

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

**Qualitativer Bericht zu den
„Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards“ der DFG**



**Schwerpunktthema: Entlastung von
Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit**

Kontaktdaten:

Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper
Präsident
Telefon: 0441 798-5450
E-Mail: praesident@uni-oldenburg.de

Anne G. Kosfeld
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0441 798-3724
E-Mail: gleichstellung@uni-oldenburg.de

Prof. Dr. Sabine Kyora
Vizepräsidentin für Studium, Lehre und
Gleichstellung
Telefon: 0441 798-5458
E-Mail: vp.l@uni-oldenburg.de

Andrea Härtel
Referentin für Planung mit Schwerpunkt
Gleichstellung/Diversity
Telefon: 0441 798-4084
E-Mail: andrea.haertel@uni-oldenburg.de

Oldenburg, den 20.12.2018

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf die Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit an der UOL

Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen im Hinblick auf das Schwerpunktthema; z.B. Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, Einordnung in die Gleichstellungspolitik, Nachhaltigkeit etc.

Der vorliegende Bericht beruht auf einer detaillierten Abfrage zum Schwerpunktthema, die von der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung in Abstimmung mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) an die Fakultätsleitungen gerichtet und durch diese in Zusammenarbeit mit den dezentralen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beantwortet wurde. Die gesammelten Antworten sind der Kommission für Gleichstellung (KFG) sowie der ZGB zur Diskussion und Kommentierung vorgelegt worden. Der Bericht ist dann in Verantwortung der Vizepräsidentin für Gleichstellung verfasst und der ZGB zur finalen Abstimmung vorgelegt worden. Der Bericht wird vom Präsidium beschlossen und im weiteren Verlauf breit in der Universität kommuniziert (u.a. erneut in der KFG, den Fakultäten usw.).

Gleichstellung ist an der Universität Oldenburg (UOL) im Sinne des *gender mainstreaming* als Querschnittsaufgabe verankert und bildet ein durchgängig entscheidungs- und handlungsleitendes Prinzip der Hochschulsteuerung und -entwicklung. Auf zentraler Ebene ist die Verantwortlichkeit für die Realisierung von Gleichstellung insbesondere bei der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung angesiedelt, die durch eine Referentin im Querschnittsbereich der Struktur- und Entwicklungsplanung fachlich unterstützt wird. Die Vizepräsidentin für Gleichstellung sitzt der ständigen Senatskommission für Gleichstellung vor, welche zusammen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für das Präsidium und den Senat Vorschläge zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags erarbeitet. Darüber hinaus wirkt die ZGB insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Auf dezentraler Ebene ist Gleichstellung als Verantwortungsbereich auf Leitungsebene verortet. Insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen, bei Entwicklungsplanungen und Strukturmaßnahmen der Fakultäten werden dabei die dezentralen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in enger Abstimmung mit der ZGB beteiligt. Initiativen und Maßnahmen zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit werden an der UOL vor dem Hintergrund dieser Strukturen und Verantwortungsbereiche entwickelt und umgesetzt.

Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen ist im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) eine Quotierung festgelegt, nach der mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein sollen. An der UOL wird diese Vorgabe in den zentralen Organen der Universität und der Fakultäten (Senat, Präsidium, Hochschulrat, Dekanate) weitgehend erfüllt. Im **Präsidium** ist ein gleichbleibend hoher Frauenanteil von 40% bis 60% zu verzeichnen (aktuell zwei von fünf). Für den **Hochschulrat** ist im NHG in § 52 Abs. 2 Satz 1 zusätzlich festgelegt, dass mindestens drei von sieben Mitgliedern Frauen sein sollen. Diese Vorgabe wird von der UOL durchgehend erfüllt, zum Teil sogar übertroffen (aktuell drei von sieben). Im **Senat** liegt der Frauenanteil seit 2013 zwischen 23% und 38%

(aktuell fünf von 13 stimmberechtigten Mitgliedern). In den **Dekanaten** ist die geschlechtergerechte Teilhabe im Sinne des NHG noch nicht erreicht, hier liegt der Frauenanteil an der UOL aktuell bei 28% (Zahlen von 2018).

Vor diesem Hintergrund sind an der UOL weitere Anstrengungen nötig, um den Frauenanteil in der akademischen Selbstverwaltung weiter nachhaltig zu erhöhen und so eine geschlechtergerechte Mitbestimmung und Gestaltung der Hochschulentwicklung zu erreichen. Wie die im Rahmen der niedersächsischen Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur 2017 veröffentlichte Studie zu Professor_innen in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen gezeigt hat, ist die zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Professorinnen in Gremien dabei nicht auf ein geringeres Engagement der Frauen zurückzuführen. Sie entspricht vielmehr dem geringeren Anteil von Frauen an Professuren insgesamt. Neben den bestehenden Anstrengungen, den Anteil von Professorinnen an der UOL weiter zu erhöhen, sollen deswegen entsprechend der Handlungsempfehlungen der Dialoginitiative Möglichkeiten der Entlastung von Professorinnen (inkl. Juniorprofessorinnen) in den Blick genommen werden, sofern eine überproportionale Belastung von Frauen durch Gremienarbeit gegeben ist.

Auch in Bezug auf die Zusammensetzung von **Berufungskommissionen** gibt das NHG im Sinne der geschlechtergerechten Teilhabe vor, dass mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein sollen. Die Hälfte davon soll dabei der Hochschullehrergruppe angehören. Diese Vorgabe findet an der UOL durchgängige Berücksichtigung; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der ZGB. Auch diese gleichstellungspolitische Maßnahme kann dazu führen, dass Frauen – und insbesondere Hochschullehrerinnen – vor allem in Fächern, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind, in der Gremienarbeit einer überproportionalen Belastung ausgesetzt sind.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich, insbesondere im Bereich der Professuren, besteht an der UOL vor allem in der Informatik, der Mathematik und den Naturwissenschaften sowie in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (ohne Erziehungswissenschaften), so dass insbesondere in diesen Bereichen eine überproportionale Belastung von Frauen durch Gremienarbeit zu vermuten ist. Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften macht entsprechend darauf aufmerksam, dass aufgrund des sehr geringen Frauenanteils bei der Gruppe der Hochschullehrenden in der Fakultät, die dort tätigen Professorinnen z.B. durch die Mitarbeit in Berufungsverfahren sehr viel stärker belastet sind als ihre männlichen Kollegen. Auch im an der UOL neu gegründeten Bereich der Humanmedizin ist eine solche Überbelastung erkennbar, da in der aktuellen Aufbauphase viele Berufungsverfahren von wenigen Frauen zu begleiten sind. Hier hat es bereits 2017 eine Initiative von Professorinnen der Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften gegeben, die sich gegen die Dauerbelastung der Professorinnen in den Gremien richtet.

2. Maßnahmen der UOL

*Stellen Sie die **Aktivitäten** der Einrichtung in Bezug auf das Schwerpunktthema inklusive **Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Zielen, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen** dar.*

Eine systematisch verankerte Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit erfolgt an der UOL zurzeit vor allem über das Amt der zentralen bzw. dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Das Amt der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** ist an der UOL bereits seit 1997 als hauptberufliche Stelle implementiert. Die **dezentralen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** werden in ihrer Funktion aktuell mit einer Stellenentlastung von bis zu 50%, durch Lehrdeputatsreduzierungen von i.d.R. 2 LVS pro Semester und/oder unterstützenden Hilfskraftstunden kompensiert bzw. honoriert.

Diese Kompensationen sind eine wesentliche Grundlage für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um unabhängiger von anderen Verpflichtungen agieren zu können und eine weitere Professionalisierung zu ermöglichen. Die Arbeit in Gremien und Kommissionen ist dabei für die Gleichstellungsbeauftragten strategisch von zentraler Bedeutung, um gleichstellungspolitische Ziele erreichen zu können. Zur weiteren Stärkung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit strebt die Hochschulleitung deswegen bis Ende 2019 die Erarbeitung von **Qualitätsstandards zur funktionsbezogenen Kompensation/Honorierung** an. Zudem wird aktuell das Weiterbildungsprogramm zur professionellen Begleitung der dezentralen Gleichstellungsarbeit z.B. bei Berufungsverfahren in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter ausgebaut.

Über die Kompensation/Honorierung der zentralen wie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hinaus bestehen an der UOL zurzeit keine systematischen Maßnahmen zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit. Lediglich in der Fakultät für Sprach- und Kulturwissenschaften konnten im Einzelfall bereits Entlastungsmöglichkeiten geschaffen werden, z. B. durch vorübergehend veränderte Aufgaben (Änderung der Tätigkeitsdarstellung), durch Hilfskraftunterstützung in der Vor- und Nachbereitung der Lehre oder durch die punktuelle Bezahlung von Überstunden bzw. Mehrarbeit.

Um den konkreten Bedarf zu ermitteln, der an der UOL bei der Entlastung insbesondere von (Junior-)Professorinnen für die Gremienarbeit besteht, ist geplant, bis Sommer 2019 eine **universitätsinterne Befragung der Professorinnen** an der UOL durchzuführen, auf deren Grundlage bis Anfang 2020 geeignete **Instrumente zur Entlastung** entwickelt werden sollen. Berücksichtigung finden sollten dabei auch strukturelle Aspekte, wie etwa eine familienfreundliche Gestaltung der Gremienzeiten.

3. Erfolgsfaktoren aus Sicht der UOL

*Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** und gute, **erprobte Praxisbeispiele** in Bezug auf das Schwerpunktthema ein.*

Die oben beschriebene breite Struktur der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit den bereits verankerten Instrumenten der Entlastung bildet an der UOL eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche gleichstellungspolitische Arbeit. Hinsichtlich der funktionsbezogenen Kompensation/Honorierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden in den Fakultäten darüber hinaus einzelne erfolgreiche Praxisbeispiele identifiziert: In einer Fakultät wird positiv hervorgehoben, dass für die Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit dem Dekanat individuell passgenaue Lösungen vereinbart werden konnten. Hintergrund dieser Vereinbarung ist, dass die Fakultät

die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten als wichtiges Element struktureller Entscheidungen z.B. in Berufungskommissionen erachtet. Eine andere Fakultät berichtet, dass einem personellen Verlust in der Gleichstellungsarbeit in einem Institut dadurch begegnet werden konnte, dass sachliche Verhandlungen über interne Möglichkeiten der Kompensation für Gleichstellungsbeauftragte geführt wurden. Allein durch diese Diskussion konnten neue Personen für die Gleichstellungsarbeit gewonnen werden.

4. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der UOL

Stellen Sie **Herausforderungen, Hemmnisse und weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele** (lessons learned) dar.

Hinsichtlich der funktionsbezogenen Kompensation/Honorierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht das Problem, dass aufgrund verschiedener (personal-)rechtlicher Vorgaben und Einschränkungen bisher keine einheitlichen, für alle Interessentinnen umsetzbaren universitären Regelungen zur Entlastung festgelegt werden konnten. Dies betrifft zum einen die befristete Aufstockung von bestehenden Arbeitsverträgen, zum anderen die Ermäßigung der Lehrverpflichtungen sowie die Möglichkeit der Umverteilung sonstiger Dienstaufgaben. So gibt es etwa in der Niedersächsischen Lehrverpflichtungsverordnung keine explizite rechtliche Grundlage, das Lehrdeputat für Gremientätigkeit zu reduzieren. Die Initiative der Universität Oldenburg, in der kürzlich erfolgten Novellierung Gleichstellung z.B. in Form eines Elternzeitausgleichssemesters zu berücksichtigen, ist von der Landesregierung leider nicht aufgegriffen worden. Eine weitere Problematik besteht darin, dass in Bereichen mit einer hohen Lehr- und Prüfungsbelastung zusätzliche Lehrentlastungen besondere Schwierigkeiten erzeugen. Diese rechtlichen und praktischen Einschränkungen sind auch bei der angestrebten Entwicklung geeigneter Instrumente für die Entlastung von (Junior-)Professorinnen für die Gremienarbeit jenseits der Funktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu berücksichtigen.

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Oldenburg, den 20.12.2018



Ort, Datum

Unterschrift Einrichtungsleitung