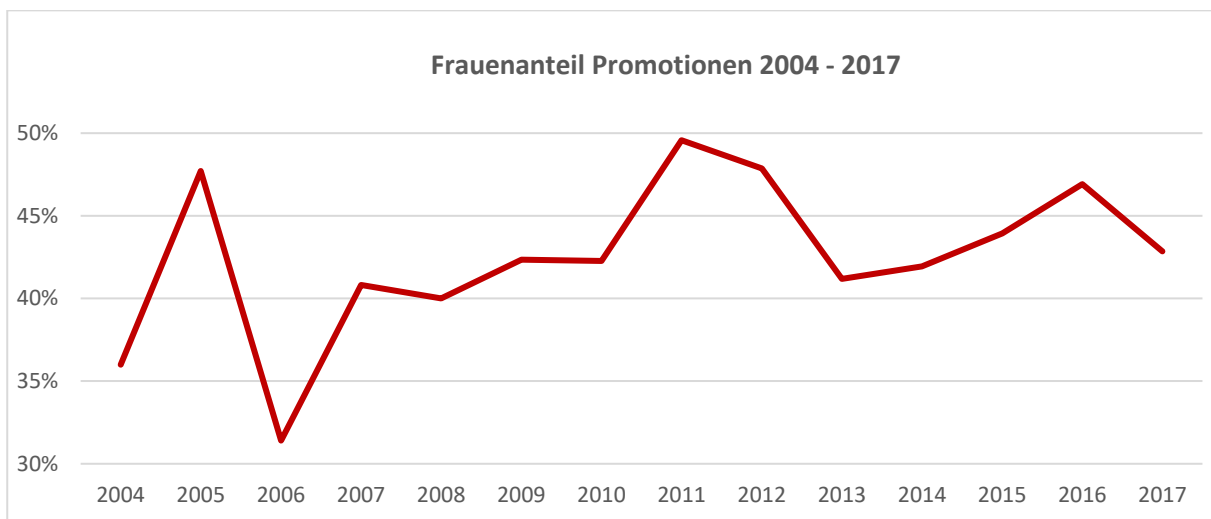


Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils bei den Promotionen (Quelle: ZBW der UOS)

4.1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Der Universität ist es ein besonderes Anliegen kontinuierlich den Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zu fördern und zu stärken. Mit 26,1% im Jahr 1998 beginnend steigerte sich der Frauenanteil im Jahr 2004 auf rund 35% und erreichte in den Jahren von 2012 bis 2017 einen hohen Durchschnittswert von 46,6% (Abbildung 3). Im Jahr 2017 waren von den 782 beschäftigten Mitarbeiter*innen 364 Frauen, entsprechend einem Anteil von 46,6%.

Um die folgenden Daten differenzierter darstellen zu können, wurde die Entwicklung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Folgenden in Fächergruppen unterteilt: Diese bilden die Naturwissenschaften (Fachbereiche 4, 5, 6, 8), Geistes-, Sprach- und Kulturwissenschaften (Fachbereiche 1, 3, 7) und die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (Fachbereiche 9 und 10) ab. Wie bei den Professuren zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Fächergruppen: Der Frauenanteil in den Geistes-, Kultur- und Sprachwissenschaften ist am höchsten, zeigt aber eine leichte Abnahme über die letzten Jahre, die jedoch innerhalb der natürlichen Fluktuationen liegt. In den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften ist der Frauenanteil zusammen mit den Naturwissenschaften am geringsten.

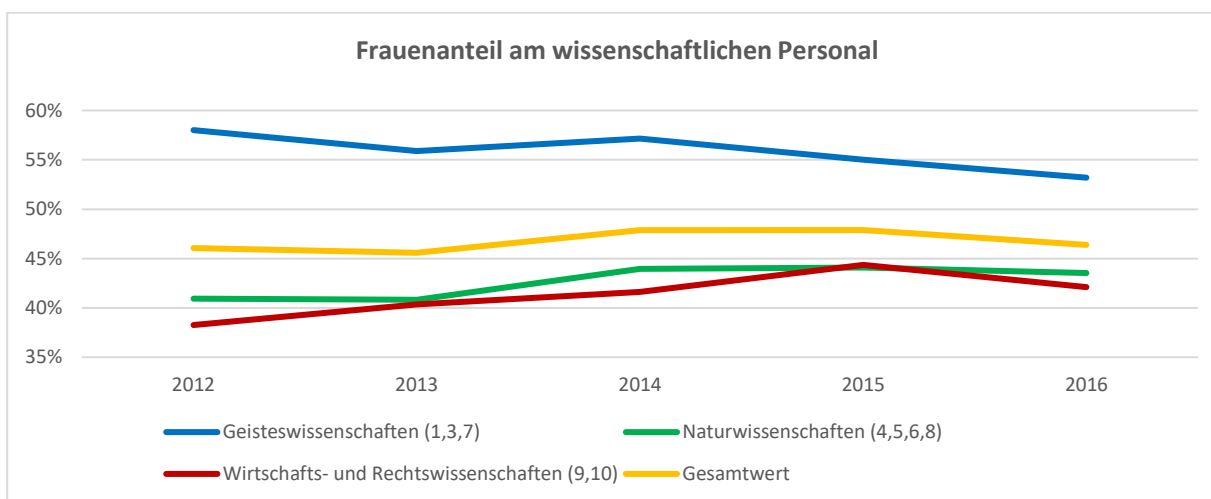


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils am beschäftigten wissenschaftlichen Personal von 2012 bis 2016⁶ (Quelle: ZBW der UOS)

⁶ Zum Zeitpunkt des Antrages lagen noch keine Daten zu den Fachbereichen aus dem Jahr 2017 vor.

4.1.4. Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Seit 2004/2005 liegt die Anzahl an Studienanfängerinnen im 1. Fachsemester konstant bei ca. 60%. Im Wintersemester 2016/2017 begannen 2597 Studentinnen (59,92%) ihr Studium.

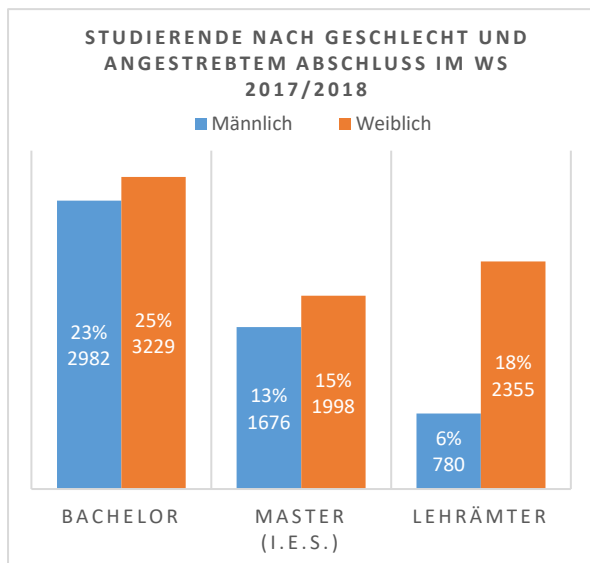


Abbildung 4: Studierende nach Geschlecht und angestrebtem Abschluss; für die Darstellung wurden zusammengefasst: BACHELOR: Bachelor und 2-Fach-Bachelor; MASTER i.e.S. (im erweiterten Sinne): Staatsexamen in den Rechtswissenschaften, Magister, Diplom, Master. Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Studierenden an der UOS (Quelle: ZBW der UOS)

Der Studentinnenanteil bleibt seit 1998 nahezu unverändert bei rund 58±1%. Die Universität Osnabrück bildet ca. 24 % ihrer Studierenden zu Lehrerinnen und Lehrern aus, hiervon mehrheitlich Frauen (75% im WS 2017/18). Diese Studierenden streben in der Regel keine wissenschaftliche Karriere an. Ähnlich sieht es bei den Rechtswissenschaften mit einem Frauenanteil von 54% aus. Auch diese Studierenden haben die Berufsqualifikation im Fokus, nicht die wissenschaftliche Karriere. Das deutliche Absinken des Frauenanteils zwischen Absolvent*innen und Promovierenden in Abbildung 1 ist daher zu einem großen Teil dadurch bedingt, dass die Studiengänge mit dem größten Frauenanteil nur geringe Promotionsraten haben und entsprechend nur einen geringen Beitrag zur Gesamtmenge der Promovierenden leisten.

Im Verlauf der Jahre blieb der Anteil der Absolventinnen mit einem leichten Aufwärtstrend konstant stabil. So schlossen im Studienjahr 2004 610 Frauen (62,9 %) an der Universität Osnabrück ihr Studium

ab. 2011 war die Quote mit 64,2 % bei 1864 Absolvent*innen leicht höher. Ähnlich sah es im Jahr 2017 aus, in dem 1627 Frauen (67,59 %) ihr Studium erfolgreich beendeten.

Die Universität Osnabrück hat in den vergangenen Jahren die gesteckten Ziele zur Erhöhung bzw. Sicherung der Präsenz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen erreicht und wird weiterhin an diesen Zielen festhalten. Für die UOS bedeutet dies insbesondere die Verstetigung der wichtigsten Aspekte von bisher projektgeförderten Maßnahmen im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das Monitoring der Gleichstellungsbemühungen und die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements.

4.2. Einschätzung der Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen

Es braucht eine fundierte Datenbasis und geeignete Analyseinstrumente um die Wirksamkeit von Gleichstellungsprogrammen einschätzen und passgenaue Maßnahmen entwickeln zu können.

Im Gleichstellungsbüro erfolgt seit 2009 die systematische Evaluation der Maßnahmen, für deren Umsetzung das Gleichstellungsbüro verantwortlich ist. Der Entwicklungsstand der Gleichstellungsmaßnahmen vom Zeitraum der ersten Antragstellung im PPI bis heute kann der Tabelle im Anhang entnommen werden. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die UOS im Berichtszeitraum auf der Grundlage folgender positiver Evaluationsprozesse die entsprechenden Maßnahmen gegebenenfalls modifiziert und weitergeführt bzw. verstetigt hat:

- | | | |
|--------------------------------|------------|---|
| ▪ Boy's und Girl's Day | Konsequenz | „Projekt geschlechtssensible Berufsorientierung“ (s.3.1.) |
| ▪ Pool Frauenförderung | Konsequenz | Fokussierung auf Schwerpunkt Nachwuchsförderung (s.3.2.) |
| ▪ audit „familieng.hochschule“ | Konsequenz | Dauerzertifikat seit 2017 (s.5.) |
| ▪ Dez. Gleichstellungsarbeit | Konsequenz | Projekt „Evaluation und Neustrukturierung“ (s.2.2.1.) |
| ▪ Umfrage wiss. Nachwuchs | Konsequenz | Nachwuchsförderkonzept inklusive Aktionsplan (s. 1.) |
| ▪ Umfrage Arbeitszeit | Konsequenz | Neue Dienstvereinbarung für das wiss. Personal (s.2.1.3.) |
| ▪ Umfrage Pflege | Konsequenz | Entwicklung neuer Maßnahmen |

Insbesondere die hochschulinternen Umfragen zur Zufriedenheit und möglichen Bedarfen bei den Themen „Flexible Arbeitszeiten“ und „Pflegerverantwortung“ konnten wichtige Impulse zur Entwicklung neuer Maßnahmen und Dienstvereinbarungen geben. Durch die aktuelle „Bedarfsabfrage zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der UOS“ aus dem Jahr 2017 konnten konkrete Handlungsfelder identifiziert und in das Nachwuchsförderkonzept aufgenommen werden.

Neben den hochschulinternen Evaluations- und Wirksamkeitsanalysen nimmt die UOS seit Jahren aktiv am Wettbewerb mit anderen Hochschulen teil und beteiligt sich an unterschiedlichen Umfragen, Kooperationsprojekten und Projekten mit dem Ziel, die eigene Gleichstellungsarbeit wirksam weiterzuentwickeln. Auch die hierzu in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführten Projekte sind dokumentiert (Dokumentation 2013) und werden an dieser Stelle nicht wiederholt. Hervorgehoben werden soll aber die seit 2008 laufende Niedersächsische Dialoginitiative „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ an der die UOS sich aktiv beteiligt und deren Ziel es ist, substantielle Fortschritte bei der Integration von Gleichstellung in die Hochschulentwicklung niedersächsischer Hochschulen zu erzielen.

Dass die UOS selbstkritisch und lösungsorientiert mit weniger erfreulichen Evaluationsergebnissen umgeht und unmittelbar bemüht ist, Gegenmaßnahmen ergreift, wird neben dem beschriebenen Projekt „Stabilität und Kontinuität dezentraler Gleichstellungsarbeit“ auch an dem Beispiel des Aufbaus der „Forschungsstelle Geschlechterforschung“ deutlich. Da diese in kürzester Zeit zu einem erheblichen Maß zur Profilbildung der UOS beiträgt wird das aus einer zunächst äußerst negativen Evaluation der „Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen“ (WKN) entstandenen Erfolgsprojekt unter dem folgendem Punkt 5 genauer vorgestellt.

5. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität

2011/2012 hat die „Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen“ die Frauen- und Geschlechterforschung an den niedersächsischen Hochschulen evaluiert. Obwohl die UOS über eine lange und erfolgreiche Tradition in der Geschlechterforschung verfügt, waren die [Rückmeldungen](#) (PDF) so enttäuschend, dass die „Zentrale Kommission für Gleichstellung“ eine eigene, universitätsinterne Evaluation der Geschlechterforschung durchgeführt hat. Durch diese Evaluation konnte zum einen das Interesse der Wissenschaftler*innen wieder verstärkt auf die Geschlechterforschung gelenkt werden und zum anderen wurden (vorhandene) Vernetzungs-, Sichtbarkeits- und Öffentlichkeitskontexte wiederbelebt. Einen besonderen Schub erhielt die Neukonzeption der Geschlechterforschung durch eine im Rahmen des PPII berufene Professorin, die zum Motor der Gründung der „[Forschungsstelle Geschlechterforschung](#)“ (FGF) wurde, die seit April 2017 durch eine mit Landesmitteln finanzierte Koordinatorin (TV-L E 13 50%) unterstützt wird. Im Ergebnis wurde bislang folgendes erreicht:

- Einwerbung einer niedersächsischen **Maria-Goeppert-Mayer** Professur „Klassische Philologie, Schwerpunkt Latein/Genderforschung“, Fördervolumen 472.500 Euro für 5 Jahre.
- Vortragsreihen und Ringvorlesung im Sommer 2018: „Geschlechterperspektiven in den Disziplinen“.
- Seit WS 2017/18 **Gender Zertifikat für Studierende** zur Vermittlung von theoretischem und praxisorientiertem Grund- und Aufbauwissen zu Geschlecht.
- FGF-Vortragsreihe: LGBTIQ*: Forschungsperspektiven
- FGF-Tagung "Macht – Körper – Mobilität", 17. November 2017
- Projektbewilligung „**Zwischen Gender Equality und Rollback? Zukunft der Geschlechtergerechtigkeit**“ im Rahmen der MWK-Ausschreibung „Zukunftsdiskurse“ (Fördersumme: 70.000 €, Projektzeitraum: Juli 2018 – September 2019): Umsetzung von insgesamt fünf Veranstaltungen

zur Anregung einer wissenschaftlichen Debatte zu verschiedenen Themen rund um „Geschlechtergerechtigkeit“.

Durch diesen Evaluierungsprozess ist es der UOS gelungen seit der Antragstellung im PPII sowohl bei der Entwicklung der Geschlechterforschung substantielle Fortschritte zu erzielen und profilbildend zu wirken als auch das Thema „Gender in die Lehre“ neu zu beleben, das gegenwärtig in der Forschungsstelle fokussiert wird.

In den letzten Jahren hat sich für die Universität Osnabrück das Thema Gleichstellung als profilbildendes Element etabliert. In Berufungs- und Bleibeverhandlungen spielen von Seiten der Wissenschaftler*innen Fragen der Gleichstellung auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle, wie z.B. Maßnahmen zur Nachwuchsförderung, Frauenförderstrategien und die Gleichstellungspolitik der UOS und der Fachbereiche sowie insbesondere auch Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit. Der in den Kernzielen der UOS festgelegte Ausbau der Familienfreundlichkeit erweist sich daher als ein wichtiges profilbildendes Element. Der Erhalt des Dauerezifikats im Rahmen des „**Audit familiengerechte hochschule**“ im Jahr 2017 unterstreicht dies eindrücklich. Im Bericht heißt es:

„Das Thema "Vereinbarkeit" wird sehr stark vom Präsidium unterstützt und als ein strategisches Ziel betrachtet. Es ist in den Strukturen und Verfahren gut verankert (Regelungen rund um Arbeitszeit und Arbeitsort, in den Studien- und Prüfungsordnungen etc.). Es findet eine intensive Auseinandersetzung mit den Fragestellungen rund um das Thema "Vereinbarkeit" statt, es ist aus dem Hochschulalltag nicht mehr wegzudenken.“

Die Universität hat in den letzten Jahren eine Vielzahl innovativer Maßnahmen für alle Statusgruppen umgesetzt, die im Maßnahmenkatalog im Anhang zu finden sind. Meilensteine der letzten Jahre sind:

- „**Flexible Arbeitszeiten**“: Im April 2017 wurde für das wissenschaftliche Personal eine "Dienstvereinbarung Arbeitszeit wissenschaftliches Personal" mit der grundlegenden Einführung von Vertrauensarbeitszeit verabschiedet. Eine entsprechende Vereinbarung für den MTV Bereich wird voraussichtlich im Sommer 2018 verabschiedet.
- **Projekt „Barrierefreie Zugänge – digitaler Lageplan“**: Bei einer Campusbegehung 2016/17 wurden nicht nur bereits vorhandene Hilfen (wie Rampen, automatische Türen, Fahrstühle, Wickeltische, Familienzimmer, usw.) erfasst und über den digitalen Lageplan zugänglich gemacht, sondern zusätzlich wurden auch vorhandene Hürden erfasst, damit ein systematischer Abbau erfolgen kann. In einem ersten Schritt werden mit Hilfe von „HP Invest“ Mitteln (480.000 €) des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) erste bauliche Maßnahmen zum Abbau von Hürden vorgenommen. Die Umsetzung der baulichen Maßnahmen wird bis 2020 abgeschlossen sein.

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, ist es notwendig, Frauen und Männern darüber hinaus weitere günstige Rahmenbedingungen anzubieten. Hier geht es z.B. um:

- Die Betreuung und Einbindung neuberufener Frauen im Hinblick auf die Abläufe in Verwaltung und Wissenschaft der Hochschule ebenso wie in die kulturellen und sozialräumlichen Besonderheiten und Angebote der Stadt Osnabrück – ein entsprechendes **On-boarding Konzept** für Neuberufene wird derzeit im Rahmen des Strategieprozesses 2020 erarbeitet.
- Die Unterstützung einer eventuell mitziehenden Familie und / oder Partner*innen im Sinne eines **Dual Career Modells**.
- Zur Unterstützung **internationaler Nachwuchs- und (Gast)Wissenschaftler*innen** wurde 2016 im Personaldezernat eine Stelle (TV-L E 13 50%) eingerichtet zur Unterstützung bei verwaltungstechnischen, sprachlichen und kulturellen Fragen während des Einstellungsprozesses

und bei der Wohnungssuche. Darüber hinaus bekommen alle internationalen Mitarbeiter*innen Unterstützung bei dem Umgang mit Behörden und bei Verwaltungsvorgängen an der Universität. Zudem finden regelmäßig Beratungsgespräche statt und es werden mitgereiste Familienmitglieder bei der Arbeitssuche unterstützt. Diese Maßnahmen ermöglichen es insbesondere Frauen sich in der Wissenschaft weiter zu qualifizieren, wenn ein internationaler Ortswechsel mit dieser Entscheidung verbunden ist.

Auf allen benannten Ebenen hat die Universität Osnabrück in den letzten Jahren ihre Anstrengungen erhöht. Für Fragen zu **Dual Career** ist die Hochschulleitung zuständig, die dieses Thema insbesondere in Berufungs- und anderen Einstellungsverhandlungen behandelt. Die Hochschule hat darauf verzichtet, eine institutionalisierte Form der Dual Career Unterstützung zu etablieren und stattdessen auf die individuelle, dem Einzelfall entsprechende Unterstützung gesetzt. Seit 2010 ist die Universität über das Gleichstellungsbüro Mitglied in dem vom Dual Career Service der Westfälischen Wilhelms Universität Münster initiierten regionalen „Dual Career Netzwerk Westfalen & Co“. Die Netzwerkpartner*innen treffen sich zum regelmäßigen Austausch und unterstützen sich z.B. bei der Stellensuche für mitziehende Partner*innen neuberufener Professor*innen.

6. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen

6.1. Verankerung auf Leitungsebene

Voraussetzung für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ist die strukturelle Verankerung der Aufgaben in internen Prozessen und Strukturen. An der Universität Osnabrück ist Gleichstellung eine gesamtuniversitäre Aufgabe, an der alle universitären Gremien beteiligt sind. In der Hochschulleitung ist Gleichstellung seit dem Jahr 2005 verankert bei der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung als der Ressortzuständigen für das Gleichstellungsbüro.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit beratender Stimme Mitglied in den relevanten Gremien der Universität (Senat, Präsidium, Senatsausschüsse und Kommissionen) und in den Berufungskommissionen. Dort kann Sie durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und der Senat werden von einer vom Senat gebildeten „Zentralen Kommission für Gleichstellung“ (ZKfG) beraten. Sie unterbreitet dem Senat einen Vorschlag für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten; außerdem ist sie für die Vergabe des Frauenförderpools zuständig.

Der Hochschulrat begleitet die Gleichstellungspolitik der Universität; er fordert regelmäßig eine Berichterstattung zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Das mit einem eigenen Budget und Personal ausgestattete Gleichstellungsbüro wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet (TV-L E 14 100%). Folgende Aufgaben und Projekte werden zurzeit durchgeführt:

1. **Büroverwaltung:** Seit 2008 Verwaltungsmitarbeiterin (TV-L E 8 100%)
2. **Gleichstellungsreferat:** Seit 2008 ist die Position einer Gleichstellungsreferentin/eines Gleichstellungsreferenten mit einer TV-L E 13 50 % Stelle besetzt. Für projektbezogene Aufgaben wird diese Stelle jeweils befristet aufgestockt.
3. **Gleichstellungsreferat:** 2017 - 2020 Projektkoordination „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ (TV-L E 13 50%, aus hochschuleigenen Mitteln finanziert)
4. **„audit familiengerechte hochschule“:** Koordination des Audits (TV-L E 13 25%, aus hochschuleigenen Mitteln finanziert)
5. **„MentUOS“: Mentoring-Programm für Studentinnen (Schwerpunkt MINT):** (Koordination TV-L E 13 75%; 30.000 Sachmittel p.a., aus PPII finanziert)

6. **Gewinnung von Studentinnen:** Projektkoordination (TV-L E 13 25%, aus PPII finanziert)
7. **Familienservice:** Der als **Servicebüro für studierende Eltern UniBambinOS** gestartete Service wurde in „Familienservice“ umbenannt und ist für alle Statusgruppen der UOS zuständig: individuelle Beratung, strukturelle Verankerung familienpolitischer Maßnahmen, Koordination verschiedener Projekte. (TV-L E 13 50%, aus PPII finanziert)
8. **„Entwicklung eines Diversitykonzeptes“:** 2017 – 2020 Projektkoordination (TV-L E 13 75%, aus hochschuleigenen Mitteln finanziert)

Im Rahmen des Strategieprozesses bestehen derzeit Überlegungen die bislang im Personaldezernat verortete Personal- und Organisationsentwicklung der UOS mit dem Gleichstellungsbüro in einem neuzugründenden Dezernat „Personal- und Organisationsentwicklung – Gleichstellung – Diversität“ zusammenzuführen, um die angestrebte gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationskultur intensiver voranzutreiben.

6.2. Berichtspflicht und Festschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen

Auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschule bestehen Verpflichtungen, zum Stand der Gleichstellungsarbeit zu berichten:

- Das Präsidium berichtet jährlich durch einen Tätigkeitsbericht zum Stand seiner Arbeit.
- Regelmäßige Berichte der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin im Senat und im Hochschulrat.
- Regelmäßige Berichte der (Dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten im Senat (dem Fachbereichsrat) zum Stand ihrer Arbeit.
- In den Gleichstellungsplänen festgeschriebene jährliche Berichtspflicht der Dekaninnen und Dekane zum Umsetzungsstand der Gleichstellungspläne.
- Überprüfung der Zielvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in den Jahresgesprächen zwischen Hochschulleitung und Dekanaten.
- Veröffentlichung aller gleichstellungsrelevanter Berichte, Vereinbarungen und Evaluationen auf den Seiten des Gleichstellungsbüros.

7. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität

Die Integration von Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsbelangen hat im Zuge des **Strategieprozesses** noch einmal eine besondere Unterstützung erfahren. Die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit spielen in allen vereinbarten Strategiebereichen eine wichtige Rolle. Sie sind entsprechend programmatisch im „Zukunftskonzept UOS 2020“ festgeschrieben und werden innerhalb des Umsetzungsprozesses in den nächsten Jahren systematisch in das Qualitätsmanagement einbezogen.

Darüber hinaus betrachtet die UOS weiterhin insbesondere transparente, strukturierte, formalisierte und vorurteilsfreie **Berufungs- und Auswahlverfahren** als einen wesentlichen Garanten für die Sicherung der Gleichstellung, weil dadurch subtile Benachteiligungen verringert und besser kontrolliert werden können. Die entsprechenden Maßnahmen sind an der UOS fest verankert und im Maßnahmenkatalog zusammengefasst. Darüber hinaus verfügt die UOS mit ihren vorhandenen und geplanten gleichstellungsorientierten Richtlinien zur Auswahl und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses über wichtige geschlechtssensible Bausteine der Qualitätssicherung, die subtile strukturelle Benachteiligungen sichtbar und damit bearbeitbar machen:

- **Individual Development Plan** (IDP)/Entwicklungsplan zur Promotion: 2016 erfolgte die universitätsweite Einführung des IDPs. Ziel ist es, die Transparenz und Planbarkeit der Promotionszeit zu optimieren. Es handelt sich um einen Entwicklungsplan zur Promotion, mit dessen

Hilfe die gegenseitigen Erwartungshaltungen von Promovierenden und Betreuenden an die Promotion zu Beginn und während der Promotionszeit transparent abgestimmt werden können. Auch der Umgang mit Konflikten im Rahmen der Promotion wird thematisiert. Der IDP wird prozessbegleitend eingesetzt und zu den jeweiligen Statusgesprächen aktualisiert. Zurzeit wird der IDP im Sinne eines offeneren Gesprächsleitfadens weiterentwickelt, sodass mehr Raum gegeben wird, die persönlichen Rahmenbedingungen für eine Promotion zu besprechen.

- **Konfliktmanagement** im Bereich Promotion: Der Senat der Universität Osnabrück hat im August 2013 einen Verfahrensleitfaden zum Umgang mit Konflikten im Bereich Promotionen verabschiedet, der Anlaufstellen bei Konflikten benennt und Verfahren der Konfliktvermittlung aufzeigt. Konfliktfälle können durch das ZePrOs begleitet und beraten werden.
- **Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis & Entwicklung von Verfahrensregeln** für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten: Am 19. September 2018 wird zum dritten Mal seit 2013 das Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität Osnabrück stattfinden. Die Universität Osnabrück thematisiert mit dem Symposium das Problemfeld wissenschaftlichen Fehlverhaltens offensiv und ermöglicht den Austausch zu diesem zwischen den verschiedenen Statusgruppen der Universität.
- **Organisation des Promotionsprozesses:** 2016 und 2017 wurden die formalen Prozesse im Promotionsprozess neu organisiert. Hintergrund waren zahlreiche Änderungen in den vorangegangenen Jahren (wie die Änderungen des WissZeitVGs, die Änderung des Hochschulstatistikgesetzes etc.). Die Prozesse wurden übersichtlich und klar strukturiert; entsprechendes Informationsmaterial für Promovierende wird aktuell erarbeitet. Ziel ist es, den Einstieg in die Promotion und die formalen Abläufe klarer zu kommunizieren.

Darüber hinaus verfügt die UOS über Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte, die stetig weiterentwickelt werden:

- Das Gleichstellungsbüro bietet regelmäßige **Fort- und Weiterbildungen sowie Gendertrainings** für alle Statusgruppen der Hochschule zum Thema „Gendersensibilisierung“ und „gender bias“ an: z.B. „gendergerechte Sprache“, „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „geschlechtsbezogene Kommunikationsmuster“, „Zivilcourage“, „Paare im Übergang“ etc.
- **Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt** (PDF): Die Richtlinie wurde am 26.11.2014 durch den Senat der UOS beschlossen. Durch das Gleichstellungsbüro wurden insgesamt drei weibliche und zwei männliche Mitarbeiter der UOS zu sog. Erstberater*innen ausgebildet, die als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. In Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Osnabrück werden für alle Statusgruppen Schulungs- und Sensibilisierungs-Workshops angeboten. 2016 fand ein Workshop mit den Führungspersonen der Universitätsbibliothek statt, im Jahr 2017 wurden alle ca. 70 studentischen Mitarbeiter*innen der Bibliothek in Workshops zum Thema geschult.

Anlagen zum Gleichstellungszukunftskonzept

Folgende Anlagen sind dem Gleichstellungszukunftskonzept auf den nächsten Seiten beigefügt:

- 1) Maßnahmenkatalog UOS Professorinnenprogramm I-III
- 2) Handlungsfelder zur Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung an der Universität Osnabrück
- 3) Dienstvereinbarung zwischen der Universität Osnabrück und dem Personalrat der Universität Osnabrück über die Regelung der Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals

Maßnahmenkatalog UOS Professorinnenprogramm I-III

Maßnahme	Übersicht	Umsetzung	Ausblick PPIII	Finanzielle Ausstattung/ Stellenausstattung
Nachwuchsförderung				
Akquirierung und Förderung von Studentinnen (im MINT-Bereich)				
Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in öffentlichen Projekten und Veranstaltungen von Fachbereichen und Universität	<ul style="list-style-type: none"> Hochschulinformationstag Studentin auf Probe Dozent*innen an der Schule Herbstakademie MINT for Girls Niedersachsen-Technikum exklusives Schulprojekt "Geschlechtersensible Berufsorientierung" Gleiche Ansprache von Abiturientinnen für MINT-Fächer im Rahmen des Niedersachsen-Technikums (Fach-)Abiturientinnen lernen in MINT-Fächern das spätere Berufsleben kennen 2012: Universität und Hochschule Osnabrück bieten gemeinsam mit 27 regionalen Unternehmen ein sechsmonatiges Fraktikum sowie den Besuch von Vorlesungen an, die bei der Aufnahme eines späteren Studiums anrechenbar sind. Bislang haben 182 Technikantinnen am Programm teilgenommen, davon 68 an der UOS. Neun von zehn Teilnehmerinnen entscheiden sich niedersachsenweit nach dem Technikum für ein MINT-Studium oder eine MINT-Ausbildung. 	Fachbereiche Zentrale Studienberatung Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	dezentrale Budgets der Fachbereiche und zuständigen OEs je individueller Maßnahme
Niedersachsen-Technikum	<ul style="list-style-type: none"> 3-4 tages Programm, bei dem Zehntklässlerinnen in MINT-Fächer "hineinschnuppern" können Das Gleichstellungsbüro führt in diesem Rahmen regelmäßig Gendersensibilisierungsworkshops durch, in denen die Schülerinnen sich mit Vorurteilen auseinandersetzen und unterstützende Handlungskompetenzen aufbauen. 	Gemeinsame Zentrale Studienberatung von Hochschule und Universität Osnabrück, implementiert seit PPI	Fortführung	in Kooperation mit der Hochschule Osnabrück, 75% TV-L 13
MINT for Girls	<ul style="list-style-type: none"> 3-4 tages Programm, bei dem Zehntklässlerinnen in MINT-Fächer "hineinschnuppern" können Das Gleichstellungsbüro führt in diesem Rahmen regelmäßig Gendersensibilisierungsworkshops durch, in denen die Schülerinnen sich mit Vorurteilen auseinandersetzen und unterstützende Handlungskompetenzen aufbauen. 	Gemeinsame Zentrale Studienberatung von Hochschule und Universität Osnabrück, implementiert seit PPI	Fortführung	
Active-Recruiting von Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> Begint bereits im Studium durch die Ansprache und Ermütigung von Studentinnen zur Übernahme von: Tutorien Hilfskraftstellen möglichen Promotionen Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung der Universität. Diese Maßnahme ist in den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche verankert. 	Fachbereiche, implementiert seit PPI	Hierbei handelt es sich auch um einen klassischen Bereich der dezentralen Gleichstellungsarbeit. Die UOS erhofft sich mit einer möglichen Förderung in PPIII und der damit verbundenen Umsetzung des Projekts "Go Dezentral", die Bemühungen innerhalb der Fachbereiche und die Entwicklung fachbereichsspezifischer Angebote intensivieren und verbessern zu können.	
Netzwerk Männer und Grundschullehrant	Die UOS war aktives Mitglied im niedersächsischen Netzwerk „Männer und Grundschullehrant“ unter der Koordination der Universität Hildesheim und wird auch den zum Herbst 2018 geplanten Tag zum Thema unterstützen. Das Netzwerk konnte bislang jedoch nicht die gewünschten Impulse setzen, so dass die UOS ihr Engagement erst einmal zurückfahren wird.	Gleichstellungsbüro	Beteiligung an der Fachtagung Herbst 2018, anschließend Rückzug aus dem Projekt	aus dem Stellenbestand des Gleichstellungsbüros
Vom öffentlichen Angebot des "Zukunftstag" zum exklusiven Schulprojekt "Gendersensible Berufsorientierung"	<ul style="list-style-type: none"> Bis 2009 offene Angebote am Girls' Day an der UOS, koordiniert über das Gleichstellungsbüro 2009-2013 keine Angebote Seit 2014 nachhaltige Kooperation UOS mit der Integrierten Gesamtschule Osnabrück (IGS) Integration der geschlechtsbezogenen Berufsorientierung in schulische Berufsvorbereitung in Verbindung mit Aktionstag „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ an der Universität Osnabrück 2017 Evaluation des Konzepts und Weiterentwicklung zu jahrgangsübergreifendem Angebot der geschlechtersensiblen Berufsorientierung Konzept enthält folgende Bausteine: <ul style="list-style-type: none"> Vorbereitende Gendertrainings für alle Klassenlehrer*innen des jeweils 8. Jahrgangs der IGS (Gleichstellungsbüro) 8. Jahrgang: Gender-Trainings für alle 150 Schüler*innen der IGS (Gleichstellungsbüro / Schulsozialarbeit) 9. Jahrgang: Durchführung des Zukunftstages an der UOS (Fachbereiche) sowie Berufsorientierungstage für die Schüler*innen der IGS (Zentrale Studienberatung der UOS) 10./11. Jahrgang: Gendersensible Studienberatung der Schüler*innen der IGS (Gleichstellungsbüro // Zentrale Studienberatung) 	Gleichstellungsbüro Integrierte Gesamtschule Eversburg (IGS) Osnabrück Zentrale Studienberatung, implementiert seit PPI mit Modifikationen 2009, 2014 und 2017	Fortführung	aus dem Grundbudget des Gleichstellungsbüros
MentorUOS - Mein Mentoring. Mein Netzwerk. Meine Möglichkeiten.	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring-Programm für Master-Studentinnen (Schwerpunkt: MINT) Mit MentorUOS setzt die Förderung des weiblichen Nachwuchses systematisch früher an als bisher und komplettiert die Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der einen Seite, sowie Programme wie das Niedersachsen-Technikum und MINT for Girls auf der anderen Seite. Erster Durchgang von Juni 2016 bis März 2017, zweiter Durchgang von Juni 2017 bis März 2018, in beiden Durchgängen nahmen insgesamt 54 Mentees und Mentor*innen teil. Der dritte Durchgang steht derzeit kurz vor dem Start. Fach- und Führungskräfte aus verschiedenen Branchen als Mentor*innen akquiriert Die Mentor*innen kommen z.B. aus Universitäten, Forschungseinrichtungen, Kliniken, verschiedenen Unternehmen, der Politik und Verwaltung. 	Gleichstellungsbüro, implementiert PPII	Nach einer möglichen Förderung im PPIII soll das Programm dauerhaft an der UOS verankert werden.	Im Rahmen des PPIII mit einer TV-L E 13 75% Stelle sowie 30.000€ Sachmitteln p.a. gefördert
Career Service	<ul style="list-style-type: none"> 2008 bis 2010 gab es bereits ein auf zwei Jahre befristetes „Career Service“-Angebot für Studentinnen im Gleichstellungsbüro, das aufgrund der Gleichstellungsschwerpunktsetzung auf die Promotionsphase nicht fortgeführt wurde. Damals wurden die einzelnen Aufgabenbereiche des Career Service an anderen Stellen der Universität verortet Seit November 2017 (zunächst auf zwei Jahre befristete) Koordinatorin (50% TV-L 13) mit dem Aufbau eines Career Service in der Zentralen Studienberatung Entwicklung geeigneter Maßnahmen für Studierende unter geschlechtsbezogener Perspektive 	Zentrale Studienberatung, implementiert seit PPI mit Modifikationen 2010 und 2017	Projektlaufzeit 2017 bis 2019	Koordination (50% TV-L E 13) aus hochschuleigenen Mitteln
Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen				
ZePrOs Zentrum für Promovierende und Postdocs	<ul style="list-style-type: none"> In Dez. 7. Sachgebiet Forschung- und Nachwuchsförderung angegliedert und ermöglicht eine „Nachwuchsförderung aus einer Hand“ Individuelle Beratung, oberflächliches Qualifizierungsprogramm, interdisziplinäre Vernetzung und Kontakte zu außerwissenschaftlichen Einrichtungen „Karriere konkret“: Unterstützung konkreter Karriereschritte in beruflichen Übergangphasen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, z.B. individuelle Coaching, Übernahme von Reisekosten für zielgerichteten Aufbau beruflicher (internationaler) Netzwerke Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Arbeit des ZePrOs integriert Beratungsangebote sind gender- und diversitätssensibel „Gender und Diversity“ als zentraler Baustein von Führungskompetenz in oberflächlichem Qualifizierungsprogramm 	Hochschulentwicklungsplanung, implementiert seit PPI mit Modifikationen 2014 und 2015	Die Universität bekennt sich im Rahmen der Antragstellung PPIII dazu, die Einrichtung nachhaltig und dauerhaft an der UOS zu verankern.	Zwei Referentinnen-Stellen (TV-L E 13 100%/75%) und eine Verwaltungsstelle (TV-L E 9 50%) sowie Mittel in Höhe von rund 30.000€ p.a. für das Kurs- und Veranstaltungsprogramm
Pool Frauenförderung	<ul style="list-style-type: none"> seit 2002 Evaluation im Jahr 2010 und 2016 Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG) hat Vergabeprix modifiziert, um den Gleichstellungsschwerpunkt „Nachwuchsförderung“ nachhaltiger zu stärken Promotions- und Habilitations-Abschlussstipendien Postdoktorandinnen: Förderung (Sach- und Personalmittel, keine Stipendien) der wissenschaftlichen Karriere in Forschung und Lehre. Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre: Gastvorträge, Symposien, Ringvorlesungen zu Genderthemen, Teilfinanzierung von Lehraufträgen, Bezuschussung von Forschungsprojekten. Vorhaben und Projekte zur tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern: Projekte und Vorhaben (Zuschuss, keine Vollfinanzierung) zur Gendersensibilisierung sowie Vorhaben, Projekte und Lehraufträge, die dazu beitragen, geschlechtliche Unterrepräsentanzen abzubauen 	Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG) Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI mit Modifikationen 2010 und 2016	Die Universität Osnabrück bekennt sich nach Ablauf einer möglichen Förderung des Pools Frauenförderung aus Mitteln des PPIII zu einer dauerhaften Implementierung des Pools als einem zentralen Förderinstrument des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.	80.000€ p.a.
Forschungspool	<ul style="list-style-type: none"> Schwerpunktmäßig Unterstützung von Aktivitäten im Bereich nicht-drittmittelstarker Fächer (wie z.B. den Geistes- und Sozialwissenschaften; hier i.d.R. höherer Frauenanteil). Förderinstrumente sind Anschubfinanzierung für Drittmittelförderung von Nachwuchswissenschaftler*innen und Überbrockungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftler*innen. 	implementiert	Fortführung	mind. 250.000€ p.a.
Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Beide im Rahmen des PPI und PPIII finanzierte Programme für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (seit 2012 drei Durchläufe mit insgesamt 35 Mentees) sowie für Doktorandinnen (seit 2013 vier Durchläufe mit insgesamt 54 Mentees) laufen erfolgreich	ZePrOs Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Die Universität bekennt sich im Rahmen der Antragstellung im PPIII dazu, nach Ablauf der Förderung aus Mitteln des PPIII nachhaltig und dauerhaft an der UOS zu verankern.	Seit PPIII 50% TV-L E 13 sowie 30.000€ Sachmittel p.a.
Nachwuchsförderkonzept (Auszug zu den zukünftigen Handlungsfeldern steht als Anhang zur Verfügung)	Im Rahmen des Strategieprozesses hat die Universität Osnabrück im Juli 2016 das Zukunftskonzept UOS 2020* verabschiedet. Ein hier verankerter zentraler Baustein ist eine noch stärkere geschlechtersensible Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Derzeit wird ein Nachwuchskonzept erarbeitet, das sich noch im universitären Abstimmungsprozess befindet und voraussichtlich im Herbst 2018 verabschiedet wird. Unter anderem auf der Grundlage einer umfassenden Bedarfslage des wissenschaftlichen Nachwuchses an der UOS und deren Auswertung wurden drei grundlegend zukünftige Handlungsfelder identifiziert: <ul style="list-style-type: none"> Institutionelle Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs Stärkung der Orientierung des wissenschaftlichen Nachwuchses Erhöhung der Transparenz der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase Aus diesen Handlungsfeldern werden aktuell konkrete Maßnahmen in einen Aktionsplan zur Nachwuchsförderung überführt.	Hochschulleitung Hochschulentwicklungsplanung ZePrOs Fachbereiche Gleichstellungsbüro	Umsetzung des Aktionsplans zur Nachwuchsförderung im Rahmen des Nachwuchsförderkonzepts der Universität Osnabrück	

Maßnahme	Übersicht	Umsetzung	Ausblick PPIII	Finanzielle Ausstattung/ Stellenausstattung
Gezielte Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise	– Die Universität Osnaabrück schlägt herausragende Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aus ihren Reihen für renommierte Preise vor. – Von 2013 bis 2018 wurden bspw. für den Wissenschaftspreis Niedersachsen 19 Wissenschaftlerinnen (Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen) vorgeschlagen (bei 39 Vorschlägen insgesamt).	Fachbereiche Hochschulentwicklungsplanung, implementiert seit PPI	Fortführung	
Erhöhung des Anteils von Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen				
Netzwerk für Professorinnen	– Seit 2006 durch Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung etabliert – Netzwerktreffen mit etablierten Professorinnen – Coaching für Neuberufene mit Forschungsberatung durch die Vizepräsidentin und die Forschungsreferentin bzw. durch das Forschungsreferat	Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung PE / OE Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	aus dem Grundbudget der VP für Forschung und Nachwuchsförderung
Netzwerk für Juniorprofessorinnen	– Seit einigen Jahren etabliertes Netzwerk ähnlich der Vernetzung für Professorinnen	Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung PE / OE Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPIII	Fortführung	aus dem Grundbudget der VP für Forschung und Nachwuchsförderung
Coaching und Führungskräfte trainings für Wissenschaftlerinnen	– Coachingangebote für (Junior-)Professorinnen – Initiative „Leading Ladies“ hieraus entstanden: Gruppe von Professorinnen und weiblichen Führungskräften der Universität, die sich regelmäßig für mehrere Tage zu einer gezielten Weiterbildung (auf Englisch) zusammenfindet – Workshop September 2016: „Women at the Forefront of Professional Coaching and Mentoring“ von Kanadischer Trainerin Cristine Saxon (Partneruniversität „University of Regina“) in englischer Sprache durchgeführt. Seitdem selbstorganisiertes Arbeiten der Teilnehmerinnen in Gruppen. – Workshop September 2017: „Women Leading with Emotional Intelligence“ von Kanadierin Cristine Saxon durchgeführt	Gleichstellungsbüro Personalentwicklung, implementiert seit PPI mit Modifizierungen	Fortführung	PPI: 30.000 € insgesamt, seit PPIII hochschuliegene Mittel
Gendersensibilisierung männlicher und weiblicher Führungskräfte	Regelmäßige Schulungen und Workshops	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	aus dem Grundbudget des Gleichstellungsbüros
Öffentlichkeitsarbeit	– Öffentlichkeitswirksame Tagungen mit unterschiedlichen universitätsinternen und -externen Partner*innen – Oktober 2011: überregionale Tagung „Frauen on Top. Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen“ – Januar 2016: überregionale Tagung „Frauen in Führung“ in Kooperation mit regionalen Gleichstellungsakteur*innen	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit weiteren Institutionen, implementiert seit PPI	Fortführung	Tagung 2011 finanziert aus PPI; Projektbudget Gleichstellungsbüro; darüber hinaus aus dem Stellenbestand des Gleichstellungsbüros
Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen	– Forschungsreferat bietet Frauen individuelles Coaching, Informationsveranstaltungen und Workshops zur Forschungsförderung – Enge Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro, regelmäßig spezifische Angebote für Wissenschaftlerinnen durch z.B. „Weichenstellungen und Stolpersteine“, „Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft“ und „Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung“	Forschungsreferat, implementiert seit PPIII	Fortführung	aus dem Stellenbestand des Dezernats für Hochschulentwicklungsplanung
Die Strategie der gezielten und persönlichen Ansprache von Frauen	– erfolgt auf allen Qualifikationsstufen – Fachbereiche arbeiten insbesondere an gezielter Ansprache von Frauen durch attraktive und offene Formulierung von Ausschreibungen, die Möglichkeit von Stellenausschreibungen in Datenbanken und die gezielte Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen zur Besetzung von Professuren.	Fachbereiche, implementiert seit PPI	Aufgabenbereich in dem in PPIII geplanten Projekt „Go Dezentral“	
Stärkung der Dekanatsverwaltung	– Von 2011 – 2013 „Programm zur Stärkung der Dekanatsverwaltung“: Durch die damit geförderte Professionalisierung der Dekanatsgeschäftsführungen und die dadurch gestiegene Entlastung der Dekan*innen erhofft sich die Universität u.a., mehr Frauen für das Dekanatsamt zu gewinnen. – seit 2014 bedarfsorientierte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowohl für die einzelnen Dekanatsverwaltungsleitungen als auch für die gesamte Gruppe.	Hochschulleitung PE / OE Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	Programmlaufzeit 2011 – 2013: 300.000€ aus hochschuliegene Mittel; seit 2014 ebenfalls durch hochschuliegene Mittel finanziert
Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	– Seit August 2012 Berufsrecht aufgrund „über Jahre sehr erfolgreicher und sorgfältiger Berufungspolitik“ – Seitdem für die Dauer von jeweils drei Jahren (zuletzt für 08.18 – 07.21) verlängert worden	Fachbereiche Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, implementiert	Fortführung	
On-boarding Konzept	– On-boarding Konzept für Betreuung und Einbindung neuberufener Frauen im Hinblick auf die Abläufe in Verwaltung und Wissenschaft der Hochschule, ebenso wie in die kulturellen und sozialräumlichen Besonderheiten und Angebote der Stadt Osnaabrück – entsprechendes On-boarding Konzept für Neuberufene wird derzeit im Rahmen des Strategieprozesses 2020 erarbeitet	Hochschulleitung PE / OE Gleichstellungsbüro, in Planung	Weiterentwicklung im Strategieprozess 2020	
Dual Career	Für Fragen zu Dual Career ist die Hochschulleitung zuständig, die dieses Thema insbesondere in Berufungs- und anderen Einstellungsverhandlungen behandelt. Die Hochschule hat darauf verzichtet, eine institutionalisierte Form der Dual Career Unterstützung zu etablieren und stattdessen auf die individuelle, dem Einzelfall entsprechende Unterstützung gesetzt. Seit 2010 ist die Universität über das Gleichstellungsbüro Mitglied in dem vom Dual Career Service der Westfälischen Wilhelms Universität Münster initiierten regionalen „Dual Career Netzwerk Westfalen & Co“. Die Netzwerkpartner*innen treffen sich zum regelmäßigen Austausch und unterstützen sich z.B. bei der Stellensuche für mitziehende Partner*innen neuberufener Professor*innen.	Hochschulleitung Gleichstellungsbeauftragte, implementiert seit PPI	Fortführung	individuelle hochschuliegene Finanzierungszusagen im Rahmen der konkreten Berufungsverfahren
Unterstützung internationaler Nachwuchs- und Gastwissenschaftler*innen	– 2016: Einrichtung einer 50% TV-L E 13 Stelle im Personaldezernat zur Unterstützung bei verwaltungstechnischen, sprachlichen und kulturellen Fragen während des Einstellungsprozesses und bei Wohnungssuche – Unterstützung aller internationalen Mitarbeiter*innen bei dem Umgang mit Behörden und bei Verwaltungsvorgängen an der Universität – regelmäßige Beratungsgespräche – mitgereiste Familienmitglieder werden bei Arbeitssuche unterstützt	Personaldezernat PE / OE, implementiert seit 2016	Fortführung	50% TV-L E 13 Stelle
Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen				
Verankerung auf Leitungsebene	– gesetzlich verankerter Gleichstellungsauftrag im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG); dort sind die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt (§42) – Verankerung des gesetzlichen Auftrages und der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit in der Grundordnung der UOS – seit 2005: Gleichstellung in der Hochschulleitung bei der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung als der Ressortzuständigen für das Gleichstellungsbüro verankert – Gleichstellungsbeauftragte ist mit beratender Stimme Mitglied in relevanten Gremien der Universität (Senat, Präsidium, Senatsausschüsse und Kommissionen) und in den Berufungskommissionen	Gesetzliche Verankerung Hochschulleitung Senat, implementiert und strukturell verankert	Fortführung	
Gleichstellungsbüro	zentrale Gleichstellungsbeauftragte: seit 2008 wird das Amt von Dr. Sabine Jösting ausgeübt	Gesetzlich verankert	Fortführung	100% TV-L E 14
	Gleichstellungsreferat: 2008 Besetzung der Position, seit 2013 ist Stelle entfristet	implementiert 2013	Fortführung	50% TV-L E 13 Aufstockung für projektbezogene Aufgaben
	Gleichstellungsreferat: 2017 – 2020 Projektkoordination „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“	Befristet bis 2020		50% TV-L E 13
	Gewinnung von Studentinnen in Fächern ihrer Unterrepräsentanz „MentUOS“; Mentoring-Programm für Studentinnen (Schwerpunkt: MINT), Projektlaufzeit 2015 – 2019	Befristet bis 2019	Fortführung des Programms in PPIII und Verpflichtung auf Verstärkung nach PPIII	25% TV-L E13, aus PPIII finanziert Koordination 75% TV-L E13, 30.000€ Sachmittel p.a., aus PPIII finanziert
Familienervice (als Servicebüro für studierende Eltern „UniBambinoS“ gestartet, umbenannt); für alle Statusgruppen der UOS zuständig; individuelle Beratung, strukturelle Verankerung familienpolitischer Maßnahmen, Koordination verschiedener Koordination des „audit familiengerechte hochschule“; Projektlaufzeit bis 06/2020	implementiert	Finanzierung bis 2019 aus PPIII, im Anschluß ggf. aus PPIII, nach Auslauf der Mittel PPIII verpflichtet sich die Universität zur Verstärkung		50% TV-L E 13, aus PPIII finanziert
Entwicklung eines Diversitätskonzeptes	Befristet bis 2020	Finanzierung bis 2020 aus hochschuliegene Mittel		75% TV-L E 13
Zentrale Kommission für Gleichstellung	– Die zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKG) des Senats hat die Aufgabe, die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen – Seit 2012 durchgängig weiblicher Vorsitz und Mitglieder hauptsächlich Frauen – Erarbeitete den vom Senat zu verabschiedenden Gleichstellungsplan als Teil der Entwicklungsplanung der UOS und wird an deren Durchsetzung, Evaluierung und Weiterentwicklung mitwirken (z.B. Evaluation der Geschlechterforschung an der UOS) – initiierte den Pool Frauenförderung und vergibt ihn 2x pro Jahr	Senat, implementiert	Fortführung	
Dezentrale Gleichstellungsstrukturen	– Etablierte dezentrale Strukturen: in den Fachbereichen und Organisationseinheiten können auf Vorschlag der Gleichstellungsversammlung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen gewählt werden – erzielt trotz Maßnahmen zur Professionalisierung und Kompensation der Belastungen im Amt (2009–2016) nicht gewünschte Erfolge (Evaluation 2012 und 2016) – 2016 Initiierung des Projekts „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ – erste strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Kontinuität und Professionalisierung – Grundordnungsänderung 2017: – Die hauptberufliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann dem Senat vorschlagen, eine hauptberuflich an der Universität beschäftigte Frau zu ihrer Vertreterin zu wählen. – Auf Vorschlag der Gleichstellungsversammlung der jeweiligen Fakultät kann der Fakultätsrat für die Fakultät dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Vertreterinnen wählen. – Die Amtszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beginnt jeweils am 1. April	Verankerung in Grundordnung der UOS Fachbereichliche Gleichstellungsbeauftragte, implementiert seit PPI mit Modifizierungen 2009 und 2017	PPIII Durchführung und Abschluss des Projekts „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ 2019, Initiierung des Projekts „Go Dezentral“ durch mögliche Finanzierung aus Mitteln des PPIII	Kompensationsmodell (2009 – 2016): 20.000€ jährlich, Finanzierung erfolgt je zur Hälfte aus zentralen Mitteln und aus Mitteln der Fachbereiche Projektlaufzeit 2016 – 2019, Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ (50% TV-L E 13) hochschuliegene Mittel
Berichtspflicht	– Das Präsidium berichtet jährlich durch einen Tätigkeitsbericht zum Stand seiner Arbeit. – Regelmäßige Berichte der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin im Senat und im Hochschulrat. – Regelmäßige Berichte der (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten im Senat (dem Fachbereichsrat) zum Stand ihrer Arbeit. – In den Gleichstellungsplänen festgeschriebene jährliche Berichtspflicht der Dekaninnen und Dekane zum Umsetzungsstand der Gleichstellungspläne. – Überprüfung der Zielvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in den Jahresgesprächen zwischen Hochschulleitung und Dekanaten.	Präsidium Senat Hochschulrat Fachbereichliche Gleichstellungsbeauftragte, implementiert	Fortführung	
Hochschulentwicklungsplan	Familienorientierung und Familienfreundlichkeit als Ziele festgeschrieben	Hochschulleitung, implementiert	Fortführung	

Maßnahme	Übersicht	Umsetzung	Ausblick PPIII	Finanzielle Ausstattung/ Stellenausstattung
Gender in der Lehre Bestandsaufnahme zur Frauen- und Geschlechterforschung	<ul style="list-style-type: none"> – 2012 Evaluation Geschlechterforschung an niedersächsischen Hochschulen (www.wk.niedersachsen.de/download/75596) – trotz langer Tradition der Geschlechterforschung an der UOS sehr enttäuschendes Abschneiden – 2013: Zentrale Kommission für Gleichstellung: eigene, universitätsinterne Evaluation der Geschlechterforschung – Evaluation hat Interesse der Wissenschaftler*innen wieder verstärkt auf die Geschlechterforschung gelenkt, vorhandene Vernetzungs-, Sichtbarkeits- und Öffentlichkeitskontakte wiederbelebt – 2016: Gründung der „Forschungsstelle Geschlechterforschung“ (www.fgf.uni-osnabrueck.de/startseite.html) – April 2017: Besetzung der Forschungsstelle Geschlechterforschung – Bisherige Erfolge: Vortragsreihen und Ringvorlesung im Sommer 2018: „Geschlechterperspektiven in den Disziplinen“ – Einwerbung einer niedersächsischen Maria-Goeppert-Mayer Professur „Klassische Philologie, Schwerpunkt Latein/Genderforschung“ – Seit WS 2017/18: „Interdisziplinäres Zertifikat Geschlechterforschung“ für Studierende zur Vermittlung von theoretischem und praxisorientiertem Grund- und Aufbauwissen zum Thema Geschlecht – FGF-Vortragsreihe: LGBTQI*, Forschungsperspektiven – FGF-Tagung „Macht – Körper – Mobilität“, 17. November 2017 – Projektbewilligung „Zwischen Gender Equality und Rollback? Zukunft der Geschlechtergerechtigkeit“ im Rahmen der MWK-Ausschreibung „Zukunftsdiskurse“, Umsetzung von insgesamt fünf Veranstaltungen zur Anregung einer wissenschaftlichen Debatte zu verschiedenen Themen rund um „Geschlechtergerechtigkeit“ 	Forschungsstelle Geschlechterforschung Fachbereiche	Fortführung	Die Forschungsstelle Geschlechterforschung wird projektbezogen vom Land Niedersachsen finanziert: Koordinatorin (50% TV-L E 13) Engeworbene Mittel der Forschungsstelle: MGM Professur Fördervolumen 472.500€ für 5 Jahre, MWK-Ausschreibung „Zukunftsdiskurse“ (Fördersumme: 70.000€, Projektzeitraum: Juli 2018 – September 2019)
Kooperationsprojekt „Gender Mainstreaming an Hochschulen: Bilanzierung und Optimierung“	<ul style="list-style-type: none"> – UOS beteiligt sich aktiv seit 2008 an laufender niedersächsischer Dialoginitiative „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ – Ziel: Substantielle Fortschritte bei Integration von Gleichstellung in die Hochschulentwicklung nieders. Hochschulen 	Hochschulleitung Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	
Integration in das Qualitätsmanagement der Universität				
Richtlinien und Verfahren	<p><u>Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Seit 2005 in Kraft – Sichert Qualität und zügige Abwicklung der Berufungsverfahren – detaillierte Vorgaben zur Wahrung der Chancengleichheit – Seit 2003 Beschleunigung des Verfahrens durch Einsetzung eines Senatsausschusses für Berufungsangelegenheiten und Selbstverwaltung <p><u>Beteiligung und Rechte der GLB:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – In der Verfahrensordnung in einem eigenen Paragraphen geregelt und detailliert ausgeführt – Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beim Ausschreibungstext und bei Abweichungen von der „Frauenquote“ in den Auswahl- und Berufungskommissionen – Möglichkeit, auf die Einladung aller geeigneten Bewerberinnen hinzuwirken – Mehrstufiges System zur Bewertung des Verfahrens – Insbesondere Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragte/n zum Verfahren und <p><u>Qualitätsstandards zur Promotion:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Durch den Senat im November 2011 beschlossene Empfehlung zur Durchführung von Promotionen an der Universität Osnabrück, differenziert nach den aufeinander aufbauenden Promotionsphasen <p><u>Individual Development Plan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – 2016 erfolgte die universitätsweite Einführung des Entwicklungsplans zur Promotion (IDP) – Ziel ist es, die Transparenz und Planbarkeit der Promotionszeit zu optimieren und Erwartungshaltungen von Promovierenden und Betreuenden an die Promotion zu Beginn und während der Promotionszeit abzustimmen <p><u>Konfliktmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – August 2013 vom Senat verabschiedeter Verfahrenleitfaden zum Umgang mit Konflikten im Bereich Promotionen – Nennt Anlaufstellen bei Konflikten und Verfahren der Konfliktvermittlung <p><u>Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Thematisiert das Problemfeld wissenschaftlichen Fehlverhaltens offensiv und ermöglicht Austausch zu diesem zwischen den verschiedenen Statusgruppen der Universität – Am 19. September 2018 wird zum dritten Mal seit 2013 das Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität Osnabrück stattfinden. <p><u>Organisation des Promotionsprozesses:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – 2016 und 2017 wurden die formalen Prozesse neu organisiert – Ziel ist es, den Einstieg in die Promotion und die formalen Abläufe klarer zu kommunizieren <p><u>Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Im November 2014 durch den Senat beschlossen – Drei weibliche und zwei männliche Mitarbeitende durch Gleichstellungsbüro zu sog. Erberater*innen ausgebildet, die als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen – In Kooperation mit der Frauenberatungsstelle OS werden für alle Statusgruppen Schulungs- und Sensibilisierungs-Workshops angeboten – 2016 fand ein Workshop mit den Führungspersonen der Bibliothek statt, im Jahr 2017 wurden alle ca. 70 studentischen Mitarbeiter*innen der Bibliothek in Workshops zum Thema geschult 	Hochschulleitung Senat Fachbereiche Gleichstellungsbeauftragte Hochschulentwicklungsplanung ZeP/OS	Fortführung	
Fort- und Weiterbildungen	Kooperation Gleichstellungsbüro / PE/OE: Weiterbildungsangebote zur Gendersensibilisierung und Gender Bias	PE / OE Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	– Qualifizierung von Erberater*innen innerhalb und außerhalb der UOS (ca. 1.000 Euro p.a.) – Kooperation Erarbeitung mit Frauenberatungsstelle Osnabrück: – 2016 (incl. offener Sprechstunde) 3.000€ p.a.; 2017 (ohne offene Sprechstunde) 1.500€ p.a. – zusätzliche Fortbildungen und Sensibilisierungsangebote auf Nachfrage (Projektmittel ca. 2.000 Euro p.a.)
Strategieprozess „Zukunftskonzept UOS 2020“	<ul style="list-style-type: none"> – Anfang 2015: Initiierung eines internen Strategieprozesses durch UOS, der im Juli 2016 zur Verabschiedung des „Zukunftskonzepts UOS 2020“ führte. – „Strategiepaket Forschung“ als erste Maßnahme des Konzepts – Nachwuchsorientierung, aus dem derzeit konkrete Maßnahmen identifiziert und im Laufe der nächsten 2 Jahre umgesetzt werden – Im Sommersemester 2018 Start von drei (in einem durch die Volkswagenstiftung begleiteten, wettbewerblichen Verfahren ermittelten) hochschuleigenen Graduiertenkollegs – Am 02. Mai 2018 wurde analog zum „Strategiepaket Forschung“ das „Strategiepaket Lehre“ zur Umsetzung der erarbeiteten zukünftigen Qualifikations- und Qualitätsziele für Studium und Lehre hochschulöffentlich vorgestellt – Anschließend Umsetzung des Strategiepakets „Personal- und Organisationsentwicklung“ – Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität wurden und werden als Querschnittsthemen einbezogen durch Steigerung der Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen, Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen 	Hochschulleitung Fachbereiche zentrale Verwaltung		10 Mio. € für 5 Jahre für Strategiepaket Forschung aus hochschuleigenen Mitteln, 300.000€ p.a. für 3 Jahre für das Strategiepaket Lehre aus hochschuleigenen Mitteln
Qualitätsmanagementsystem	<ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsmanagementsystem der Universität wird Thema Gleichstellung als zentrales Element in den Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fachbereichen sowie dem niedersächsischen Wissenschaftsministerium besonders berücksichtigen – Hochschulinterne Ziel- und Leistungsvereinbarungen beziehen sich auf gesamtes Leistungsspektrum eines Fachbereichs, wie Forschung, Studium und Lehre, Internationalisierung sowie Gleichstellung – In Jahresgesprächen zwischen Hochschulleitung und Dekanaten der einzelnen Fachbereiche wird Umsetzung und Erreichung der in den hochschulinternen Zielvereinbarungen auch zum Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit festgelegten Ziele und die Wirksamkeit der Maßnahmen auf der Grundlage aktueller Daten erörtert und ggf. modifiziert oder nachjustiert. 	Hochschulleitung/ Fachbereiche		
Vereinbarkeit von Studium/Beruf/Familie				
Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen				
Audit familiengerechte hochschule	<ul style="list-style-type: none"> – Nachhaltige, strukturelle Verankerung und kontinuierliche Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen – 2017 mit Erhalt des Dauerezertifikats „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH – hoher Institutionalisierungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen bescheinigt – Projekt „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit für den wissenschaftlichen Dienst im Jahr 2016 – In 2017 verabschiedeten Audit-Handlungsprogramm verpflichtet sich die UOS dazu, ihre bisher sehr guten Einzelfalllösungen stärker als bislang strukturell zu verankern. – Ausgehend von bestehendem sehr guten Maßnahmenpektrum (Studien- und Prüfungsordnungen, vielfältige Kinder-Betreuungsangebote, individuelle Beratung) sollen hier Optimierungsmöglichkeiten identifiziert und ggf. entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden 	Hochschulleitung Gleichstellungsbüro Fachbereiche, implementiert seit PPI	Fortführung und Umsetzung des Handlungsprogramms bis 2019, UOS bekenn sich nach Ablauf einer möglichen Förderung aus Mitteln des PPIII zur nachhaltigen Verstärkung	Audit Koordination: Schwerpunkt strategisch konzeptionelle Weiterentwicklung des Themas (Skalenanteil TV-L E13 25%) aus hochschuleigenen Mitteln finanziert.
Betreuungsangebote				
Ferienbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> – Insgesamt 10 Wochen/Jahr Ferienbetreuung in der Zeit von 8.00 – 17.00 Uhr für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität von 6-13 Jahren (mit Kath. Familienbildungsstätte, Stadt Osnabrück) – Direkt am Standort Innenstadt ist Betreuung in der Nähe zum Arbeitsort möglich 	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung mit Perspektive auf Verstärkung nach ggf. Förderung aus PPIII	Grundbudget Familienservice
Kinderbetreuung	Anteilige Übernahme von Kinderbetreuungsstellen, z.B. bei der Durchführung von Tagungen vor Ort, bei Teilnahme an Veranstaltungen außerhalb der Stadt, bei Engpässen aufgrund des Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstellen, für Bewerber*innen bei Vorstellungsgesprächen	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung mit Perspektive auf Verstärkung nach ggf. Förderung aus PPIII	Grundbudget Familienservice

Maßnahme	Übersicht	Umsetzung	Ausblick PPIII	Finanzielle Ausstattung/ Stellenausstattung
Großtagespflegest	<ul style="list-style-type: none"> - SFB 944 und der Fachbereich 5 Biologie/Chemie haben in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro ein ehemaliges Hausmeisterhaus am Standort Westerberg zur Nutzung als Großtagespflegestelle umgesetzt. - 9 Kinder im Alter von 0-3 Jahren werden zukünftig dort von drei Tagesmüttern betreut - Betreuungszeiten werden auf die Bedürfnisse der Angehörigen des SFB und des Fachbereichs, sowie der Angehörigen der gesamten Universität zugeschnitten - Kinderbungalow ist gut etabliert, aufgrund großer Nachfrage werden dort ausschließlich Kinder von Universitätsangehörigen betreut 	SFB Biologie Fachbereich Biologie Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	Anschubfinanzierung über den Sonderforschungsbereich
Notfallbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> - 2013 startete das Pilotprojekt „Kindererfallbetreuung“ mehrerer Osnabrücker Unternehmen und Institutionen - Studierende und Beschäftigte erhalten hier kurzfristige Betreuung für ihre Kinder bei Krankheit oder Ausfall der regulären Betreuung - 2018: 30 Unternehmen/Institutionen gehören dem Projekt an, mittlerweile Radius von über 30km rund um Osnabrück 	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	Grundbudget Familienservice
Betreuungsbörse	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten bei der Suche nach Babysittern, Hausaufgabenhilfe und Großelternpatenschaften - 2013 digitalisiert als Veranstaltung in Stud.IP, um leichtere Kontaktaufnahme zu ermöglichen - Zeiten und Entgelte werden zwischen Betreuer*innen und Interessierten individuell abgestimmt 	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	aus dem Grundbudget des Gleichstellungsbüros
Service Angebote				
Service für Familien	<ul style="list-style-type: none"> - 3 Familienarbeitszimmer an unterschiedlichen Standorten, flächendeckende Wickelmöglichkeiten an allen Standorten - attraktiver Eltern-Kind-Bereich mit Stillemöglichkeit und Wickelraum in beiden Mensagebüden 	Fachbereiche Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	
Eltern-Kind-Café	<ul style="list-style-type: none"> - Monatliche selbstorganisierte Treffen von und für studierende Eltern zum Kennenlernen und Erfahrungsaustausch (In Kooperation mit Gleichstellungsbüro Hochschule Osnabrück, Studentenwerk Osnabrück, Familienbündnis der Stadt Osnabrück) - Projekt läuft sehr erfolgreich, dient auch immer mehr als Anlaufstelle für werdende Eltern - Vermittlung von Expert*innen-Wissen 	Fachbereiche Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	
Studieren mit Kind	<ul style="list-style-type: none"> - Internetseite mit aktuellen Informationen zum Thema (In Kooperation mit Gleichstellungsbüro Hochschule Osnabrück, Studentenwerk Osnabrück, Familienbündnis der Stadt Osnabrück) - Arbeitskreis „Studieren mit Kind“ trifft sich in regelmäßigen Abständen, um mögliche Projekte zu initiieren - Die Webseite wird fortlaufend aktualisiert 	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> - Familienservice (als Servicebüro für studierende Eltern "UniBambinoS" gestartet, umbenannt): für alle Statusgruppen der UOS zuständig: individuelle Beratung, strukturelle Verankerung familienpolitischer Maßnahmen, Koordination verschiedener Projekte. 	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung mit Perspektive auf Verfestigung nach ggf. Förderung aus PPIII	50% TV-L E 13 Stelle Sachmittel 10.000€ p.a. aus PPI finanziert
Strukturelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit				
Teilzeitstudiengänge	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit der Umstellung wurde im Jahr 2011 geprüft, individuelle Lösungen für die Fachbereiche werden gesucht - Aus organisatorischen Gründen (Kohortengröße) wurde zunächst von Umstellung auf Teilzeitstudiengänge abgesehen. Vor dem Hintergrund der „Offenen Hochschule“ wird dieses Thema jedoch wieder aufgegriffen. Die UOS unterstützt die einzelnen Fächer darin, jeweils individuelle Lösungen zu finden. (Umsetzungsphase) 	Fachbereiche Studierendensekretariat Vizepräsidentin für Studium und Lehre Gleichstellungsbüro, implementiert	Die Evaluation der familienfreundlichen Maßnahmen im Zuge des Auditierungsprozesses hat gezeigt, dass es hier in verschiedenen Fachbereichen noch Handlungsbedarf gibt. Deswegen hat die UOS im Handlungsprogramm Folgendes beschlossen: 1. Analyse: Bestimmung, ob und ggf. welche Regelungslücken oder Anwendungsprobleme es in Bezug auf das Studium mit Familie in den bestehenden Regelungen in Studien- und Prüfungsordnungen gibt, z.B. in Bezug auf - Belegungsmöglichkeiten von Veranstaltungen (z.B. Vorbuchung von passenden Uhrzeiten) - Anwesenheitspflicht (ggf. Ersatzleistungen) - Prüfungsteilnahme (Beeinflussbarkeit der Lage der Termine, Rücktrittsmöglichkeit) 2. Prüfung von Lösungsansätzen, z.B.: - Regelungen (übergreifende (allgemeine Prüfungsordnung), fachbereichs-studiengangsspezifische) - Verfahrensunterstützung (z.B. Eintragung in Lehrveranstaltungen, Meldung zur Prüfung) - Instrumente (z.B. "Familienpass", Prioritäten in Stud.IP) 3. Umsetzung (ggf. Pilotierung): Die Realisierung ist Aufgabe der Fachbereiche, ggf. sollte dies schrittweise gestaltet werden, auf jeden Fall in enger Abstimmung - Hierbei wird die dezentrale Ebene Unterstützung bei der Umsetzung benötigen, wie es mit dem Projekt „Go Dezentral“ aus möglichen Mitteln der Antragstellung im PPIII erreicht werden soll	
"audit" Fort- und Weiterbildungen	Es werden regelmäßig Fort- und Weiterbildungen in den Themenkomplexen Pflege, Vereinbarkeit, Elternzeit u.ä. angeboten	PE / OE Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	Grundbudget PE/OE
Information	Internetseiten: Familienrechtliche Hochschule, Broschüre: Wegweiser für Eltern an niedrigeren Hochschulen	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	
Dual Career Netzwerk	UOS ist Mitglied im Netzwerk "Dual Career Netzwerk Westfalen & Co.", Universität Münster	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	
Flexible Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> - Familienfreundliche Arbeitsorganisation: - Einrichtung eines Telearbeitsplatzes möglich - 2016: Projekt "Flexibles Arbeitszeitmanagement" - 2016: Umfrage zum Thema durchgeführt, auf Grundlage der Ergebnisse Maßnahmen zu Erhöhung der Flexibilisierung erarbeitet - Sommer 2018: Erarbeitung einer entsprechenden Dienstvereinbarung - April 2017: "Dienstvereinbarung Arbeitszeit wissenschaftliches Personal" verabschiedet - Mit dieser Vereinbarung wird die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit verbessert und die Gestaltungsmöglichkeit der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit erweitert 	Personaldezernat Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI mit Modifikationen 2016, 2017 und 2018	Geplant ist zudem, Überlegungen zu mobilem Arbeiten weiterzuführen um auch im MTV-Bereich eine weitere Flexibilisierung der Arbeit voranzutreiben	Projektstelle: 50% TV-L E 10 für ca. zwei Jahre
Paare im Übergang	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt nicht einseitig im Verantwortungsbereich von Frauen: UOS entwickelt Angebote für Männer zur Sensibilisierung für das Thema der Vereinbarkeit und zur Ermöglichung der Übernahme von Familien- und Fürsorgeverantwortung - Beispiel: zweitägiges Seminar „Paare im Übergang. Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf – Partnerschaft – Familie“ - Das Angebot richtete sich an (werdende) studierende Eltern(paare) am Ende ihres Studiums. Die erforderlichen Mittel in Höhe von 6.500€ wurden in einem lokalen Wettbewerb eingeworben. 	Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	Grundbudget Familienservice
Sensibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> - Verschiedene Sensibilisierungsangebote wie Gender-Trainings u.ä. - 2018: Aktionstag „Aktive Vaterschaft im Spannungsfeld von persönlicher Entscheidung und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen“. 	PE / OE Gleichstellungsbüro, implementiert seit PPI	Fortführung	Grundbudget Gleichstellungsbüro
Lenkungsgruppe „Gesundheit“	<ul style="list-style-type: none"> - 2011: Einrichtung einer Lenkungsgruppe „Gesundheit“ im Rahmen der Entwicklung eines systematischen betrieblichen/organisationalen Gesundheitsmanagements: - Unter Federführung der Stabsstelle Arbeitschutz- und Gefahrstoffmanagement wurde Lenkungsgruppe gebildet, zunächst zur Evaluation aller gesundheitsfördernden und familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen (Umsetzungsphase) - Seit 2017 liegt die Bearbeitung des Themas in der Personalentwicklung: - In Arbeitsgruppe wurden erneut alle vorhandenen Maßnahmen zusammengetragen und im Intranet dargestellt - Es sollen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung entwickelt und umgesetzt werden: Konzept zur Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements soll mit der Hochschulleitung abgestimmt werden 	PE / OE Gesundheitsmanagement, implementiert	Fortführung	
Desiderate und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit				
Gender Controlling	- umfassende genderbezogene Datenerhebung im Zentralen Berichtswesen	Zentrales Berichtswesen Gleichstellungsbüro bislang nur teilweise umgesetzt	Gerade für die Entwicklung passgenauer, fachbereichsspezifischer Maßnahmen ist eine entsprechende Datenbasis jedoch grundlegend notwendig. Die UOS wird daher bei einer möglichen Förderung in PPIII entsprechende Maßnahmen ergreifen.	
	- kontinuierlicher Prozess: Zentrales Berichtswesen im Hinblick auf Erhebung genderbezogener Daten weiterzuentwickeln und ein Gender Controlling aufzubauen	Bislang nur teilweise umgesetzt	Projekt „Go Dezentral“ – Gleichstellung_Fach_Gerecht	
	- insbesondere aufgrund des intensiven datenbasierten Strategieprozesses UOS 2020 konnte die Weiterentwicklung des Gender Controllings nicht wie geplant umgesetzt werden	Zentrales Berichtswesen, bislang nur teilweise umgesetzt	Einrichtung einer Koordinationsstelle (1 Stelle 100% TVL 13 oder 2 Stellen 50% TVL 13, Sachmittelausstattung 7.000€ p.a.) zur Entwicklung einer Dezentralisierungsstrategie der Gleichstellungsarbeit. Sowie:	
	- Aufbau eines genderbezogenen Berichtssystems in den Fachbereichen	Bislang nur teilweise umgesetzt	Weiterentwicklung des (fachspezifischen) Gender Controllings: - Aufbau eines genderbezogenen Berichtssystems in den Fachbereichen	
	- regelmäßige Auswertungen der Entwicklung des Frauenanteils	Bislang nur teilweise umgesetzt	- Analyse fachbereichsspezifischer Karriereverläufe von Frauen	
- Analyse fachbereichsspezifischer Karriereverläufe von Frauen	Fachbereiche Gleichstellungsbüro, bislang auf zentraler Ebene umgesetzt	- systematische Evaluationen und Wirksamkeitsanalysen gleichstellungspolitischer Maßnahmen		
- systematische Evaluationen gleichstellungspolitischer Maßnahmen	Fachbereiche Gleichstellungsbüro, bislang auf zentraler Ebene umgesetzt			
- Wirksamkeitsanalysen gleichstellungspolitischer Maßnahmen	Fachbereiche Gleichstellungsbüro, bislang auf zentraler Ebene umgesetzt			

Maßnahme	Übersicht	Umsetzung	Ausblick PPIII	Finanzielle Ausstattung/ Stellenausstattung
Kompensation und Professionalisierung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> - Etablierte dezentrale Strukturen: in den Fachbereichen und Organisationseinheiten können auf Vorschlag der Frauenversammlung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen gewählt werden - erzielt trotz Maßnahmen zur Professionalisierung und Kompensation der Belastungen im Amt (2009 -2016) nicht gewünschte Erfolge (Evaluation 2012 und 2016) - 2016 Initiierung des Projekts „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ - erste strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Kontinuität und Professionalisierung - Grundordnungsänderung 2017: - 2017 Projekt „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ 	<p>Fachbereiche Hochschulleitung Gleichstellungsbüro</p>	<p>Um die auf zentraler Ebene etablierte professionelle Gleichstellungsarbeit auch auf dezentraler Ebene wirkungsvoll umzusetzen zu können, bedarf es: Verzahnung dezentraler/zentraler Strukturen und Entwicklung fachspezifischer Gleichstellungsstrategien</p> <p>UOS wird bei möglicher Förderung in PPIII entsprechende Maßnahmen ergreifen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projekt „Go Dezentral“ - Gleichstellung_Fach_Gerecht, Einrichtung einer Koordinationsstelle (1 Stelle: 100% TVL 13 oder 2 Stellen 50% TVL 13; Sachmittelausstattung 7.000€ p.a.) - Entwicklung einer Dezentralisierungsstrategie der Gleichstellungsarbeit 	
Erhöhung des Anteils von Frauen in universitären Organen und Gremien, sowie in der Spitzenforschung	<ul style="list-style-type: none"> - Bisherige Maßnahmen und Bemühungen auf dezentraler Ebene zeigen nicht gewünschte Effekte - Es bedarf zur Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit passgenauer Modelle für (einzelne) Professorinnen/Nachwuchswissenschaftlerinnen, um Frauen durch höhere Zeitaufwände in universitären Gremien nicht weiter strukturell zu benachteiligen - UOS sieht in diesem Handlungsfeld auch die Möglichkeit des systematischen Aufbaus von Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung (SFB, Drittmittelverbünde, Graduiertenkollegs) 	<p>Fachbereiche Hochschulleitung /Gleichstellungsbüro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gewinnung von Frauen in Gremien und für die Spitzenforschung, das Projekt „Go Dezentral“ soll ebenfalls fachbereichsspezifische Maßnahmen entwickeln, um den Anteil von Frauen in den universitären Organen und Gremien zu erhöhen - Entwicklung von Strategien zum systematischen Aufbau von Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung an der UOS <p>Mit einer Förderung im Rahmen des PP III verbindet die UOS das Ziel, ihre Gleichstellungsschwerpunkte weiter nachhaltig und systematisch auszubauen, sowie den identifizierten Schwächen kontinuierlich entgegen zu wirken.</p>	

Im Rahmen des im Jahr 2015 initiierten Strategieprozesses hat die Universität Osnabrück im Juli 2016 das „[Zukunftskonzept UOS 2020](#)“ verabschiedet. Ein zentraler Baustein der zukünftigen strategischen Ausrichtung der UOS wird eine noch stärkere geschlechtersensible Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses sein. Unter Federführung des „Zentrums für Promovierende und Postdocs“ (ZePrOs) und reger Beteiligung der Fachbereiche wurde ein Nachwuchskonzept erarbeitet, das sich zurzeit noch im universitären Abstimmungsprozess befindet und voraussichtlich im Herbst 2018 verabschiedet wird. Unter anderem auf der Grundlage einer umfassenden [Bedarfsabfrage des wissenschaftlichen Nachwuchses](#) an der UOS und deren Auswertung wurden drei grundlegende zukünftige Handlungsfelder identifiziert:

- Institutionelle **Verantwortung** für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Stärkung der **Orientierung** des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Erhöhung der **Transparenz** der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase

Diese Handlungsfelder werden im Nachwuchskonzept ausführlich vorgestellt und münden in einen Aktionsplan zur Nachwuchsförderung mit konkreten Maßnahmen und deren Umsetzungsmodalitäten. Im Folgenden neunseitigen Ausschnitt des (noch nicht verabschiedeten) Nachwuchskonzeptes werden diejenigen Passagen präsentiert, die die drei Handlungsfelder thematisieren:

3 Handlungsfelder zur Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung an der Universität Osnabrück

Zur Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung werden im Folgenden Handlungsfelder für die kommenden fünf Jahre formuliert. Analog zum Organisationsprinzip der bestehenden Maßnahmen werden die Handlungsfelder den drei **strategischen Leitzielen** (Abschnitt 1.5) zugeordnet. Zur Operationalisierung der Handlungsfelder werden Maßnahmen und Instrumente entwickelt, die in einen „*Aktionsplan zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der akademischen Personalentwicklung*“ einfließen werden.

3.1 Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zur Stärkung der institutionellen **Verantwortung** für den wissenschaftlichen Nachwuchs und dessen bestmöglicher wissenschaftlicher Ausbildung

3.1.1 *Handlungsfelder zur Weiterentwicklung zentraler Maßnahmen und Instrumente bezüglich der Beschäftigungsbedingungen und der Zusammenarbeit im Wissenschaftskontext*

Der Wunsch nach verlässlichen und planbaren Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist ein zentrales Ergebnis der hochschulweiten Bedarfsabfrage. Er kommt in der Forderung nach längerfristigen Arbeitsverträgen, mehr Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau und einer Stärkung des Tenure Track für Juniorprofessorinnen und -professoren zum Ausdruck. Es liegt in der Verantwortung der Universität Osnabrück die Vertragsbedingungen weiterhin mit Blick auf eine gute Planbarkeit von Karrierewegen zu gestalten. Zudem sollen hochschulweit transparente Verfahren zur Einrichtung und zur Besetzung permanenter Positionen in Form der Juniorprofessur mit Tenure Track-Option und der Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau entwickelt werden:

- **Juniorprofessur mit Tenure Track-Option**

Die Universität Osnabrück hat in den vergangenen 15 Jahren durchweg sehr positive Erfahrungen mit der Etablierung von Juniorprofessuren gemacht und zugleich in einem beachtlichen Umfang solche Professuren etabliert. In der Regel wurden dabei Juniorprofessuren ohne Tenure Track-Option geschaffen. Der

Übergang auf eine unbefristete W2-Professur an der Universität Osnabrück ist jedoch für viele Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber basierend auf Einzelfalllösungen realisiert worden.

In der Entwicklungsplanung der Fachbereiche und Fächer sind Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option bislang keine systematisch eingeführte planerische Stellenkategorie. Juniorprofessuren sind daher bisher nur in Einzelfällen mit einer Tenure Track-Option ausgeschrieben worden. Ziel ist es, sich künftig vom Einzelfall, der zwischen Fachbereich und Hochschulleitung verhandelt worden ist, zu lösen und ein universitätsweites Modell zu etablieren, das eine systematische Verankerung der Juniorprofessur mit Tenure Track-Option in der Entwicklungsplanung der Fächer und Fachbereiche vorsieht. Mit der Etablierung eines solchen Modells ist zwar auch die Erwartung verbunden, dass sich die Anzahl der Tenure Track-Professuren erhöht, insbesondere geht es aber darum, Transparenz über die stellenbezogene Ausstattungsplanung herbeizuführen, die es Postdoktorandinnen und Postdoktoranden ermöglicht, den planerischen Umfang von Stellenperspektiven in ihrem Fach einzuschätzen. Für ein solches Modell sind Kriterien dafür zu entwickeln, in der Ausstattungsplanung der Fächer die Professuren systematisch zu identifizieren, die geeignet sind, als W1 Tenure Track-Professuren wiederbesetzt zu werden. Diese Modellentwicklung soll im Rahmen der Antragstellung im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgen.

▪ **Nachwuchsförder- und Stellenkonzepte der Fachbereiche**

Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats und der HRK wird die Universität Osnabrück in ihren Fachbereichen Stellenkonzepte entwickeln, mit denen verlässliche universitäre Karriereoptionen in der Wissenschaft neben der Professur aufgezeigt werden. In den Stellenkonzepten werden hochschulweit geltende Kriterien für die Einrichtung von unbefristeten akademischen Stellen in den Fachbereichen, die Aufgabenbereiche, die Zugangsvoraussetzungen und die Besetzungsverfahren festgelegt und transparent erläutert. Die Anzahl der Dauerstellen richtet sich nach dem Umfang permanenter Aufgaben in Lehre und Forschung. Bei der Personalplanung ist einem angemessenen Verhältnis zwischen akademischen Dauerstellen und befristeten Qualifizierungsstellen Rechnung zu tragen, um die Karrierechancen des zukünftigen wissenschaftlichen Nachwuchses nicht zu beeinträchtigen. Mit dem Ziel bestmögliche Bedingungen für die wissenschaftliche Ausbildung zu schaffen, werden die Fachbereiche aufgefordert im Rahmen ihrer Entwicklungspläne Konzepte zur Position des wissenschaftlichen Nachwuchses vorzulegen, die auch konkrete Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. in den Bereichen Onboarding oder Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen) enthalten.

3.1.2 Handlungsfelder zur Weiterentwicklung zentraler Maßnahmen und Instrumente zur Qualitätssicherung in den wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen

1. Promotionsphase

▪ **Transparenz und strukturierte Betreuung in der Promotion**

Es ist ein Ziel, die Transparenz in allen administrativen Schritten, die bei einer Promotion notwendig sind, insbesondere vor dem Hintergrund der Gesetzesnovellen der letzten Jahre, auch in Zukunft zu gewährleisten und weiter zu erhöhen. Hierfür wurde gemeinsam mit den Fachbereichen die Darstellung einer Prozesskette für administrative Schritte einer Promotion entwickelt. Diese soll den Promovierenden und allen an Promotionen Beteiligten in Zukunft als umfassende Informationsbroschüre zur Verfügung gestellt werden. Die in den jeweiligen Promotionsordnungen der Fachbereiche geregelten Promotionsverfahren bleiben davon unberührt.

Dem Wunsch der Promovierenden nach einer strukturierten Betreuung folgend, wird der IDP auf der Grundlage der guten Erfahrungen der vergangenen Jahre zu einem Gesprächsleitfaden weiterentwickelt.

Dieser kann für Statusgespräche zwischen Betreuenden und Promovierenden - und somit zur Prozessbegleitung - herangezogen werden. Bezüglich der Planung von Konferenzreisen im Rahmen der Gespräche zum IDP sollen Betreuende berücksichtigen, dass Reisekosten von in Teilzeit beschäftigten Promovierenden nur in einem sehr begrenzten Ausmaß als Eigenanteil getragen werden können.

Mit Blick auf die Wertschätzung den Promovierenden gegenüber und auf ihre öffentliche Sichtbarkeit an der Universität sollen in Zukunft zentrale Promotionsfeiern stattfinden, in denen die Leistungen der Promovierenden gewürdigt werden.

- **Externe Expertise in Promotionsverfahren**

Die externe Expertise und der wissenschaftliche Austausch gehören zu den wichtigen Elementen der Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Ein Ziel ist es daher, die externe Expertise in Promotionsverfahren weiter zu stärken und punktuell auszubauen.

2. Postdoc-Phase

- **Transparenz und Selbständigkeit in der Postdoc-Phase**

Die Universität Osnabrück setzt sich dafür ein, dass die Bedingungen für Postdocs und Habilitierende so gestaltet werden, dass ihrem Wunsch nach mehr Transparenz mit Blick auf die Qualifizierungsphase und die Beschäftigung an der Universität nachgekommen wird. Es sollen daher Maßnahmen entwickelt werden, die Führungspersonen und Postdocs darin unterstützen, transparente Rahmenbedingungen mit Blick auf die Postdoc-Phase und die Zusammenarbeit im Wissenschaftskontext zu schaffen.

In der Bedarfsabfrage wurde seitens der Postdocs zudem der Wunsch nach einer größeren finanziellen Unabhängigkeit mit Blick auf Sach- und Reisemittel geäußert. Es sollen daher Möglichkeiten diskutiert werden, die finanzielle Selbständigkeit in der Postdoc-Phase zu stärken.

3. Juniorprofessur

- **Evaluationsverfahren in Rahmen der Juniorprofessur**

Ziel der Universität Osnabrück ist es, die Transparenz in der Juniorprofessur mit und ohne Tenure Track-Option insbesondere mit Blick auf die Zwischen- und Abschlussevaluation weiter zu erhöhen. Basierend auf der geltenden „*Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereichen (Berufungsordnung)*“ und der „*Ordnung zur Beantragung der Verlängerung des Dienstverhältnisses von Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren nach drei Jahren*“ sollen Verfahrensabläufe, Kriterienkataloge und Leitfäden für die Zwischen- und Abschlussevaluationen entwickelt werden. Die Kriterien für die Zwischen-, bzw. Abschlussevaluationen werden unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Fachkulturen festgelegt. Sie sollen die Forschungsleistung (auch zu Drittmittelerfolgen und Publikationsleistungen) sowie die Lehrleistung und das Engagement in der universitären Selbstverwaltung berücksichtigen. Je nach Fachkultur können weitere Kriterien hinzugezogen werden, wie beispielsweise der Ausbau von Praxisnetzwerken oder Transferleistungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Einbindung externer Expertise wird auch in Zukunft ein wichtiges Element der Evaluationsverfahren in der Juniorprofessur darstellen.

3.1.3 *Handlungsfelder zur Weiterentwicklung zentraler Maßnahmen und Instrumente zur Familienfreundlichkeit*

Hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Familienfreundlichkeit gilt es zunächst den an der Universität Osnabrück etablierten hohen Standard zu halten. Die in der Bedarfsabfrage belegte Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler soll auch in Zukunft auf dem bestehenden hohen Niveau gewährleistet werden. Gleichwohl wird die Universität mit Blick auf die kommunizierten Bedarfe

insbesondere die Transparenz in Bezug auf arbeitsrechtliche Regelungen im Kontext von Familie und Beruf erhöhen.

- **Vereinbarkeitsituationen von Beschäftigten**

Ziel ist es, die Transparenz bezüglich der Regelungen und Prozesse vor und während der Elternzeit von Beschäftigten zu erhöhen. Hierfür ist ein Projekt zum „Strukturierten Vorgehen bei vereinbarkeitsinduzierten Veränderungserfordernissen und Spielregeln beim Umgang damit“ geplant. In dem Projekt soll insbesondere über rechtliche Regelungen aufgeklärt werden. Darüber hinaus werden Handlungsempfehlungen für Vorgesetzte und Beschäftigte erarbeitet, die sich auf die Prozesse vor und während der Elternzeit sowie auf die Rückkehr aus der Elternzeit beziehen.

- **Egalitäre, partnerschaftliche Elternschaft**

Ein weiterer Schwerpunkt in Bezug auf die Familienfreundlichkeit wird in Zukunft die Stärkung egalitärer Elternschaft sein. Hierbei geht es um die Frage, wie es - auch mit Unterstützung der Institution Universität Osnabrück - gelingen kann, die Fürsorgearbeit innerhalb der Familie partnerschaftlich zu gestalten, um so die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger zu einer frauenspezifischen Frage zu machen. Geplant ist beispielsweise die Einführung eines Fachtages „aktive Väter“, an dem es um die aktive Vaterschaft im Spannungsfeld von persönlichen Entscheidungen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen geht.

3.1.4 Handlungsfelder zur Weiterentwicklung zentraler Maßnahmen und Instrumente zur Chancengerechtigkeit

Ein zentrales Ziel der Universität Osnabrück ist es, die aktuelle Situation mit Blick auf die Chancengerechtigkeit zu halten und die Qualität auf diesem Niveau zu sichern. Weitere Schwerpunkte liegen auf der Entwicklung eines umfassenden Diversity-Konzeptes sowie auf der Fortführung und dem Ausbau der Initiativen zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung.

- **Qualitätssicherung**

Mit dem bis 2020 angelegten Projekt „Sicherung der Kontinuität und Stabilität der Gleichstellungsarbeit“ soll die Arbeit des Gleichstellungsbüros in ihrem Kerngeschäft grundsätzlich stabilisiert und gesichert werden. Ziel ist es, die dezentrale Gleichstellungsarbeit über die zentrale Ebene zu stärken und zu professionalisieren. Erste Schritte sind mit der Änderung der Grundordnung 2017 bereits vollzogen. Mit dem Projekt zur „Neustrukturierung des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“ stehen weitere Schritte zum Erreichen des Ziels an.

- **Diversity-Management**

Die Universität Osnabrück baut ein systematisches Diversity-Management auf. Die Schaffung von unterstützenden Strukturen, organisationalen Vernetzungen, der Ausbau von Beratungsstrukturen sowie die Koordination aller Aktivitäten zum Thema Diversity stehen dabei im Fokus und werden in einem Diversity-Konzept zusammengeführt. Um den Umgang mit Diversität an der Universität Osnabrück weiter zu professionalisieren wird eine Lenkungsgruppe eingerichtet, die ein Forum bietet für den Austausch über Fälle und Verweisstrukturen zwischen den Organisationseinheiten und Fachbereichen. Zu den Aufgaben der Lenkungsgruppe gehört es, bestehende Diversity-Maßnahmen an der Universität Osnabrück zu identifizieren und Empfehlungen über ergänzende Maßnahmen auszusprechen. Ein zentrales Ziel ist die Entwicklung eines breit getragenen Diversitäts-Verständnisses an der Universität Osnabrück.

- **Geschlechtersensible Berufsorientierung**

Das Ziel der Förderung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung verfolgt die Universität Osnabrück in Kooperation mit der Integrierten Gesamtschule Eversburg. Aus einer bereits bestehenden Kooperation heraus hat das Gleichstellungsbüro der Universität Osnabrück ein weitreichendes Konzept zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung entwickelt, das in 2018 in die Pilotphase gestartet ist.

3.2 Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zur Stärkung der Orientierung des wissenschaftlichen Nachwuchses hinsichtlich seiner Tätigkeit an der Universität und seiner Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

3.2.1 Handlungsfelder zur Weiterentwicklung zentraler Maßnahmen und Instrumente zur überfachlichen Qualifikation und Vernetzung (akademische Personalentwicklung)

Mit Blick auf die Ausweitung der Juniorprofessur mit Tenure Track-Option soll das bestehende Maßnahmenpektrum der akademischen Personalentwicklung speziell auf die Bedürfnisse der Juniorprofessorinnen und -professoren hin überprüft und angepasst werden. Es sollen darauf aufbauend spezifische, an den individuellen Bedarf angepasste Instrumente bereitgestellt werden.

Die Ergebnisse der Bedarfsabfrage belegen einen größeren Informationsbedarf bei einigen Angeboten der akademischen Personalentwicklung. Ziel ist es daher, die Sichtbarkeit aller Angebote der akademischen Personalentwicklung nachfrageorientiert zu optimieren.

Dem kommunizierten Unterstützungsbedarf in Bezug auf Methodenkompetenzen und englischsprachige Seminarangebote soll mit einer Ausweitung der jeweiligen Angebote begegnet werden. Aufgrund des geäußerten Bedarfs der Postdocs nach einer stärkeren Fokussierung auf außeruniversitäre Karrierewege ist es ein weiteres Ziel, das Angebot dahingehend weiter zu bündeln und zu fokussieren.

- **Personalentwicklungsmaßnahmen für Juniorprofessorinnen und -professoren mit und ohne Tenure Track-Option**

Grundsätzlich stehen den Juniorprofessorinnen und -professoren mit und ohne Tenure Track-Option alle Maßnahmen der Personalentwicklung und der Vernetzung offen, die für reguläre Professorinnen und Professoren sowie für Postdocs, Habilitandinnen und Habilitanden sowie Nachwuchsgruppenleitungen bereitstehen. Die Personalentwicklung für Juniorprofessorinnen und -professoren soll zukünftig auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden. So soll die Begleitung und das Beratungsangebot für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Zukunft folgendermaßen strukturiert werden (Abbildung 3-1):

- *Hochschulleitung:* Onboarding-Veranstaltungen im Rahmen der Willkommenskultur für neuberufene Professorinnen und Professoren
- *Dekanate in den Fachbereichen:* Gespräche zum Stellenantritt und Einführung in die Aufgabenfelder zwischen Dekaninnen bzw. Dekanen und Juniorprofessorinnen und -professoren
- *Akademische Personalentwicklung:* In persönlichen Beratungsgesprächen mit einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der akademischen Personalentwicklung soll der individuelle Bedarf der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors ermittelt werden. Darauf aufbauend wird ein Qualifizierungsplan entwickelt, der speziell an den individuellen Bedarf angepasste Maßnahmen und Instrumente umfasst. Hierzu können u.a. individuelle Mentoring-Angebote, Einzelcoachings zur Stärkung von Führungskompetenzen sowie Seminare zum Projektmanagement und zur Drittmittelaquise zählen. Juniorprofessorinnen und -professoren haben im ZePrOs eine feste Ansprechpartnerin bzw. einen festen Ansprechpartner, an die bzw. den sie sich wenden können. Zu Beginn ihrer Tätigkeit, vor der Zwischenevaluation und vor der Abschlussevaluation werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu einem Gespräch eingeladen, um den

Unterstützungsbedarf bei der Vorbereitung auf die Evaluationen zu ermitteln. Hinsichtlich der Zeitplanung werden die mit den jeweiligen Verfahren verbundenen Fristen berücksichtigt.

- *Ombudsperson*: Die Universität Osnabrück wird zudem eine Ombudsperson für Juniorprofessorinnen und -professoren benennen, die während der gesamten Zeit als Vertrauensperson beratend zur Verfügung steht.

▪ **Sichtbarkeit der Angebote der akademischen Personalentwicklung**

Die Promovierenden werden aktuell über einen E-Mail-Verteiler des ZePrOs auf das Angebotsspektrum der akademischen Personalentwicklung aufmerksam gemacht. Die Aufnahme in diesen Verteiler erfolgt durch die Anmeldung im ZePrOs. Aktuell sind ca. 40% der Promovierenden im ZePrOs angemeldet. Das heißt, dass ein Großteil der Promovierenden nicht auf diesem Weg informiert wird. Es sollen daher Wege etabliert werden, die es ermöglichen, die Anzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die direkt per E-Mail über das ZePrOs erreicht werden, zu erhöhen.

Um eine höhere Transparenz mit Blick auf das differenzierte Beratungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu erreichen, wird eine Beratungslandkarte entwickelt, um die Sichtbarkeit des differenzierten Beratungsangebotes weiter zu stärken und entsprechende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner leichter zu identifizieren. Zudem sollen alle Angebote der akademischen Personalentwicklung auf der Homepage der Universität in der Form gebündelt werden, dass die unterschiedlichen Teilgruppen des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Promotionsinteressierte unmittelbar die für sie relevanten Unterstützungsangebote identifizieren können

▪ **Methoden-Netzwerke der Universität Osnabrück**

Die Universität Osnabrück wird den fachlichen Austausch und die interdisziplinäre Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Qualifizierungsphasen weiter stärken und selbständige wissenschaftliche Initiativen unterstützen. Es ist geplant, insbesondere themenspezifische Netzwerke von Promovierenden und Postdocs, die ähnliche Forschungsmethoden anwenden, zu unterstützen (z.B. Finanzierung von Referentinnen und Referenten).

▪ **Englischsprachiges Seminarangebot**

Das ZePrOs bietet bereits jetzt ein umfangreiches englischsprachiges Seminarprogramm an. Dieses wird aufgrund der Nachfrage um einzelne Komponenten erweitert. So wird beispielsweise eine Workshopreihe des Sprachenzentrums zum Thema „Wissenschaftsenglisch für Promovierende und Postdocs“ eingeführt mit den Schwerpunkten 1. academic writing, 2. conference English, 3. academic language skills.

▪ **Außeruniversitäre Karrierewege**

Vor dem Hintergrund, dass ein Großteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nach der Promotion nicht in der Wissenschaft verbleibt, sondern seine Karriere in einem außeruniversitären Feld fortsetzt¹, sollen die Angebote, die bisher konkret auf Karrierewege außerhalb des Wissenschaftssystems ausgerichtet sind, ausgebaut und stärker gebündelt werden. Es wird ein Programm „Wege in die Wirtschaft“ entwickelt, in das die bestehenden individuellen Angebote integriert werden.

▪ **Hochschuldidaktischen Angebote**

¹ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013): „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (BuWiN 2013)“, W. Bertelsmann, Bielefeld.

Die vertiefte hochschuldidaktische Kompetenz spielt bei der Neubesetzung von Lehrstühlen inzwischen eine nachweisbare Rolle. Die Angebote zur Stärkung der hochschuldidaktischen Kompetenzen werden daher auch in Zukunft auf einem hohen Qualitätsniveau fortgeführt und dem wissenschaftlichen Nachwuchs in attraktiven Formaten zur Verfügung gestellt. Hierbei wird ein besonderer Fokus auf eine bessere Integration der Angebote in die Qualifizierungsphasen gelegt.

3.2.2 Handlungsfelder zur Weiterentwicklung zentraler Maßnahmen und Instrumente zur Stärkung der Internationalisierung

Die Universität Osnabrück verfolgt das Ziel, nachhaltig in allen Bereichen (Hochschulleitung, Forschung, Studium, Lehre und Verwaltung) eine internationale Kultur zu etablieren. So soll die Internationalisierung auf allen Ebenen der Universität erhöht werden. Internationale Forschungsk Kooperationen und Netzwerke sollen ausgebaut werden.

In Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in den Handlungsfeldern „Planung und Steuerung“, „Studium und Lehre“, „Forschung und Wissenstransfer“ und „Beratung und Unterstützungsangebote“ auf der Grundlage der Empfehlungen aus dem HRK Audit² Maßnahmen geplant:

▪ Planung und Steuerung

Die Universität Osnabrück verfolgt das Ziel, vorhandene internationale Hochschulpartnerschaften weiter zu intensivieren und systematisch auszubauen. Sie erhöht die Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen dynamischer, polyvalenter Hochschulpartnerschaften. Sowohl im Incoming- als auch im Outgoing-Bereich sollen durch Forschungsk Kooperationen, Einladungen internationaler Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie zielorientierte Aufenthalte an Partneruniversitäten die internationale Vernetzung gestärkt werden.

Im Rahmen einer gesamtheitlichen effektiven Marketing-Strategie nutzt die Universität Osnabrück das Potential ihrer zentralen Website und bietet internationalen Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern relevante Inhalte sowohl auf Englisch als auch Deutsch an. Zudem setzt die Universität bei ihrer Außendarstellung und mit zielgruppenorientierten Rekrutierungsinitiativen strategische Akzente.

▪ Studium und Lehre

Mit dem Programm *Internationalisation@Home* verfolgt die Universität Osnabrück das Ziel, allen Studierenden den Erwerb von internationalen und interkulturellen Kompetenzen zu ermöglichen. Basierend auf der Verankerung einer Willkommenskultur begreift die Universität Osnabrück *Internationalization@Home* als ressourcenschonende Chance mit großer Reichweite. Sie wird durch die Internationalisierung der Curricula (fremdsprachige Angebote, kreditierte Summer Schools, fachspezifische Lehrangebote) besonders vorangetrieben.

Die Etablierung und konzeptionelle Weiterentwicklung bestehender internationaler Studienangebote (z.B. fachbereichsübergreifende Masterangebote, Summer Schools) wird gefördert und dient nicht nur der größeren internationalen Sichtbarkeit der Universität Osnabrück, sondern auch der Rekrutierung potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.

▪ Forschung und Wissenstransfer

Die Kommunikation der Forschungsleistungen der Universität Osnabrück gewinnt durch die Orientierung entlang ausgewählter Profillinien an institutioneller Schärfe und Klarheit. Auch die internationale

² HRK (2016): Audit „Internationalisierung der Hochschulen“, Empfehlungsbericht für die Universität Osnabrück.

Sichtbarkeit der Forschung wird damit gestärkt. So wird internationalen Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die Möglichkeit gegeben, noch vor Eintritt in die Universität Osnabrück Forschungsschwerpunkte zu benennen und Anknüpfungspunkte für die eigenen Forschungsvorhaben identifizieren zu können.

Ziel der Universität Osnabrück ist es, die Vernetzung internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu stärken. Durch Mobilitätsprogramme (z.B. Ostpartnerschaften), Forschungsk Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Ausland oder einzelne Förderprogramme gewinnt die Universität Osnabrück die „kritische Masse“ an international gut vernetzten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Mit dem Ausbau der Graduiertenkollegs und mit den vorhandenen strukturierten Promotionsstudiengängen erhöht die Universität Osnabrück die Attraktivität ihrer Promotionsmöglichkeiten für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, ohne das „klassische“ Promotionsmodell und das Cotutelle-Verfahren zu vernachlässigen.

- **Beratung und Unterstützungsangebote**

Die Etablierung einer Willkommenskultur wird durch die geplante Einrichtung eines Welcome Centers physisch erlebbar gemacht. Dieses Zentrum bündelt relevante Unterstützungsangebote und schafft effiziente Verwaltungsstrukturen, um internationalen Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern den Eintritt in und Verbleib an der Universität Osnabrück so einfach wie möglich zu machen. Dies beinhaltet neben der sprachlichen und kulturellen Qualifizierung der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter auch die gelebte Wertschätzung seitens der Hochschulleitung für internationalisierungsfreundliche Lösungen. Das vorhandene Beratungs- und Betreuungsangebot für internationale Promovierende wird zudem stetig erweitert.

3.3 Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung der **Transparenz in Bezug auf sämtliche Aspekte der wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen, der Entwicklung des eigenen Forschungsprofils und der Beschäftigung im Wissenschaftskontext**

3.3.1 Handlungsfelder zur Weiterentwicklung zentraler Maßnahmen und Instrumente zur Personalgewinnung, Stellenbesetzung und Willkommenskultur

- **Personalgewinnung und Stellenbesetzung**

Die Universität Osnabrück wird sich als „Arbeitgebermarke“ weiterentwickeln und damit ihre internationale Sichtbarkeit als attraktiver Forschungsstandort sowie als Standort mit hervorragenden Bedingungen für die wissenschaftliche Ausbildung weiter ausbauen. Der hohe Qualitätsstandard aller Stellenbesetzungsverfahren wird auch in Zukunft gewährleistet. In den kommenden Jahren soll zu diesem Zweck ein Schwerpunkt auf ein begleitendes Monitoring der Verfahren gelegt werden. Es sollen weitere Instrumente entwickelt werden, mit denen Personalverantwortliche in den Fachbereichen in Stellenbesetzungsverfahren unterstützt werden.

- **Berufungskultur und Evaluationsverfahren**

Die Universität Osnabrück hat den Anspruch, ihre exzellente Berufungspraxis sicherzustellen und so auch in Zukunft optimale Bedingungen für Berufungsverfahren zu bieten. Die Berufungskultur wird dahin weiterentwickelt, dass mit Blick auf die geplante Ausweitung der Juniorprofessur mit Tenure Track-Option die bestehenden Regelungen - zum Beispiel zur Zwischen- und Abschlussevaluation - in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen fortentwickelt werden, um auch in Zukunft unter Berücksichtigung fachspezifischer Besonderheiten die Qualität und die Transparenz der Verfahren für alle Fächer gleichermaßen zu

gewährleisten. Darüber hinaus sollen die hohen Standards bei der Begleitung von Bewerberinnen und Bewerbern erhalten und weiterentwickelt werden.

- **Willkommenskultur**

Die Transparenz im Rahmen des Stellenantritts an der Universität soll weiter gestärkt werden. So soll das Informationsangebot für neue wissenschaftliche Mitarbeitende zum Stellenantritt ausgeweitet werden. Neben den bestehenden zentralen Maßnahmen zur Einführung von neuen Mitarbeitenden an der Universität sollen Informationsmaterialien für neue Mitarbeitende, spezifische Informationsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zur Stärkung der Transparenz in Bezug auf rechtliche Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen konzipiert werden.

Zur Erhöhung der Transparenz zum Stellenantritt mit Blick auf gegenseitige Erwartungshaltungen und die Einführung in das neue Tätigkeitsfeld sollen Personalverantwortliche und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit entsprechenden Maßnahmen und Konzepten unterstützt werden.

3.3.2 Handlungsfelder zur Weiterentwicklung von Maßnahmen zur weiteren Stärkung der Führungskultur und des inneruniversitären Austausches

Der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses soll insbesondere in den Fachbereichen der Universität Osnabrück hinsichtlich möglicher Unsicherheiten bei der Entwicklung des eigenen Forschungsprofils aber auch mit Blick auf die befristete Beschäftigung in der Wissenschaft Rechnung getragen werden. In Bezug auf die Rahmenbedingungen sowie den Verlauf von wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen, mit Blick auf Einflussfaktoren auf die Karriereentwicklung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft und hinsichtlich der Herausforderungen, die mit einer wissenschaftlichen Karriere verbunden ist es das Ziel eine höhere Transparenz für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu schaffen, um diese dabei zu unterstützen, Strategien für ihre wissenschaftliche Tätigkeit und berufliche Laufbahn zu entwickeln.

- **Feedbackkultur und Transparenz von Karrierewegen**

Die Universität Osnabrück wird die Feedbackkultur in der Zusammenarbeit im Wissenschaftskontext hochschulweit stärken und unterstützen. Für Führungskräfte werden entsprechende Instrumente zur Stärkung einer Feedbackkultur entwickelt.

- **Inneruniversitärer Austausch und Mentoring-Initiativen**

Die Universität Osnabrück zeichnet sich mit ihren Forschungszentren durch eine starke interdisziplinäre Vernetzung und Zusammenarbeit aus. Darauf aufbauend soll der statusübergreifende inneruniversitäre Austausch zwischen Professorinnen und Professoren auf der einen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf der anderen Seite weiter intensiviert werden. So sollen hochschulinterne Mentoring-Initiativen entwickelt und etabliert werden, die den Austausch über biographiephasenspezifische Herausforderungen zwischen den Statusgruppen fördern.

**Dienstvereinbarung zwischen der Universität Osnabrück
und dem Personalrat der Universität Osnabrück
über die Regelung der Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals
„Dienstvereinbarung Arbeitszeit wissenschaftliches Personal“**

Präambel

Durch Einführung der Vertrauensarbeitszeit für das wissenschaftliche Personal der Universität soll der Besonderheit der wissenschaftlichen Tätigkeit Rechnung getragen werden. Vertrauensarbeitszeit ist ein bedeutender Beitrag sowohl zur besseren Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten einer modernen Universität als auch zur Stärkung der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. Mit dieser Vereinbarung wird die Vereinbarkeit von Familie/Pflege, Beruf und Freizeit verbessert und die Gestaltungsmöglichkeit der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitszeit erweitert. Eine starke Vernetzung und eine ausreichende Anzahl von anwesenden Beschäftigten für den reibungslosen Dienstablauf gehören auch bei Vertrauensarbeitszeit zu einer hohen Leistungsqualität. Hochschulleitung und Personalrat vertrauen auf einen verantwortungsvollen Umgang mit den Möglichkeiten dieser Vereinbarung.

§ 1 Geltungsbereich

Die nachfolgende Dienstvereinbarung gilt für die Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, die keine Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, Professurverwalterinnen und Professurverwalter, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, Lehrbeauftragten, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sind.

§ 2 Arbeitsschutzbestimmungen

Die Arbeitsschutzbestimmungen (z.B. Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten [Nds.ArbZVO], Arbeitszeitgesetz [ArbZG], Mutterschutzgesetz [MuSchG], Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen - Sozialgesetzbuch Neuntes Buch [SGB IX]), Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz [NGG] und die Nds. Reisekostenverordnung bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt und sind von der Universität und den Beschäftigten zu beachten.

§ 3 Arbeitszeitrahmen

- (1) Die tägliche Sollarbeitszeit, die der Arbeitszeitberechnung zugrunde liegt, beträgt in der Regel jeweils ein Fünftel der individuellen Wochenarbeitszeit von Montag bis Freitag.
- (2) Abweichungen sind im gegenseitigen Einverständnis unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege vorzunehmen.
- (3) Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage pro Woche verteilt werden. Die Verteilung der Teilzeit auf weniger als fünf Wochentage wird im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten und im gegenseitigen Einverständnis schriftlich festgelegt und dem Personaldezernat zur Kenntnis gegeben. Der Grundsatz eines auf Vertrauen beruhenden Arbeitszeitmodells bleibt davon unberührt.
- (4) Unabhängig von der Sollarbeitszeit gilt auf Grundlage des § 19 ArbZG die Höchstarbeitszeitgrenze aus § 4 Nds.ArbZVO auch für Tarifbeschäftigte. Danach soll nicht länger als 10 Stunden täglich gearbeitet werden. Länger als 12 Stunden täglich darf nicht gearbeitet werden.
Mitarbeiterinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, dürfen nicht länger als 8,5 Stunden täglich beschäftigt werden.
- (5) Abwesenheiten, wie z.B. Erholungsurlaub oder Arbeitsunfähigkeit, werden unabhängig

von der tatsächlichen Lage der Arbeitszeit grundsätzlich auf der Basis einer 5-Tage-Woche (montags bis freitags) berücksichtigt (außer bei Teilzeitbeschäftigten nach Absatz 3).

(6) Bei Dienstreisen wird die dienstlich begründete Abwesenheit mit folgenden Maßgaben als Arbeitszeit gewertet:

Eine Anrechnung der Reisezeiten bei Dienstreisen ist maximal bis zu einer Höhe von 12 Stunden erlaubt. Bei mehrtägigen Dienstreisen gilt dies auch für den An- und Abreisetag. An den übrigen Abwesenheitstagen, die keine Reisetage sind, wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme, mindestens aber die tägliche Sollarbeitszeit, bis zur Höchstarbeitszeitgrenze von zwölf Stunden angerechnet. Diese Regelungen gelten auch für Teilzeitkräfte.

Zeiten für Dienstgänge werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Dies gilt jedoch nicht für Wegezeiten von der Wohnung bis zur Aufnahme des Dienstgeschäftes an einer außerhalb der Dienststelle gelegenen Stelle sowie für Wegezeiten von der Beendigung der Dienstgeschäfte an einer außerhalb der Dienststelle gelegenen Stelle zur Wohnung.

§ 4 Pausenregelung

Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden ist die Arbeit durch Ruhepausen von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als neun Stunden ist die Arbeit um mindestens 45 Minuten zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Beschäftigte nicht ohne Ruhepause arbeiten.

Die gesetzlich vorgeschriebene Mindestpause von 30 bzw. 45 Minuten gilt auch dann nicht als Arbeitszeit, wenn sie nicht in Anspruch genommen wird.

§ 5 Mehrarbeit/ Überstunden

(1) Mehrarbeit und Überstunden sind grundsätzlich zu vermeiden.

Mehrarbeit im Beamtenverhältnis (§60 Abs. 3 NBG) ist jede angeordnete oder genehmigte Dienstleistung, die von einer Beamtin oder einem Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben seines Hauptamtes über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Im Übrigen wird auf die Regelungen des § 60 NBG verwiesen.

Mehrarbeit betrifft im Bereich der tariflichen Beschäftigten (§ 7 TV-L) die Teilzeitbeschäftigten und bezeichnet bei diesen die Arbeit, die sie über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten leisten.

Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden der Beschäftigten im Tarifbereich (§ 7 TV-L), die über die für vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

(2) Im Falle der Notwendigkeit der Ausübung von Mehrarbeit oder Überstunden haben die Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen, dass entsprechende Anträge rechtzeitig vorher dem Personaldezernat und dem Personalrat vorgelegt werden. Schwerbehinderten Menschen dürfen gem. § 124 SGB IX nur mit ihrer Zustimmung Überstunden angeordnet werden.

(3) Mehrarbeit oder Überstunden können im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit ausgeglichen oder ausnahmsweise durch Entgelt vergütet werden.

§ 6 Aufzeichnungspflicht

(1) Die/Der Beschäftigte nimmt nicht an der Zeiterfassung teil. Die/Der Beschäftigte ist jedoch verpflichtet, alle geleisteten Arbeitszeiten, die montags bis freitags über 10 Stunden hinausgehen bzw. die an arbeitsfreien Tagen geleistet werden, in schriftlicher Form zu dokumentieren und zu begründen (Formular s. Anlage 1). Fehlanzeige ist nicht erforderlich.

- (2) Die Aufzeichnung ist für die Dauer von zwei Jahren als Nachweis für das Gewerbeaufsichtsamt im Sekretariat der Einrichtung aufzubewahren.
- (3) Die Kontrolle der Aufzeichnung erfolgt stichprobenhaft durch die zuständige Führungskraft. Der Nachweis über die erfolgte Kontrolle ist ebenfalls zwei Jahre aufzubewahren.

§ 7 Orte zur Erbringung der Arbeitsleistung

Grundsätzlich ist die Arbeitsleistung am Arbeitsplatz, der am Dienort der Universität zur Verfügung steht, sowie an Orten von Dienstgängen bzw. auf Dienstreisen oder am in der Niederschrift nach dem Nachweisgesetz genannten Ort zu erbringen. Im Rahmen der Nutzung der Möglichkeiten der Vertrauensarbeitszeit sind individuelle, zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten abgestimmte und vorübergehende Abweichungen, insbesondere bei der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zulässig, sofern die ausgeübte Tätigkeit dazu geeignet ist, an einem anderen Ort als den genannten erbracht zu werden.

§ 8 Arbeitszeit

- (1) Für den unter § 1 genannten Personenkreis findet, soweit im Einzelfall keine davon abweichende Regelung getroffen wurde, die vertraglich vereinbarte Arbeits- bzw. Dienstzeit als Arbeitszeit nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen Anwendung.
- (2) Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bereitzustellen, sowie den jeweiligen Vorgesetzten über unvorhergesehene Verzögerungen und Probleme bezüglich der Erreichung von Arbeitszielen rechtzeitig zu informieren. Damit können Ziel- und Terminvorgaben ggf. an die neue Situation angepasst bzw. geeignete Maßnahmen zur Behebung der jeweiligen Probleme getroffen werden.
- (3) Die Beschäftigten bestimmen unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzbestimmungen (s. § 2), der tariflichen Bedingungen, der betrieblichen Belange und Regelungen dieser Dienstvereinbarung eigenverantwortlich über die individuelle Lage ihrer Arbeitszeit (Beginn und Ende einschließlich der Pausen). Dabei soll angestrebt werden, dass über die individuelle Lage der Arbeitszeit das Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten besteht.
- (4) Arbeitszeiten, die über der täglichen Sollarbeitszeit liegen werden grundsätzlich durch die Beschäftigten in eigener Verantwortung ausgeglichen.
- (5) Soweit und solange zwingende dienstliche Gründe dies rechtfertigen, findet die vorstehende Freiheit der Regelung der individuellen Arbeitszeit ihre Grenzen im Weisungsrecht des Vorgesetzten. Arbeitsaufträge durch die Vorgesetzten müssen so rechtzeitig erteilt werden, dass sie vom Umfang und Zeitpunkt der Fertigstellung her zu den üblichen Arbeitsphasen montags bis freitags tagüber geleistet werden können.
- (6) Die Anwesenheitspflicht zur Teilnahme an regelmäßigen Dienstbesprechungen bzw. dienstlich begründeten Terminen (z.B. Lehrveranstaltungen, feste Servicezeiten) schränkt die Regelungsfreiheit der/des Beschäftigten in zulässigem Maß ein.

§ 9 Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

- (1) Tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen sowie Vereinbarungen gem. § 81 NPersVG gehen der getroffenen Vereinbarung vor.
- (2) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (3) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung undurchführbar oder unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Durchführbarkeit oder Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung soll diejenige durchführbare oder wirksame Regelung treten, die dem möglichst

nahe kommt, was die Vertragsparteien mit der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigten.

(4) Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft. Sie ersetzt die „Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit und des Dienstortes für die Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, die keine Professorinnen und Professoren sind“ vom 07.04.1995.

Sie wird für einen Zeitraum von 18 Monaten abgeschlossen. Nach Ablauf von 15 Monaten wird eine Evaluierung dieser Dienstvereinbarung vorgenommen.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten vor Ablauf des Geltungszeitraums gekündigt werden. Nach der Kündigung gelten die Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, längstens jedoch bis zum Ablauf von 18 Monaten seit Inkrafttreten, weiter.

(5) Die Beschäftigten werden über diese Dienstvereinbarung durch die Veröffentlichung im Amtsblatt sowie per Rundschreiben und auf der Homepage informiert.

Osnabrück, den 4. 04. 2017

Der Präsident der
Universität Osnabrück
In Vertretung

Vorsitzender des
Personalrats der
Universität Osnabrück

