

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

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

**Schwerpunktthema: Umgang der Hochschulen
mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität**

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. Annett Thiele

Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen
Nachwuchs und Gleichstellung

Telefon: 0441 798-5459

E-Mail: vp.n@uni-oldenburg.de

Andrea Härtel

Referentin für Planung mit Schwerpunkt
Gleichstellung/Diversität

Telefon: 0441 798-4084

E-Mail: andrea.haertel@uni-oldenburg.de

Oldenburg, den 21.01.2021

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung

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 zum Schwerpunktthema; z.B. statistischer Blick auf die Situation an der Einrichtung, juristische Rahmenbedingungen, Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, knappe Einordnung in die Gleichstellungspolitik der Einrichtung, Nachhaltigkeit etc.

Der vorliegende Bericht ist in Verantwortung der Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung im Referat Planung und Entwicklung erarbeitet und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) zur Abstimmung und Kommentierung vorgelegt worden. Der Bericht ist am 19.01.2021 vom Präsidium beschlossen worden und wird in der Nachfolge breit in der Universität kommuniziert, u.a. in der Kommission für Gleichstellung (KFG).

Wie 2016 im *Hochschulentwicklungsplan* zum Selbstverständnis verankert, sieht die Universität Oldenburg (UOL) die Anerkennung und Wertschätzung von Diversität als unverzichtbare Grundlage für Exzellenz in Forschung und Lehre und die Etablierung attraktiver Arbeitsbedingungen in einem respektvollen, kreativen Miteinander. Die stetige Erhöhung von Chancengerechtigkeit auf allen universitären Ebenen begreift sie daher als eine ihrer Kernaufgaben und nicht zuletzt als Beitrag zur Weiterentwicklung der von zunehmender Heterogenität geprägten Wissenschaft und Gesellschaft.

Das Ziel, ausgehend von bestehenden gleichstellungs- und diversitätsorientierten Aktivitäten und im konstruktiven Dialog mit der an mehreren Fakultäten etablierten Forschung zu Diversität, an der UOL eine universitätsweite Diversitätsstrategie zu definieren, ist jüngst im *Zentralen Gleichstellungsplan 2020* bekräftigt worden. Eine Kultur der gleichberechtigten Teilhabe will die UOL dabei auch durch eine wirksame Antidiskriminierungspolitik umsetzen. Die aktuellen Entwicklungen innerhalb der DFG und anderer Wissenschaftsorganisationen zur stärkeren Berücksichtigung von Vielfalt und Chancengleichheit im Förderhandeln sieht sie als Bekräftigung, ihre Anstrengungen in diesem Bereich weiter zu erhöhen.

Vor diesem Hintergrund hat sich die UOL entschieden, am **Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“** des Stifterverbandes 2020-2022 teilzunehmen. Nach der Einreichung einer Interessensbekundung und dem Ersten Selbstreport ist das Auditierungsverfahren vom Stifterverband im Oktober 2020 offiziell eröffnet worden. Mit der Durchführung des Diversity-Audits knüpft die UOL an die gewinnbringenden Erfahrungen mit der Teilnahme am *Programm „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“* 2010-2012 an, in dem sie mit ihrem Konzept der „Hörsensiblen Universität“ ausgezeichnet wurde.

Organisatorisch ist das Thema Diversität in der Hochschulleitung bei der Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung verankert. Innerhalb der Präsidialverwaltung ist das Thema Gleichstellung/Diversität im direkt dem Präsidium zugeordneten Referat Planung und Entwicklung angesiedelt und ist zudem ein Teilgebiet des Aufgabenbereichs der Leitungsebene. Originär ist hier eine Referentin für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung/Diversität sowie eine Referentin für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung (zuständig u.a. für die Koordination des Zentralen Gleichstellungsplans) dauerhaft dem Themenbereich zugeordnet, so dass das ressortzuständige Präsidiumsmitglied fachlich kontinuierlich und professionell unterstützt wird. Zur organisatorischen Begleitung des Diversity-Audits des Stifterverbandes ist zudem zum 01.11.2020 eine zweijährige Projektstelle zur Koordination des Auditierungsprozesses eingerichtet worden.

Neben dieser organisatorischen Verankerung des Themenbereichs Gleichstellung/Diversität als zentrale Planungs- und Entwicklungsaufgabe der Universität bestehen an der UOL eine Vielzahl an Stellen und Strukturen, die mit verschiedenen Diversitätsaspekten im Auftrag der Dienststelle oder als Interessenvertretungen für verschiedene Mitgliedsgruppen der UOL befasst sind. Diese vielfältige, z.T. dezentrale Struktur entspricht dem Anspruch der Universität Oldenburg, Gleichstellung und Diversität im Sinne des **Gender und Diversity Mainstreamings** als Querschnittsthemen zu etablieren und damit direkt in den verschiedenen Handlungsfeldern der Universität zu verorten.

Im Ersten Selbstreport der UOL für das Diversity-Audit des Stifterverbandes ist eine umfassende Bestandsaufnahme zur Zusammensetzung der Studierenden- und Belegschaft und der vorhandenen zielgruppenspezifischen bzw. diversitätsorientierten Angebote und Maßnahmen erfolgt. Hinsichtlich der Studierenden ist aus statistischer Sicht der hohe Anteil von ca. einem Drittel der Studierenden an der UOL, die über Kompetenzen aus beruflichen Qualifikationen bzw. beruflicher Erfahrung verfügen, hervorzuheben. Insgesamt liegt gemäß einer Studie von 2012 der Anteil der Studierenden mit einer nicht-traditionellen (Bildungs-)Biografie sowie der Studierenden mit einem eingeschränkten Zeitbudget mit 13% bzw. 10% an der UOL deutlich höher als an anderen Präsenzuniversitäten (an der Universität Osnabrück beispielsweise liegt dieser Anteil bei 6% bzw. 3%).

Die Erfassung und Analyse von Daten zu einzelnen Diversitätsdimensionen an der UOL – etwa zu Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung oder von Universitätsangehörigen, die sich der dritten Geschlechtsoption „divers“ zuordnen – soll im Zuge des Auditierungsverfahrens weiter systematisiert werden. Auf dieser Grundlage wird die nachhaltige Verankerung der systematischen Evaluation und stetigen Weiterentwicklung von Diversitätsstrategie und -maßnahmen der Universität angestrebt.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

*Stellen Sie in den folgenden zwei Unterkapiteln bitte überblicksartig die Aktivitäten der Einrichtung **mit direktem Bezug auf das Schwerpunktthema** dar, möglichst inklusive Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Ziele, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen. Es ist nicht notwendig, an dieser Stelle einen Gesamtüberblick über die vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen an Ihrer Hochschule zu geben.*

a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

*Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** in Bezug auf das Schwerpunktthema ein. Es empfiehlt sich, hier besonders gute, **erprobte und empfehlenswerte Praxisbeispiele** herauszustellen.*

Ein Erfolgsfaktor für den Umgang mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität an Hochschulen ist das Zusammenspiel einer strategischen Setzung und prioritären Bearbeitung des Themas durch die Hochschulleitung und andere universitäre Entscheidungsträger*innen mit einer selbstverständlich gelebten Diversitätskultur der Universitätsangehörigen auf allen organisatorischen Ebenen und der stetigen Möglichkeit, diversitätsspezifische Bedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten zu benennen und praktisch anzugehen. Dieses **Zusammenwirken von Top-Down- und Bottom-Up-Prozessen** ist wichtig und vielversprechend, um das komplexe Querschnittsthema der Diversität an Hochschulen systematisch und nachhaltig zu verankern und dabei die vielfach vorhandene Expertise und die zahlreichen praktischen Erfahrungen der gesamten Studierenden- und Belegschaft einzubeziehen.

Vor diesem Hintergrund ist es zentral, die verschiedenen Akteur*innen an der Hochschule mit ihren persönlichen, wissenschaftlichen und sonstigen professionellen Perspektiven und

Kenntnissen zusammenzubringen, um bestehende Ansätze und Angebote sichtbar(er) zu machen und mögliche Synergien und (intersektionale) Verknüpfungspunkte herauszuarbeiten. Auf diesen Aspekt der **Vernetzung** und verstärkten **Sichtbarmachung** vorhandener diversitätsorientierter Angebote und Maßnahmen an der UOL wird entsprechend im aktuellen Prozess des Diversity-Audits des Stifterverbandes (s.o.) besonderen Wert gelegt.

Der Umgang mit Diversität an der Hochschule ist dabei als wesentlicher Bestandteil universitärer Prozesse und Praxen zu betrachten, dessen professionelle Bearbeitung zur Qualitätssicherung in Studium, Forschung und Verwaltung und zur Erfüllung des universitären – auch gesellschaftlichen – Auftrags beiträgt. In diesem Sinne stellt Diversität eine universitäre **Querschnittsaufgabe** dar, die alle Bereiche der Hochschulentwicklung und -steuerung betrifft und strukturell in die universitären Planungs- und Entwicklungsprozesse und Steuerungsinstrumente einzubringen ist. Auch in den verschiedenen universitären Angeboten z.B. zur Beratung, Förderung und Weiterbildung sollte Diversität als Querschnittsaspekt eingebracht und wo sinnvoll in (zielgruppen-)spezifischen Angeboten verankert werden.

An der Universität Oldenburg besteht bereits eine Vielzahl an diversitätsorientierten bzw. zielgruppenspezifischen Angeboten, Projekten und Maßnahmen. Neben den Angeboten der klassischen Einrichtungen wie z.B. der Gleichstellungsstelle, dem Familienservice und dem International Office sind an der UOL u.a. die seit langem etablierten, professionellen Angebote im Bereich der Offenen Hochschule, des Gesundheitsmanagements und der conTakt Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als positive Praxisbeispiele zu nennen.

Mit dem bereits 2008 flächendeckend eingeführten **Teilzeitstudium** und ihrem breiten **berufsbegleitenden Bachelor- und Master-Studienangebot** richtet sich die UOL gezielt an Studierende, die in einem Prozess des lebenslangen Lernens Berufstätigkeit und wissenschaftliche Qualifizierung eng verzahnen wollen. Einen großen Stellenwert hat zudem die Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge, die seit 2016 an der UOL vom Kompetenzbereich Anrechnung als zentrale Anlaufstelle für **Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR-Service)** für Studierende professionell begleitet wird. Der PLAR-Service wurde 2019 auf Basis der positiven Evaluation mit externen Gutachtenden 2018 sowie der hohen Nachfrage durch die Studierenden verstetigt und dauerhaft personell ausgestattet. Mit diesen Angeboten positioniert sich die UOL bereits seit ihrer Gründung als Offene Hochschule und ist bundesweite Vorreiterin darin, neuen, nicht-traditionellen Zielgruppen den Zugang zum Studium zu ebnen.

Auch im Bereich von Inklusion und Gesundheit kann die UOL gute, erprobte Praxisbeispiele aufweisen. Das **Gesundheitsmanagement** ist seit langer Zeit an der Universität verankert. Die Ziele und Rahmenbedingungen sind 2009 in der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufgenommen worden. Seit 2012 ist eine Koordinationsstelle in der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung fest etabliert und stellt in den beiden Säulen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein breites Beratungs-, Unterstützungs- und Veranstaltungsangebot bereit (z.B. Bewegte Pause, Mobile Massage am Arbeitsplatz, Gesundheitstage). Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der UOL werden regelmäßig gesundheitserhaltende und -fördernde Seminare zu Themen wie Stressbewältigung, Bewegung, Ernährung und Ergonomie angeboten. Zusätzlich zum Hochschulsportprogramm, das allen Hochschulangehörigen offensteht, gibt es spezifische Sportkurse exklusiv für Beschäftigte zu günstigen Preisen und attraktiven Zeiten. Ein Raum der Stille bietet Platz zum Entspannen, Meditieren und Beten.

Im Bereich der Antidiskriminierung hat an der UOL die aktive Auseinandersetzung mit den Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt eine längere Tradition. Seit 1996 gibt es eine entsprechende Richtlinie und seit 2000 die **conTakt Beratungsstelle bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**. Die Beratung betroffener Studierender und

Mitarbeiter*innen ist dabei das Kernanliegen der Stelle, auch mit dem Wissen um Mehrfachdiskriminierung. Das Beratungsangebot wurde im Laufe der Jahre zielgerichtet ausgebaut und umfasst aktuell sowohl eine psychologische als auch eine rechtliche Beratung durch entsprechend ausgebildete Fachkräfte. Ein weiterer wichtiger Baustein der conTakt Beratungsstelle ist die Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit, die neben Seminaren für Studierende auch Fortbildungsangebote z.B. für Führungskräfte umfasst.

b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

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

Für eine mittelgroße Universität wie die Universität Oldenburg bestehen nicht zuletzt vor dem Hintergrund knapper finanzieller und personeller Ressourcen zwei grundlegende strukturelle Herausforderungen für den Umgang mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität an Hochschulen: Zum einen liegt eine besondere Aufgabe darin, die vorhandenen Akteur*innen zu verschiedenen Diversitätsthemen so zu **vernetzen** und in sinnvolle Kommunikationsstrukturen einzubetten sowie die bestehenden diversitätsorientierten Angebote so zu organisieren und zu **bündeln**, dass für alle Beteiligten ein Mehrwert entsteht und das Thema Diversität an der Universität insgesamt gestärkt wird. Angesichts einer großen Bandbreite des Themas mit unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, statistischen Grundlagen und Akteurskonstellationen stellt ein kohärenter und wirksamer gesamtstrategischer Ansatz für das Querschnittsthema Diversität für die Organisation Hochschule eine spezielle Herausforderung dar.

Zum anderen bildet die langfristige, **nachhaltige Verankerung** des Themas Vielfältigkeit/Diversität in den universitären Strukturen und Prozessen eine zentrale Herausforderung. So kann z.B. das Beratungs-, Informations- und Vernetzungsangebot der im Rahmen der „Hörsensiblen Universität“ (s.o.) eingerichteten Clearingstelle „Hören“ an der UOL für Menschen mit einer Beeinträchtigung im Hören und/oder Sprachverstehen nach Ablauf verschiedener Drittmittelförderungen aktuell nur noch in einem eingeschränkten und vornehmlich ehrenamtlichen Rahmen bereitgestellt werden. Mit einem gesamtstrategischen, auf Leitungsebene verankerten Ansatz im Umgang mit Diversität an der Hochschule soll solchen Hemmnissen künftig von vornherein begegnet werden.

Eine weitere Herausforderung besteht in der begrifflichen und organisatorischen Erfassung des **Verhältnisses von Gleichstellung und Diversität** in dem Bestreben, die nach wie vor wichtige Arbeit der Gleichstellung der Geschlechter engagiert fortzusetzen und zugleich den Umgang mit Diversität an Hochschulen in einem breiteren Sinne strategisch und praktisch zu stärken. Einen Ansatzpunkt bildet hier der verstärkte Blick auf **intersektionale Verknüpfungen**, etwa auf spezifische Bedarfe von Frauen* mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung und/oder chronischen Erkrankung, der aber wiederum eigene Herausforderungen birgt, in der klugen, praxistauglichen Konzeption und Umsetzung intersektionaler Angebote und Maßnahmen.

Bei vielen diversitätsorientierten Angeboten besteht zudem die Schwierigkeit einer sensiblen, wertschätzenden, ressourcenorientierten **Ansprache von Zielgruppen**, ohne strukturell benachteiligte Personen und Gruppen weiter zu stigmatisieren. Darüber hinaus richten sich zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote oftmals an Personengruppen, die in ihren zeitlichen und organisatorischen Kapazitäten bereits (stark)

gefordert sind und eine Wahrnehmung zusätzlicher Angebote – neben dem regulären Studien- oder Arbeitsalltag – gut abwägen müssen. Angebote z.B. zur Studienberatung für Erstakademiker*innen oder zum Mentoring von Nachwuchswissenschaftler*innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen müssen solche Hemmnisse reflektieren und berücksichtigen, um den jeweils spezifischen Bedarfen zu entsprechen.

Schließlich liegt eine herausfordernde Aufgabe in der Einbindung von Kritiker*innen und der Bearbeitung von sensiblen Themen wie Diskriminierungserfahrungen im universitären Kontext. Aufgabe der Hochschulen ist es hier, den professionellen Umgang mit dem Thema Vielfalt/Diversität an Hochschulen als Stärke herauszustellen und als Potential und Gewinn für die gesamte Organisation als vielfältigem Lehr-, Lern- und Arbeitsraum.

3. Anmerkungen / Kommentare

--

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.

Ort, Datum

Unterschrift Einrichtungsleitung