

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

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

**Schwerpunktthema: Rekrutierungsverfahren zur
Gewinnung von Wissenschaftlerinnen**

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 Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen 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.

Neben den im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) festgeschriebenen Vorgaben verfügt die UOL für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren seit mehr als 15 Jahren über erweiterte Richtlinien zum **Berufungsmanagement**. Eine Aktualisierung und weitere Formalisierung erfolgte Ende 2017 durch die Verabschiedung einer **Berufungsordnung**. Über das Berufungsmanagement begleitet das Referat Planung und Entwicklung gemeinsam mit dem Personaldezernat das gesamte Verfahren von der Konzeptentwicklung und Freigabe der Professur und Ausschreibung bis hin zur Berufung.

Bei ihren **Berufungsverfahren** setzt sich die Universität Oldenburg das Ziel, höchsten Qualitätsansprüchen hinsichtlich Effektivität und Transparenz zu genügen. Qualitätsstandards unter Gleichstellungsaspekten bilden dabei eine zentrale Grundlage, um den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nachhaltig zu

erhöhen. Bereits bei der Festlegung des Profils einer Professur müssen die Fakultäten ihre Gleichstellungsmaßnahmen und -konzepte benennen. Ebenfalls müssen die Dekan_innen im Zuge der Freigabe der Professur gegenüber dem Präsidium Aussagen zu einem möglichen Bewerber_innenkreis treffen. In den Ausschreibungen wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass Bewerberinnen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Maßnahmen zur aktiven Suche nach Kandidatinnen, die zur Bewerbung aufgefordert werden sollen, können sowohl durch die Fakultät als auch noch nach Sichtung der Bewerbungen durch die Berufungskommission durchgeführt werden. Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission wird der gesetzlich vorgegebene Anteil weiblicher Mitglieder grundsätzlich berücksichtigt (40 von 100 der stimmberechtigten Mitglieder sind Frauen; die Hälfte davon Hochschullehrerinnen). Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Berufsordnung der UOL sieht außerdem vor, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte stets am Verfahren zu beteiligen ist. Dies erfolgt in der Regel über die Teilnahme der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied der Berufungskommission. Des Weiteren bedarf der Berufungsvorschlag einer Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bevor das Präsidium abschließend über den Berufungsvorschlag entscheidet.

Im Hinblick auf den wissenschaftlichen Mittelbau wurde 2018 von Personalvertretung und Gleichstellungsstelle ein **Gemeinsamer Kriterienkatalog zum Ausschreibungsverzicht** verabschiedet, der Abweichungsmöglichkeiten von der Regel der öffentlichen Ausschreibung von Stellen auch unter Gleichstellungsaspekten darstellt. Als Grund für den Verzicht auf eine öffentliche Stellenausschreibung wird dabei in Bezug zum NHG die Einstellung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen in einer Berufsgruppe an der Hochschule genannt, in der der Frauenanteil 50 vom Hundert nicht erreicht hat. In Bereichen, in denen Frauen an der UOL unterrepräsentiert sind, kann der Ausschreibungsverzicht somit als Instrument zur aktiven Gewinnung bzw. Haltung von Wissenschaftlerinnen im Qualifikationsverlauf eingesetzt werden.

Auch vor dem Hintergrund dieser strukturellen Rahmenbedingungen zur gleichstellungsgerechten Gestaltung von Berufungs- und weiteren Stellenbesetzungsverfahren steht die UOL in einigen Bereichen weiterhin vor der Herausforderung, den Anteil von Wissenschaftlerinnen nachhaltig zu erhöhen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich, insbesondere im Bereich der Professuren, besteht an der UOL dabei 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 aktive Gleichstellungspolitik zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen gefordert ist. Auch im an der UOL neu gegründeten Bereich der Humanmedizin sind nach wie vor die besonderen Herausforderungen einer universitären Medizin im Hinblick auf Gleichstellung zu berücksichtigen. Initiativen und Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen werden an der UOL mit einem besonderen Fokus auf diese Bereiche entwickelt und umgesetzt.

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.

Die UOL setzt aktive Rekrutierung bereits in vielen Fällen als gezieltes Gleichstellungsinstrument ein, um Wissenschaftlerinnen mit passender Qualifikation für die Bewerbung auf eine Professur zu gewinnen. Zur weiteren Systematisierung und Professionalisierung in diesem Bereich wird die UOL bis Ende 2019 eine zentrale **Handreichung zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten** in Berufungsverfahren erarbeiten. Sie wird sich dabei u.a. an den Ergebnissen des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen zu Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren orientieren. In einem zweiten Schritt soll ergänzend eine entsprechende Richtlinie für Stellenbesetzungsverfahren im weiteren wissenschaftlichen, insbesondere im Post-Doc-Bereich, folgen. Im Anschluss soll ein flächendeckendes Angebot der Weiterbildung zu allgemeinen wie fakultätsspezifischen Aspekten der gleichstellungsbezogenen aktiven Rekrutierung bereitgestellt werden, um die Umsetzung in den Fakultäten zu unterstützen. Der Prozess der universitätsweiten Verankerung von aktiver Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument wird evaluiert und stetig fortentwickelt.

Bei der Entwicklung der geplanten Handreichungen zur gleichstellungsbezogenen aktiven Rekrutierung kann die UOL dabei bestehende Initiativen und Maßnahmen aus den Fakultäten aufgreifen und an diverse *best practice* Beispiele anknüpfen. So haben in der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit den Instituts-Gleichstellungsbeauftragten einen **Rechercheleitfaden zum Active Recruiting** aufgestellt, der im Fakultätsrat präsentiert worden ist. In dem Leitfaden wird die Vorgehensweise des *active sourcing* bzw. *recruiting* für die gezielte Gewinnung von Wissenschaftlerinnen detailliert beschrieben, u.a. die Analyse des Stellenprofils, die Suche nach Kandidatinnen in (fach-)spezifischen Datenbanken und sozialen Netzwerken und die Ansprache der externen Gutachter_innen. Für eine langfristige *Recruiting*-Strategie werden u.a. der Aufbau einer strukturierten Datenbank in der Fakultät bzw. in den Instituten sowie die Ausrichtung einer Tagung, eines Symposiums oder Workshops für Wissenschaftlerinnen empfohlen. Zur weiteren Bearbeitung des Themas hat in der Fakultät für das gesamte Gleichstellungsteam ein zweitägiger Workshop mit einer *Headhunterin* stattgefunden. Auch in den Fakultäten für Bildungs- und Sozialwissenschaften, für Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie in der Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften werden Maßnahmen der aktiven Rekrutierung insbesondere bei nicht ausreichender Bewerberinnenlage eingesetzt, ohne dass hier jedoch einheitliche, systematische Verfahren beschrieben sind.

3. Erfolgsfaktoren aus Sicht der UOL

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

Eine aktive, gleichstellungsorientierte Rekrutierungspraxis hat an der UOL bereits in einigen Fällen zu erfolgreichen Beispielen der gezielten Gewinnung oder Haltung von Wissenschaftlerinnen geführt. Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften hebt etwa die erprobte Praxis hervor, vor der Ausschreibung mehrerer Professuren in einem Institut ein *Gender Awareness Training* für die Vorsitzenden und sonstigen Mitglieder der Berufungskommissionen durchzuführen. Auch die explizite Ansprache der Gleichstellungsthematik im Fakultätsrat im Vorfeld der Ausschreibung einer Professur hat zu positiven Effekten auf die gleichstellungsorientierte Rekrutierungspraxis geführt. Zielführend war auch die Nutzung (fach-)spezifischer Wissenschaftlerinnen-Netzwerke und -Tagungen. In der Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften hat darüber hinaus die persönliche Ansprache potentieller Kandidatinnen durch den Dekan, den Vorsitzenden oder sonstige Mitglieder der Berufungskommission, die Ausweitung der Bewerbungsfrist für Bewerberinnen sowie die Möglichkeit der persönlichen Beratung von Kandidatinnen durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen geführt.

Darüber hinaus lassen sich vielfältige allgemeine Erfolgsfaktoren identifizieren, die zur Entwicklung und Umsetzung aktiver, gleichstellungsorientierter Rekrutierungspraxen an der UOL geführt haben. Eine positive Haltung der Universitäts-, Fakultäts- und Institutsleitungen gegenüber Gleichstellungsbestrebungen sind hier ebenso zu nennen wie bestehende Anreize durch externe Programme wie das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern oder der Druck zentraler Drittmittelgeber wie der DFG, Gleichstellungsstandards bei Antragstellungen zu erfüllen.

4. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der UOL

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

Herausforderungen und Hemmnisse für eine aktive, gleichstellungsorientierte Rekrutierungspraxis bestehen an der UOL zur Zeit vor allem durch fehlende Rahmenvorgaben bzw. fehlende transparente und verbindliche universitätsweite Standards für eine gute Rekrutierungspraxis. Des Weiteren ist an vielen Stellen noch ein deutlicher Weiterbildungsbedarf auszumachen, um die Sensibilisierung für aktive Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument zu fördern und Informationen zur konkreten Umsetzungspraxis zu vermitteln. Vorsitzende von Berufungskommissionen sollten sich zudem immer wieder ihrer aktiven Rolle und gestalterischen Möglichkeiten im Sinne der Gleichstellung in Berufungsverfahren bewusst werden. Auch eine stärkere Beteiligung von Männern in der Gleichstellungsarbeit der Universität wird stellenweise als wünschenswert erachtet und könnte der Sensibilisierung für und Anwendung von aktiver Rekrutierungspraxis förderlich sein. Weitere Herausforderungen liegen in der Stärkung einer effektiven und kollegialen Kommunikationskultur zum Austausch von Informationen und Kompetenzen. Auch strukturelle Bedingungen können dabei eine wichtige Rolle spielen: Gerade in Situationen, in denen ein hoher Zeitdruck herrscht, ist eine tiefgründige, gleichstellungsorientierte Beschäftigung mit Profilbildungen, Struktur- und Entwicklungsplanungen oftmals schwierig.

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