

Zentraler Frauenförderplan

vom 05.06.2003

Der Senat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg hat gemäß § 41 Abs. 2 Satz 1 NHG i.d.F. vom 24.06.2002 (Nds. GVBl. S. 286), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Haushaltsbegleitgesetzes 2005 vom 17.12.2004 (Nds. GVBl. S. 664; Amtliche Mitteilungen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Heft 1/2005 S. 2), am 04.06.2003 den nachfolgenden zentralen Frauenförderplan beschlossen.

Inhaltsübersicht

Präambel

1. Funktionsbestimmung

- 1.1 Funktion des zentralen Frauenförderplans
- 1.2 Funktion dezentraler Frauenförderpläne

2. Zieldimensionen

3. Maßnahmen für die gesamtuniversitäre Ebene

- 3.1 Personal- und Organisationsentwicklung
 - 3.1.1 Personalentwicklungsplanung zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen
 - 3.1.2 Gezielte Qualifizierung von Frauen
 - 3.1.3 Gender Training Qualitätszirkel zur Gestaltung und Bewertung von Schreib- und Verwaltungstätigkeiten sowie zu Beschäftigungspositionen mit veränderten Tätigkeiten
 - 3.1.5 Weiterbildungsangebot für die Gremienarbeit von Frauen
 - 3.1.6 Gesundheitsförderung von Frauen
 - 3.1.7 Qualitätszirkel für die Karriereförderung von Frauen
- 3.2 Beteiligung von Frauen an universitären Willensbildungsprozessen
- 3.3 Vereinbarkeit von Familie/Studium/Beruf/Aus- und Weiterbildung
- 3.4 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

- 3.4.1 Verfahrensregelung bei Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt
- 3.4.2 Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt
- 3.5 Frauen- und Geschlechterstudien in Studium, Lehre und Forschung
- 3.6 Fortbildung für Frauenbeauftragte und Mitarbeiterinnen der Frauengleichstellungsstelle
- 3.7 Amtssprache

4. Steuerungsinstrumente

- 4.1 Berichte und Zielvereinbarungen, Evaluation und Kontrolle
- 4.2 Indikator Frauenförderung im Wissenschaftsbereich bei der indikatorengesteuerten Mittelverteilung der Universität
- 4.3 Finanzmittel aus dem Strukturpool (diskretionäre Mittel)

Präambel

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg gibt sich nach Maßgabe von § 41 Absatz 2 NHG den vorliegenden Frauenförderplan. Vor allem die Intention zur Demokratisierung und zur Qualitätsverbesserung einer zeitgemäßen Universität – und nicht allein die gesetzliche Pflichterfüllung – bilden die Motivation für die Verabschiedung dieses Frauenförderplanes. Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine elementare Grundlage von Demokratie wie von Qualitätsverbesserung. Dieser Anforderung stellt sich diese Universität mit Nachdruck.

Es sind im Frauenförderplan Festlegungen über konkrete Ziele sowie über Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zu deren Umsetzung, einschließlich Mittelzuweisungen, zu treffen. In diesem Sinne ist der Frauenförderplan als aktiver Bestandteil der Hochschulentwicklungsplanung zu verstehen, der dazu beiträgt,

- die tatsächliche Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 GG) und Gleichstellung von Frauen in Anlehnung an bestehende rechtliche Vorgaben und inneruniversitäre Regelungen an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg herbeizuführen,
- die Aufgaben der Hochschule nach § 3 Abs. 3 NHG zu erfüllen,
- die Profilbildung der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg allgemein durch frauengerechte Arbeits- und Studienbedingungen und

zusätzlich im Wissenschaftsbereich durch Frauen- und Geschlechterstudien zu bereichern und

- diese Aspekte in das Leitbild bzw. das Profil der Universität zu integrieren.

1. Funktionsbestimmung

1.1 Funktion des zentralen Frauenförderplans

Der zentrale Frauenförderplan als Konkretisierung der Frauenförderrichtlinie gibt Ziele vor, die auf allen Hierarchieebenen und in allen Einrichtungen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Gültigkeit besitzen und bis zum vorgesehenen Zeitpunkt erreicht sein müssen (Kapitel 2). Daneben legt er konkrete Maßnahmen und Steuerungsinstrumente für die gesamtuniversitäre Ebene fest, die zur Erreichung dieser Ziele dienen. Der Plan regelt, welche Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten die Organisationseinheiten und ihre Leitungen, die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten sowie die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung haben, um zielorientierte Maßnahmen festzulegen und umzusetzen (Kapitel 3). Darüber hinaus ist vorgesehen, den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen. Zusätzliche finanzwirksame Steuerungsinstrumente sollen Anreize zur Frauenförderung in den verschiedenen Bereichen geben (Kapitel 4).

1.2 Funktion dezentraler Frauenförderpläne

Den dezentralen Frauenförderplänen kommt sowohl als Teil der Hochschulentwicklungsplanung als auch bei der realen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern große Bedeutung zu. Denn nur differenziert nach den einzelnen Organisationseinheiten, nach Fächern, Instituten, Fakultäten, nach Dezernaten, Abteilungen und zentralen Einrichtungen können wirksame und angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeits- und Studiensituation von Frauen an der Universität zu verbessern.

Die dezentralen Frauenförderpläne sollen den Rahmen der gesetzlichen Regelungen, der vom Senat beschlossenen Richtlinien, der Grundordnung und der sonstigen Empfehlungen und Absichtserklärungen für die jeweilige Organisationseinheit konkretisieren und die vorgesehenen Schritte zur Realisierung angeben. Die Pläne sind in ihren Inhalten und in ihrer sprachlichen Form so zu gestalten, dass sie die jeweilige Organisationseinheit zur wirksamen Frauenförderung verpflichten und als Maßstab für Entscheidungen und Maßnahmen dienen können.

Dabei geht es nicht nur darum, rein quantitativ mehr Frauen in die wissenschaftlichen Institutionen zu integrieren, um damit eine gleiche Teilhabe herzu-

stellen. Es kommt auch darauf an, die historisch und kulturell bedingten Verschiedenheiten weiblicher und männlicher Lebenszusammenhänge als Teil der Realität zu verstehen und zum Gegenstand wissenschaftlicher Erkenntnis zu machen.

Die dezentralen Frauenförderpläne müssen daher quantitative und qualitative Ziele angeben, die im Laufe des Planungszeitraumes erreicht werden sollen. Die quantitativen Ziele müssen erkennen lassen, in welchen Schritten und mit welcher zeitlichen Perspektive die jeweilige Organisationseinheit einen Frauenanteil von 50 % auf allen Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen erreichen will.

Dazu gehört eine Beschreibung und Analyse des Ist-Zustandes. Zielvorgaben für personelle Maßnahmen sollen je nach Besonderheit Mindestzahlen oder Quoten angeben. Dabei sind als Bezugsgrößen nicht nur die Anteile der jeweils darunter liegenden Qualifikationsstufe fortzuschreiben, denn darin liegt keine besondere Förderung, sondern nur Nichtbenachteiligung. Allerdings sollte ein besonderer Schwerpunkt auf der Förderung der Qualifizierung liegen.

Die quantitativen Ziele sind nur zu erreichen, wenn mehr Frauen als bisher dafür gewonnen werden können, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben bzw. sich für höherwertige Stellen zu qualifizieren. Einerseits sind dafür Vorbilder und Identifikationsmuster unverzichtbar, an denen sichtbar wird, dass Frauen z. B. als Vorgesetzte bzw. als erfolgreiche Wissenschaftlerinnen ihre beruflichen Aufgaben und ihren Alltag meistern. Andererseits sind inhaltliche Veränderungen in den Wissenschaften dafür notwendig. Denn gegenwärtig dominieren in allen Fächern männlich geprägte Weltbilder und Wissenschaftskonzepte.

Die qualitativen Maßnahmen im Wissenschaftsbereich sollen in allen Fächern und Fakultäten dazu beitragen, frauenspezifische und geschlechterdifferenzierende Fragestellungen zu etablieren und so die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern. Daneben sollte die besondere Situation von Schülerinnen und Studentinnen durch geeignete Informationsangebote, Beratung und Begleitung berücksichtigt werden. Damit soll der Marginalisierung von Frauen in vielen Fächern und den männlich dominierten Umgangsformen entgegenge wirkt werden.

In allen Bereichen, insbesondere auch in Technik und Verwaltung, müssen die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die besondere Lebenssituation von Frauen berücksichtigt wird und sich nicht nachteilig auf ihre berufliche Entwicklung auswirkt. Vorausschauende Motivation und Unterstützung bei Fortbildungsmaßnahmen sind daher besonders wichtig.

2. Zieldimensionen

Für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg sind die folgenden Zieldimensionen maßgeblich:

- Ziel in quantitativer Hinsicht ist die Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 % in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, allen Berufsfachrichtungen und Ausbildungsgängen sowie auf allen Qualifikationsstufen entsprechend der Vorgabe zum Abbau der Unterrepräsentanz¹ von Frauen nach § 5 NGG und der Frauenförderrichtlinie. Dieses Ziel soll – unter Berücksichtigung der Besonderheiten der einzelnen Organisationseinheiten – für den Wissenschaftlichen Dienst unter Nutzung des so genannten Generationenwechsels bis zum Jahr 2010 und für den Verwaltungsbereich bis zum Jahre 2007 erreicht sein.
- Ein ständiges qualitatives Ziel ist es, Strukturen zur Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen auszubilden, die die Qualität der Hochschule sowie die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen unterstützen bzw. sicherstellen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, ein partnerschaftliches Arbeitsklima, in dem die Persönlichkeitsrechte von Frauen und Männern respektiert werden und vielseitige Qualifizierungsangebote sind Prüfsteine einer frauengerechten Gestaltung der Hochschule.
- Ein weiteres Ziel ist es, Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fachdisziplinen in Studium, Lehre und Forschung zu verankern. Frauen- und Geschlechterstudien können in allen Disziplinen neue Erkenntnisse und neue Fragestellungen eröffnen. Ausgangspunkt ist dabei die kritische Reflexion der herkömmlichen Inhalte, Methoden, Fragestellungen, Arbeits- und Kommunikationsformen, der historischen Entwicklung und sozialen Realität der Wissensgebiete unter dem Blickwinkel androzentrischer Merkmale. Neben den Lehrangeboten in den einzelnen Fächern ist als Querschnittsaufgabe der inter-

¹ Die Frauenförderrichtlinie der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in der Fassung vom 28. Januar 1998 definiert "Unterrepräsentanz" und „starke Unterrepräsentanz“ in Fußnote 1: Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt dann vor, wenn innerhalb eines Faches, Institutes oder einer Organisationseinheit unter den Stelleninhaberinnen und -inhabern (gerechnet auf das Stellenvolumen) einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen vertreten sind. Die Definition gilt dementsprechend auch für Honorarprofessuren, Gastprofessuren, Gastdozenturen, Lehraufträge, bei wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften, Ausbildungsplätzen und Stipendien. Studentinnen sind dann unterrepräsentiert, wenn in den einzelnen Studiengängen mehr Männer als Frauen immatrikuliert sind. Starke Unterrepräsentanz liegt bei einem Frauenanteil von unter 20 % vor.

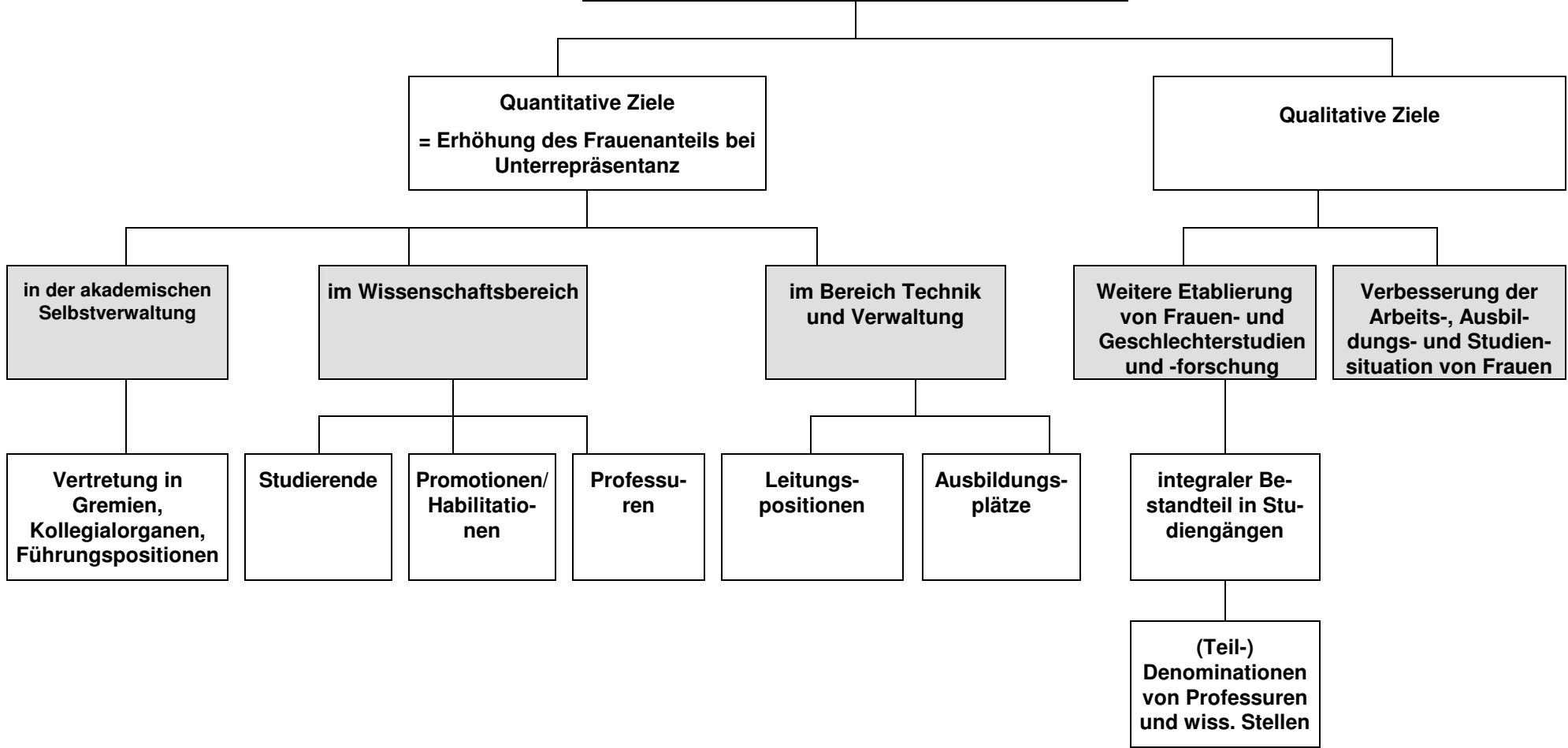
disziplinäre Magister-Studiengang "Frauen- und Geschlechterstudien" von allen Fakultäten zu fördern. Bis zum Jahr 2007 sollen Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung integraler Bestandteil aller Studiengänge sein.

- Für die Gleichstellung von Frauen ist die Partizipation von Frauen an allen Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen und -prozessen der Hochschule zwingend. Ziel ist es darauf hinzuwirken, dass unter Mitwirkung der hochschulpolitischen Gruppen bzw. Interessensgruppen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, Kollegialorganen und Leitungsfunktionen hergestellt wird.² Analog zum quantitativen Ziel sollen sämtliche Gremien und Kollegialorgane der Hochschule bis zum Jahr 2010 mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

Die nachfolgende Darstellung differenziert noch einmal die unterschiedlichen Zieldimensionen von Frauenförderung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Unter Einbeziehung einer Vielfalt von unterschiedlichen Ansätzen der Gleichstellungspolitik (policy-mix) soll gewährleistet werden, dass die Zieldimensionen im Rahmen der gesetzten Termine realisiert werden.

² S. auch Art. 11 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Bundesgremienbesetzungsgesetz, insbes. §§ 1 und 5), BGBl. I vom 24.06.94, S. 1413 f.

**Zieldimensionen von Frauenförderung an der
Carl von Ossietzky
Universität Oldenburg**



3. Maßnahmen für die gesamtuniversitäre Ebene

3.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Alle Maßnahmen, die im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung wie auch der Reorganisation der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg geplant und durchgeführt werden, sind im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes daraufhin zu überprüfen, ob und gegebenenfalls wie sie die Gleichstellung von Frauen betreffen. Der Begriff des Gender Mainstreamings bezeichnet den Ansatz für die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie er von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag verankert wurde. Nach diesem Ansatz sind alle Konzepte, alle Maßnahmen und alle Instrumente, die in einer Organisation durchgeführt und eingesetzt werden, im Sinne einer Querschnittsaufgabe bzw. einer „Hauptströmung“ auf ihre negativen wie positiven Konsequenzen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu überprüfen, entsprechend im förderlichen Sinne zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu konzipieren und einzusetzen.

Derzeit sollen folgende Einzelmaßnahmen angewendet werden:

3.1.1 Personalentwicklungsplanung zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen

Das Präsidium erstellt einen gesonderten Entwicklungsplan für die Leitungspositionen dieser Universität, dabei sollen angestrebte organisatorische Veränderungen berücksichtigt werden. Der Entwicklungsplan soll als Stufenplan konzipiert sein. Innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung des Frauenförderplans soll die Ist-Situation aller Leitungspositionen zunächst für die zentralen Einrichtungen, die zentrale Verwaltung und die Verwaltung der Fakultäten geschlechtsdifferenziert beschrieben werden. Dazu ist eine Beschreibung der Leitungspositionen im Sinne eines Anforderungsprofils grundlegend. In den folgenden zwei Jahren soll eine perspektivische Entwicklung in Abhängigkeit von der Personalfuktuation erarbeitet und mit den Qualifikationsprofilen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Hintergrund einer gegebenenfalls individuellen Personalentwicklung abgeglichen werden. Für die Entwicklung des Plans sind somit folgende Aspekte maßgeblich:

1. Definition der Leitungspositionen
2. Ermittlung der Fluktuation und des Bedarfs (Anforderungsprofil)
3. Darstellung der individuellen Qualifikationsprofile
4. Ermittlung und Abstimmung der individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen (Qualifikationsbedarf).

Eine entsprechende Planung erfolgt für den Wissenschaftsbereich und wird auf die Organisationsreform abgestimmt. Die Erstellung eines Entwicklungsplans soll insgesamt als ein Element der Organisationsreform berücksichtigt werden.

Um die Chancengleichheit von Frauen bei der Besetzung von Leitungspositionen herstellen zu können, wird dieser Plan als Grundlage für eine gezielte Qualifizierung von Mitarbeiterinnen genutzt. Daher wird der Plan mit der zentralen Frauenbeauftragten abgestimmt und lehnt sich an den tabellarischen Teil der dezentralen Frauenförderpläne an.

Für die Übergangszeit, in der der Entwicklungsplan noch nicht vorliegt, ist bei allen Besetzungsverfahren von Leitungspositionen in den Abschlussberichten der Besetzungskommissionen der Nachweis zu führen, dass Punkt 2 der Frauenförderrichtlinie vom 28.01.98 (Stellen und Beschäftigungspositionen) beachtet und eingehalten wurde. Bei der Besetzung von Stellen der Leitung der Zentralen Einrichtungen, der Stabsstellen und der Dezernate der Zentralen Verwaltung ist bei der Anwendung der Frauenförderrichtlinie derzeit zu beachten, dass im Bereich der Leitungspositionen Frauen stark unterrepräsentiert sind.

Seit 2001 führt die Universität ein aus Drittmitteln gefördertes Mentoring-Programm durch, um weibliche Nachwuchskräfte für Leitungspositionen zu motivieren und vorzubereiten. Mentoring meint hier einen Prozess, bei dem eine Mentorin (eine Führungskraft) eine Mentee (eine weibliche Nachwuchskraft) beratend und begleitend zeitlich befristet fördert. Die Mentorin unterstützt die Mentee persönlich, übernimmt das Coaching bei Projekten und Aufgaben und führt die Mentee in die Kultur der Hochschule und in Führungsbilder ein.

Mentoring für Frauen soll langfristig als Prinzip in eine universitäre Personalentwicklungsplanung einbezogen werden (vgl. 3.1.7).

3.1.2 Gezielte Qualifizierung von Frauen

Unabhängig davon, welche konkreten Instrumente der Personalentwicklung zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Universität zum Einsatz kommen werden, ist dabei eine gezielte Qualifizierung von Frauen zu berücksichtigen. Am Beispiel des Instrumentes des MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gesprächs soll verdeutlicht werden, wie mit diesem Instrument, sollte es eingeführt werden, die gezielte Qualifizierung von Frauen zu fördern ist.

Das MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräch (MVG) ist ein Instrument der Personalentwicklung, das der individuellen Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient. Es ist festen Regeln unterworfen, die transparent sein müssen, und strikt zu trennen von alltäglichen Gesprächen oder Dienstbespre-

chungen sowie von anlassbezogenen Konflikt- oder Beurteilungsgesprächen. Es setzt eine kontinuierliche Fortbildung der Führungskräfte voraus. In den Mitarbeiterinnen-Vorgesetzten-Gesprächen sind Frauen – auch weibliche Auszubildende – ausdrücklich nach ihren Vorstellungen für eine mögliche Weiterqualifizierung zu befragen und ggfs. dazu zu motivieren. Ihnen sind aufgrund der vorliegenden Informationen über die Stellenentwicklung ihre Qualifizierungsmöglichkeiten im Einzelnen darzulegen. Zusätzlich sind die Rahmenbedingungen auszuloten, die für die Qualifizierung maßgeblich sind, damit Hindernisse frühzeitig erkannt und beseitigt werden können. Auf Wunsch der Mitarbeiterin ist – gemeinsam mit ihr – ein persönlicher „Karriereplan“ zu erarbeiten. Im Protokoll des Mitarbeiterinnen-Vorgesetzten-Gesprächs sind die oben genannten Aspekte im Einzelnen zu dokumentieren.

3.1.3 Gender Training

Bestehende Vorurteile und Rollenklischees, die zu den Themen „Frau und Studium“ oder „Frau und Beruf“ – dies gilt noch einmal verstärkt für den technischen und naturwissenschaftlichen Bereich – existieren und der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen im Wege stehen, sollen mittels eines Gender Trainings bewusst gemacht und schließlich aufgehoben werden. Dies gilt etwa für Felder wie Kommunikationsverhalten, Arbeits- und Aufgabenverteilung, Familie und Beruf, Arbeitszeiten oder geschlechtsspezifische Verhaltensmuster. Mit Gender Training ist ein geschlechtsbezogenes Sensibilisierungs-Training gemeint. Männer wie Frauen sollen in einem Workshop, einem Seminar o. Ä. dazu angestoßen werden, sich über ihre jeweilige Identität und die damit verbundene gesellschaftliche Situation auseinander zu setzen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass Männer und Frauen Ungleichheiten wahrnehmen bzw. zu ihrer Wahrnehmung angeregt werden.

Das Gender Training soll als eine weiterführende frauenfördernde Maßnahme – insbesondere auch in Führungskräfte-Fortbildungen – erprobt und auf einen flächendeckenden Einsatz in der Universität überprüft werden.

3.1.4 Qualitätszirkel zur Gestaltung und Bewertung von Schreib- und Verwaltungstätigkeiten sowie zu anderen Beschäftigungspositionen mit veränderten Tätigkeiten

Der Wegfall der sogenannten „Funktionszulage“ hat noch einmal auf die besondere Problematik der Bewertung von Schreibtätigkeiten unter veränderten technologischen und technischen Bedingungen aufmerksam gemacht. Dieses besondere Problem verweist aber in erster Linie auf einen allgemeinen Handlungsbedarf, der auf die Gestaltung und Bewertung von Arbeitsplätzen im Bereich von Schreibarbeit und Verwaltung ausgerichtet sein muss.

Neben den Schreibkraft- und Verwaltungstätigkeiten haben sich auch bei anderen Beschäftigungspositionen, in denen überwiegend Frauen vertreten sind, die Tätigkeiten und Rahmenbedingungen für die Beschäftigung verändert.

Das Präsidium beauftragt im Einvernehmen mit der 29.08.2005 Frauenbeauftragten eine Arbeitsgruppe, die

- a) die Handlungsprämissen im Hinblick auf die Schreib- und Verwaltungstätigkeiten systematisch analysiert und die Handlungsoptionen konkret herausarbeitet sowie
- b) veränderte Beschäftigungspositionen ermittelt und die Konsequenzen, die sich jeweils aus der Veränderung ergeben haben, darstellt und gegebenenfalls Handlungsvorschläge erarbeitet.

Die Arbeitsergebnisse sollen innerhalb eines Jahres vorgelegt werden.

3.1.5 Weiterbildungsangebot für die Gremienarbeit von Frauen

Die Arbeitsgruppe Fort- und Weiterbildung (AGFW) entwickelt im Einvernehmen mit der Frauengleichstellungsstelle für Frühjahr 2004 ein frauenspezifisches bzw. ein geschlechtsdifferenziertes Weiterbildungsangebot zur Professionalisierung der Arbeit in Gremien, Kollegialorganen und Leitungspositionen. Das Angebot für Frauen soll zugleich der Netzworkebildung dienen.

3.1.6 Gesundheitsförderung von Frauen

Im Rahmen der Frauenförderung ist die Gesundheitsförderung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg zu einem spezifischen Thema von Personalentwicklung zu machen.

Das Präsidium trägt Sorge dafür, dass das Thema Gesundheitsförderung von Frauen an der Universität im Rahmen der Arbeitsgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ aufgegriffen wird, deren Gründung und Institutionalisierung von der „Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement“ im Herbst 2001 vorgeschlagen worden ist.

Aspekte wie beispielsweise Methoden zur Ermittlung von Arbeits- und Studienzufriedenheit von Frauen, sowie eine Recherche zu (Modell-)Projekten oder finanziellen Fördermöglichkeiten sind ausdrücklich zu berücksichtigen. Inhaltlich soll insbesondere auch der Prävention vor sexueller Diskriminierung und Gewalt Rechnung getragen werden.

3.1.7 Qualitätszirkel für die Karriereförderung von Frauen

Um die besonderen Kompetenzen der Carl von Ossietzky Universität im Bereich der Karriereförderung von Frauen zu bündeln, Synergieeffekte zu nutzen und öffentlichkeitswirksam nach außen darzustellen, sollen die einzelnen Projekte unter einem gemeinsamen, institutionellen „Dach“ zusammengeführt werden. Dazu dient die Bildung eines „Qualitätszirkels für die Karriereförderung von Frauen“. Es handelt sich zum Beispiel um folgende Projekte:

- vertieftes Schnupperstudium des Institutes Mathematik (vorher Fachbereich Mathematik) für Schülerinnen,
- Aufbau eines Mentoring- und Coaching-Programms für weibliche Führungskräfte
- Kontaktstudium ‚Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung‘.

Es sind demnach Projekte, die insbesondere die extreme Unterrepräsentanz von Frauen in den Naturwissenschaften und in Führungspositionen aufgreifen.

Die Vernetzung soll innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung dieses Frauenförderplanes unter der Federführung der Frauengleichstellungsstelle (FGS) in der Form einer Arbeitsgruppe erfolgen. Die Arbeitsgruppe gibt sich eine eigene Bezeichnung und entwirft ein Konzept; sie wird von der FGS koordiniert.

3.2 Beteiligung von Frauen an universitären Willensbildungsprozessen

Das Präsidium nimmt zweijährlich Stellung zur Erfüllung des § 16 Absatz 4 Satz 2 und des § 16 Absatz 5 NHG. Wird die Unterrepräsentanz von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen im Sinne des Gesetzes festgestellt, ist eine Ursachenanalyse vorzunehmen, und es sind geeignete konkrete Maßnahmen einzuleiten.

3.3 Vereinbarkeit von Familie/Studium/Beruf/Aus- und Weiterbildung

Die Frauenförderrichtlinie³ nennt für diesen Bereich umfangreiche Maßnahmen zur Regelung

- der Wiedereingliederung nach Erziehungsurlaub bzw. Beurlaubung
- der Vertretung für Beschäftigte im Mutterschutz, Erziehungsurlaub sowie bei Krankheit und Beurlaubung

- der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen während des Studiums bzw. Dienstes
- von Beratungs- und Betreuungsangeboten, die die Arbeitssituation von Frauen verbessern sollen
- der Modifizierung arbeitsrechtlicher Vorgaben in besonderen Fällen, d. h. „eine über die gleiche Arbeitszeit hinausgehende flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit“ sowie die Ermöglichung von Teilzeitarbeit.

Diese Maßnahmen gilt es unverzüglich umzusetzen, und sie sollen zukünftig von der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung alle drei Jahre evaluiert werden.

Die Prüfung, ob das Teilzeitstudium zur Vereinbarkeit von Familie/Studium/Beruf/Aus- und Weiterbildung beitragen und wie es institutionalisiert werden kann, überträgt das Präsidium der universitären Arbeitsgruppe zur Studienstrukturreform, die sich mit den Möglichkeiten der Einführung und der Organisation des Teilzeitstudiums an der Universität Oldenburg befasst. Es sollen Möglichkeiten der Drittmittelfinanzierung eines Modellprojektes hierzu ausgelotet werden.

Darüber hinaus soll im Jahr 2004 eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die innerhalb eines Jahres Vorgaben und Möglichkeiten für eine Bedarfsermittlung – und anschließend ein Rahmenkonzept – für die Betreuung von Kindern von Studierenden und Beschäftigten der Universität erarbeitet, das insbesondere die Betreuung von Kleinkindern (Krippenplätze) mit einbezieht. Die Arbeitsgruppe wird auf Vorschlag der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung vom Präsidium eingesetzt. Wünschenswert wäre eine Zusammensetzung aus Vertreterinnen der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, der Frauengleichstellungsstelle der Universität, des Studentenwerks, des Frauenbüros der Stadt sowie des Sozialdezernats der Stadtverwaltung. Bei der Arbeitsgruppe sollte es sich nicht um eine rein universitäre Arbeitsgruppe handeln.

3.4 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Untersuchungen haben gezeigt, dass ein offensives Verhalten – statt eines peinlichen Stillschweigens – gegenüber Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt die wirkungsvollste Handlungsoption darstellt und zugleich von hoher präventiver Bedeutung ist.

³ S. dazu Frauenförderrichtlinie der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, beschlossen vom Senat am 28. Januar 1998.

3.4.1 Verfahrensregelung bei Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt

Um Transparenz über das Verfahren und kurze Wege bei der Bearbeitung von Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt herzustellen, wurde – gemäß Punkt 5.1 der Richtlinie gegen Sexuelle Diskriminierung und Gewalt – eine Verfahrensregelung eines offiziellen Beschwerdeweges bei Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt im Jahre 1999 verabschiedet. Mittels flankierender Maßnahmen soll verdeutlicht werden, dass sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg nicht geduldet werden und dass dagegen entschieden vorgegangen wird.

Dazu sind

- das Informationsblatt „Alle Achtung“ sowie
- die Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

an alle neuen Mitglieder und Angehörigen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg auszuhändigen.

3.4.2 Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Für eine konzeptionelle Weiterentwicklung der universitären Arbeitsansätze zum Thema Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt sind die Ergebnisse und Erfahrungen der im November 2000 eingerichteten Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt zu berücksichtigen, die in enger Kooperation mit der Senatsarbeitsgruppe gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt entstanden sind. Um das Beratungsangebot von Erstberatung, Beratung zum Beschwerdeweg und psychologische Beratung weiterhin verlässlich anbieten zu können, wird hierfür die vorhandene jährliche Berücksichtigung im Haushalt der Universität fortgesetzt. Die Beratungsstelle wirkt außerdem im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit an einer Politik gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt. Innerhalb eines Jahres nach Verabschiedung dieses Frauenförderplanes beteiligt sie sich an einer Überprüfung und Überarbeitung der Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung. Weiterhin sollen die Möglichkeiten ausgelotet werden, Präventions- und Fortbildungsmaßnahmen zu erarbeiten sowie gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung zu entwickeln. Um das genannte Aufgabenspektrum übernehmen zu können, wird die Beratungsstelle durch einen ständigen Beirat unterstützt, der über die Arbeitsergebnisse berichtet und die Hochschulöffentlichkeit über geplante Fortbildungsangebote und sonstige Aktionen informiert.

3.5 Frauen- und Geschlechterstudien in Studium, Lehre, Forschung und Weiterbildung

Für die Profilbildung hat die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg als einen Schwerpunkt den Bereich „Frauen- und Geschlechterforschung“ benannt. Bereits im Wintersemester 1996/97 wurde das Kolleg „Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien“ mit seinem Aufbaustudiengang im Fachbereich 2 eingerichtet. Seit dem Wintersemester 1997/98 bietet die Universität im Magisterstudiengang als Nebenfach „Frauen- und Geschlechterstudien“ an. Die Besonderheit dieses Magisternebenfach-Studienganges ist die Interdisziplinarität des Lehrangebots und der beteiligten Lehrenden aus nahezu allen Fakultäten.

Neben den speziellen Studiengängen stellt die Verankerung von Aspekten der Frauen- und Geschlechterforschung als integraler Bestandteil aller universitärer Studiengänge das spezifische Profil der Universität in diesem Bereich dar. Frauen- und Geschlechterforschung der einzelnen Disziplinen hat also einerseits ihren Ort im jeweiligen Fach, andererseits sollen alle diese Bereiche vernetzt werden und eine Basis für den Magisterstudiengang bilden.

Um die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterstudien und –forschung an der Universität dauerhaft zu fördern, sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Die Kontinuität, bessere Vernetzung und verstärkte Inter- und Transdisziplinarität von Forschung und Lehre in den Frauen- und Geschlechterstudien erfordert zum einen als Fundament in einigen Fächern, die wegen ihrer grundlegenden Bedeutung für die Methodik und Theorie besonders wichtig sind, Professuren, die ganz überwiegend diesen Aufgaben gewidmet sind. Konkret sind dies eine Professur in der Denomination „Sozialwissenschaftliche Genderforschung“, eine Professur in der Denomination „Kulturwissenschaftliche Genderforschung“, eine neu einzurichtende Professur Genderforschung als Schlüsselkompetenz „General Education“, angesiedelt z. B. in der Philosophie oder den Erziehungswissenschaften, sowie eine Juniorprofessur, die den Brückenschlag der Genderforschung zu den Naturwissenschaften leistet. Ergänzend zu solchen Kristallisationspunkten sollen Teildenominationen bzw. die Festlegung entsprechender Arbeitsgebiete von Professuren die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die einzelnen Disziplinen unterstützen. Eine Arbeitsgruppe, die vom Präsidium im Einvernehmen mit der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung eingesetzt wird, erarbeitet innerhalb eines Jahres Empfehlungen für ein alle Fächer umfassendes Konzept zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die Fächer durch Teildenominationen.

- Im Rahmen ihrer Empfehlungen prüft die Arbeitsgruppe in Absprache mit dem Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, den Studiengang ‚Frauen- und Geschlechterstudien‘ – in Kooperation mit der Universität Bremen – zu einem Hauptfachstudiengang weiter zu entwickeln.
- Freiwerdende wissenschaftliche Stellen sind – so lange kein Konzept für ein Stellentableau für die Integration von Aspekten der Frauen- und Geschlechterforschung vom Senat beschlossen worden ist – in allen Fächern darauf zu prüfen, ob bei der Neubesetzung eine Teildenomination für Frauen- und Geschlechterstudien möglich und sinnvoll mit den übrigen Aufgaben zu verbinden ist. In dem Antrag auf Freigabe ist dies ausdrücklich darzulegen.
- Die Universität Oldenburg hat im Wintersemester 2000/ 2001 die Gründung eines Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG) nach § 117 NHG (i. d. Fassung v. 24. März 1998) beschlossen. Es war das erste in Niedersachsen gebildete Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung. Die Arbeit des Zentrums trägt zur Profilbildung in diesem Forschungs- und Wissenschaftsbereich bei. Im Rahmen der Organisationsreform ist der Beschluss zur Einrichtung des ZFG im März 2003 bekräftigt und eine weitere vierjährige Laufzeit mit abschließender Evaluation beschlossen worden.
- Im Hinblick auf eine Förderung inter- und transdisziplinärer wissenschaftlicher Ansätze wie die der Frauen- und Geschlechterforschung sind die Auswirkungen der Organisationsreform zu überprüfen.
- Umfang und Qualität der Frauen- und Geschlechterstudien sollen im Rahmen von Lehr-Evaluationen, Umfang und Qualität der Frauen- und Geschlechterforschung sollen im Rahmen von Forschungs-Evaluationen im Selbstbericht der Fächer systematisch als Leistungsmerkmal beachtet werden.
- Budgetierungsverfahren sind so auszurichten, dass sie inter- und transdisziplinäre wissenschaftliche Arbeitsansätze wie die der Frauen- und Geschlechterforschung nicht behindern.
- Damit Studierende möglichst aller Fächer auch Lehrveranstaltungen zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung prüfungsrelevant in ihr Studienprogramm einbeziehen können, sind in die Überarbeitung und Neu-Erarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen aller Studiengänge mit akademischem Abschluss (auch von Bachelor- und

Master-Studiengängen), Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung nach Möglichkeit aufzunehmen. Die Universität setzt sich dafür ein, dass dies auch für die Prüfungsordnungen und darauf aufbauend für die Studienordnungen der Lehrämter geschieht. Auch im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung sind die Ergebnisse und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrpläne zu integrieren. Außerdem sind wissenschaftliche Weiterbildungen anzubieten, die Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung zum Schwerpunkt haben.

- Bei der Entscheidung über die Vergabe von Stipendien und anderen Fördermitteln zur wissenschaftlichen Qualifizierung wie auch bei der Vergabe von diskretionären Mitteln (z. B. aus dem universitären Forschungspool) sollen wissenschaftliche Themenstellungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung als ein positives Kriterium bewertet werden.
- Eine internationale Gastprofessur, die wechselnd die verschiedenen Teildisziplinen der Frauen- und Geschlechterstudien vertritt, soll regelmäßig – möglichst einmal im Studienjahr – an der Universität besetzt werden. Für die Gastprofessur soll auf die Landesmittel, die das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms seit 2001 bereitstellt, zurückgegriffen werden.

3.6 Fortbildung für Frauenbeauftragte und Mitarbeiterinnen der Frauengleichstellungsstelle

Die Arbeit von Frauenbeauftragten und Mitarbeiterinnen der Frauengleichstellungsstellen ist zunehmend einem grundlegenden Wandel unterworfen. Es kann (in dieser Form) von einem Paradigmenwechsel gesprochen werden. Nicht mehr allein die Kontrolle („Notbremse“), sondern vielmehr eine gestalterische und unterstützende – auch im Sinne einer beratenden – Tätigkeit als Querschnittsaufgabe bestimmen heute das „Alltagsgeschäft“. Aus dieser Veränderung resultieren zwei notwendige Konsequenzen:

- a) eine frühzeitige („von Beginn an“) und umfassende Beteiligung an allen universitären Maßnahmen, Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen der Universität
- b) fortlaufende Qualifizierung und Professionalisierung der Frauenbeauftragten und der Mitarbeiterinnen der Frauengleichstellungsstelle.

Die Voraussetzungen zu a) sind durch die Frauenförderrichtlinie und durch die direkte Kommunikation

insbesondere mit der Hochschulleitung geschaffen worden. Die Sensibilität soll auch mit Hilfe dieses Frauenförderplans noch einmal erhöht werden. Die Voraussetzungen zu b) sind durch fortwährende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu realisieren. Dezentrale und zentrale Frauenbeauftragte und Mitarbeiterinnen der Frauengleichstellungsstelle müssen – im Sinne einer lernenden Organisation – sich einem neuen und erweiterten inhaltlichen Aufgabenspektrum zur Gewährleistung ihrer Effektivität kompetent stellen können. Das heißt, sie müssen kontinuierlich an Weiterbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen können.

3.7 Amtssprache

Bis zum 31.12.2004 sind sämtliche universitären Rechtsordnungen und -vorschriften sprachlich so zu fassen, dass entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet werden, wobei die weibliche Sprachform zuerst genannt wird (Punkt 8 der Frauenförderrichtlinie vom 28.01.1998). Bis dahin ist bei jeder Überarbeitung oder Neufassung dieser Rechtsvorschriften, insbesondere auch in Prüfungs- und Studienordnungen, auf die Verwendung der geschlechtsdifferenzierten Amtssprache zu achten.

Damit die geschlechtsdifferenzierte Amtssprache zur selbstverständlichen Sprachform wird, gilt dieses analog für alle offiziellen Schriften der Universität und ihrer einzelnen Organisationseinheiten (also z. B. für Informationsbroschüren, Faltblätter etc.).