

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Abschlussbericht der
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg



Für das Präsidium:

Prof. Dr. Babette Simon
Präsidentin
Tel.: 0441 798 - 5450
E-Mail: praesidentin@uni-oldenburg.de

Prof. Dr. Katharina Al-Shamery
Vizepräsidentin für Forschung
Tel. 0441 798 – 5456
E-Mail: vp.f@uni-oldenburg.de

Anne G. Kosfeld
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Tel.: 0441 798 - 2632
E-Mail: gleichstellung@uni-oldenburg.de

Oldenburg, den 31.01.2013

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	5
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	5
1.1. Verankerung auf Leitungsebene	5
1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	7
1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern und -trägerinnen	8
1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	10
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	11
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	11
3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	12
3.2. Kinderbetreuungsangebote	13
3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen	13
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	14
4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	14
4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	15
B) Personelle Gleichstellungsstandards	15
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	15
1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	15
1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	17
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	17
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	17

Anlage

Einleitung

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg betrachtet Gleichstellung traditionell als wesentliches Element ihres Selbstverständnisses. Der 2009 begonnene Prozess der Implementierung der DFG-Gleichstellungsstandards an der Universität Oldenburg hat maßgeblich zur Weiterentwicklung von Gleichstellung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg beigetragen.

Deutlich wird der Erfolg der vielfältigen Steuerungsmaßnahmen der Universität Oldenburg im Hinblick auf Gleichstellung u.a. im aktuellen „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011“ des Center of Excellence Women in Science (CEWS). Hier erhielt die Universität Oldenburg Bestnoten in den Ranglisten „Studierende“, „Professuren“ sowie in der Steigerung des Frauenanteils bei Professuren, wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Mit elf von 14 möglichen Punkten zählt sie zu den sieben bestbewerteten Universitäten Deutschlands.¹

Im Rahmen der Evaluation der Geschlechterforschung in Niedersachsen im Jahr 2012 bescheinigte die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) der Universität Oldenburg eine hervorragende Integration der Geschlechterforschung in das Hochschulprofil sowie eine beispielhafte Umsetzung des Profilelements Trans- und Interdisziplinarität in der Geschlechterforschung (vgl. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, S. 96 f). „Die im Bereich der Geschlechterforschung aktiven Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gehören – abgesehen von ihrem Engagement an der eigenen Universität – zum Teil auch zu den in ihren Fächern innovativsten in ganz Deutschland. Die Universität leistet eine gute Nachwuchsarbeit und kann ein erhebliches Drittmitelvolumen nachweisen.“

Die in der Stellungnahme der Universität Oldenburg im Jahr 2009 zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG gesetzten Ziele konnten im Wesentlichen erreicht werden:

Die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen konnte signifikant erhöht werden. Mit der Steigerung von 38 % auf 52 % über alle Leitungspositionen hinweg wurde ein überdurchschnittliches Ergebnis erzielt, das weit über dem Bundesdurchschnitt für 2011 von 20,7 %² liegt.

Der Anteil von Professorinnen konnte von 30 % (2007) auf 31 % (2011) erhöht werden. Die Universität Oldenburg liegt damit beim Frauenanteil von Professuren ebenfalls weit über dem Bundesdurchschnitt von 19,9 % (2011).³ Insbesondere im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 war es aufgrund des Rückgangs der Stellen für Juniorprofessuren und der geringeren Anzahl an Neuberufungen nicht möglich, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen, so dass die Zielzahl 32 % knapp verfehlt wurde. Eine signifikante Steigerung von 32 % auf 39 % konnte jedoch bei den W2/C3Professuren erreicht werden. Deutlich zu erkennen ist auch die rückläufige Bedeutung der Habilitationen. Die geringen Fallzahlen (Rückgang von 16 im Jahr 2007 auf 7 im Jahr 2011) erlauben nur äußerst eingeschränkt Rückschlüsse auf Gleichstellung in diesem Bereich.

Bei der Fächergruppe I (Sprach- und Kulturwissenschaften inkl. Sport und Kunst) kann seit dem Zeitpunkt der Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ein Anstieg des Frauenanteils bei den Professorinnen verzeichnet werden. Die Zielvorgaben wurden auf allen Karrierestufen mit Ausnahme der zahlenmäßig stark rückläufigen Habilitationen erreicht.

Bei der Fächergruppe II (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) ist der kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils bei den W3/C4Professuren von 6 % (2007) auf 25 % (2011) besonders erfreulich (Bundesdurchschnitt 2011: 14 %)⁴. Auch fällt die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen auf (von 39 % auf 48 %). Sie deutet darauf hin, dass die Nachwuchsförderung im Bereich Gleichstellung erste Erfolge sichtbar werden lässt. Die Zielvorgaben wurden auf allen Karrierestufen erreicht.

¹ In dem im April 2011 veröffentlichten Benchmarking zum Thema "Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten" an niedersächsischen Hochschulen belegte die Universität Oldenburg den dritten Platz im Hinblick auf den Frauenanteil an W 2 und W 3-Professuren in Niedersachsen. http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufungsverfahren.pdf (abgerufen am 27.01.2013)

² Vgl. GWK (2012): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Bonn, S. 65.

³ Nähere Informationen zu den verwendeten Datenständen s. Anhang.

⁴ Eigene Berechnungen auf der Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes, Hochschulpersonal 2011

In der Fächergruppe III (Mathematik und Naturwissenschaften inkl. Informatik) konnte der Frauenanteil bei den Professuren nicht weiter gesteigert werden, so dass die Zielzahl hier nicht erreicht werden konnte. Nach vollzogenem Generationenwechsel fanden im Berichtszeitraum nur wenige Neuberufungen statt. Hinzu kam, dass durch die verstärkte Konkurrenz auch im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative äußerst ausgewiesene Professorinnen nicht gehalten werden konnten. Nichtsdestotrotz befindet sich die Fächergruppe bei den Professorinnen mit 19 % (2011) noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt (14 % im Jahr 2011)⁵. Im Rahmen des Professorinnenprogramms II wird die Universität deshalb gezielt Akzente in dieser Fächergruppe setzen. Die Berufung einer Professorin in der Physik ist bereits geplant. Bei den Studierenden konnte der Frauenanteil von 42 % (2007) auf 43 % (2011) gesteigert werden. Die bei einem Bundesdurchschnitt von 37,2 % (2010)⁶ sehr ambitionierte Zielvorgabe von 47 % wurde jedoch nicht bzw. noch nicht erreicht. Durch die Erweiterung der Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Studiengänge im Jahr 2012 (s. B.1.1.) wird zukünftig eine weitere Erhöhung des Anteils von Studentinnen in diesem Bereich erwartet.

Die Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen zur nachhaltigen Unterstützung der Wissenschaftskarriere wurde ausgebaut: Als Maßnahme zur strukturierten Nachwuchsförderung in den Geistes-, Sprach-, Sozial- und Kulturwissenschaften wurden seit 2011 zwei Helene-Lange-Kollegs eingerichtet. Die Universität Oldenburg schreibt weiterhin im Abstand von 2 Jahren 1-2 Promotionsprogramme aus (s. B.1.2.). Im Jahr 2011 wurde die Graduiertenakademie gegründet, die die bestehenden Aktivitäten an der Universität Oldenburg bündelt und u.a. spezielle Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung stellt. Im Jahr 2012 wurde die Graduiertenschule 3GO (ebenfalls unter dem Dach der Graduiertenakademie) neu gegründet (Übersicht über alle Maßnahmen s. B.1.1.).

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf wurde das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen im gesamten Berichtszeitraum maßgeblich erhöht sowie der Betreuungszeitraum erweitert. Möglichkeiten der Flexibilisierung für Studierende mit Familienpflichten wie Teilzeitstudium und alternative Prüfungsformen wurden zusätzlich zu den bestehenden Maßnahmen eingeführt. Die Evaluation der Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und -organisation ergab, dass rund 77 % der befragten Beschäftigten ihre „Work-Life-Balance“ als ausgeglichen bezeichneten, so dass die umgesetzte Weiterentwicklung als gelungen bewertet werden kann (s. A.3.1.).

Zur Steigerung des Studentinnen-Anteils in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern und der Informatik wurde das Active Recruitment verstärkt. Zusätzlich zu den bestehenden Maßnahmen (s. B.1.1.) bietet die Universität Oldenburg seit 2012 das Niedersachsen-Technikum gemeinsam mit der Hochschule Oldenburg/Elsfleth/Wilhelmshaven an.

Die Gleichstellungsarbeit wurde insbesondere durch die Implementation von derzeit 77 dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (und Stellvertreterinnen) sowie deren Unterstützung durch Kompensations- und Professionalisierungsmaßnahmen nachhaltig gestärkt (s. A.1.2.).

Im Zwischenbericht 2011 stellte die Universität Oldenburg die Förderung von Frauen in der Nachwuchsförderung in das Zentrum der Gleichstellungsstrategie, um eine langfristige Sicherung bzw. weitere Erhöhung der bereits auf hohem Niveau befindlichen Frauenanteile zu erreichen. Als innovative Maßnahme wurde eine umfangreiche konzeptionelle Einbindung von Gleichstellung in Forschungsanträge umgesetzt. Als besonders gelungenes Beispiel ist das Graduiertenkolleg „Models of Gravity“ zu nennen, das in dem traditionell weiblich unterrepräsentierten Bereich der theoretischen Physik angesiedelt ist und mit einem Frauenanteil von 50 % bei den Doktoranden/-innen, Post-Doktoranden/-innen und verantwortlichen Sprechern/-innen als innovatives Modell fungiert. Die Gleichstellungsbeauftragten haben an dem Gleichstellungskonzept für Nachwuchswissenschaftlerinnen⁷ in der Antragstellung und den gezielten Besetzungen maßgeblich mitgewirkt (s. B.1.1.).

Im Berichtszeitraum ist es weiterhin gelungen, die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung in den Qualitätssicherungs- und Controllingprozessen in den Bereichen Forschung, Lehre und

⁵ A.a.O.

⁶ http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/07_d.gif

⁷ <http://www.models-of-gravity.org/pages/gender-aspects.html> (abgerufen am 18.01.2013)

Verwaltung sicher zu stellen.

Durch die Neugründung der Fakultät VI für Medizin und Gesundheitswissenschaften im Jahr 2012 und das Hinzukommen der Medizin als neues Fach hat die Universität Oldenburg eine wesentliche strukturelle Veränderung erfahren. Die European Medical School Oldenburg-Groningen (EMS) ist ein deutsch-niederländisches Kooperationsprojekt der Universitäten Oldenburg und Groningen und mit seinem länderübergreifenden Profil einzigartig in Europa. Da die ersten Berufungen und der Studienbeginn nicht in den Erhebungszeitraum des vorliegenden Berichts fallen, gibt es keine unmittelbaren Auswirkungen auf die statistischen Darstellungen. Die besonderen Herausforderungen einer medizinischen Fakultät im Hinblick auf Gleichstellung, insbesondere der geringe Anteil an Frauen in höheren Karrierestufen, sind in die Gleichstellungsstrategie eingebunden (s.u.).

Ausblick

In den kommenden fünf Jahren werden an der Universität Oldenburg 10 Professuren (von gut 190) neu berufen, von diesen sind derzeit drei von Frauen besetzt. Insofern erscheint es geboten, die Frauen, die sich bereits jetzt an der Universität Oldenburg auf den höheren Karrierestufen befinden, besonders zu fördern, damit sie in Spitzenpositionen der Universität aufsteigen. Gleichzeitig wird die Universität Oldenburg weiterhin die langfristige Strategie verfolgen, eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Fächern in den höheren Karrierestufen über nachhaltige Maßnahmen in der Nachwuchsförderung zu erzielen.

Derzeit gibt es an der Universität Oldenburg drei DFG-Graduiertenkollegs und zwei Sonderforschungsbereiche mit je einem integrierten Graduiertenkolleg. Von den fünf vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Promotionsprogrammen hat die Universität Oldenburg für ein Programm Anschubfinanzierung geleistet und ist weiterhin mit 2,5 Promotionsstellen beteiligt. Für ein weiteres drittmittelgefördertes Promotionsprogramm ist eine Anschubfinanzierung im Form von 5 Promotionsstipendien vorgesehen. Speziell im Bereich des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden in den Geistes- und Sozialwissenschaften zwei Helene-Lange-Kollegs aus universitären Mitteln gefördert.

Dieser Bereich soll zukünftig weiter ausgebaut werden. Als innovatives Modell für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auf der Ebene der Doktorandinnen dient das bereits beschriebene Graduiertenkolleg „Models of Gravity“. Um den Übergang in die nächste Karrierestufe zu unterstützen, soll dieses Modell auf ein Programm für Postdoktorandinnen ausgeweitet werden.

Wenngleich Gleichstellung in der Medizin im Allgemeinen einen hohen Nachholbedarf hat, strebt die Universität Oldenburg an, ihren hohen Standard in der Gleichstellung auf die neu gegründete Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften zu übertragen. Die Berufungspolitik und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen neben der Kooperation mit der Genderforschung im Mittelpunkt der Strategie. Die Kooperation mit der Rijksuniversiteit Groningen bietet für die Universität Oldenburg zudem die Möglichkeit, sich an dort bestehenden interessanten Programmen zusätzlich zu orientieren.

Der vorliegende Abschlussbericht wurde am 29.01.2013 vom Präsidium der Universität beschlossen. Der Bericht wurde vom Präsidium in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Einrichtungen der Universität erstellt.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Zuständigkeit innerhalb des Präsidiums

An der Universität Oldenburg ist Gleichstellung ein über viele Jahre gewachsener wesentlicher Bestandteil der Organisationskultur. Gleichstellung im Sinne des Gender-Mainstreaming ist einerseits ein durchgängiges entscheidungs- und handlungsleitendes Prinzip bei allen Mitgliedern des Präsidiums. Andererseits ist Gleichstellung im Sinne einer Klärung der Verantwortlichkeit im Rahmen der Ressortierung der Vizerektorin für Forschung zugeordnet. Die Ressortzustän-

digkeit für Gleichstellung umfasst u.a. auch die Verantwortung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die gezielte Initiierung frauenfördernder Maßnahmen. Darüber hinaus hat das ressortzuständige Mitglied des Präsidiums die Wahrnehmung des Vorsitzes der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung inne und begleitet die Weiterentwicklung des Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung bzw. ist für die Begleitung der wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Genderforschung verantwortlich.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Seit 1997 ist eine hauptamtliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGB) implementiert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte leitet die Gleichstellungsstelle der Universität. Die Gleichstellungsstelle ist mit einer Vollzeitstelle der ZGB, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, zwei Verwaltungskräften sowie einer wissenschaftlichen Hilfskraft ausgestattet. Sie verfügt über ein Sachmittelbudget (EUR 8.274,00 p.a.) und kann zusätzlich für außerordentliche Maßnahmen Mittel aus dem Programmhaushalt des Präsidiums beantragen. Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Tätigkeit durch die zentralen Verwaltungsbereiche und die Referate und Stabstellen des Präsidiums z. B. in der jährlichen Aufbereitung von Daten im Kontext des Gendercontrolling oder bei der Erstellung von Berichten und Konzepten unterstützt. Zusätzlich gibt es in jeder Fakultät und an den zentralen Einrichtungen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (s. A.1.2.). Im Jahr 2012 wurde die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte für eine Amtszeit von 8 Jahren durch den Senat wiedergewählt. Durch die Ausschöpfung des Zeitrahmens der NHG-Novelle soll eine höhere Kontinuität der Gleichstellungsarbeit erreicht werden. Hinsichtlich der Verankerung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in weiteren Gremien (außer KFG) wird auf die Darstellung im Zwischenbericht 2011 verwiesen.

Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG)

Bildung und Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG) als einer ständigen zentralen Kommission des Senats sind in der im Jahr 2007 verabschiedeten Grundordnung der Universität Oldenburg verankert, der Vorsitz wird durch ein weibliches Mitglied des Präsidiums wahrgenommen, zurzeit durch die Vizepräsidentin für Forschung (s.o.). Die KFG erarbeitet zusammen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Vorschläge für die Durchsetzung der Chancengleichheit im wissenschaftlichen und im Dienstleistungsbereich und bereitet einen Entwurf für die Aktualisierung der Frauenförderrichtlinie vor.

Zentrale Leitlinien

Das Präsidium der Universität Oldenburg versteht es als zentrale Leitungsaufgabe, Gleichstellung durchgängig zu sichern. In der Steuerung und Planung ist Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen, insbesondere auch im Präsidium, installiert. Gemäß ihrem Profil hat die Universität Gleichstellung in ihren zentralen Leitlinien verankert:

- **Leitbild:** Die Universität Oldenburg bekennt sich in ihrem 2005 verabschiedeten Leitbild zu einer nachhaltigen Politik der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit und setzt sich Gleichstellung auf allen Ebenen der Universität als Ziel. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war am Entwicklungsprozess beteiligt.
- **Grundordnung:** In der Grundordnung der Universität Oldenburg (Neufassung vom 8.11.2007) sind wesentliche strukturelle Elemente der Umsetzung von Gleichstellung definiert, insbesondere auch die Repräsentanz von Frauen in den universitären Gremien sowie die Integration von Gleichstellungsaspekten in Hochschulentwicklungsplanung und Steuerungsmaßnahmen verankert. Aufgrund von Gesetzesänderungen (NHG 08/2010, NGG 01/2011, NHG 07/2012; NHG 12/2012) wird die Grundordnung derzeit überarbeitet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der Grundordnungskommission und bringt Änderungs- und Ergänzungsvorschläge hinsichtlich der weitergehenden Integrierung von Gleichstellungsaspekten ein.
- **Zentrale Frauenförderrichtlinie:** 1986 verabschiedete der Senat die „Richtlinie zur Erhöhung von Frauen an wissenschaftlichem Personal“, die 1998 als zentrale Frauenförderrichtlinie weiterentwickelt und beschlossen wurde. Sie stellt die Beachtung von Gleichstellungsregelungen

verfahrensrechtlich sicher. Nach Abschluss der Überarbeitung der Grundordnung ist eine Weiterentwicklung der zentralen Frauenförderrichtlinie geplant. Schwerpunkte werden sein:

- Chancengerechte Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren
 - Gleichstellungsorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung im Dienstleistungsbereich
 - Hochschulsteuerung, Beteiligungsstrukturen und Organisationsentwicklung
 - Genderaspekte in Studium, Lehre und Forschung
 - Organisation der zentralen und dezentralen Gleichstellungsstrukturen
 - Diversitätsbewusste Hochschule
- **Zentraler Frauenförderplan:** Der zentrale Frauenförderplan wurde zuletzt 2003 durch den Senat der Universität verabschiedet. Er enthält Festlegungen über konkrete Ziele sowie über Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zu deren Umsetzung, einschließlich Mittelzuweisungen. Der zentrale Frauenförderplan wird u.a. vor dem Hintergrund der neu eingerichteten Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften in 2013/14 überarbeitet.
 - **Zielvereinbarungen mit dem Land:** Mit der Landesregierung Niedersachsen werden seit 2001 regelmäßig Zielvereinbarungen geschlossen, in denen insbesondere auch die umfassende Konzeption der Universität zu Gleichstellungsfragen verankert ist. Im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses mit dem Land wird die Erreichung der Ziele und die Wirksamkeit der Steuerungsmaßnahmen im Bereich Gleichstellung fortlaufend überprüft. Die Ziele und Maßnahmen der Universität Oldenburg zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind in die Zielvereinbarung integriert.

1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Beteiligung der Fakultäten an der Umsetzung der Gleichstellungsziele erfolgt im Wesentlichen über die seit 2011 jährlich stattfindenden Strategiegelgespräche mit den Fakultäten, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Mitwirkung an Gremien sowie über monetäre Anreizsysteme im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements (s. B.1.2.)

Jährliche Strategiegelgespräche mit den Fakultäten

Wichtiger Bestandteil der Strategiegelgespräche mit den Fakultäten sind die Strukturplanungen und Leistungen und Forschung und Lehre. Hierbei dienen die im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG durch die Universität gesetzten Ziele als Maßstab und die Wirksamkeit der gleichstellungsbezogenen Steuerungsmaßnahmen auf Fakultäts Ebene wird überprüft. Die Fakultäten erstellen einen Gleichstellungsbericht, der eine Darstellung und Analyse der aktuellen Situation sowie Verbesserungspotenzial und Ziele der fakultätsbezogenen Gleichstellungsarbeit umfasst. Einbezogen wird insbesondere auch ein auf die DFG-Gleichstellungsstandards abgestimmtes fakultäts- und fachspezifisches Datenset.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

An der Universität besteht eine flächendeckende Struktur von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Insgesamt sind 77 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene der Fakultäten, der Zentren, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung tätig. Die dezentralen Maßnahmen werden forschungsorientierter Gleichstellung werden auf allen Qualifikationsstufen vor Ort begleitet.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertreterinnen erhalten für die Dauer ihrer Amtszeit eine funktionsbezogene Kompensation/Unterstützung. Sie wird im Einverständnis zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Dekanaten bzw. Leitungen der Organisationseinheiten flexibel, entweder in Form einer Vertragsaufstockung, einer Entlastung von der Lehre, der Gewährung wissenschaftlicher Hilfskraftstunden oder einer begrenzten Freistellung von der vertraglichen Arbeitszeit, gewährt.

Die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch regelmäßige Weiterbildungsveranstaltungen erhöht. Im Berichtszeitraum wurden Themen wie z. B. "Handlungsoptionen- und Spielräume dezentraler Gleichstellungsarbeit", "Bewährte Standards und neue Verfah-

renswege im Berufsmanagement", „Strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards der DFG" behandelt.

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Inter- und Transdisziplinarität der Geschlechterforschung an der Universität Oldenburg

Die an der Universität Oldenburg seit langem bestehende und bewährte Verzahnung von Genderforschung und Gleichstellungsarbeit wurde fortgeführt. An der Carl von Ossietzky Universität gibt es drei planmäßige Professuren mit einer Genderteildomination, die alle in der Fakultät III (Sprach- und Kulturwissenschaften) angesiedelt sind. Darüber hinaus bestehen eine Reihe weiterer Professuren, die in ihrer wissenschaftlichen Schwerpunktsetzung einen Fokus auf Fragen der Genderforschung legen. Das „Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung“ (ZFG) erhält über verschiedene Projektförderungen hinaus aus Mitteln der Universität eine kontinuierliche finanzielle Förderung einer Geschäftsführung (Geschäftsstellenleitung und Sekretariat) und einer Vollzeitstelle eines/r wissenschaftlichen Mitarbeiters/-in. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wurde der Forschungsschwerpunkt Genderforschung an der Universität Oldenburg im Jahr 2012 von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) eine hervorragende Integration der Geschlechterforschung in das Hochschulprofil sowie eine beispielhafte Umsetzung des Profilelements Trans- und Interdisziplinarität bescheinigt.

Interdisziplinärer Austausch zwischen den Forschenden im Feld Gender Studies

Das erfolgreich eingeworbene Maria-Goeppert-Mayer-Programm des Landes Niedersachsen für internationale Frauen- und Genderforschung wurde bereits im Zwischenbericht 2011 dargelegt. Zur Förderung des Austauschs im Feld der Gender Studies in und außerhalb der Universität sowie zur weiteren Verankerung der Genderforschung an der Universität Oldenburg wurde durch das ZFG in 2011 der jährlich stattfindende „Forschungstag Gender Studies“ implementiert. Das Themenspektrum richtet sich nach den aktuellen Projekten mit Genderforschungsbezug. Für das Jahr 2013 ist als Schwerpunkt „Queer Studies“ geplant.

Gender Studies

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg sind Geschlechterstudien auf allen akademischen Levels studierbar:

- BA Gender Studies
- MA Kulturanalysen: Repräsentation – Performativität – Gender
- Promotionsstudiengang „Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien“

In dem im Jahr 2011 eröffneten Studiengang MA EMMIR (European Master in Migration and Intercultural Relations) ist der Themenbereich Migration und Gender Bestandteil mehrerer Arbeitsgruppen. Im Jahr 2012 wurde z. B. ein Symposium Migration - Gender - Human Rights durchgeführt. Genderreflexive Anteile sind sowohl in zahlreichen Lehrangeboten im interdisziplinären Professionalisierungsbereich als auch in Modulen von B.A.- und M.A.-Studiengängen enthalten (z. B. Lehrinhalte Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Pädagogik, Evangelische Theologie, Sportwissenschaft, Geschichte, Germanistik, Anglistik, Materielle Kultur, Kunst und Medien, Sozialwissenschaften). Beispielhaft kann in diesem Zusammenhang das Seminar „Female Entrepreneurship“ der Fakultät II (Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) im Wintersemester 2012/13 genannt werden. Hinzu kommen studiengangübergreifende Ringvorlesungen unter Einbindung und Vernetzung aller Disziplinen; zuletzt: „queer as ... Kritische Heteronormativitätsforschung aus kulturwissenschaftlicher Perspektive“ WS 2010/11.

Um Genderaspekte in den MINT-Studienangeboten stärker zu etablieren, wird seit dem WiSe 2011/2012 die interdisziplinäre Ringvorlesung "Inter- und transdisziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung" für die Hochschulöffentlichkeit angeboten. Für 2013/14 ist eine Ausrichtung auf "Kritische Perspektiven der Geschlechterforschung" vorgesehen, hier sind auch Vorträge aus Natur- und Technikwissenschaften und Medizin geplant.

In Bezug auf die im Jahr 2012 gegründete Fakultät für Medizin und Gesundheitswissenschaften ist eine enge Zusammenarbeit zwischen der European Medical School und der Genderforschung vorgesehen. Insbesondere sollen Aspekte der Gendermedizin als Querschnittsbereich in die Profile der Professuren integriert werden.

Inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit der Genderforschung in der Nachwuchsförderung
 Insbesondere im Rahmen der Nachwuchsförderung wird die Expertise der Genderforschung trans- und interdisziplinär genutzt, z. B.:

- DFG-Graduiertenkolleg „Selbst-Bildungen“ (Beginn: 2010)
- Helene-Lange-Kolleg "Queer Studies und Intermedialität: Kunst - Musik - Medienkultur"
- Forschungsseminare am Institut für Musik
- Praxisseminar „Frauen in Führungspositionen“, konzipiert und durchgeführt vom Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Bereich Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik an der Fakultät II.

Verzahnung von Gleichstellung und Geschlechterforschung

Initiativen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten befördern seit 2008 die Vernetzung von Gleichstellungsarbeit und Wissenschaft und bringen diese in unterschiedlichen Veranstaltungen und Ausstellungen verstärkt in die Öffentlichkeit, um Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem auch in Fächern mit bestehender Unterrepräsentanz von Frauen zu fördern und die Relevanz von Genderaspekten als integralem Bestandteil exzellenter Forschung – auch in den Naturwissenschaften hervorzuheben. Beispiele für Veranstaltungen sind:

- „Oldenburger Schlossgespräche“ (seit 2009) (EWE-Stiftung, Universität Oldenburg, Hanse-Wissenschaftskolleg Delmenhorst): Die unterschiedlichen Forschungsschwerpunkte der Universität Oldenburg werden unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts „Gender“ einem breiten Publikum präsentiert.
- „Aus den Hexenküchen der Materialwissenschaften“: jährliche Tagung mit ausschließlich weiblichen, ausgewählten Referentinnen und einem gemischten Auditorium.
- In der Gesamtkonzeption des bereits eingangs erwähnten Graduiertenkollegs „Models of Gravity“ sind Gleichstellungsaspekte besonders berücksichtigt. Zudem werden in den Veranstaltungsreihen systematisch international herausragende Sprecherinnen eingeladen, so dass geplant 50% der Gäste weiblich sein werden. Dort werden dieses vorbildliche Konzept und andere besonders bemerkenswerte Ideen etablierter Graduiertenkollegs den neu einzurichtenden Promotionsprogrammen und Graduiertenkollegs in Oldenburg im Einverständnis mit den Leiterinnen und Leitern der Graduiertenkollegs vom Präsidium vorgestellt und innerhalb der Graduiertenschulen der Universität weiterentwickelt.

Sichtbarmachung weiblicher Wissenschaftskarrieren

Insbesondere haben sich auch regelmäßige Veranstaltungen zur Erforschung und Sichtbarmachung weiblicher Wissenschaftskarrieren an der Universität Oldenburg bewährt. Zusätzlich zu den bereits im Zwischenbericht 2011 aufgeführten Veranstaltungen sind beispielhaft zu nennen:

- „Helene-Lange-Preis“ (seit 2009 jährlich) Förderpreis für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Fächern
- „Frauen und Meer – Wie sich ein `Männerberuf´ wandelt“ (2011) (Vortrag von Prof. Dr. Karin Lochte, anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Internationaler Frauentag“)
- „Frauen in Führungspositionen“ (2011): Ausstellung mit Podiumsdiskussion
- "buchKUNST.netzWERK.handARBEIT" (2012) (Ausstellung anlässlich des Internationalen Frauentags mit Vortrag/Lesung und Filmvorführung)
- „Die Weltmaschine“ Ausstellung mit Begleitvorträgen (ab 02/2013, Schlaues Haus)⁸

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion im Hochschulrat

Die Teilnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen des Hochschulrats (s. A. 1.1.) trägt zur Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen bei, ebenso ihre

⁸ <http://www.schlaues-haus-ol.de/veranstaltungen.html>

Teilnahme an den Kommissionen zur Findung einer Präsidentin/eines Präsidenten bzw. einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten und des Hochschulrats.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Im Berichtszeitraum ist es gelungen, die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung in den Qualitätssicherungs- und Controllingprozessen in den Bereichen Forschung, Lehre und Verwaltung bei allen Weiterentwicklungen sicher zu stellen.

Qualitätsmanagement

Seit 2010 wurde an der Universität Oldenburg ein universitätsweites Qualitätsmanagementkonzept erarbeitet und parallel mit dem Implementierungsprozess begonnen. Anfang 2013 wurde die Konzeptionsphase nach einer abschließenden Überarbeitung des Konzepts abgeschlossen und das Konzept implementiert. Es umfasst die Bereiche Forschung und Nachwuchsförderung, Studium, Lehre und Weiterbildung sowie Verwaltung und Service.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in das hochschulweite Qualitätsmanagement eingebunden, indem sie an den Gesamttreffen der Qualitätsmanagementbeauftragten der Universität Oldenburg in beratender Funktion teilnimmt.

Gendercontrolling

Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wird im Rahmen der seit 2011 jährlich stattfindenden Strategiegelbesprechungen die Wirksamkeit der gleichstellungsbezogenen Steuerungsmaßnahmen auf Fakultätsebene jährlich überprüft. Die aktuelle Entwicklung der Gleichstellung wird anhand der statistischen Daten im Hinblick auf das Erreichen der im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gesetzten Ziele analysiert. Auf dieser Basis werden Weiterentwicklungsmöglichkeiten und ggf. neue Zielsetzungen in den Strategiegelbesprechungen eruiert und deren Umsetzung vereinbart.

Wie bereits im Zwischenbericht 2011 beschrieben, werden die im Rahmen der Stellungnahme der Universität Oldenburg implementierten und geplanten Maßnahmen sowie die Zielsetzungen bezüglich des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf unter Hinzuziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten jährlich überprüft. Anlässlich der Berichterstattung zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und der Zielvereinbarungen mit dem Land wird eine Analyse der Wirksamkeit der gleichstellungsbezogenen Steuerungsmaßnahmen vorgenommen. In diesem Rahmen werden Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Zielvorgaben vom Präsidium unter Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten diskutiert und beschlossen.

Einrichtung einer Graduiertenakademie

Erfolgreich umgesetzt wurde das in der Stellungnahme der Universität Oldenburg vom 30.3.2009 genannte Ziel des Ausbaus der Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen zur nachhaltigen Unterstützung der Wissenschaftskarriere.

Mit der im November 2011 eröffneten Graduiertenakademie wurde eine übergreifende Dachstruktur für alle Promovierenden und Post-Docs geschaffen, in der die überfachlichen Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote der Universität gebündelt werden. In diesem Zusammenhang konnten die bereits vorhandenen Mentoring-, Qualifizierungs- und Betreuungsangebote wie das bestehende Programm OLWiN (Oldenburger wissenschaftlicher Nachwuchs), einschließlich der darin enthaltenen besonderen Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen weiter ausgebaut werden (nähere Informationen hierzu s. B. 1.1.).

Zudem bildet die Graduiertenakademie die übergreifende Struktur für die Graduiertenschulen in den Bereichen Gesellschafts- und Geisteswissenschaften (3GO) (eröffnet 2012) und Naturwissenschaften und Technik (OLTECH). Die Erhöhung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Nachwuchsförderung wurde als eine der Aufgaben der Graduiertenschulen implementiert.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung

An der Universität Oldenburg werden alle personenbezogenen hochschulstatistischen Daten grundsätzlich mit einer Differenzierung nach Geschlecht erhoben. Nähere Informationen wurden bereits im Zwischenbericht 2011 dargelegt.

Veröffentlichung und Transparenz genderspezifischer Daten

Die Veröffentlichung der genderspezifischen Daten wurden ebenfalls bereits im Zwischenbericht beschrieben. Das speziell auf Gleichstellungsfragen ausgerichtetes Datenset wird kontinuierlich aktualisiert und den universitären Einrichtungen, insbesondere auch der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, zur Verfügung gestellt, so dass gegebenenfalls bei Auffälligkeiten geeignete Maßnahmen sofort entwickelt werden können.

Integration quantitativer Daten zur Gleichstellungssituation in Steuerungsprozesse

Wie unter A.1.4. beschrieben, bezieht die Universität die quantitativen Informationen zur Gleichstellungssituation in die Strategieprozesse mit den Fakultäten ein. Hierzu wurde der Differenzierungsgrad der Daten im Jahr 2011 weiter angehoben. Daten werden nun innerhalb der Fächergruppen differenziert nach Fächern und entlang der verschiedenen Karrierestufen ermittelt und dargestellt.

Angaben zur Gleichstellungssituation sind Grundlage des oben beschriebenen Gendercontrollings sowie der inneruniversitären leistungsbezogenen Mittelzuweisung in Form von Indikatoren zur Gleichstellungssituation (vgl. Abschnitt B.1.2) und der leistungsbezogenen Mittelzuweisung des Hochschulträgers an die Universität. Darüber hinaus finden sie Verwendung unter anderem im regelmäßigen Gleichstellungsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, als Berichtspunkt der jährlichen Frauenvollversammlung und im Lagebericht der Universität. Zudem fließen gleichstellungsrelevante Daten in verschiedene Benchmarking-Prozesse (z. B. CEWS, DFG) ein.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität Oldenburg wurde als erste Universität in Niedersachsen 2004 mit dem Zertifikat „familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet und führt aktuell ihre dritte Re-Auditierung durch. Seit Einrichtung dieser Maßnahmen ist eine feste Ansprechpartnerin für die Belange der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie zuständig, die zugleich auch federführend die Umsetzung der Zielvereinbarungen vorantreibt. Diese umfassen Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsabläufe, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Personalentwicklung, Service für Familien und Rahmenbedingungen für Studium und wissenschaftliche Qualifizierung. Dabei berücksichtigen die Konzepte nicht nur die besondere Situation von Eltern, sondern auch Familien mit Pflegefällen kranker, behinderter oder älterer Familienmitglieder. Die universitäre Projektgruppe begleitet aktiv den Prozess der Umsetzung der Zielvereinbarungen, zum Teil wurden weitere Unterarbeitsgruppen gebildet.

Familiengerechte Arbeits- und Lebensbedingungen tragen dazu bei, qualifiziertes Personal, insbesondere Spitzenforscher/-innen zu gewinnen, die eine hohe Identifikation mit dem Standort auszeichnet. Familienfreundliche Studienbedingungen erhöhen die Attraktivität des Studienstandortes. Die Universität Oldenburg betrachtet die Förderung von Studierenden als Teil ihrer wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Sie ist offen für eine heterogene Studierendenschaft und begreift Diversität als Chance. Im Jahr 2012 wurde die Universität Oldenburg vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft mit dem Zertifikat zum Audit „Vielfalt gestaltet“ ausgezeichnet. Die Angebote für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben sowie Maßnahmen zur Förderung individueller Lebensentwurfgestaltungen wurden seit der Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Jahr 2009 fortlaufend erweitert.

Bisher wurden unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt: Befragung von Studierenden und Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, breites Online- Informationsangebot, Konferenz zum Thema „Studieren mit Kind“, Workshop zum Thema „Familiengerechtes Führungsverhalten“, Verankerung der Zielsetzung „Familiengerechte Hochschule“ im Leitbild der Universität, Entwicklung von Teilzeitmodellen für einzelne Studiengänge, Vernetzung von Bera-

tungsangeboten für Studierende, systematische Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs, Handreichung zur familiengerechten Personalführung, Sensibilisierung für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Pflegeaufgaben.

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Telearbeit und Erweiterung des Gleitzeitmodells

Wie bereits im Zwischenbericht dargelegt hat die Universität bereits im Jahr 2006 ein Modell zur Telearbeit und eine Erweiterung des Gleitzeitmodells für Beschäftigte mit Familienaufgaben eingeführt und in Dienstvereinbarungen auch formal verankert. Die im Jahr 2010 verabschiedete Neufassung der Gleitzeitverordnung sieht weiter flexibilisiertere Möglichkeiten des Freizeitausgleichs bei Mehrarbeit für Beschäftigte mit Familienpflichten vor.

Die Universität hat ihre Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und -organisation evaluiert. Die Ergebnisse der stichprobenartigen Befragung der Beschäftigten ergaben eine überwiegend positive Rückmeldung zu den vorhandenen Maßnahmen. Die Einführung von Jahresarbeitskonten wird daher zunächst nicht weiter verfolgt.

Im Wintersemester 2011/12 wurde eine Befragung zum Thema „Work-Life-Balance“ durchgeführt, hier zeigte sich ein ähnlich positives Bild, 77 % der Befragten antworteten, dass ihre persönliche Work-Life-Balance ausgeglichen sei. Es besteht somit Grund zu der Annahme, dass neben weiteren Parametern, die vorhandenen Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und -organisation positive Effekte erzielen.

Teilzeitstudium und alternative Prüfungsformen

Die Universität Oldenburg hat intensiv darauf hingewirkt, dass das Teilzeitstudium mit Inkrafttreten der NHG-Novelle 2007 auch gesetzlich verankert wurde. Im Jahr 2012 trat die Ordnung (Neufassung) zur Regelung des Teilzeitstudiums an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in Kraft. Bei Vereinbarkeitsproblemen werden die Studierenden von den an den Fakultäten angesiedelten Koordinatorinnen und Koordinatoren für Studium und Lehre beraten und unterstützt. Schwangere Studentinnen und Studierende mit Kindern können gegebenenfalls alternative Prüfungsleistungen erbringen.

Beratungs- und Servicestellen für Studierende mit Kind/ern

Studierende mit Kind/ern werden an mehreren Beratungs- und Servicestellen durch ein breites Informationsangebot (Online-Angebot, Vorträge, Konferenzen u.a.) und individuelle Beratung unterstützt:

- Der Service für Familien bietet Informationen zum Projekt familiengerechte hochschule, zur universitären Ferienbetreuung sowie zu weiteren Angeboten.
- Das Akademische Prüfungsamt berät und informiert über alternative Prüfungsleistungen.
- Das Immatrikulationsamt berät zu studentischen Angelegenheiten wie z.B. Teilzeitstudium, Beurlaubung, Gebühren und Beiträgen.
- Die Sozialberatung des Studentenwerks berät rund um das Thema Sozialleistungen, Studieren mit Kind, Teilzeitstudium u.a.
- Das Sozialreferat des AStA bietet umfangreiche Beratung zu den Themen BAFöG, Studieren mit Kind, Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten sowie zu vielen weiteren Fragen der Studienorganisation und -finanzierung.
- Die studentische AG Uni-Eltern bietet ihnen Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten. Wickel- und Stillmöglichkeiten sowie Kinder-Spielecken in der Mensa und der Cafeteria am Campus Haarentor stehen ebenso zur Verfügung wie ein Eltern-Kind-Raum für die selbstorganisierte Kinderbetreuung auf dem Campus Haarentor.
- Die Stabstelle Arbeitssicherheit berät insbesondere Studentinnen, die während ihres Studiums z. B. Leistungsnachweise im Bereich Sport, Chemie, Physik, Biologie, Medizin oder Kunst ablegen, im Labor beschäftigt oder als Referendare an Kindergärten und Schulen tätig sind.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die Universität Oldenburg hat ihr bestehendes Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten umfassend erweitert. In Kooperation mit dem Studentenwerk und dem Verein Studentenselbsthilfe-Kindertagesstätte e.V. wurden folgende Angebote ausgebaut:

Kindertagesstätten

Mit dem Neubau der Kindertagesstätte Uni-Campus im Jahr 2010 stehen weitere 45 Krippen- und 26 Kindergartenplätze zur Verfügung. Das Betreuungsangebot wurde im Jahr 2011 um eine 3-wöchige Ferienbetreuung für Kinder von 1-3 Jahren erweitert, die insbesondere von Studierenden mit Kindern genutzt wird.

In Kooperation mit dem Studentenwerk wurde außerdem die Kindertagesstätte in der Huntemannstraße im Jahr 2012 saniert und erweitert. Inzwischen stehen dort 44 Plätze zur Verfügung, die sich aufteilen in Vor- und Nachmittagsgruppen sowie Ganztagesangebote.

Die Kindertagesstätte im Kückersweg (Campusstandort Wechloy) wurde im Jahr 2011 auf 15 Krippen- und 79 Kindergartenplätze erweitert. Im Jahr 2012 wurde die Option einer Krippenbetreuung von 7.30 Uhr bis 18.30 Uhr für bis zu 5 Kinder von Mitarbeiter/innen der Universität geschaffen sowie die finanzielle Unterstützung der Krippe durch die Universität eingeführt. Im Mai 2012 wurde das neue „Haus für Kunst & Bewegung“ in Betrieb genommen.

Durch bestehende Netzwerke innerhalb der Stadt Oldenburg ist die Universität im Jahr 2012 Kooperationen mit zwei Großtagespflegestellen anderer Einrichtungen eingegangen. Dort besteht die Möglichkeit, Kinder von Studierenden oder Beschäftigten im Bedarfsfall unterzubringen.

Flexible Nachmittagsbetreuung

Die flexible Nachmittagsbetreuung für 10 Kinder im Alter von 1-6 Jahren wird seit dem Wintersemester 2011/12 zusätzlich in die ersten beiden Wochen der vorlesungsfreien Zeit angeboten. Dies ermöglicht Studierenden mit Kindern in der Phase der Klausuren und Prüfungen ein unkompliziertes und flexibles Betreuungsangebot.

Die geplante Nachmittagsbetreuung für Schulkinder konnte bisher insbesondere aufgrund fehlender Raumkapazität nicht realisiert werden.

Ferienbetreuung

Weiterhin wird Ferienbetreuung in den Sommer- und Herbstferien für 3-12 jährige Kinder angeboten. Es stehen 30 Plätze zur Verfügung, die auf Wunsch als Ganztags- oder Teilzeitbetreuung gebucht werden können. Das Angebot besteht im Sommer für 5 Wochen und im Herbst für 3 Wochen. Eine gute Kooperation mit zwei in unmittelbarer Nähe liegenden Grundschulen mit entsprechenden Räumen und viel Platz im grünen Außenbereich sichert den kindgerechten Rahmen für diese Veranstaltungen.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Vereinbarung von Pflege mit Beruf bzw. Studium

Das Projekt "Familiengerechte Hochschule" der Universität Oldenburg unterstützt ebenfalls die Vereinbarung der Pflege von behinderten und älteren Angehörigen mit Beruf bzw. Studium. Neben individueller Beratung steht ein ausführliches Online-Informationsangebot zur Verfügung, das fortlaufend aktualisiert und weiterentwickelt wird.

Sensibilisierung der Führungskräfte

Die Sensibilisierung für die Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Teil der für Führungskräfte im Jahr 2006 verbindlich eingeführten Jahresgespräche (s. auch A.4.1.). Darüber hinaus geben in Workshops erarbeitete Handreichungen wie z. B. "Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume familiengerechter Personalführung" oder Empfehlungen zum Wiedereinstieg Führungskräften Hilfestellung individuelle Lebensentwurfsgestaltungen ihrer Mitarbeiter/-innen zu unterstützen. Zusätzlich werden die Führungskräfte selbst unterstützt, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, da bei diesen Führungskräften ein Verständnis für die Problematik besonders hoch ist. Als Rollenmodelle wurden z. B. männliche Professoren universitätsweit vorgestellt, die Eltern-

zeit in Anspruch genommen haben. Komplementär wird dies auf der individuellen Ebene in den Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (WiN-Werkstatt) aufgegriffen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Universität Oldenburg stellt die nachprüfbare Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung sicher.

Einstellungsrichtlinien (MTV und Wissenschaft)

Die Einstellungsrichtlinie für Mitarbeiter/-innen in Technik und Verwaltung der Universität Oldenburg regelt das schrittweise Vorgehen in allen Einstellungsverfahren. Sowohl das Personaldezernat als auch die Gleichstellungsbeauftragten sind in allen Phasen eines Besetzungsverfahrens funktional beteiligt. Vorurteilsfreie Beurteilungen sind im Wesentlichen durch die heterogene Zusammensetzung der Beteiligten am Besetzungsverfahren sichergestellt, insbesondere durch die beratende Funktion eines Mitglieds des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, des/der Personalreferenten/in sowie der zentralen oder dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Ausschreibungen erfolgen mit dem Vermerk der Bevorzugung des in dem Bereich jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.

Im Wissenschaftsbereich wird die aktuell gültige MTV-Einstellungsrichtlinie mit der vorgeschriebenen umfassenden Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten weitgehend analog angewendet. Eine Einstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich wurde bislang in Fakultät III erarbeitet und im Rahmen einer Pilotphase in dieser Fakultät eingeführt. Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase ist eine Übertragung auf die anderen Fakultäten vorgesehen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist hierbei hinsichtlich der Integrierung von Gleichstellungsaspekten beratend beteiligt.

Grundzüge des Berufungsmanagements an der Universität Oldenburg

Innerhalb des Berufungsmanagements hat die Universität Aspekte der Gleichstellung umfassend und über das gesamte Verfahren verankert. Vorurteilsfreie Beurteilungen werden durch das im Jahr 2005 beschlossene Verfahren des Berufungsmanagements an der Universität Oldenburg u. a. durch folgende Elemente gewährleistet:

- Bei anstehender Besetzung wird auf der Grundlage des Strukturplans, der u.a. auf der Grundlage des Frauenförderplans basiert und an dessen Erarbeitung die dezentralen Frauenbeauftragten beteiligt sind, ein Profilvertrag für die Professur ausgearbeitet. Das Profilvertrag enthält u. a. den Ausschreibungstext, die Denomination und Wertigkeit, die erwartete Einbindung in Forschung und Lehre sowie die vorgesehene Zusammensetzung der Berufungskommission.
- Es erfolgt eine Abstimmung des Entwurfs des Ausschreibungstextes mit der Frauenbeauftragten. Zudem werden vorgegebene Textbausteine zur Gleichstellung und Schwerbehindertenförderung verwendet.
- Grundsätzlich werden Kommissionen als große Kommissionen eingesetzt. Gemäß § 16 (6) NHG sollen einer Berufungskommission mindestens 40 % weibliche Mitglieder angehören. Die jeweilige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der Berufungskommission. Nach Möglichkeit sollte ein Mitglied einer anderen Fakultät als beratendes oder stimmberechtigtes Mitglied teilnehmen, ebenso sind nach Möglichkeit mindestens zwei externe stimmberechtigte Mitglieder vorzusehen. Der/die Vorsitzende der Berufungskommission ist gegenüber dem Präsidium, dem Senat und der Fakultät berichtspflichtig.

Wie bereits im Zwischenbericht 2011 dargelegt, hat die Universität Oldenburg seit 2006 einen Leitfaden und Schulungen für Jahresgespräche eingeführt, die die vorurteilsfreie Gesprächsführung zwischen Mitarbeiter/-in und Führungskraft unterstützen. Der Leitfaden wurde im Jahr 2012 aktualisiert. Ebenso wird für Regelbeurteilungen der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst die

2007 in Kraft getreten Beurteilungsrichtlinie des Landes Niedersachsen angewandt. Gleichstellungskompetenz ist dabei ein Kriterium bei der Beurteilung des Leistungsverhaltens.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Im Rahmen der Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten wurden im Zwischenbericht 2011 bereits

- die 2008 verabschiedete Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowie die im Jahr 2000 eingerichtete Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt
- die seit November 2006 gültige Dienstvereinbarung über Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz sowie
- der 1998 eingeführte Begleitbogen zur Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen

beschrieben.

Des Weiteren sind Studienberatung, Personalrat, betriebliches Gesundheitsmanagement, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensleute für Schwerbehinderte sowie weitere Serviceeinrichtungen Ansprechpartner und -partnerinnen in Konfliktfällen.

Institutionelle Nachwuchsförderung (Graduiertenakademie)

Die im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchszunehmende Einrichtung von Promotionsprogrammen und Promotionsstudiengängen trägt durch die strukturelle Einbindung von Prüfungskontexten wie z. B. in Auswahlkommissionen ebenso zur vorurteilsfreien Beurteilung bei wie durch die Einbindung in Lehr- und Lernkontexte zur Vermeidung von persönlichen Abhängigkeiten.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Seit September 2009 hat die Universität Oldenburg ein Programm zur systematischen akademischen Personalentwicklung und überfachlichen Qualifizierung (OIWiN) aufgebaut, welches in die im Jahr 2011 eröffnete Graduiertenakademie überführt wurde. Berufungsmentoring, Orientierungsmentoring, offenes Seminar- und Trainingsangebot (WiN-Werkstatt) sowie selbstorganisierte Teams (WiN-Teams) sowie Vernetzung mit Expertinnen und Experten (Kamingespräche) wurden bereits im Zwischenbericht 2011 als Elemente beschrieben.

WiN-Coaching und Think Leadership & Act

Im Rahmen der Coaching-Angebote für Post-Docs haben in 2012 Veranstaltungen zu den Themen „Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere durch Forschungsförderung und Drittmittelakquise“ sowie „Auf dem Weg zur Führungskraft – Einführung in die Arbeit und Leitung von Teams“ stattgefunden.

Einzelne Professorinnen haben an dem modularen und berufsbegleitenden Programm für Frauen in Führungspositionen an Hochschulen in Niedersachsen und NRW *think leadership & act* teilgenommen.⁹

Sonstige gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote

Entsprechend den Vorgaben des gültigen zentralen Frauenförderplans der Universität Oldenburg werden im Rahmen des Personalweiterbildungsprogramms regelmäßig Kompetenztrainings für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung angeboten z. B. „Kompetenztraining für Frauen“, „Souveränes Auftreten“, „Stopp-Nicht mit mir!“, „Selbstbehauptungs- und Selbstsicherheitstraining für Frauen“.

⁹ http://hochschule.20erfolgreichefrauen.de/front_content.php?idcat=4

Karriereberatung

Wie bereits im Zwischenbericht 2011 dargelegt, werden die Qualifizierungsangebote der Graduiertenakademie für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Angebote des Career Service ergänzt. Seit Juni 2009 gibt es mit der Einrichtung eines Career Service eine zentrale Anlaufstelle für Studierende, Absolvent(innen) und Doktorand(innen) aller Fakultäten zu den Themen Berufsvorbereitung und -einstieg. In 2011 und 2012 wurden insgesamt 50 individuelle Karriereberatungen für Doktoranden und Doktorandinnen durchgeführt, davon sind gleichbleibend rund 75 % Frauen. Die Beratung ist auf die Bedürfnisse des Individuums ausgerichtet, d.h. im Fall der Beratung von Frauen wird das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ immer berücksichtigt sowie in der Regel die Definition von Karriere im Kontext der Anforderungen wissenschaftlicher Qualifizierungen. Im Rahmen des Niedersachsen-Technikums (s. u.) steht Frauen in MINT-Fächern ein spezielles Beratungsangebot zur Verfügung.

Aktive Rekrutierung im Berufsmanagement

Die Universität berücksichtigt seit langem Aspekte der Gleichstellung im Berufsmanagement (siehe auch A. 4.1). Die aktive Rekrutierung von Frauen ist in die Berufsphilosophie und -politik der Universität Oldenburg eingebettet und Bestandteil des Berufsmanagements. In der Regel beginnt mit Feststehen des Ausschreibungstextes die Recherche und Ansprache von Wissenschaftlerinnen mit passender Qualifikation. Situationsangemessen werden hierfür Netzwerke und Datenbanken genutzt.

Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Fächer

- **KinderUniversität und weitere Projekte für Schüler(innen) im Bereich MINT:** Rund 60.000 Kinder konnten seit 2007 im Rahmen der Kinderuniversität für unterschiedlichste wissenschaftliche, insbesondere auch naturwissenschaftliche Themen begeistert werden. Ergänzend zum Zwischenbericht sind die Arbeitsstelle Kinderforschung und das Lehr-Lern-Labor physiXS zu nennen. Die Angebote sind gebündelt unter dem Dach „OILeLa“. Die Studierenden werden in diesen Laboren frühzeitig einbezogen, da die Aktivitäten als Bestandteile von Lehrmodule in den Fachdidaktiken implementiert sind. Auch werden die Lehrkonzepte nicht nur für die forschungsorientierte Lehre verwendet, sondern neue, im Rahmen der Didaktikforschung entwickelten Konzepte können in Kleinstgruppen erprobt werden.
- **Zukunftstag:** In Niedersachsen findet parallel zum bundesweiten „Girls‘ Day“ jährlich der „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ statt (s. Zwischenbericht 2011). Im Jahr 2012 wurde ein Gesamtkonzept für die Universität Oldenburg vorgelegt, das die Angebote zusammenführt. Zudem werden umfangreiche Informationen zu den Angeboten des Zukunftstags sowie zu Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten an der Universität Oldenburg in Form eines Informationsheftes zur Verfügung gestellt. Die Evaluation der Zukunftstage an der Universität Oldenburg wurde veröffentlicht.¹⁰
- **CyberMentor (2011):** E-Mentoring-Programm für MINT interessierte Mädchen.
- **Niedersachsen-Technikum:** Das im Jahr 2012 neu implementierte Programm richtet sich an Abiturientinnen, die sich für MINT-Fächer interessieren. Nach dem Schulabschluss können sie Studium und Beruf sechs Monate lang erproben. Dazu absolvieren die jungen Frauen in Unternehmen der Region ein Praktikum und besuchen parallel eine entsprechende Lehrveranstaltung an der Universität Oldenburg oder der Fachhochschule Oldenburg/Elsfleth/Wilhelmshaven. Die erworbenen Leistungen werden bei einem späteren Studium angerechnet.
- **Frühstudium:** Das Frühstudium wird an der Universität Oldenburg seit dem Wintersemester 2006/2007 erfolgreich angeboten. Näheres hierzu wurde bereits im Zwischenbericht 2011 dargelegt.

¹⁰ <http://www.gss.uni-oldenburg.de/51212.html>

Spezielle innovative Fördermodelle von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen von Forschungsprojekten und Graduiertenkollegs

Der erfolgreiche Exzellenzclusterantrag „Hearing for All“ überzeugte die Gutacher/-innen über die fachwissenschaftlichen Expertise hinaus mit seinem Gleichstellungskonzept und dem hohen Anteil der beteiligten Antragstellerinnen.

Im Rahmen des Graduiertenkollegs SCARE wird neu ein spezielles Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik angeboten. Hinzu kommt aktive Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.¹¹

Das bereits eingangs skizzierte Graduiertenkolleg „Models of Gravity“, ist mit seinem speziellen Gleichstellungskonzept für Nachwuchswissenschaftlerinnen¹² ein besonderer Erfolg und dient künftig an der Universität Oldenburg als beispielgebendes innovatives Modell. Diese und weitere besonders interessante und erfolgreiche Konzepte werden seit 2012 in einem gezielten Dialog zwischen Leiterinnen und Leitern der Graduiertenkollegs sowie neu einzurichtender Promotionsprogramme und Graduiertenkollegs ausgetauscht und auch im Rahmen der Graduiertenschulen und der Graduiertenakademie permanent weiterentwickelt.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Indikatorengegesteuerte Mittelvergabe

Die gleichstellungsorientierte indikatorengegesteuerte Mittelvergabe auf Hochschul- und Landesebene wurde bereits im Zwischenbericht 2011 dargelegt.

Verteilung der Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Die bestehende Verteilung der Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wurde im Zwischenbericht 2011 dargelegt. Obwohl an der Universität Oldenburg in den Jahren 2013/14 keine planmäßigen Professuren frei werden, das Professorinnen-Programm II im größtmöglichen Umfang zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Professorinnen nutzen.

Helene Lange Kollegs

An der Universität Oldenburg schreibt regelmäßig im Abstand von 2 Jahren 1-2 Promotionsprogramme mit vier Promotionsstipendien und ein Postdoktorandenstipendium für Frauen als strukturierte Nachwuchsförderung in den Geistes-, Sprach-, Sozial- und Kulturwissenschaften aus. In den Jahren 2011 und 2012 wurden bereits 2 Helene-Lange-Kollegs eingerichtet. Die Universität wendet hierfür Mittel in Höhe von 250.000 Euro pro Jahr auf.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Mentoring für Studierende, nationale und internationalen Konferenzen und Summer Schools – Modellprojekt Informatik

Im Mentoringprogramm des Departments für Informatik stehen Lehrende der Informatik den Studierenden studienbegleitend als Gesprächspartner und Berater/-in zur Seite steht. Zudem sind spezielle Angebote für Studentinnen in das für andere Fakultäten als Modell dienende Programm integriert (z. B. Studien-Anfängerinnen Workshop, technische Workshops für Frauen, regelmäßige Frauentreffen). Darüber hinaus wird die Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen und Summer Schools für Frauen im Informatikbereich unterstützt. In 2012 nahmen fünf Studentinnen und Doktorandinnen aus dem an der „Informatica Feminale“ teil. Zudem ist in 2013 die Teilnahme an der „Grace Hopper Celebration of Women in Computing“ sowie die Durchführung von Projekten zum Ada Lovelace Day.

Genderbezogene Forschungsförderung

Innerhalb des zentralen Forschungspools zur Förderung der Einwerbung von Drittmitteln und weiterer Ansätze zur Verbesserung der Forschungsfähigkeit wurden im Vergleich zum Frauenanteil an Professuren weiterhin an mehr Frauen Fördermittel vergeben. Neben der Mittelvergabe aus dem Programmhaushalt Forschung, der Unterstützung im Rahmen der gleichstellungsorientierten Per-

¹¹ <http://www.scare.uni-oldenburg.de/58376.html> (abgerufen am 25.01.2013)

¹² <http://www.models-of-gravity.org/pages/gender-aspects.html> (abgerufen am 18.01.2013)

sonalentwicklung und der gezielten Beratung bei der Antragstellung hat die Universität auch die außeruniversitären Förderstrukturen in den Blick genommen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Gender-Training

Der gültige zentrale Frauenförderplan der Universität Oldenburg sieht die Implementierung von Gender-Trainings vor. Bestehende Vorurteile und Rollenklischees sollen insbesondere den Entscheidungsträger(innen) der Universität bewusst gemacht werden – als Voraussetzung für den Abbau von Rollenstereotypen und daraus resultierenden Verzerrungseffekten („gender bias“).

Beurteilungsrichtlinie

Siehe unter A.4.1.

Oldenburg, 31. Januar 2013

A handwritten signature in blue ink that reads "Babette Simon". The signature is written in a cursive, flowing style.

Carl von Ossietzky Universität
Oldenburg

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // alle Fächergruppen inkl. Sport und Kunst*														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2007 [erster Bericht 2009]				Situation 2009 [Zwischenbericht 2011]				Situation 2011 [Abschlussbericht 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende**	4597	5871	44%	56%	3906	5015	44%	56%	4012	5476	42%	58%	Sicherung Stand 2007	
													-	-
Anzahl der Promotionen im Jahr	72	59	55%	45%	83	57	59%	41%	68	68	50%	50%	50%	50%
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	12	4	75%	25%	3	1	75%	25%	6	1	86%	14%	65%	35%
													-	-
Professuren***	120	52	70%	30%	114	53	68%	32%	125	56	69%	31%	68%	32%
													-	-
Juniorprofessuren	7	10	41%	59%	4	8	33%	67%	9	6	60%	40%	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	
Professuren C3/W2	50	24	68%	32%	49	28	64%	36%	51	33	61%	39%		
Professuren C4/W3	61	15	80%	20%	61	17	78%	22%	65	17	79%	21%		
Leistungspositionen gesamt ****	16	10	62%	38%	14	12	54%	46%	15	14	52%	48%		
Leistungspositionen: Hochschulrat****	3	4	43%	57%	3	4	43%	57%	3	4	43%	57%	Sicherung Stand 2007	
													-	-
Leistungspositionen: Präsidium****	2	2	50%	50%	1	4	20%	80%	1	4	20%	80%	Sicherung Stand 2007	
													-	-
Leistungspositionen: Dekanate****	11	4	73%	27%	10	8	56%	44%	11	8	58%	42%	70%	30%
													50%	50%

* Die Darstellung beinhaltet alle an der Universität Oldenburg vorkommenden Fächergruppen entspr. der amtlichen Statistik inkl. Sport und Kunst. Diese beiden Fächergruppen werden in den Fächergruppen-Tabellen bei der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften nachgewiesen. Studierende in Kooperation mit der Uni Bremen sind in der Gesamtzahl ausgewiesen, aber nicht den Fächergruppen zugeordnet.

** In 2009 konnte eine Person keiner Fächergruppe zugeordnet werden.

*** Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fächergruppe I Sprach- und Kulturwissenschaften inkl. Sport und Kunst														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2007 [erster Bericht 2009]				Situation 2009 [Zwischenbericht 2011]				Situation 2011 [Abschlussbericht 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1139	3018	27%	73%	980	2563	28%	72%	1058	2856	27%	73%	Sicherung Stand 2007	
													-	-
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	24	31%	69%	9	24	27%	73%	10	18	36%	64%	39%	61%
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	1	83%	17%	0	1	0%	100%	5	1	83%	17%	60%	40%
													-	-
Professuren*	29	30	49%	51%	25	32	44%	56%	31	33	48%	52%	Sicherung Stand 2007	
													-	-
Juniorprofessuren	1	7	13%	88%	0	5	0%	100%	2	3	40%	60%	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	
Professuren C3/W2	14	15	48%	52%	11	17	39%	61%	13	21	38%	62%		
Professuren C4/W3	13	7	65%	35%	14	10	58%	42%	16	9	64%	36%		

* Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fächergruppe II Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2007 [erster Bericht 2009]				Situation 2009 [Zwischenbericht 2011]				Situation 2011 [Abschlussbericht 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1584	1471	52%	48%	1255	1207	51%	49%	1206	1258	49%	51%	50%	50%
													-	-
Anzahl der Promotionen im Jahr	23	11	68%	32%	19	8	70%	30%	15	10	60%	40%	63%	37%
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75%	25%	2	0	100%	0%	0	0	-	-	65%	35%
													-	-
Professuren*	24	5	83%	17%	21	5	81%	19%	21	6	78%	22%	80%	20%
													-	-
Juniorprofessuren	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	3	1	75%	25%	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	
Professuren C3/W2	7	1	88%	13%	6	2	75%	25%	6	1	86%	14%		
Professuren C4/W3	15	1	94%	6%	13	2	87%	13%	12	4	75%	25%		

* Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fächergruppe III Mathematik und Naturwissenschaften inkl. Informatik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2007 [erster Bericht 2009]				Situation 2009 [Zwischenbericht 2011]				Situation 2011 [Abschlussbericht 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1874	1382	58%	42%	1671	1244	57%	43%	1725	1314	57%	43%	53%	47%
													-	-
Anzahl der Promotionen im Jahr	38	24	61%	39%	55	25	69%	31%	43	40	52%	48%	56%	44%
													-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	2	67%	33%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	65%	35%
													-	-
Professuren*	67	17	80%	20%	68	16	81%	19%	73	17	81%	19%	79%	21%
													-	-
Juniorprofessuren	4	2	67%	33%	2	2	50%	50%	4	2	67%	33%	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	
Professuren C3/W2	29	8	78%	22%	32	9	78%	22%	32	11	74%	26%		
Professuren C4/W3	33	7	83%	18%	34	5	87%	13%	37	4	90%	10%		

*Entsprechend dem Vorgehen in der amtlichen Statistik sind unter Professuren alle W1, C3/W2, C4/W3- sowie vereinzelt C2-Professuren summiert, die hier nicht gesondert nachgewiesen werden.