

UNIVERSITÄT OLDENBURG

Zentraler Gleichstellungsplan 2020

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Senat und Präsidium der UOL

21.01.2020

Finale Fassung mit redaktionellen Änderungen

11.02.2020

INHALT

VORWORTE.....	1
1 EINLEITUNG	3
2 GLEICHSTELLUNG AN DER UOL	7
3 STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE.....	13
3.1 Studierende und wissenschaftliches Personal	13
3.1.1 Studierende und Absolvent*innen.....	15
3.1.2 Promovierende und Promotionen	16
3.1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau.....	18
3.1.4 Professor*innen	19
3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV)	21
3.3 Organe und Gremien.....	24
3.4 Fazit der Stärken- Schwächen-Analyse.....	25
4 ZIELE UND MAßNAHMEN	26
4.1 Zielvorgaben	27
4.2 Handlungsfelder und Gleichstellungsmaßnahmen	28
4.3 Maßnahmenkatalog	32
Gleichstellung in Strategie und Steuerung.....	32
Gendersensible Personalentwicklung	34
Vereinbarkeit von Familie mit Studium / Beruf / Weiterqualifizierung	36
Gleichstellung von MTV Beschäftigten.....	37
Frauen* in der Wissenschaft.....	37
Gender in Lehre und Studium	42
Gendersensible Berufsorientierung	44
Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu Gleichstellung	45
Diversität und Antidiskriminierung	46
Frauen- und Geschlechterforschung.....	47
5 STEUERUNG und EVALUATION.....	48
6 ANHANG	50
6.1 Themen für den Gleichstellungsplan 2024.....	50
6.2 Standards der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten der UOL.....	51
6.3 Gleichstellungsdaten Studierende und wissenschaftliches Personal	55
6.4 Gleichstellungsdaten Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV).....	67
6.5 Gleichstellungsdaten nach Fächergruppen im Bundesdurchschnitt.....	71
6.6 Zielvorgaben Gleichstellungsplan.....	72

VORWORTE

Präsidium

Wir freuen uns sehr, den Gleichstellungsplan 2020 der Universität Oldenburg präsentieren zu können. Ausgehend von einer detaillierten Bestandsaufnahme der Gleichstellungssituation der Carl von Ossietzky Universität 2018 gibt der vorliegende Gleichstellungsplan einen Überblick der Gleichstellungsziele der nächsten Jahre und stellt damit die Weichen für die gleichstellungspolitische Arbeit an unserer Hochschule.

Wir knüpfen damit an eine 30jährige Tradition der institutionalisierten Frauen*förderung an und betonen zum wiederholten Male, dass Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit unverzichtbar für Exzellenz in Forschung und Lehre sind. Für die Universität Oldenburg steht der geschlechtergerechte Zugang zum Studium, zu weiterführender Bildung sowie zu akademischen und nicht-akademischen Tätigkeitsfeldern im Fokus. Frauen* und Männer* sollen in allen Bereichen und auf allen Stufen gleichermaßen befähigt sein, bestimmte Positionen einzunehmen.

Um langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, müssen vor allem in der Wissenschaft die Übergänge zwischen den Qualifikationsstufen in den Fokus genommen und bestehende Nachteile abgebaut werden. Im Zentrum unserer Gleichstellungsstrategie steht daher unter anderem die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen*, da Frauen* gerade beim Übergang von der Promotion zur Post-Doc-Phase gezielt gefördert werden müssen, um strukturelle Ungleichheiten zu verhindern und hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen* halten zu können.

Eine gendersensible und diversitätsbewusste Personalentwicklung ist auch für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung ein zentraler Anknüpfungspunkt für die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen*. Als familiengerechte Hochschule versteht die Universität Oldenburg es als ihre Aufgabe, Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die mit den vielfältigen Lebensentwürfen sowie familiären Pflichten der Hochschulangehörigen vereinbar sind.

An der Universität Oldenburg wird gleichstellungspolitische Verantwortung im Sinne von Gender Mainstreaming als Querschnittsthema gesehen und daher sowohl als Führungsaufgabe wie auch als Handlungsauftrag aller Hochschulangehörigen verstanden. Die Entwicklung des Gleichstellungsplans ist ein gemeinschaftlicher Prozess, der die Beteiligungskultur dieser Universität zum Ausdruck bringt. Der umfangreiche Maßnahmenkatalog zeigt, dass Gleichstellung sowohl von zentraler als auch von dezentraler Seite gedacht und bearbeitet wird. So haben die Fakultäten und zahlreiche Organisationseinheiten bei der Entwicklung des Gleichstellungsplans maßgeblich mitgewirkt und ihre Expertise eingebracht. Für die Mitwirkung der AG-Mitglieder der Kommission für Gleichstellung und die konstruktive Zusammenarbeit mit den Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten möchte sich die Hochschulleitung ausdrücklich bedanken. Auf diese breite Unterstützung ist die Hochschulleitung auch zukünftig bei der Umsetzung der Maßnahmen und der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit angewiesen.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan stellt sich die Universität Oldenburg ihrem gleichstellungspolitischen Handlungsauftrag und der Aufgabe zur Gleichberechtigung von Frauen* und Männern* beizutragen.

Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper
Präsident

Prof. Dr. Sabine Kyora
Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung (2016-2019)

Prof. Dr. Annett Thiele
Vizepräsidentin für Nachwuchs und Gleichstellung

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Seit nunmehr 70 Jahren ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Verfassungsgut im Grundgesetz der Bundesrepublik verankert. Die Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg belegt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan ihren Willen, dieses Gebot in ihrem Haus umzusetzen, dem sich aktuell rund 19.000 Menschen zugehörig fühlen. Dieses Gebot konsequent voranzutreiben, kann die Weiterentwicklung des Wissenschafts- und Hochschulsystems befördern; Hochschulen haben das Potential, aber auch die Verpflichtung in besonderer Weise zur Stärkung demokratischer Prinzipien, staatsbürgerlichen Engagements und sozialer Verantwortung beizutragen.

Dies sollte nicht gering geschätzt werden in einer Zeit, in der verstärkt und im Schatten digitaler Anonymisierung diskriminierende, antifeministische, rassistische, antisemitische und weitere Menschen abwertende Diskurse und Praktiken auf den Kern des geteilten Selbstverständnisses offener demokratischer Gemeinschaften zielen.

Nach der Konstituierung unserer Verfassung dauerte es allerdings noch 40 Jahre bis ausgangs der 1980er Jahre die Forderung der zweiten Frauenbewegung Früchte trug und an wissenschaftlichen und kommunalen staatlichen Einrichtungen die Institutionalisierung der Gleichstellung bescheiden startete. Zeitgleich und still, zunächst mehr als *Invisible-hand-Phänomen*, verlief der umfassende Prozess der Neuerfindung der Universität als unternehmerische Einheit – eine stetig stärker am Output orientierte Organisation, die seither mit ihren Schwesterorganisationen um Reputation, Ressourcen und Wettbewerbsvorteile konkurrieren muss.

Zunächst war es eine Herausforderung für die spät an der Universität angekommene *Gleichstellung* von dieser Neuordnung nicht übersehen zu werden. Und dann waren es insbesondere die Argumente großer Wissenschaftsorganisationen, die darauf verwiesen, dass sich der Ausschluss von Menschen aufgrund unhinterfragter Annahmen ökonomisch desaströs auswirkt. Die *Gleichstellung* profitierte von dieser Entwicklung durch einen beachtlichen Zuwachs an Aufmerksamkeit und es gelang, Programme auf den Weg zu bringen, die zum ersten Mal auch die Mittelverteilung des Bundes mit den Ländern einbezog.

Den Mitgliedern unserer Universität, die über Jahre akribisch die numerischen Geschlechterverhältnisse dokumentiert und fortgeschrieben haben, ist zu danken. Denn es sind insbesondere diese Zahlen, die viele von der Existenz gläserner Decken, leaky pipelines und patriarchaler Dividenden im Wissenschaftsbetrieb überzeugten. Diese Zahlen waren mithin eine Grundlage für diejenigen, die sich in den letzten Monaten intensiv damit beschäftigten, Mittel und Wege zu finden, an tradierten Geschlechterverhältnissen zu rütteln, um sie langsam aber stetig zu verändern.

Zwischenzeitlich werden Stimmen laut, die die Grenzen der Vermessung und Vermarktlichung an der Universität vor dem Hintergrund eines weitaus größeren Problems bilanzieren, dem gesellschaftspolitischen Desaster des kapitalistisch orientierten Patriarchats, mit Folgen sowohl für die Wissenschaft als auch für die Gleichstellung. Kennzahlen können ‚machtvolle Instrumente‘ sein bei der Implementierung von Maßnahmen der Antidiskriminierung; ob sie es aber am Ende sind, hängt von den diskursiven Rahmenbedingungen und der mikropolitischen Einbindung der Gleichstellungsakteur*innen ab.

2023 wird bilanziert werden, welche Ziele wir in welchem Umfang erreichen konnten, was auf der Strecke geblieben ist und was wir ganz neu und anders in den Blick nehmen müssen. Dass diese Zusammenschau in das Jahr des 50-jährigen Jubiläums unserer Universität fällt, soll uns auf dem Weg durch die Mühen der Ebene beflügeln. Denn die Arbeit ist mit der Verabschiedung des Gleichstellungsplanes nicht erledigt – er ist uns Ansporn zum Handeln!

Anne G. Kosfeld
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

1 EINLEITUNG

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL) hat sich die Gleichberechtigung von Frauen* und Männern* auf die Fahnen geschrieben. Langfristig sollen Frauen* und Männer* gleichermaßen an der UOL vertreten und beteiligt sein, erst dann sieht die UOL ihre Vision einer geschlechtergerechten Hochschule als verwirklicht an.

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2020 der Universität Oldenburg wurde nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) und dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) entwickelt. Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und der Grundordnung der UOL hat die Kommission für Gleichstellung (KFG) eine Arbeitsgruppe mit der **Entwicklung des Gleichstellungsplans** beauftragt, um eine möglichst breite Beteiligung zu erreichen und so die Vielfalt der Hochschule abzubilden. An der Arbeitsgruppe (KFG AG) unter der Leitung der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung waren neben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten KFG-Mitglieder (u. a. auch ein studentisches Mitglied), dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat sowie Mitarbeitende und Leitungen zentraler Organisationseinheiten und der Fakultäten beteiligt. Nach der Entwicklung durch die Arbeitsgruppe wurde der finale Entwurf des Gleichstellungsplans im November 2019 von der KFG an den Senat und den Personalrat weitergeleitet. Am 18. Dezember 2019 wurde der Gleichstellungsplan schließlich vom Senat beschlossen. Das Einvernehmen mit dem Präsidium wurde am 21. Januar 2020 hergestellt.

Der Gleichstellungsplan umfasst eine quantitative **Bestandsaufnahme** und **Analyse** der Gleichstellungssituation für alle Statusgruppen sowie einiger Gremien und Organe. Die verwendeten **Gleichstellungsdaten**¹ wurden im Prozess intensiv analysiert und diskutiert. Sie beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf den Datenstand vom 1.12.2018 oder das Prüfungsjahr 2018. Ausgehend von der Analyse und der Feststellung von Unterrepräsentanzen² wurden **Zielvorgaben** für Bereiche mit Unterrepräsentanzen von Frauen*³ entwickelt. Zudem wurden **Maßnahmen** für verschiedene Bereiche der Universität entwickelt, um so die Ziele eines **Abbaus der Unterrepräsentanzen von Frauen*** und der **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium** zu erreichen. Die Maßnahmen wurden u. a. von der AG erarbeitet und mit den zuständigen Organisationseinheiten unter der Koordination der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Gleichstellung abgestimmt.

Die **Zielvorgaben** wurden für Studierende, den wissenschaftlichen Mittelbau, Professor*innen und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung nach Bereichen⁴ entwickelt und mit den verantwortlichen

¹ Zur dritten Geschlechtsoption liegen bisher keine Daten der UOL vor.

² Nach NHG § 21 Absatz 3 sollen Frauen* bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauen*anteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat. Demnach werden Unterrepräsentanzen von Frauen* verstanden als Frauen*anteil unter 50 Prozent. Unterrepräsentanzen von Männern* werden vom NHG nicht fokussiert.

³ Obwohl die Auseinandersetzung der Universität Oldenburg mit gendersensibler Sprache und Kommunikation noch nicht abgeschlossen ist, wird gendersensible Sprache in diesem Dokument durch die Verwendung des Gendersternchens umgesetzt. Das Gendersternchen soll auf die soziale Konstruktion von Geschlecht aufmerksam machen. Begriffe wie Mitarbeiter*innen oder Professor*innen sollen Personen unabhängig vom Geschlecht benennen. Die Bezeichnung von Frauen* und Männern* bezieht alle Personen ein, die sich selbst als solche definieren und macht damit auch trans*, inter* und nicht-binäre Menschen sichtbar. Eine solche Vorgehensweise wird z. B. im Leitfaden des Koordinationsbüros für Frauenförderung und Gleichstellung der TU Berlin empfohlen (<https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf>).

⁴ Bereiche für die Zielvorgaben werden abweichend vom NGG definiert (ausführlicher hierzu Kapitel 4.1).

Organisationseinheiten abgestimmt. Die Zielvorgaben gemäß NGG § 15 geben verbindliche Werte für den zukünftig zu erreichenden Anteil von Frauen* in einem bestimmten Bereich vor und gelten unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese. Mit den Zielvorgaben verdeutlicht die Universität Oldenburg ihren Anspruch, Unterrepräsentanzen von Frauen* abzubauen und stellt sich damit ihrem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen* und Männern* (ausführlicher in Kapitel 2). Nicht zuletzt im Wettbewerb mit anderen Universitäten ist Gleichstellung ein wichtiges Kriterium für die Einwerbung von externen Fördermitteln.

Die **Umsetzung** von Maßnahmen und Zielvorgaben soll am 31. Dezember 2022 (Maßnahmen) bzw. am 1. Dezember 2022 (Zielvorgaben)⁵ abgeschlossen sein. Bis zur Vorlage eines neuen Gleichstellungsplans gilt der vorliegende Plan bis auf weiteres. Die Umsetzung wird von den zuständigen Organisationseinheiten und Fakultäten sowie dem Präsidium verantwortet. Dabei soll die zentrale bzw. sollen je nach Zuständigkeit auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stetig informiert und frühzeitig in die Umsetzung eingebunden werden. Unterstützt wird die Umsetzung auch durch die Präsidialverwaltung, die Dekanate und OE-Leitungen. Im Sinne des Gender Mainstreamings⁶ sind alle Angehörigen der Hochschule angehalten, nach dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu handeln. Nach Ablauf der Gültigkeit des Gleichstellungsplans zum 31. Dezember 2022 wird der Gleichstellungsplan **evaluiert** (ausführlicher im Kapitel 5), um die Erreichung der Zielvorgaben und die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zu überprüfen.

Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

Der Gleichstellungsplan richtet sich nicht nur an das wissenschaftliche Personal und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, sondern auch an (potentielle) Studierende, Auszubildende und Promovierende. Diese Vielfalt spiegelt sich auch in dem umfangreichen Maßnahmenkatalog wider, der zehn **Handlungsfelder** umfasst (siehe Abbildung 1). Diese Handlungsfelder haben sich in den letzten Jahren als zentrale Aktionsbereiche für gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Universität herausgestellt oder wurden im Rahmen der AG-Arbeit herausgearbeitet.



Abbildung 1: Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

⁵ Die Erreichung der Zielvorgaben wird mit Daten zum Stichtag am 1.12.2022 überprüft.

⁶ Gender Mainstreaming bezeichnet eine „Strategie, die die Berücksichtigung von Gleichstellung als Ziel auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen integriert und damit Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift.“ (Blome et al. 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, S. 463).

Der Status Quo der Gleichstellung an der UOL (siehe Kapitel 2) sowie die Ergebnisse der Stärken-Schwächen-Analyse (siehe Kapitel 3) verdeutlichen die Relevanz der Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit. Die Universität Oldenburg bildet bei der Gleichstellung im wissenschaftlichen System keine Ausnahme – wie im Bundesdurchschnitt⁷ der Universitäten sinkt der Anteil an Frauen* von den Studierenden zu den Professor*innen markant. Lediglich im Übergang der Studierenden zu den Absolvent*innen steigt der Anteil der Frauen* an. In beiden Kategorien liegt der Frauen*anteil über 50 Prozent. Im weiteren Karriereverlauf sinkt der Frauen*anteil dann zwar auf 24 Prozent unter den W3-Professuren. Im Bundesvergleich weist die UOL aber mit 31 Prozent Frauen* unter den Professor*innen einen deutlich überdurchschnittlichen Wert aus. Auch wenn der Anteil von Frauen* bei den Professor*innen an der UOL höher ausfällt als der Bundesdurchschnitt, ist der Bereich **Frauen* in der Wissenschaft** nach wie vor ein zentrales Handlungsfeld. Angesichts des sinkenden Frauen*anteils im wissenschaftlichen Karriereverlauf sowie der weiterhin vorhandenen Unterrepräsentanz bei einem Anteil von 30 Prozent Frauen* wird dies deutlich.

Differenziert man nach Fächergruppen oder Bereichen, fällt die Unterrepräsentanz von Frauen* in MINT-Fächern⁸ sowie in technischen Bereichen wie in der Betriebseinheit für technisch-wissenschaftliche Infrastruktur, dem Gebäudemanagement und der Informatik besonders hoch aus, während in den Geisteswissenschaften besonders viele Frauen* vertreten sind. Auch dies ist nicht spezifisch für die UOL, sondern bildet die bundesweite Situation ab. Die Bedingungen und Effekte der geschlechterstereotypen Studien- und Berufswahl werden mit Maßnahmen im Bereich **Gendersensible Berufsorientierung** und **Gender in Lehre und Studium** adressiert.

Erfreuliches Ergebnis der Gleichstellungsanalyse der MTV Beschäftigten an der UOL ist, dass Frauen* nicht nur in der Verwaltung insgesamt, sondern auch in höheren Entgeltgruppen und in Leitungspositionen überdurchschnittlich vertreten sind. Frauen* sind mit höheren Anteilen auf Führungspositionen in der Verwaltung als auf Professuren in der Wissenschaft repräsentiert. Um nicht nur zahlenmäßig für die Gleichstellung von Frauen* und Männern* zu sorgen, sind eine **Gendersensible Personalentwicklung** sowie die **Gleichstellung von MTV Beschäftigten** als zentrale Handlungsfelder für den Gleichstellungsplan identifiziert.

Sowohl für die Studierenden, den wissenschaftlichen als auch für den MTV Bereich sind dabei die Bedingungen und Möglichkeiten der **Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit bzw. Studium** und weiterer wissenschaftlicher Qualifikation entscheidend für die Karriereentwicklung und damit für das Voranbringen der Gleichstellung von Frauen* und Männern*. Die Verbesserung der Vereinbarkeit bildet damit ein weiteres zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit an der UOL. Auch den Abbau direkter oder indirekter Benachteiligungen und den aktiven Diskriminierungsschutz, gerade auch mit Blick auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, sowie die Ermöglichung und Anerkennung vielfältiger Lebensweisen hat die UOL im Bereich **Diversität und Antidiskriminierung** als Handlungsfeld für den Gleichstellungsplan identifiziert.

Um Geschlechtergerechtigkeit strukturell voranzubringen und nachhaltig zu verankern, ist immer auch die Weiterentwicklung von **Gleichstellung in Strategie und Steuerung** in den Blick zu nehmen. Hierzu gehört auch die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsdaten in Qualitäts- und Controllingprozessen. Wichtig ist es darüber hinaus, die Diskussion und Vermittlung von gleichstellungspolitischen Analysen, Zielen und Umsetzungsstrategien durch **Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu Gleichstellung** zu fördern. Wissenschaftliche Expertise kann dabei die **Frauen- und**

⁷ Siehe Tabellen in Kapitel 6.5 hierzu.

⁸ MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Geschlechterforschung bereitstellen, die z. B. als Impulsgeberin für die (Weiter-)Entwicklung gendersensibler Lehr- und Studienformate ein weiteres Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit bildet. Zukünftig soll dieses Handlungsfeld auch dadurch gestärkt werden, dass Gleichstellungsaspekte und Fragen der Genderforschung stärker in der Beratung zu Forschungsvorhaben einbezogen werden.

Gleichstellungsverständnis der UOL

Aufgrund der nach wie vor vorhandenen strukturellen Diskriminierung von Frauen* in unserer Gesellschaft, in der Wissenschaft sowie im Berufsleben legt die UOL den Fokus ihrer Gleichstellungsarbeit weiterhin auf die **Förderung von Frauen***, vor allem in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dabei werden alle Statusgruppen in den Blick genommen, um einen geschlechtergerechten Zugang zum Studium, zu Positionen in der Wissenschaft und in der Hochschulverwaltung sowie **geschlechtergerechte Bedingungen** und Teilhabe zu verwirklichen.

Studentinnen*, Mitarbeiterinnen* in Wissenschaft, Technik und Verwaltung und Professorinnen* sollen in allen Bereichen vertreten sein. Neben der quantitativen Repräsentanz von Frauen* in allen Statusgruppen und Bereichen müssen aber auch qualitative Faktoren in den Blick genommen werden, um soziale Ungleichheiten zu erfassen und ihnen durch gezielte Maßnahmen entgegenzusteuern. In diesem umfassenden, substanziellen Verständnis beinhaltet Gleichstellung „auch die Kritik und den **Abbau bestehender Dominanzverhältnisse und Benachteiligungen** an der Hochschule, die Dekonstruktion dualistischer Konzeptionen von Geschlecht [...] und damit das Anstreben von Struktur- und Gesellschaftsveränderung“ (Blome et al. 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, S. 118).

Zur Verwirklichung geschlechtergerechter Verhältnisse an der Universität Oldenburg wird **Gleichstellung durchgängig als Leitungs- und Querschnittsaufgabe** verstanden. Demnach liegt die Verantwortung für die Durchsetzung insbesondere auch beim Führungspersonal der UOL, aber auch bei allen Hochschulangehörigen in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen. In der akademischen Selbstverwaltung der Hochschulen ist eine durchgängige Verankerung von Gleichstellung besonders wichtig, um in zentralen wie dezentralen Organisationseinheiten Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen von Frauen* abzubauen bzw. zu verhindern. Im Sinne des **Gender Mainstreaming** soll Gleichstellung in der Hochschulsteuerung bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten von Anfang an mitgedacht und so die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis systematisch berücksichtigt werden, um Benachteiligungen zu verhindern oder diesen durch positive Maßnahmen entgegenzuwirken.

Dieses Gleichstellungsverständnis ist eingebettet in die **Anerkennung der vielfältigen Lebensentwürfe** der Angehörigen der UOL. Hierzu gehören auch die Anerkennung und Wertschätzung von weiteren Merkmalen wie geschlechtlicher und sexueller Identität, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Alter und Herkunft sowie die Wahrnehmung und **Bekämpfung von Ausschlüssen**, die damit verbunden sind. Dies soll zukünftig auch in einem universitätsweiten Verständnis von Diversität verankert werden.

Die Universität Oldenburg versteht sich als Arbeitgeberin, die ihre im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz formulierten Schutzpflichten im Falle einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts (§ 3 Abs. 1 AGG), einer sexuellen Belästigung (Abs. 4) wie auch im Falle sonstiger Diskriminierungen, wo ein von „Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ (Abs. 3) benachteiligend wirkt, entschieden wahrnimmt. Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des AGG ergreift die Universität als Arbeitgeberin „die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung“ (§ 12, Abs. 3)

2 GLEICHSTELLUNG AN DER UOL

An dieser Stelle werden die Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsstrukturen an der Universität Oldenburg im Rahmen der gesetzlichen und universitätsinternen Regelungen geschildert, Akteur*innen sowie bereits etablierte Angebote und Programme dargestellt.

Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag

Die Gleichstellungsarbeit der Universität Oldenburg ist maßgeblich durch den gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag geprägt. Der Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* leitet sich aus dem Grundgesetz Art. 3, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der Niedersächsischen Verfassung Art. 3, dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (§§ 3, 16, 21, 26, 52, 41-42) und dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (§§ 4-6, 10-14, 15-17) ab und ist in der Grundordnung der UOL sowie in weiteren universitätseigenen Dokumenten verankert. Der Handlungsauftrag ist besonders auf die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen* und Männern*, die Beseitigung bestehender Nachteile und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet. Zur Erreichung der Gleichstellung für Frauen* und Männer* nimmt der Ausschuss für Wissenschaft und Kultur des niedersächsischen Landtags konkret Stellung: „Der in der niedersächsischen Verfassung enthaltene Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen* und Männern* erfordert unter den gegenwärtigen Gegebenheiten Maßnahmen, die überwiegend durch frauenfördernde Elemente gekennzeichnet sind.“⁹ Diese Auffassung vertritt die UOL auch in diesem Gleichstellungsplan (siehe Ausführungen am Ende von Kapitel 1).

Regelungen zur Gleichstellung der UOL

Zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags hat die Universität Oldenburg bestimmte Regelungen zur Gleichstellung für ihre Hochschule verankert:

- Die **Grundordnung** enthält Regelungen zur Kommission für Gleichstellung (§ 13), zur Zentralen und zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (§§ 14-15) sowie zur Entwicklung des Gleichstellungsplans.
- In den **Strukturplänen** mit den Fakultäten I bis V ist Gleichstellung als Unterkapitel mit spezifischen Maßnahmen behandelt und verankert worden.¹⁰
- Der **Zentrale Gleichstellungsplan** stellt die Entwicklungen der letzten Jahre und den aktuellen Status Quo in Bezug auf Gleichstellung dar. Er enthält gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen zu deren Umsetzung für die nächsten Jahre und knüpft an die Frauenförderrichtlinie (1998) und den Frauenförderplan (2003) an.
- Einige Organisationseinheiten haben zudem **dezentrale Gleichstellungspläne oder -konzepte** erarbeitet oder sind mit deren Entwicklung befasst.

⁹ Niedersächsischer Landtag 2007: Schriftlicher Bericht zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (...), Drucksache 15/3505, S. 19, <https://www.nilas.niedersachsen.de/starweb/NILAS/servlet.starweb?path=NILAS/lisshfl.web&id=nilaswebfastlink&format=WEBLANGFL&search=WP=15%20AND%20DART=D%20AND%20DNR=3505>.

¹⁰ Der Strukturplan der Fakultät VI mit einem Unterkapitel zur Gleichstellung soll ab 2020 erarbeitet werden. Ein erstes Gespräch zur Gleichstellung hat bereits 2019 stattgefunden.

Gleichstellung in zentralen Leitlinien und Strategien der UOL

- Die **Zielvereinbarung** mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur hält Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Themenfeld der Hochschulentwicklung fest und setzt gleichstellungspolitische Ziele für die nächsten Jahre.
- Bei der **leistungsorientierten Mittelverteilung** des Hochschulträgers an die niedersächsischen Hochschulen werden 4% dieser Mittel über Gleichstellungsindikatoren vergeben. Auch in der inneruniversitären leistungsorientierten Mittelverteilung ist Gleichstellung als ein Aspekt des Finanzmanagements verankert.
- Der **Hochschulentwicklungsplan 2016** setzt sich im Kapitel „Chancengerechtigkeit: Vielfalt, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit“ mit Gleichstellung auseinander und erläutert die Bedeutung für die Hochschule.
- Das **Gleichstellungszukunftskonzept** (Professorinnenprogramm III) entwickelt die gleichstellungspolitische Schwerpunktsetzung im wissenschaftlichen Bereich weiter und sorgt für eine nachhaltige Verstetigung.

Gleichstellungsaspekte in zentralen Ordnungen und Richtlinien der UOL

- Die **Berufungsordnung** der UOL regelt das Verfahren zur Besetzung von (Junior-)Professuren unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und schreibt das verbindliche Quorum von mindestens 40 Prozent Frauen* für Berufungs- und Auswahlkommissionen fest.
- In der **Einstellungsrichtlinie für den MTV-Bereich** wird u. a. festgehalten, dass ein geschlechtsspezifischer Zusatz Teil der Stellenausschreibungen ist und dass mindestens zwei der vier Mitglieder der Besetzungskommissionen weiblich* sein müssen.

Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit

Zentrale Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit an der UOL und damit für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags verantwortlich sind neben der **Hochschulleitung** auch die **Dekanate** und Leitungen anderer Organisationseinheiten. Im Präsidium wie in den Dekanaten ist Gleichstellung als Verantwortungs- und Aufgabenbereich festgelegt. Die **Senatskommission für Gleichstellung (KFG)** erarbeitet für die Hochschulleitung und den Senat Vorschläge für Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Im Präsidium ist neben dem Präsidenten vor allem der*die **Vizepräsident*in für Gleichstellung** für strategische Fragen und Leitungsaufgaben mit Bezug zu Gleichstellung verantwortlich. Unterstützt wird die Bearbeitung von Gleichstellung als Querschnittsthema in der Präsidialverwaltung durch die **Referentin für Planung mit Schwerpunkt Gleichstellung / Diversity** im Referat Planung und Entwicklung sowie die **Referentin für wissenschaftlichen Nachwuchs mit Schwerpunkt Gleichstellung** im Referat Forschung und Transfer. Das **Akademische Controlling** und das **Dezernat 1** stellen Gleichstellungsdaten für die Hochschulleitung und Organisationseinheiten zur Analyse und Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten zur Verfügung.

Der **Familienservice** unterstützt seit 2004 Beschäftigte und Studierende mit Betreuungspflichten, informiert und sensibilisiert zur Vereinbarkeit von Familie mit Beruf oder Studium. Die **conTakt Beratungsstelle** berät und informiert seit 2000 Hochschulangehörige bei Fragen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Der **Personalrat** hat darauf zu achten, dass Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen* und Männern* durchgeführt werden und bestimmt bei der Aufstellung oder Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen* und Männern* mit (siehe §§ 59 und 67 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes).

Im **AStA** ist das Referat für Soziales und interne Hochschulpolitik auch für Anliegen von Studierenden mit Kindern zuständig. Das vom AStA unabhängige **FemRef** steht für politische Antidiskriminierungsarbeit u. a. im Kontext Geschlecht und ist vor allem Anlaufstelle für Studierende.

Seit 1997 ist das Amt der **Zentralen Gleichstellungsbeauftragten** (ZGB) an der Universität Oldenburg hauptamtlich besetzt. Die Aufgaben der ZGB sind u. a. die Beratung der Hochschulleitung und der Fakultätsleitungen in strategischen Gleichstellungsfragen, die Mitwirkung bei der Entwicklungsplanung und bei Strukturentscheidungen der Hochschule, die Mitwirkung in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie die Beratung und Aufnahme von Beschwerden Hochschulangehöriger zu Gleichstellungsthemen. Die ZGB ist Leiterin der Gleichstellungsstelle. Sie wird unterstützt durch die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** der Fakultäten und sonstigen Organisationseinheiten, welche in ihrer jeweiligen Einheit auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hinwirken. Die fakultäre Gleichstellungsarbeit wird neben den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auch von den Gleichstellungsbeauftragten der Institute und Departments getragen.

Im Rahmen der Strukturplanungsgespräche zwischen Präsidium und den Dekanaten der Fakultäten I bis V ist Gleichstellung als eigenständiger Planungs- und Handlungsbereich verhandelt und als Verantwortungsbereich der dezentralen Leitungsebene weiter verankert worden. Zur dezentralen Gleichstellungsarbeit ist ebenfalls ein Gespräch zwischen dem Präsidium und dem Dekanat der FK VI erfolgt. Zur weiteren Stärkung der **dezentralen Gleichstellungsarbeit** setzt sich die Universität Oldenburg **Standards zur Organisation und Professionalisierung der dezentralen FK-Gleichstellungsarbeit**, die im Anhang (Kapitel 6.1) zu finden sind. Darin wird u. a. die funktionsbezogene Kompensation / Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Blick genommen.

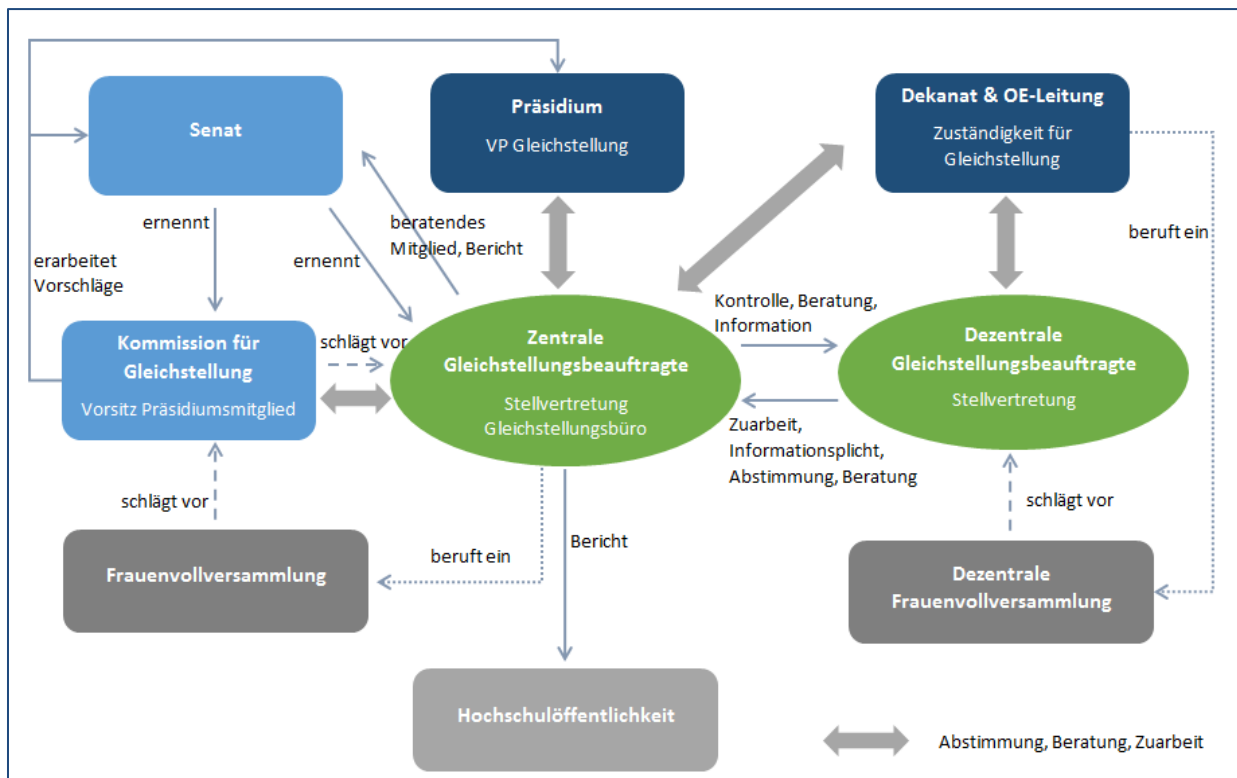


Abbildung 2: Strukturen der Gleichstellungsarbeit der UOL

Strukturen, Programme und Angebote zu Gleichstellung und Vereinbarkeit

In den in der Einleitung genannten Handlungsfeldern hat die UOL bereits einige Strukturen, Programme und Angebote vorzuweisen, die in der folgenden Darstellung gezeigt werden.



Abbildung 3: Etablierte Angebote, Programme und Strukturen der Gleichstellungsarbeit der UOL nach Handlungsfeldern

Erfolge der Gleichstellungsarbeit

Die 30jährige Tradition der Gleichstellungsarbeit an der Universität Oldenburg kann auf einige Erfolge zurückblicken. Zuletzt wurde 2018 das Gleichstellungszukunftskonzept der UOL in der dritten Phase des **Professorinnenprogramms** von Bund und Ländern positiv bewertet und das dort enthaltene Maßnahmenpaket für den passgenauen Zuschnitt auf die spezifische Situation der Hochschule gelobt. Die Universität Oldenburg knüpft damit an die positiven Begutachtungen der Gleichstellungskonzepte zu den ersten zwei Phasen des Professorinnenprogramms (2008 und 2013) an. Bei den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)** wurde die Gleichstellungsarbeit der UOL 2013 in die höchste Kategorie der Hochschulen eingestuft. Als familiengerechte Hochschule unterstützt die UOL ihre Beschäftigten und Studierenden mit familiären Verpflichtungen und hat sich durch ihr frühzeitiges Engagement in diesem Bereich als Vorreiterin erwiesen. Für den hohen erreichten Standard wurde der Universität Oldenburg 2017 als eine der ersten Hochschulen bundesweit dauerhaft das Zertifikat „**audit familiengerechte hochschule**“ verliehen. Im **Ranking des Center of Excellence Women and Science (CEWS)** nimmt die Universität Oldenburg seit Jahren eine Spitzenstellung bei der Steigerung des Frauen*anteils am wissenschaftlichen Personal ein. Im Bundesvergleich weist die UOL weiterhin einen überdurchschnittlich hohen Frauen*anteil bei den Professuren auf. Durch den steigenden Bundesdurchschnitt und den gleichzeitig stagnierenden Anteil von Professorinnen* an den Professuren an der UOL verringert sich allerdings der Vorsprung. Die UOL nimmt außerdem aktiv an der niedersächsischen **Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur** teil und setzt die gemeinsam erarbeiteten Handlungsempfehlungen hochschulintern um. Eine im Rahmen der Dialoginitiative durchgeführte Studie des Instituts für Hochschulforschung hat gezeigt, dass der **Gender Pay Gap¹¹ bei den Leistungsbezügen** der Professor*innen an der UOL vergleichsweise niedrig ausfällt und im Zeitverlauf gesenkt werden konnte. So beträgt der Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professor*innen in der W-Besoldung an der UOL neun Prozent im Vergleich zu 27 Prozent unter den niedersächsischen Universitäten.

Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit der UOL bis 2022 und Ausblick

Trotz der erreichten Meilensteine der letzten Jahre gibt es Bereiche, in denen verstärkte Anstrengungen der UOL notwendig sind, um ihrem Anspruch und dem Ziel der Durchsetzung einer geschlechtergerechten Hochschule näher zu kommen. Drei Themenbereiche nimmt die Universität Oldenburg im vorliegenden Gleichstellungsplan besonders in den Fokus: Die weitere Etablierung einer gendersensiblen Hochschulkultur, die Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen* und die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen*. Zudem steht die Entwicklung einer universitätsweiten Diversitätsstrategie mit Weichenstellungen für die Antidiskriminierungsarbeit der Hochschule an. Letztere dient auch als Auftakt für die zukünftig stärkere Auseinandersetzung mit diesem Themengebiet, um den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht zu werden. In diesen thematischen Schwerpunkten werden einzelne Maßnahmen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern zusammengeführt und strategisch gebündelt, um die gleichstellungspolitischen Ziele zu den Schwerpunkten zu erreichen (siehe Kapitel 4).



Abbildung 4: Schwerpunkte des Gleichstellungsplans 2020

¹¹ Als „Gender Pay Gap“ wird ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle bezeichnet.

Gendersensible Hochschulkultur

Anknüpfend an die bereits erfolgte Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im letzten Jahrzehnt will die Universität Oldenburg die Gendersensibilität in zentralen Bereichen der Universität wie der Hochschuldidaktik, in der Führungskultur und Personalentwicklung und in der Nachwuchsförderung weiter stärken. Zu diesem Schwerpunkt gehören u. a. die Sensibilisierung der Hochschullehrenden für eine gendersensible und diversitätsbewusste Lehre, die Fortbildung von OE-Leitungen zur gendersensiblen Personalführung und die Schulung von Beschäftigten zu Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten (siehe Kapitel 4.3, v. a. Maßnahmen Nr. 18-31, 87-92, 103-104, 110).

*Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen**

Im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere wird der Anteil der Wissenschaftlerinnen* immer geringer. Eine gezielte Förderung von Frauen* an neuralgischen Punkten im Qualifikations- und Karriereverlauf soll dieser Entwicklung entgegenwirken: Bei der intensiven Begleitung von Phasenübergängen, der Förderung von Doktorandinnen* und insbesondere Postdoktorandinnen* sowie durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur. Für einen ganzheitlichen Blick werden bereits Studentinnen* angesprochen, um bestehende Benachteiligungen weiter abzubauen. Ein besonderer Fokus wird auf die MINT-Fächer gelegt, in denen besonders wenige Frauen* vertreten sind (siehe Kapitel 4.3, v. a. Maßnahmen Nr. 32-34, 36-38, 57-61).

*Gewinnung von Wissenschaftlerinnen**

Im Wettbewerb der Hochschulen um die besten Köpfe wird die Universität Oldenburg aktive Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument im Wissenschaftsbereich systematisch und flächendeckend etablieren. Die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen* unterstützt dabei das Prinzip der Bestenauslese, indem Gleichstellung in Besetzungs- und Berufungsverfahren als Qualitätskriterium verankert wird. Die Einrichtung einer zentralen Stelle soll für eine strukturelle und dauerhafte Verankerung von aktiver Rekrutierung sorgen, z. B. durch die Erarbeitung von fachübergreifenden Leitlinien und Handreichungen sowie Fortbildungsangeboten zur Begleitung der Umsetzung in den Fakultäten und sonstigen Organisationseinheiten. Besonders in dezentralen Bereichen, in denen Wissenschaftlerinnen* stark unterrepräsentiert sind, soll eine Praxis der aktiven Rekrutierung in Berufungs- und Besetzungsverfahren verankert werden, die auch fachspezifische Aspekte berücksichtigt (siehe Kapitel 4.3, v. a. Maßnahmen Nr. 76-86).

Strategie Diversität und Antidiskriminierung

Um der zunehmenden Heterogenität in unserer Gesellschaft und damit auch an der Universität Oldenburg Rechnung zu tragen, soll im universitätsweiten Dialog u. a. mit Vertreter*innen von etablierten Forschungsschwerpunkten an der UOL bis Ende 2022 eine Diversitätsstrategie entwickelt werden, die neben Geschlecht auch Aspekte wie Inklusion, Migration und soziale Herkunft berücksichtigt und dabei einen klaren Fokus auf Antidiskriminierung legt. Ausgehend von der entwickelten Diversitätsstrategie und der Umsetzung weiterer einzelner Maßnahmen (siehe Kapitel 4.3, v. a. Maßnahmen Nr. 118-122) soll dieses Thema nach der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans noch stärker in den Fokus genommen werden.

3 STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE

Nach den Regelungen, Strukturen, Akteur*innen und Programmen der Gleichstellung an der Universität Oldenburg werden in diesem Kapitel die Entwicklung sowie der Status Quo der Gleichstellung in Zahlen dargestellt. Hierfür wurden Gleichstellungsdaten differenziert nach Personengruppen und Organisationseinheiten bzw. nach Fächergruppen und Lehreinheiten ausgewertet.¹² Gemäß den Vorgaben im NHG liegt der Fokus auf Unterrepräsentanzen von Frauen*, definiert als Anteil Frauen* unter 50 Prozent. Die UOL sieht Handlungsbedarf besonders in den Bereichen, in denen der Frauen*anteil unter 40 Prozent liegt. Zudem wird gemäß der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG)¹³ das Kaskadenmodell¹⁴ herangezogen, um die Veränderung des Frauen*anteils im wissenschaftlichen Karriereverlauf darzustellen. Die Universität hat sich zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bekannt und ist für die damit verbundenen Konzepte und Umsetzungen mehrfach positiv evaluiert worden. Zunächst wird der wissenschaftliche Bereich einschließlich der Studierenden und Absolvent*innen analysiert (3.1), anschließend folgt die Betrachtung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (3.2) sowie die Darstellung der Organe und Gremien (3.3).

3.1 Studierende und wissenschaftliches Personal

Um den wissenschaftlichen Karriereweg nachzuzeichnen, wird der Frauen*anteil an der jeweiligen Stufe für die Universität Oldenburg dargestellt. Die nachfolgende Grafik zeigt, wie sich der Anteil der Frauen* an den Studierenden hin zu den W3-Professuren verändert. Die Annahme ausgehend von bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen ist: Je höher die Qualifikationsstufe, desto niedriger der Frauen*anteil. Die Darstellung ermöglicht eine Annäherung an den wissenschaftlichen Karriereweg und macht das Ausscheiden qualifizierter Wissenschaftlerinnen* auf dem Weg zur Professur sichtbar.

Das Kaskadenmodell für die gesamte Universität zeigt, dass der Frauen*anteil unter den Studierenden mit 57 Prozent und Absolvent*innen mit 64 Prozent recht hoch ist. Von den Absolvent*innen zu den Promovierenden sinkt der Anteil bereits erheblich um 17 Prozentpunkte auf 47 Prozent. Bei den Promotionen (Mittelwert der Jahre 2014-2018) liegt der Frauen*anteil dann noch bei 40 Prozent. Daraus lässt sich allerdings nicht eindeutig schließen, dass Doktorandinnen* die Promotion eher abbrechen als Doktoranden*. Von den abgeschlossenen Promotionen hin zu den Professuren sinkt der

¹² Die personenbezogenen Daten (Studierende, Promovierende, Professuren) beziehen sich, wenn nicht anders angegeben, auf den Stichtag 1.12.2018, die prüfungsbezogenen Daten (Absolvent*innen, Promotionen) beziehen sich, wenn nicht anders angegeben, auf das Prüfungsjahr 2018. Für die Darstellung der Entwicklung wurden Daten von 2010 bis 2018 ausgewertet. Zur Zuordnung der Lehreinheiten sowie Lehr- und Forschungsbereiche zu den Fächergruppen siehe Kapitel 6.1. Abweichend vom NGG wird nicht nach Entgeltgruppen als Bereichen unterschieden, sondern nach Lehreinheiten, Fakultäten bzw. Instituten / Departments und Organisationseinheiten. Dies ermöglicht eine differenziertere Analyse und die Entwicklung spezifischer Zielvorgaben und passgenauer Maßnahmen.

¹³ DFG 2017: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen, https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf.

¹⁴ Das Kaskadenmodell betrachtet Frauen*anteile nach Karrierestufen im wissenschaftlichen System. Es vergleicht den Frauen*anteil einer Stufe mit dem der vorhergehenden Stufe, da nur diese Personen die nächsthöhere Stufe erreichen können (Blome et al. 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, S. 467).

Frauen*anteil noch weiter: Unter den W2-Professor*innen sind noch 34 und unter den W3-Professor*innen dann nur noch 24 Prozent Frauen*.

Bei drei von vier Fächergruppen zeigt sich eine ähnliche, aber leicht abweichende Entwicklung. In den Geisteswissenschaften sinkt der Frauen*anteil von den Promovierenden zu den Promotionen etwas weniger. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften steigt der Frauen*anteil von den Promovierenden zu den Promotionen sogar leicht an, fällt dann von 57 aber umso stärker auf unter 40 Prozent bei den W2-Professuren. Die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften zeigt eine recht ähnliche Entwicklung wie die Universität gesamt, allerdings liegt der Frauen*anteil hier etwa fünf bis zehn Prozentpunkte niedriger. Alle drei Fächergruppen verzeichnen einen sehr großen Abfall des Frauen*anteils von den Studierenden hin zu den Professor*innen. Die vierte Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (hier: Lehreinheiten Informatik und Technik) hebt sich stark von den anderen Entwicklungslinien ab. Der Frauen*anteil ist auf allen Stufen auf einem sehr niedrigen Niveau relativ konstant und schwankt zwischen 13 und 22 Prozent.

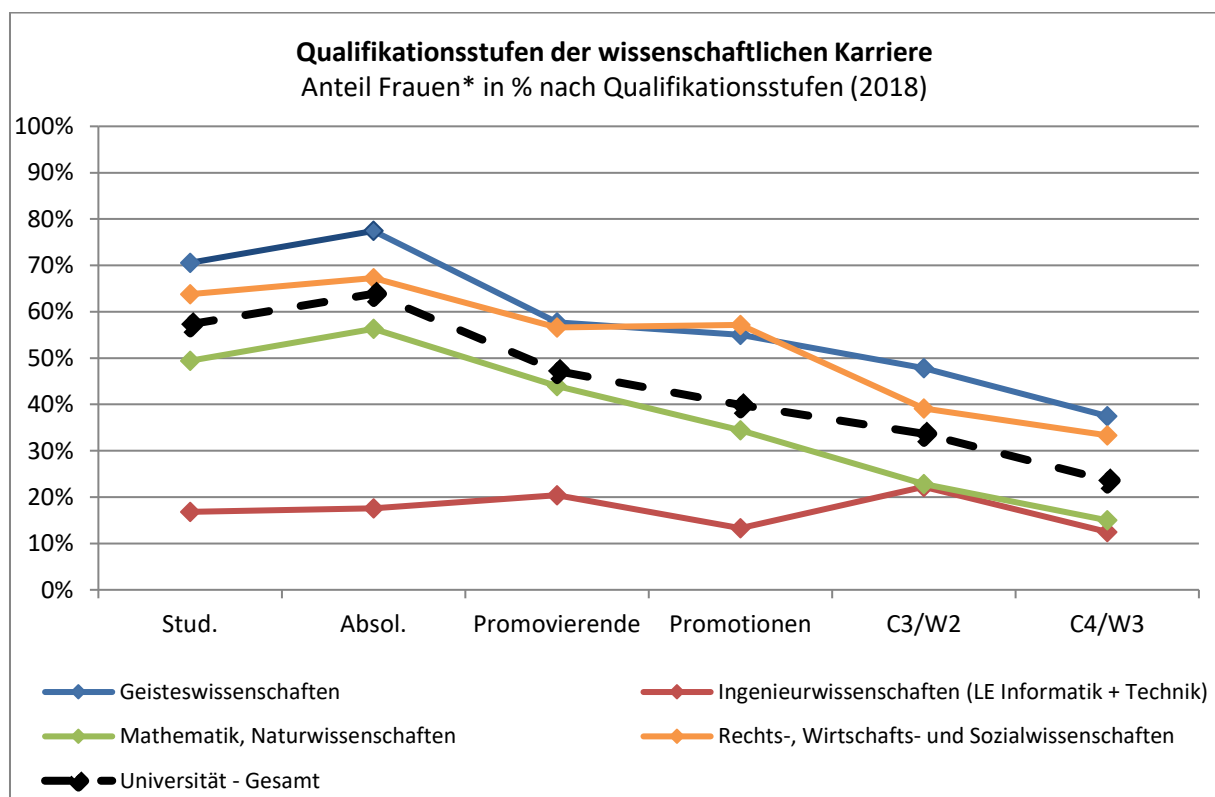


Abbildung 5

Kommentar: W1-Professuren werden in dieser Darstellung nicht ausgegeben, da diese Kategorie nur eine geringe Anzahl an Personen umfasst. Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. Für die Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften ist für einige Qualifikationsstufen die Zahl zu gering, so dass auf einen Ausweis dieser Gruppe verzichtet wird.

Insgesamt zeigt sich deutlich das Ausscheiden von Frauen* aus der Wissenschaft: die zu Beginn des wissenschaftlichen Karrierewegs (teilweise überdurchschnittlich) vertretenen Frauen* werden immer weniger, bis sie auf den hohen Qualifikationsstufen deutlich in der Unterzahl sind.

3.1.1 Studierende und Absolvent*innen

An der Universität Oldenburg studieren insgesamt 14.366 Personen¹⁵ (2018), davon sind 57 Prozent Frauen*. Betrachtet man den Anteil der Frauen* nach Fächergruppen, ergibt sich ein differenziertes Bild: Bis auf eine Fächergruppe liegt der Frauen*anteil an den Studierenden und Absolvent*innen der UOL bei knapp unter oder über 50 Prozent. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (an der UOL umfasst dies den Studienbereich Informatik) liegt der Anteil bei Studierenden und Absolvent*innen bei nur 17 Prozent. Der Bundesdurchschnitt des Frauen*anteils des Studienbereichs Informatik liegt mit 21 bzw. 19 Prozent allerdings auch nur ein paar Prozentpunkte höher.¹⁶

Insgesamt steht die Universität Oldenburg im Vergleich recht gut dar: Vergleicht man die Frauen*anteile unter Studierenden der anderen Fächergruppen mit dem Bundesschnitt, so ist der Anteil an der UOL in allen vier Fächergruppen gleich hoch oder höher. Was die Frauen*anteile nach Fächergruppen anbelangt, spiegelt die UOL die bundesweite Situation wider: In den MINT-Fächern ist der Anteil der Frauen* besonders niedrig, während unter Studierenden und Absolvent*innen in den Sozial- und Geisteswissenschaften keine Unterrepräsentanzen von Frauen*, sondern von Männern* vorliegen. Der Anteil der Frauen* unter den Absolvent*innen ist in fast allen Fächergruppen höher als bei den Studierenden. Eine Ausnahme stellt hier die Informatik dar, wo der Frauen*anteil 2018 gleich hoch war und der Anteil an den Absolvent*innen von 2013-2017 geringfügig unter dem Anteil an den Studierenden lag.

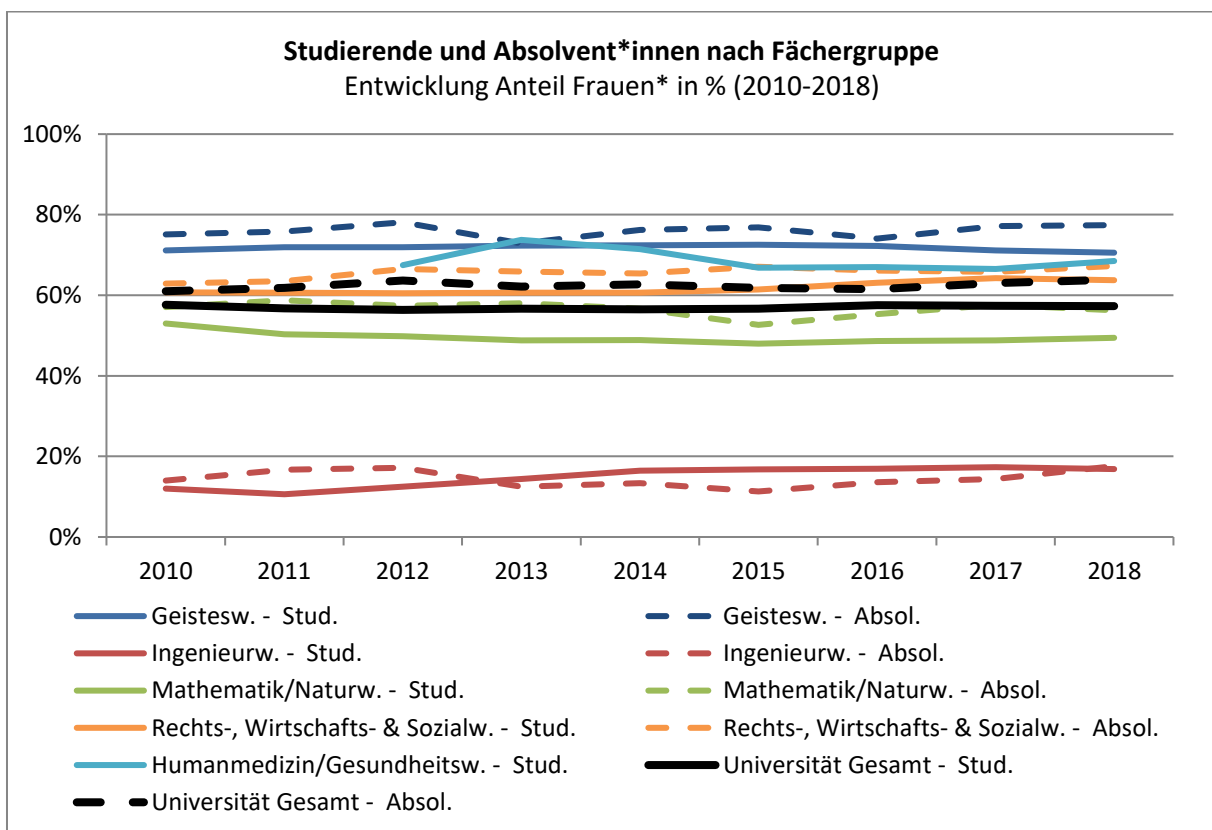


Abbildung 6

Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. In der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften hat 2018 nur eine Person ihr Studium abgeschlossen, daher wird hierfür kein Wert ausgegeben.

¹⁵ In dieser Zahl sind die Promotionsstudierenden nicht enthalten, mit Promotionsstudierenden sind es 15.497 Studierende.

¹⁶ Zu den Zahlen im Bundesdurchschnitt siehe Tabellen in Kapitel 6.5.

Bei einer differenzierten Betrachtung der Lehreinheiten mit einem Frauen*anteil der Studierenden oder Absolvent*innen unter 50 Prozent verstärkt sich der Eindruck, dass Frauen* vor allem in MINT-Fächern unterrepräsentiert sind. In vier von 26 Lehreinheiten der UOL ist der Anteil der Frauen* an Studierenden und Absolvent*innen unter 50 Prozent. Drei dieser vier Lehreinheiten sind MINT-Fächer: Informatik, Chemie und Physik.

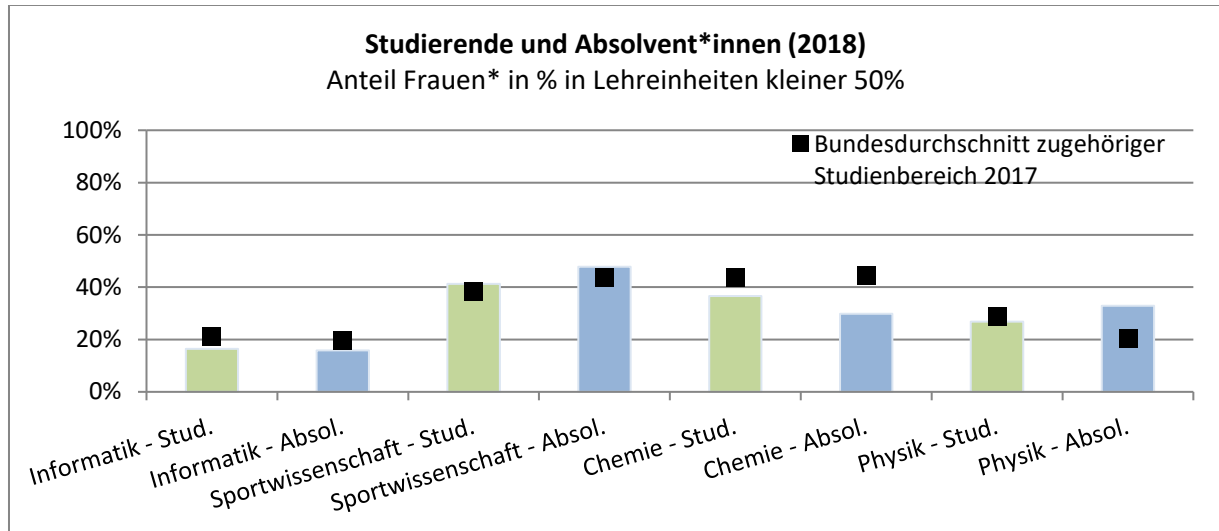


Abbildung 7

Von den 1.191 studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 59 Prozent weiblich* (Datenstand 2018). Aktuell liegen keine differenzierteren Daten hierzu vor. In zukünftigen Gleichstellungsplänen sollen die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Gleichstellungsaspekten näher betrachtet werden.

3.1.2 Promovierende und Promotionen

Da die Promovierenden an der UOL erst seit 2017 zentral erfasst werden, fokussiert die Analyse auf die abgeschlossenen Promotionen. Der Frauen*anteil an den abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr 2018) liegt bei 40 Prozent für die gesamte Universität, differenziert nach Fächergruppen schwankt der Anteil zwischen 13 im Studienbereich Informatik und 57 Prozent in den Fächergruppen Geisteswissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Recht deutlich zeigt sich hier der niedrige Anteil von Frauen* in den Ingenieurwissenschaften, während der Anteil in Mathematik und Naturwissenschaften wie in den anderen Fächergruppen zwischen 30 und 60 bzw. 75 Prozent bei den Geisteswissenschaften schwankt. In der Entwicklung zeigt sich, dass der Frauen*anteil von Jahr zu Jahr schwankt, insgesamt aber seit 2010 leicht gesunken ist.

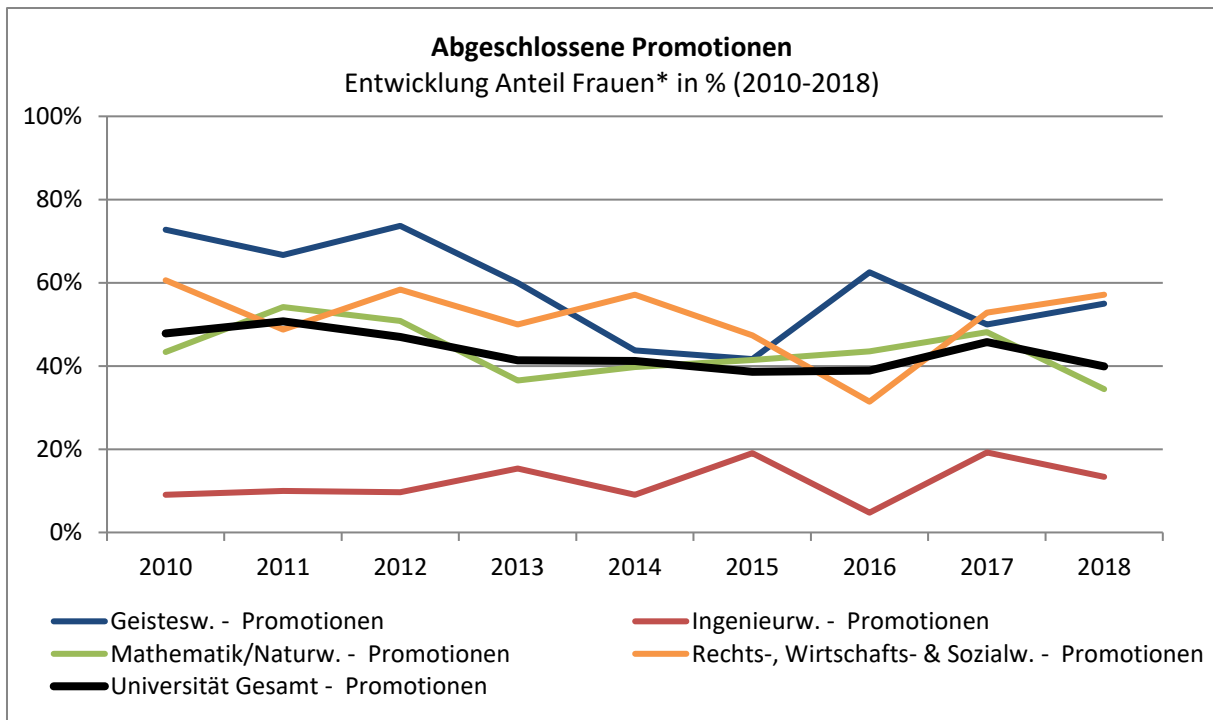


Abbildung 8

Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet.

Gemäß dem sinkenden Frauen*anteil auf höheren Qualifikationsstufen (siehe Abbildung 5) haben bei den Promovierenden bzw. Promotionen sechs von 26 Lehreinheiten einen Frauen*anteil unter 50 Prozent: Informatik, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Philosophie, Chemie, Mathematik und Physik. Am Bundesdurchschnitt für die Promotionen ist die UOL relativ nah dran, bei Mathematik und Physik schneidet die UOL sogar besser ab. In der Philosophie und Chemie dagegen liegt die UOL zehn bis 15 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt.

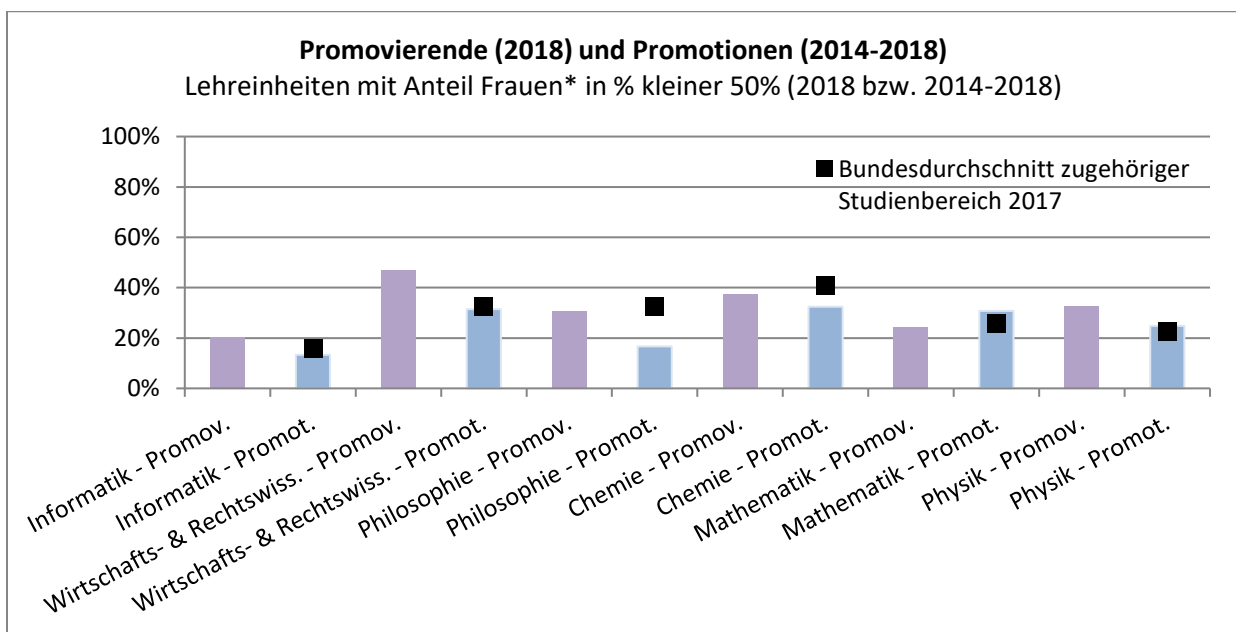


Abbildung 9

Kommentar: In den abgebildeten Lehreinheiten ist sowohl der Frauen*anteil bei Promovierenden als auch bei abgeschlossenen Promotionen kleiner als 50%. Für Promovierende gibt es noch keine Vergleichsdaten. Für die abgeschlossenen Promotionen wurde der Mittelwert der Jahre 2014-2018 ausgegeben.

3.1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau

Der Anteil der Frauen* an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt bei 48 Prozent, nach Fakultät betrachtet schwankt er zwischen 30 und 70 Prozent. Zwei der sechs Fakultäten haben einen Frauen*anteil unter 50 Prozent: Fakultät II Informatik und Wirtschafts- und Rechtswissenschaften und Fakultät V Mathematik und Naturwissenschaften (beide 36 Prozent). Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Schwankungen innerhalb der Fakultäten teilweise recht groß sind. In der Fakultät II liegt der Frauen*anteil im Department für Informatik bei 16 Prozent und im Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften bei 49 Prozent. In der Fakultät V schwankt der Frauen*anteil zwischen 21 Prozent im Institut für Mathematik und 61 Prozent im Institut für Biologie und Umweltwissenschaften. Im Verlauf von 2010 bis 2018 betrachtet zeigt sich bei Fakultät I, II, III und VI ein Anstieg, während der Anteil der Frauen* in FK IV und V gesunken ist. Insgesamt ist der Anteil der weiblichen* wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit 2010 um zehn Prozentpunkte gestiegen.

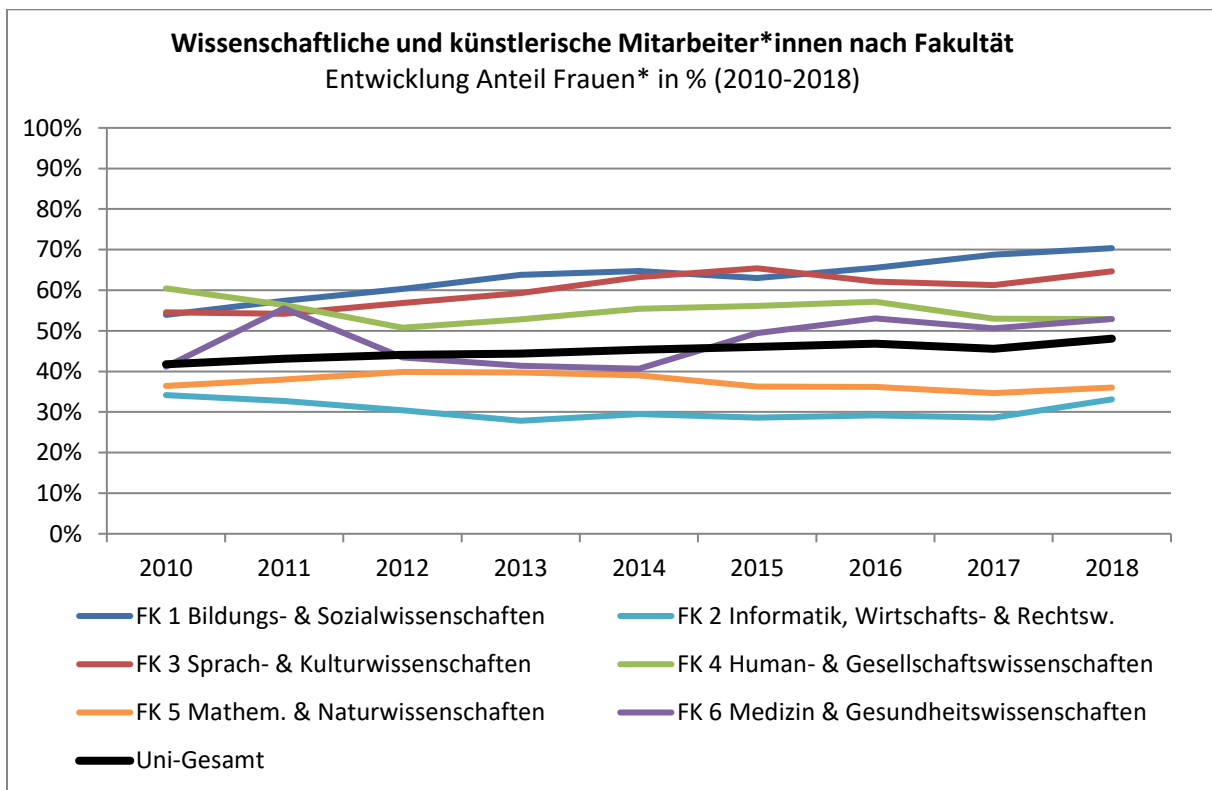


Abbildung 10

Zehn Institute bzw. Departments haben weniger als 50 Prozent Frauen* unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt fallen vor allem das Institut für Musik und das Department für Psychologie negativ auf. Ansonsten fallen die Unterschiede zum Bundeschnitt bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden relativ klein aus, einige Organisationseinheiten liegen über dem Bundesdurchschnitt.

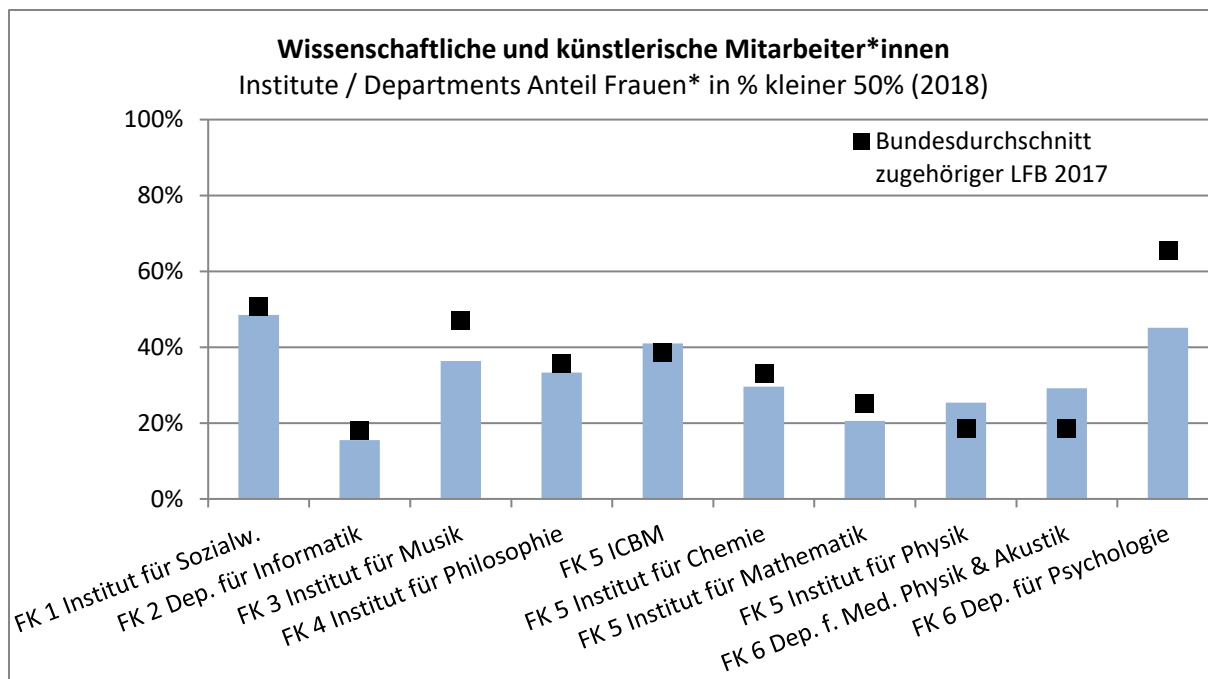


Abbildung 11

Kommentar: Das Institut für Chemie und Biologie des Meeres wird mit dem Lehr- und Forschungsbereich (LFB) Mathematik, Naturwissenschaften allgemein verglichen.

Von den wissenschaftlichen Beschäftigten an der UOL sind 82 Prozent befristet beschäftigt, viele davon mit dem Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung. Der Anteil der befristet Beschäftigten an den weiblichen* und männlichen* wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 83 bzw. 80 Prozent ähnlich hoch. Demnach sind 17 Prozent der weiblichen* und 20 Prozent der männlichen* wissenschaftlichen Mitarbeitenden unbefristet beschäftigt. Differenziert man die wissenschaftlichen Beschäftigten nach Mitarbeiterkreis (Akademische Räte, wissenschaftliche Beschäftigte, Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben), so zeigt sich, dass Frauen* im Vergleich zum Frauen*anteil gesamt überdurchschnittlich häufig als Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben beschäftigt sind.

3.1.4 Professor*innen

Unter den Professor*innen der UOL gesamt, der höchsten wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe, sind 30 Prozent Professorinnen*. Damit liegt die UOL deutlich über dem Bundesdurchschnitt der Universitäten (2017) von 24,1 Prozent.¹⁷ Die Frauen*anteile nach Fächergruppen der UOL weisen teils erhebliche Unterschiede auf, aber in keiner Fächergruppe liegt der Anteil über 50 Prozent. Auffällig ist der starke Abfall in der Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften: Von 2017 zu 2018 ist der Frauen*anteil von 41 auf 22 Prozent gesunken. Die Entwicklung in den anderen Fächergruppen ist einigermaßen konstant, allerdings ist die Zahl der Professorinnen* in den Geisteswissenschaften seit 2010 über zehn Prozentpunkte gesunken.

Bei der Betrachtung nach Fächergruppen wird der niedrige Anteil der Frauen* unter den Professor*innen des Departments Wirtschafts- und Rechtswissenschaften von 27 Prozent verdeckt. Da zu dieser Fächergruppe auch Studienbereiche mit überdurchschnittlichen Frauen*anteilen zählen, wie z. B. die Pädagogik, weist die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen Frauen*anteil von 40 Prozent auf.

¹⁷ Statistisches Bundesamt 2019: Statistisches Jahrbuch 2019, S. 107, https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf?__blob=publicationFile.

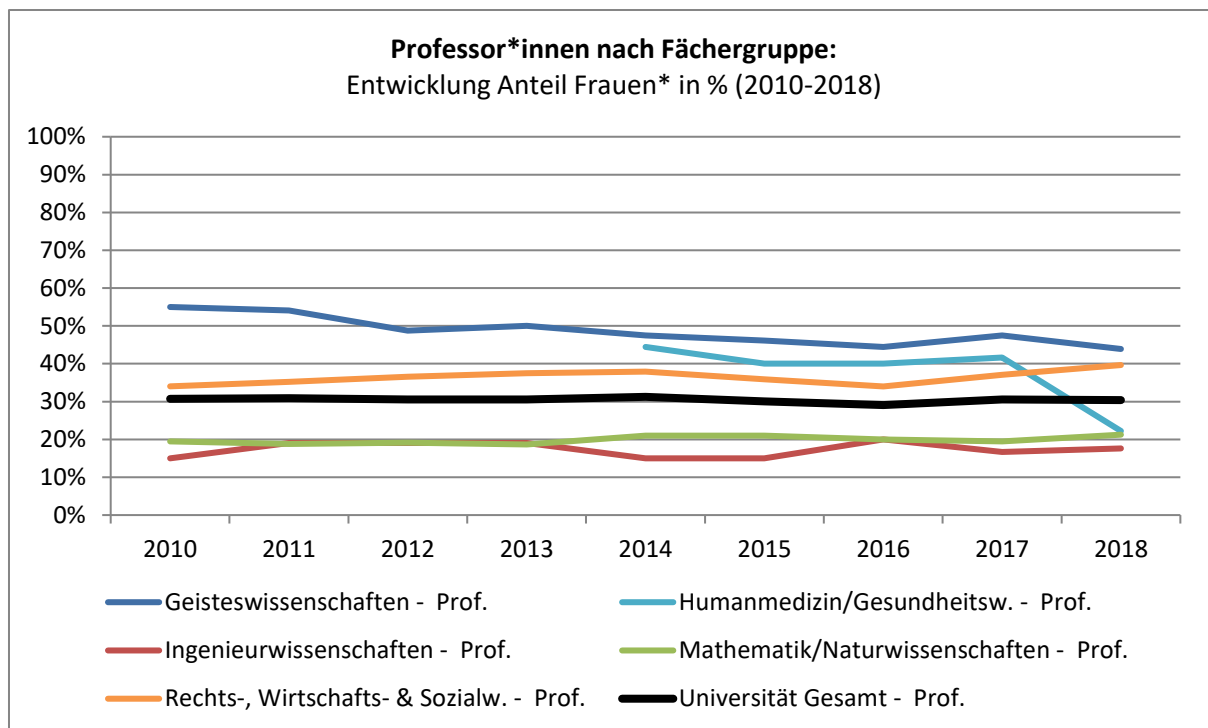


Abbildung 12

Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. Erst seit 2014 sind Professuren in der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften besetzt.

Vergleicht man auch die Frauen*anteile nach Fächergruppen mit dem Bundesdurchschnitt, so weist die UOL in vier von fünf Fächergruppen einen höheren Frauen*anteil auf. Nur durch den starken Abfall des Anteils der Frauen* in der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften von 2017 auf 2018 hat sie sich dem Bundesdurchschnitt mit 22 Prozent angeglichen.

Bei der Betrachtung der Professuren nach Besoldungsstufen wird ebenfalls deutlich, dass der Frauen*anteil sowohl unter den W2- als auch unter den W3-Professuren niedrig ist. Hierbei ist der besonders niedrige Anteil von Frauen* unter den W3-Professuren zu beachten, der etwas über 20 Prozent liegt. im Vergleich mit dem Bund bzw. dem Land Niedersachsen steht die UOL abermals gut da: Sowohl bei den Professor*innen gesamt als auch bei den C4-/W3-Professor*innen liegt der Frauen*anteil der UOL über dem Bundes- bzw. Landesschnitt Niedersachsens.

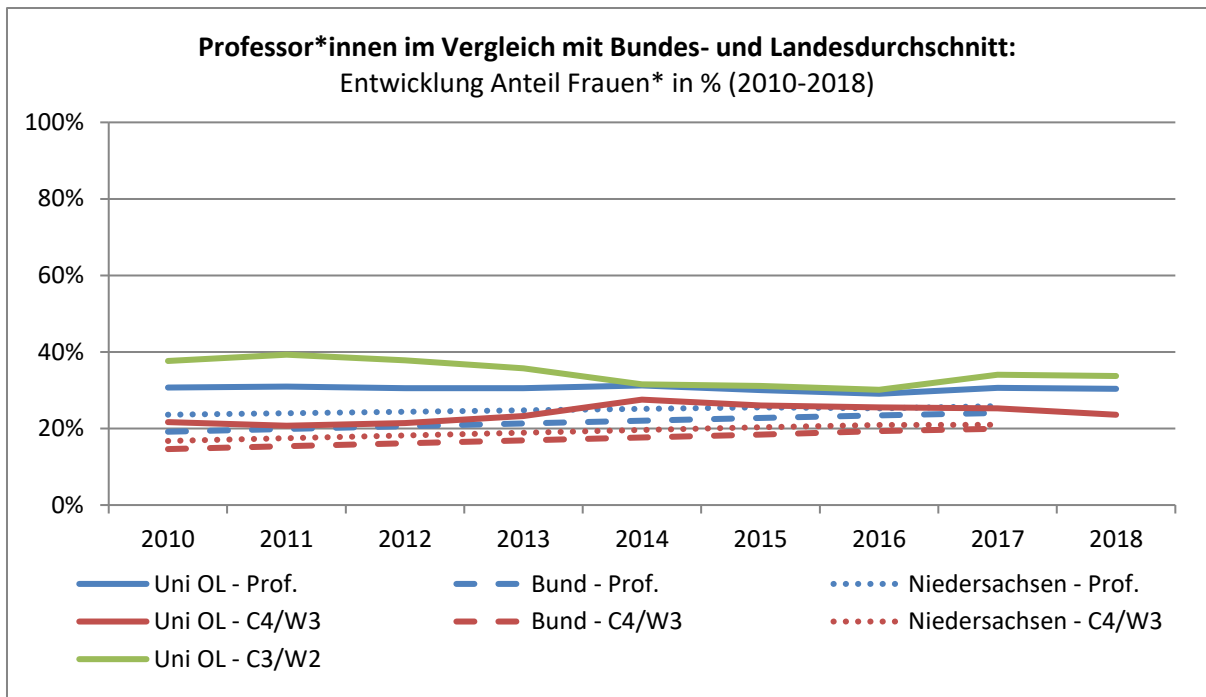


Abbildung 13

Kommentar: Für die Vergleichszahlen liegen die Werte für 2011-2014 nicht vor. Hier wird linear interpoliert zwischen 2010 und 2015.

3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV)

An der Universität Oldenburg sind knapp 1.200 Personen im MTV-Bereich beschäftigt. Seit 2010 ist die Anzahl der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung um mehr als 200 Personen gewachsen, der Anteil der Frauen* ist dabei fast konstant bei 60 bzw. 61 Prozent geblieben. Im Bereich Technik liegt der Frauen*anteil allerdings nur bei 39 Prozent, während er im Verwaltungsbereich sogar bei 68 Prozent liegt.

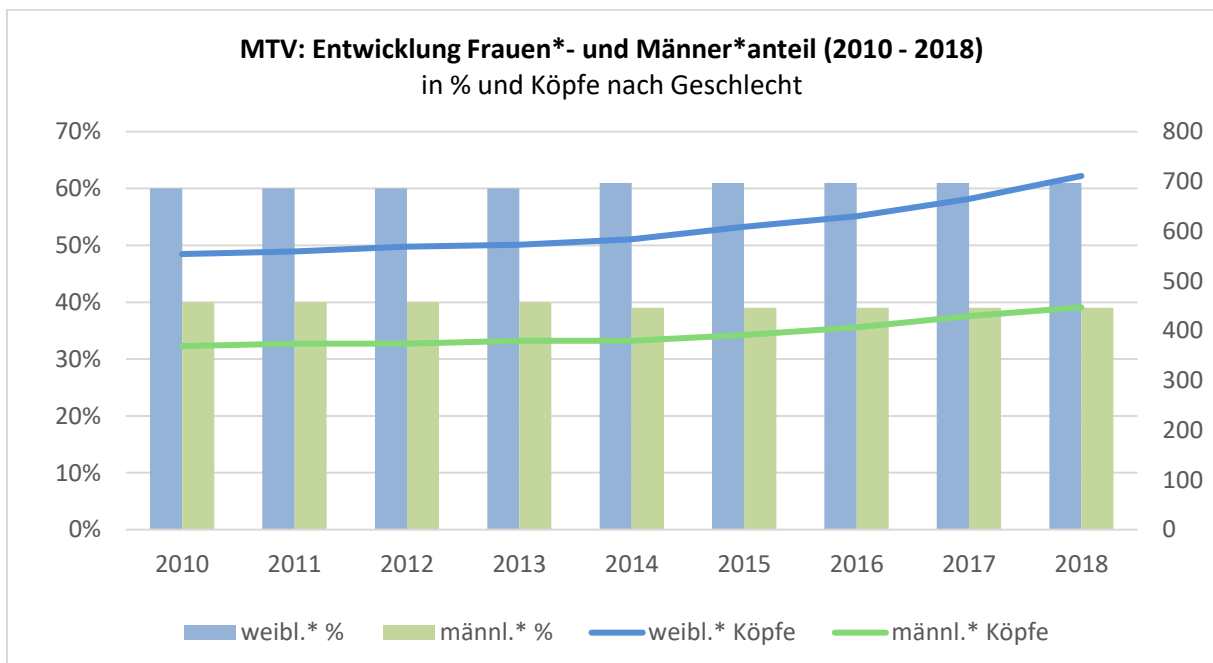


Abbildung 14

Stellt man die MTV nach Fakultäten und Organisationseinheiten dar, dann zeigt sich ein etwas differenzierteres Bild: Nur zwei der abgebildeten Organisationseinheiten haben weniger als 50 Prozent weibliche* Beschäftigte: die IT-Dienste (15 Prozent) und das Dezernat 4 (30 Prozent). Auch in der Betriebseinheit für technisch-wissenschaftliche Infrastruktur (BI), die in der Darstellung unter FK V zusammengefasst wird, liegt der Frauen*anteil unter 50 Prozent (30 Prozent).

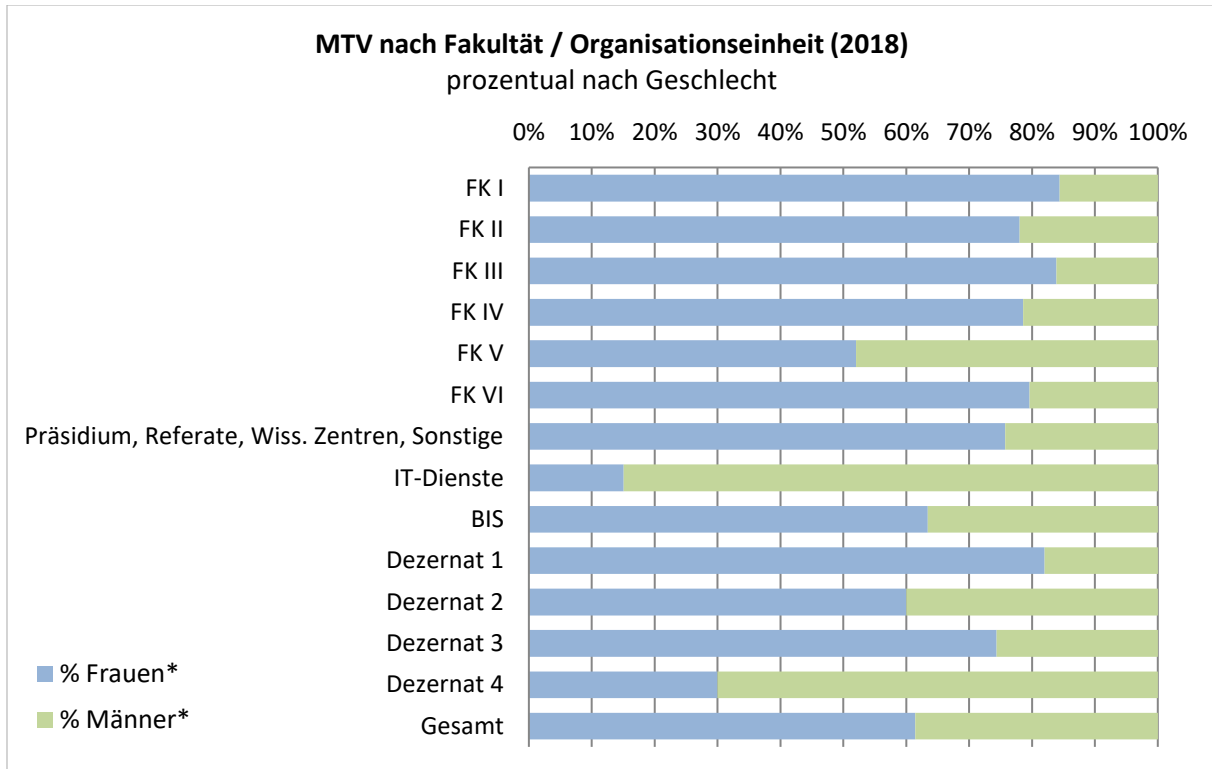


Abbildung 15

Kommentar: In den Fakultäten I bis IV sind jeweils weniger als 50 MTV beschäftigt.

In vielen Fakultäten und Organisationseinheiten sind Frauen* unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sehr stark repräsentiert. In Anknüpfung an die obige Darstellung für den Wissenschaftsbereich kann aus der hohen Repräsentanz von Frauen* nicht direkt geschlossen werden, dass die Beschäftigungssituation für Frauen* privilegiert ist. Deshalb sollen die Beschäftigungsbedingungen (z. B. bezüglich Stellenumfang, Befristung von Verträgen) genauer betrachtet werden.

Die folgende Grafik zeigt, dass bezogen auf die gesamte Universität weibliche* und männliche* MTV fast gleich oft (84 Prozent der weiblichen* bzw. 82 Prozent der männlichen* Beschäftigten) unbefristet beschäftigt sind. In den nicht-wissenschaftlichen Organisationseinheiten (abgesehen von der BIS) sowie in Fakultät III, IV und V sind Frauen* häufiger **unbefristet beschäftigt**, während sie in Fakultät I, II und VI seltener unbefristet beschäftigt sind als männliche* MTV.

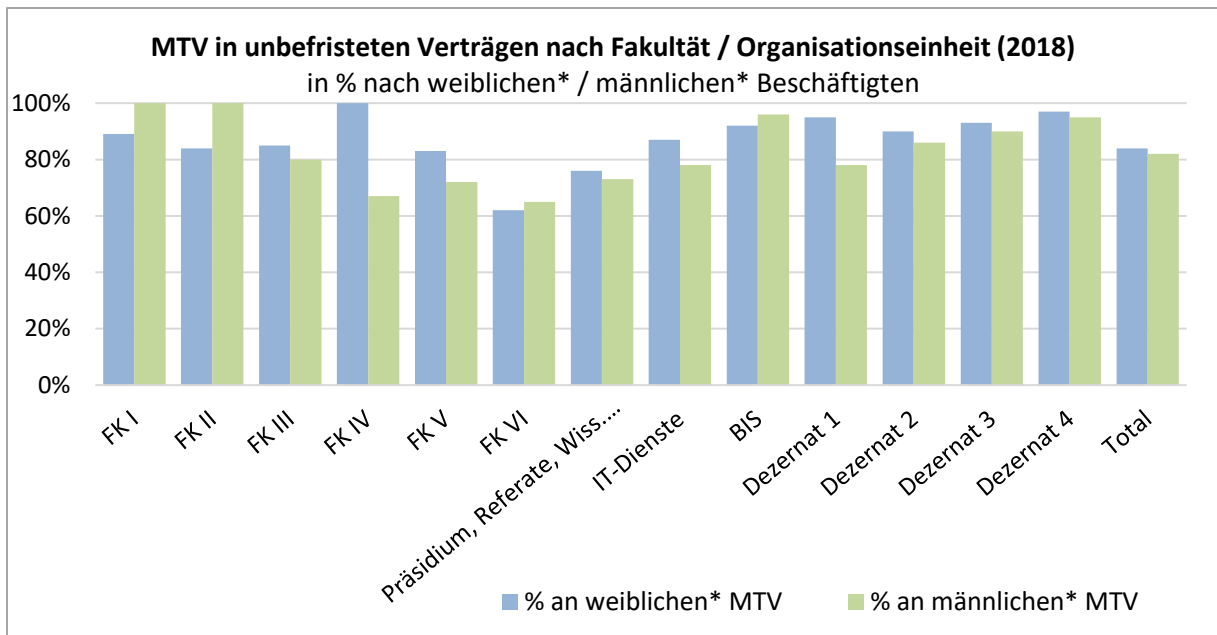


Abbildung 16

Kommentar: Die Auszubildenden zählen zu den befristet Beschäftigten (46 von 196). In den Fakultäten I bis IV, den IT-Diensten und im Dezernat 1 sind jeweils weniger als 50 MTV unbefristet beschäftigt.

57 Prozent aller MTV der UOL sind in Vollzeit¹⁸ beschäftigt. Differenziert nach Geschlecht sind davon 47 Prozent weiblich* und 53 Prozent männlich*. Demnach sind Frauen* unterrepräsentiert, gemessen an ihrem Anteil gesamt (61 Prozent). Die nächste Abbildung stellt die **Teilzeitbeschäftigung** nach Geschlecht dar und zeigt, dass der Anteil der weiblichen* Beschäftigten in Teilzeit deutlich höher ist als der Anteil der männlichen* Beschäftigten in Teilzeit. Über die gesamte Universität betrachtet beträgt der diesbezügliche Unterschied zwischen weiblichen* und männlichen* Beschäftigten mehr als 30 Prozentpunkte (56 Prozent vs. 23 Prozent). Auch nach Einheiten differenziert arbeiten Frauen* in fast allen Fakultäten und Organisationseinheiten überdurchschnittlich häufiger in Teilzeit als Männer*.

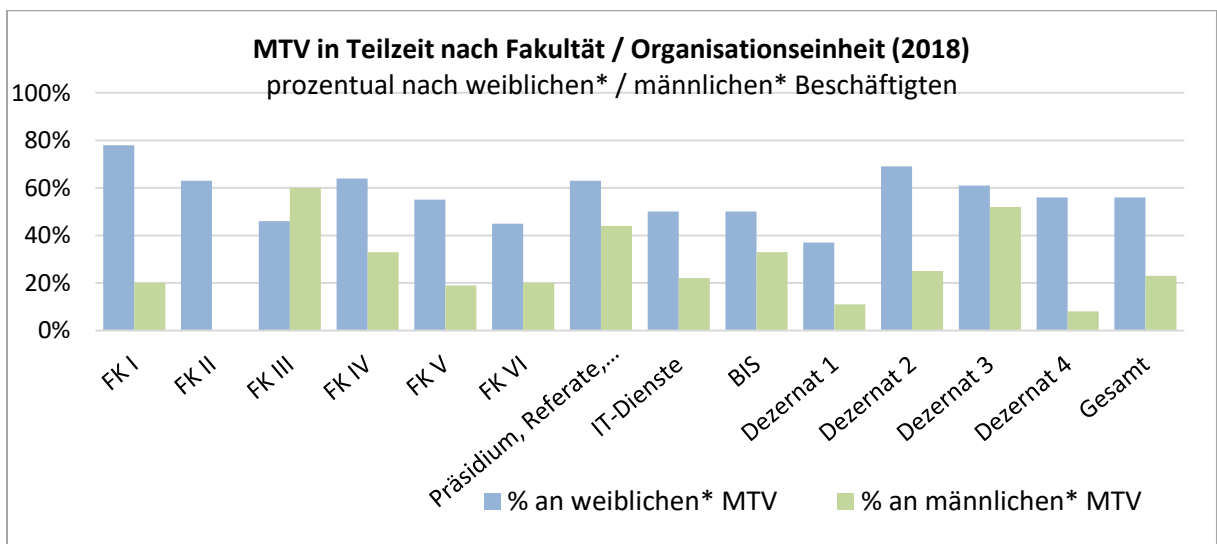


Abbildung 17

Kommentar: In den Fakultäten I bis IV, den IT-Diensten und den Dezernaten 1 bis 4 sind jeweils weniger als 50 MTV in Teilzeit beschäftigt.

¹⁸ Vollzeit ist definiert als Arbeitszeit von 39,8 Stunden. Teilzeit ist demnach definiert als weniger als 100 Prozent der Vollarbeitszeit von 39,8 Stunden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Gleichstellung der MTV ist die **Eingruppierung in Entgelt- und Laufbahngruppen**. Entgegen der Annahme, dass Frauen* seltener in höheren Gruppen vertreten sind, zeigt die folgende Grafik, dass Frauen* an der UOL überdurchschnittlich häufig im höheren Dienst vertreten sind, gemessen am Anteil von weiblichen* MTV gesamt von 61 Prozent. Auch im mittleren Dienst liegt der Anteil Frauen* mit 66 Prozent leicht über dem Frauen*anteil gesamt, während der Anteil im gehobenen und im einfachen Dienst unter dem Frauen*anteil gesamt liegt. Es zeigt sich hier also kein sinkender Frauen*anteil auf jeder höheren Qualifikationsstufe. Bei den Auszubildenden zeigt sich eine große Unterrepräsentanz von Frauen*(28 Prozent). Erklären lässt sich dies mit dem großen Anteil von technischen Ausbildungsberufen an der UOL, in denen - wie auch im Technik-Bereich insgesamt - hauptsächlich Männer* vertreten sind.

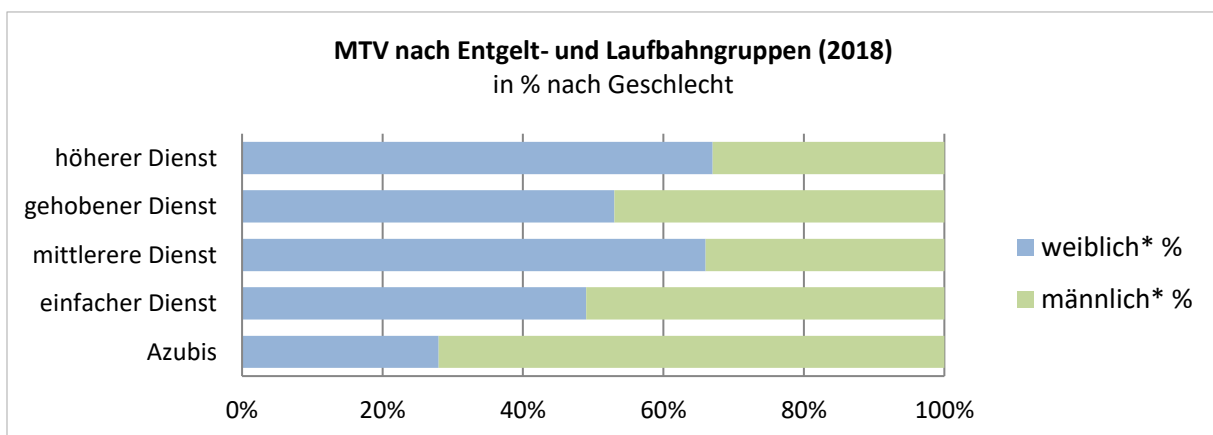


Abbildung 18

Ein Blick auf die Leitungspositionen nach Geschlecht wäre an dieser Stelle aufschlussreich, um zu analysieren, inwiefern es für weibliche* Beschäftigte an der UOL möglich ist, aufzusteigen und Leitungsfunktionen zu übernehmen. Eine durchgängige Erhebung von Leitungspositionen ist derzeit an der UOL im Aufbau, daher kann dies erst zukünftig betrachtet werden.

Wie eingangs beschrieben, verzeichnen drei Organisationseinheiten einen Frauen*anteil unter 50 Prozent: das Dezernat 4, die IT-Dienste sowie die Betriebseinheit für technisch-wissenschaftliche Infrastruktur (BI). Diese drei Einheiten werden an dieser Stelle nochmal gesondert betrachtet: Im **Dezernat 4 für Gebäudemanagement** liegt der Frauen*anteil bei 30 Prozent, im Technik-Bereich bei nur 18 Prozent und damit deutlich unter dem Frauen*anteil gesamt von 61 Prozent. Bei einem Anteil von Frauen* von 30 Prozent gesamt fällt auf, dass 74 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen* sind und damit überdurchschnittlich häufig in Teilzeit arbeiten. Bei den **IT-Diensten** ist der Frauen*anteil mit 15 Prozent noch geringer als im Dezernat 4. Frauen* sind hier ebenfalls überdurchschnittlich bei den Teilzeitbeschäftigten vertreten (29 Prozent). In der **Betriebseinheit für technisch-wissenschaftliche Infrastruktur (BI)** sind 30 Prozent Frauen*. Unter den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen* überdurchschnittlich vertreten (56 Prozent).

3.3 Organe und Gremien

Der Frauen*anteil in den Entscheidungsgremien und Organen der Hochschule kann die Beteiligung von Frauen* an hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen aufzeigen. Frauen* sind in allen dargestellten Gremien unterrepräsentiert und besetzen insgesamt nur ein Drittel der Mitgliedsposten in den Gremien. Da viele Hochschulgremien aus den Statusgruppen der Hochschule zusammengesetzt sind und Professor*innen meistens die größte Gruppe ausmachen, spiegelt sich in diesem Ergebnis die Unterrepräsentanz von Frauen* unter den Professor*innen (und wissenschaftlichen Mitarbeitenden)

wider. Berichte aus den Fakultäten deuten zudem darauf hin, dass Professorinnen* in Bereichen mit Unterrepräsentanzen von Frauen* stärker durch Gremienarbeit belastet sind als Professoren*. Um der Unterrepräsentanz von Frauen* in Berufungskommissionen zu begegnen, legt § 26 Abs. 2 des NHG ein Quorum von mindestens 40 Prozent Frauen*anteil fest. Die starke Belastung der Professorinnen* ist demnach auf das Zusammenspiel der Unterrepräsentanz von Frauen* und dem 40-Prozent-Quorum zurückzuführen und sollte kurzfristig durch die Entlastung der Professorinnen* und mittel- bis langfristig durch die Gewinnung von Professorinnen* reduziert werden, um eine geschlechtergerechte Teilhabe und Mitbestimmung zu gewährleisten.

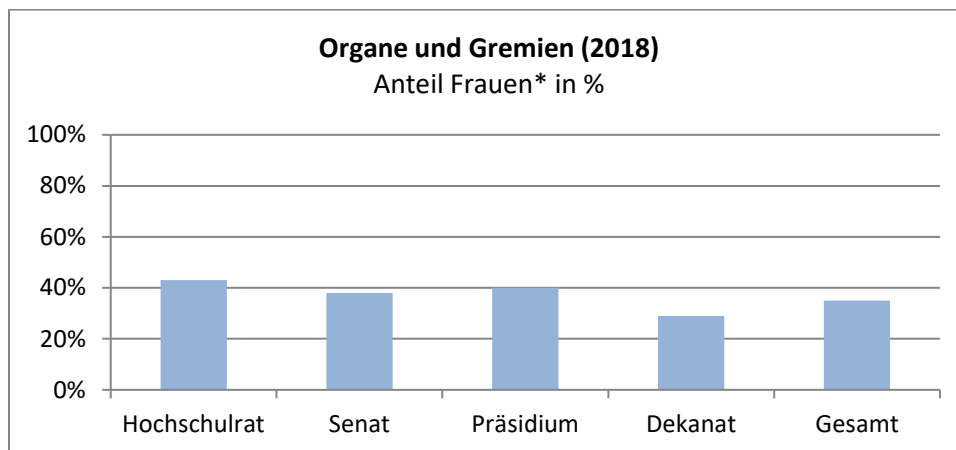


Abbildung 19

Die geschlechtergerechte Besetzung von Entscheidungsgremien soll im nächsten Gleichstellungsplan stärker in den Blick genommen werden, um passgenaue Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen*anteils in Organen und Gremien an der UOL zu entwickeln.

3.4 Fazit der Stärken- Schwächen-Analyse

Die Universität Oldenburg hat sowohl Stärken als auch Schwächen im Bereich der Gleichstellung vorzuweisen.

Stärken

- Hoher Frauen*anteil bei Studierenden und Absolvent*innen in fast allen Fächern
- Frauen*anteil im Mittelbau nur in zwei Fakultäten unter 50%
- Frauen*anteil Professuren mit 30% deutlich höher als Bundesdurchschnitt
- Hoher Frauen*anteil bei MTV gesamt
- Hohe Repräsentanz von Frauen* im höheren Dienst
- Weibliche* und männliche* MTV und WiMi fast gleichermaßen in unbefristeten Beschäftigungen

Schwächen

- Niedriger Frauen*anteil auf allen Qualifikationsstufen des Kaskadenmodells, unter 20 Prozent in der Informatik
- Frauen*anteil an Promotionen leicht gesunken
- Frauen*anteil an Professuren stagniert
- Unterrepräsentanzen von Frauen* in MINT-Fächern (FK V + FK II Informatik)
- Hohe Teilzeitquote von weiblichen* MTV
- Unterrepräsentanzen von Frauen* im technischen Bereich der MTV in Dz. 4, IT, BI
- Niedriger Frauen*anteil in Gremien

4 ZIELE UND MAßNAHMEN

Gemäß den gesetzlichen Vorgaben im NHG § 3 und NGG §§ 1 und 15 hat der vorliegende Gleichstellungsplan die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen* und Männern* sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zum Ziel. Mit Blick auf diese Zielsetzung versteht die Universität Oldenburg Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung. Im Sinne des Gender Mainstreaming soll die systematische und strategische Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in allen Bereichen der Hochschule verhindern, dass Frauen* oder Männer* benachteiligt werden. Dabei sind alle Angehörigen der UOL angehalten, zur tatsächlichen Durchsetzung von Gleichberechtigung beizutragen.

Chancengleichheit soll an der UOL vor allem durch den **Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen*** und durch die Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen* erreicht werden. Zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen* wurden gemäß NGG § 15 Zielvorgaben entwickelt, welche die zu erreichenden Frauen*anteile angeben. Die Zielvorgaben werden in Kapitel 4.1 erläutert und dargestellt. Für Studierende, wissenschaftliche Beschäftigte sowie Mitarbeitende in Technik und Verwaltung sollen gleiche bzw. gerechte Bedingungen bei der Zulassung und im Studium, in der wissenschaftlichen Qualifizierung und beim Übergang zur nächsten Karrierestufe sowie beim Erreichen von Führungspositionen und der Ausübung von Leitungsaufgaben gelten – unabhängig vom Geschlecht und der Wahrnehmung von Familienverantwortung.

Die erfolgreiche Zertifizierung der Universität Oldenburg als familiengerechte Hochschule seit 2004 zeigt, dass die Hochschule ihre familienpolitische Verantwortung sowie das gesetzliche Ziel zur **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit** ernst nimmt. Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden die Frauen* und Männern* erlauben, ihre familiären Pflichten mit ihrer Beschäftigung, dem Studium und/oder der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation in Einklang zu bringen. Dabei geht es insbesondere um die Arbeitsgestaltung, Angebote für flexible Arbeitsformen und Arbeitszeiten, aber auch um einen wertschätzenden Umgang mit familiären Pflichten. Da Frauen* weiterhin häufig einen größeren Anteil der familiären Pflichten sowie der unbezahlten Familien-, Erziehungs- und Hausarbeit übernehmen und dafür beruflich oftmals (auch freiwillig) zurückstecken¹⁹, kommt diesem Thema eine große gleichstellungspolitische Bedeutung zu.

Während der Fokus bei den DFG Gleichstellungsstandards oder beim Professorinnenprogramm auf das wissenschaftliche Personal gelegt wird, stehen in diesem Gleichstellungsplan auch **MTV Beschäftigte** im Blickpunkt. Wie die Stärken-Schwächen-Analyse (Kapitel 3) gezeigt hat, hat die Universität Oldenburg bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich mehr weibliche* als männliche* Mitarbeitende in Technik und Verwaltung. Gleichstellung im Bereich der MTV zielt daher auch auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen* in Tätigkeitsbereichen, in denen sie nicht unterrepräsentiert sind. Lediglich in einigen wenigen Organisationseinheiten und im Technik-Bereich sind Frauen* auch beim nicht-wissenschaftlichen Personal stark unterrepräsentiert. Hier ist es

¹⁹ Hobler et al. 2017: Wer leistet unbezahlte Arbeit?, in: WSI Report Nr. 35/2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf.

besonders wichtig, für Gleichstellung zu sensibilisieren, um eine versteckte Diskriminierung durch Ungleichbehandlung zu verhindern.

Zur Erreichung der gesetzlich vorgegebenen gleichstellungspolitischen Ziele und Vorgaben setzt sich die Universität Oldenburg mit Blick auf die in Kapitel 2 genannten Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in diesem Gleichstellungsplan **weitere hochschulübergreifende Gleichstellungsziele**.

1 Gendersensible Hochschulkultur

- Die Verankerung einer gendersensiblen, familiengerechten Organisations- und Wissenschaftskultur, insbesondere in den Bereichen Hochschuldidaktik, Führungskultur und Personalentwicklung.

2 Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen*

- Weiterer Ausbau der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen*, insbesondere bei der Begleitung von Phasenübergängen und der Förderung von Postdoktorandinnen*.

3 Gewinnung von Wissenschaftlerinnen*

- Die konzeptionelle Entwicklung, zentrale Verankerung und flächendeckende Umsetzung der aktiven Rekrutierung von Frauen*, insbesondere in wissenschaftlichen Bereichen mit Unterrepräsentanzen von Frauen*.

4 Strategie Diversität und Antidiskriminierung

- Entwicklung einer hochschulübergreifenden Diversitätsstrategie unter Berücksichtigung von Aspekten wie Geschlecht, Inklusion, Migration und soziale Herkunft und mit einem klaren Fokus auf Antidiskriminierung.

Abbildung 20: Gleichstellungspolitische Ziele der UOL

Neben den in diesem Plan festgehaltenen Zielen und Maßnahmen wurden im Rahmen des Prozesses bereits Themen festgehalten, die im nächsten Gleichstellungsplan behandelt werden sollen (siehe Anhang 6.1).

4.1 Zielvorgaben²⁰

Es wurden Zielvorgaben für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor*innen und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung für Bereiche²¹ entwickelt, in denen weniger als 40 Prozent Frauen* sind. Die Zielvorgaben geben den Anteil Frauen* an, der am 1.12.2022 in dem jeweiligen Bereich zu erreichen ist. Für Studierende werden die Zielvorgaben nach Lehreinheit, für den Mittelbau und die Professuren nach Fakultät / Institut bzw. für Fakultät II nach Departments und für MTV nach Organisationseinheit angegeben. Für die Studierenden, den Mittelbau und die MTV der betroffenen Bereiche ist eine absolute Steigerung um drei Prozentpunkte als Ziel zu erreichen.

Die Zielvorgaben für die **Professuren** wurden unter Berücksichtigung des aktuellen Planungsstandes gemäß des Professurentableaus entwickelt. Durch regulär ausscheidende Professor*innen kann der Frauen*anteil in einigen Fakultäten basierend auf den aktuellen Planungen ggf. sinken. Die Zielvorgaben für die Professuren verdeutlichen daher, wie notwendig Anstrengungen zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen* sind, um den Frauen*anteil zu halten oder einen stärkeren Abfall zu verhindern.

²⁰ Im Anhang Kapitel 6.6 finden Sie das ausführliche und abgestimmte Dokument zu den Zielvorgaben.

²¹ Abweichend vom NGG werden Bereiche hier nicht als Entgeltgruppen definiert, sondern als Lehreinheiten, Fakultäten bzw. Institute / Departments und Organisationseinheiten. Für die Entgeltgruppen wurden keine Zielvorgaben entwickelt, da in den höheren Entgeltgruppen keine Unterrepräsentanzen von Frauen* vorliegen (siehe Kapitel 3.2).

Studierende und wissenschaftliches Personal

Fakultät + Institut / Department	ZIEL 2022		
	Studierende +3%-Punkte	Mittelbau +3%-Punkte	Professuren gemäß Planung
FK I			53% Akzent in SoWi
FK II	Informatik	19%	19%
	WiRe		20%
FK III			46% Akzent in Engl / Amer
FK IV			38%
FK V	Chemie	40%	
	Physik / Technik	28%	
	Gesamt		39% Akzent in Chemie, Physik, Mathe
FK VI			Akzent in Med. Physik + Psychologie
Gesamt			21% 31%

MTV Personal

UOL	ZIEL 2022 +3%-Punkte
Alle MTV	davon Azubis
	davon Technik
	31%
	42%

Im Bereich der MTV wurden neben den Auszubildenden und dem Technik-Bereich für die Organisationseinheiten Betriebseinheit für technisch-wissenschaftliche Infrastruktur (BI), die IT-Dienste und das Dezernat 4 eigene Zielvorgaben entwickelt.

Organisationseinheiten	ZIEL 2022 +3%-Punkte
FK V Sonstige	Gesamt
	Technik
	Unbefristet
	33%
	25%
	35%
IT-Dienste	Gesamt
	Technik
	Unbefristet
	18%
	Bereich zu klein ²²
	20%
Dezernat 4	Gesamt
	Technik
	Unbefristet
	33%
	21%
	33%

4.2 Handlungsfelder und Gleichstellungsmaßnahmen

Zur Durchsetzung der in diesem Kapitel eingangs genannten gleichstellungspolitischen Ziele wurden unter Berücksichtigung der Gleichstellungsdaten vielfältige Maßnahmen entwickelt, die sich auf zehn Handlungsfelder beziehen, die bereits in der Einleitung genannt wurden. Diese Handlungsfelder werden im Folgenden mit einigen zugehörigen zentralen und dezentralen Maßnahmen dargestellt. Zentrale Maßnahmen zielen darauf ab, universitätsweite Standards zu setzen, fächerübergreifende

²² Für den Technik-Bereich bei den IT-Diensten wird keine Zielvorgabe vorgegeben, da die Anzahl der Beschäftigten in diesem Bereich zu klein ist.

Angebote, Programme, Strukturen oder Prozesse zu etablieren oder die dezentrale Ebene bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen. Dezentrale Maßnahmen werden von einzelnen oder mehreren Organisationseinheiten verantwortet und bearbeiten spezifische Probleme in der jeweiligen Einheit. Einige der Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern werden hier kurz aufgelistet, im Maßnahmenkatalog (siehe Kapitel 4.3) sind alle Maßnahmen detailliert dargestellt.

Gleichstellung in Strategie und Steuerung

Die Maßnahmen im Bereich Gleichstellung in Strategie und Steuerung sollen dazu beitragen, dass die systematische Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Sinne des Gender Mainstreaming weiter gestärkt und die gleichstellungspolitische Verantwortung universitätsweit verankert wird.

- Gleichstellungscontrolling: Gleichstellungsdaten systematisch erheben und analysieren
- Netzwerk Gender und Diversity: Fachlicher Austausch zu Gender und Diversity an der UOL
- Gleichstellungsarbeit professionalisieren: Fortbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Entlastung und Organisation der Zusammenarbeit
- Einrichtung fakultärer Gleichstellungsfonds

Gendersensible Personalentwicklung

Neben der gezielten, bedarfsorientierten Fortbildung von qualifizierten Frauen* zur Vorbereitung auf neue (Führungs-)Aufgaben oder zur Behauptung in einem männlich* geprägten Umfeld geht es bei der gendersensiblen Personalentwicklung auch darum, Gleichstellung als Querschnittsthema in das vorhandene Weiterbildungsprogramm zu integrieren und so alle Beschäftigten und insbesondere Führungspersonen für Gender- und Diversitätsaspekte zu sensibilisieren.

- Fort- und Weiterbildung für MTV: Spezielle Angebote für weibliche* und männliche* Beschäftigte, Fortbildung zu Genderkompetenz und Antidiskriminierung
- Gendersensible Personalführung: Führungskräfte für Gleichstellung sensibilisieren
- Fortbildung für Professor*innen: Coachingangebote u. a. für Frauen
- Gleichstellung in der Personalauswahl: Leitfaden für Führungskräfte, Trainings für Berufungsverfahren

Vereinbarkeit der Familie mit Studium, Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Baustein des Selbstverständnisses der Universität Oldenburg – und spielt im Wettbewerb um leistungsstarke Arbeitnehmer*innen eine immer wichtigere Rolle. Trotz des hohen Standards möchte die Universität Oldenburg ihre Anstrengungen noch weiter intensivieren, um ihre Beschäftigten und Studierenden bei der Vereinbarkeit mit der Familie noch besser zu unterstützen.

- Reisekostenzuschüsse für Wissenschaftler*innen mit Betreuungspflichten
- Nachteilsausgleich für schwangere Studentinnen*: Regelungen für Laborarbeit / Prüfungen
- Nachteilsausgleich für Studierende und Lehrende mit Betreuungsverpflichtung: Vorabseminareintragung / -planung
- Kinderbetreuung: Großtagespflege, Ehrenamtliche Familienbörse

Gleichstellung von MTV Beschäftigten

Neben den Maßnahmen der Personalentwicklung und zur Vereinbarkeit, die sich auf alle Beschäftigten beziehen, stehen bei diesem Themenbereich MTV im Fokus. Es geht vor allem um die Anpassung der Arbeitsregelungen an aktuelle Rahmenbedingungen sowie um Maßnahmen einzelner Organisationseinheiten mit Unterrepräsentanzen von Frauen*.

- Arbeitszeitregelungen: Dienstvereinbarung Gleitzeit aktualisieren
- Regelungen Telearbeit: Dienstvereinbarung Telearbeit aktualisieren
- Regelungen mobiles Arbeiten: Dienstvereinbarung entwickeln
- Bedarfsorientierte Fortbildungen weiblicher* MTV in einzelnen Organisationseinheiten

Frauen* in der Wissenschaft

Bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen* wird auf den Nachwuchs ein besonderer Schwerpunkt gelegt. Ziel ist hierbei, die Unterrepräsentanz von Frauen* über die Qualifikationsstufen sowie über die Fächergruppen hinweg abzubauen, indem die Übergänge der wissenschaftlichen Karriere in den Blick genommen und leistungsstarke Frauen* gezielt gefördert und unterstützt werden. Dabei wird der gesamte Karriereweg vom Studium bis zur Professur in den Blick genommen.

- Zusätzliche Ausstattung für neuberufene Professorinnen*
- Systematische Informationsangebote zur wissenschaftlichen Qualifizierung für interessierte Frauen*, finanzielle Unterstützung für Karrieremaßnahmen
- Workshops, Mentoring und Coachings für Wissenschaftlerinnen* in unterschiedlichen Phasen
- Gender Pay Gap²³ bei Leistungsbezügen der Professor*innen regelmäßig prüfen
- Aktive Rekrutierung verankern: Standards für aktive Rekrutierung durch Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Ebene

Gender in Lehre und Studium

Bei den Maßnahmen im Bereich Gender in Lehre und Studium geht es darum, bestehende Nachteile in Lehre und Studium abzubauen, z. B. indem Lehrende und Studierende für Gleichstellungs- und Genderaspekte sensibilisiert werden. In männerdominierten Bereichen wie den MINT-Fächern ist dies besonders wichtig.

- Hochschuldidaktik setzt Standards für gendersensible Lehre und schult Hochschullehrende
- Gleichstellung in der Lehrkräfteausbildung
- Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement von Studiengängen
- Diversität unter Lehrer*innen durch Orientierungstage fördern
- Studentinnen* in der Informatik gewinnen
- Mentoring für MINT-Studentinnen*

Gendersensible Berufsorientierung

Studien zeigen, wie stark das Geschlecht die Wahl des Ausbildungsberufs oder des Studienfaches beeinflusst²⁴. Die gendersensible Berufsorientierung zielt darauf ab, gesellschaftlichen Stereotypen entgegenzuwirken und jungen Menschen eine möglichst unabhängige Studien- oder Berufswahl zu ermöglichen.

- Gendersensible Studien- und Karriereberatung
- Teilnahme am Jugendzukunftstag
- Gendersensibles Angebot in Lehr-Lern-Laboren
- Fortbildung für Lehrkräfte als Multiplikator*innen
- MINT-Sommerschule für Schülerinnen*

²³ Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied wird auch als Gender Pay Gap bezeichnet.

²⁴ Boll/Bublitz/Hoffmann 2015: Geschlechtsspezifische Berufswahl, in: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (Hrsg.): HWWI Policy Paper 90, http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper_90.pdf.

Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu Gleichstellung

Bei den Maßnahmen zu Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung geht es darum, Aufmerksamkeit für spezielle Gleichstellungsthemen zu erreichen, Akzeptanz, Wertschätzung und eine Kultur der Vielfalt zu fördern sowie für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren.

- Gendersensible Sprache und Kommunikation
- Gleichstellung auf der Website
- Sichtbarkeit der UOL als Arbeitgeberin und Ausbilderin
- Familienfreundlichkeit der UOL bekannter machen

Diversität und Antidiskriminierung

Bei den Maßnahmen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung geht es darum, ein universitätsweites Verständnis von Diversität zu entwickeln, eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung zu etablieren und eine Strategie im Umgang mit verschiedenen Diskriminierungsformen sowie Mehrfachdiskriminierungen zu erarbeiten.

- Diversitätsstrategie entwickeln
- Geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen
- Bedarfe von inter* und trans* Studierenden und Beschäftigten eruieren

Frauen- und Geschlechterforschung

Zu den Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung zählt die Einrichtung von zwei wissenschaftlichen Stellen mit Gender-Schwerpunkt.

- Promotionsstelle in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung
- Professur Kunstgeschichte mit Gender-Schwerpunkt

4.3 Maßnahmenkatalog

Der folgende Maßnahmenkatalog umfasst Maßnahmen in verschiedenen Zuständigkeitsbereichen. Bei der Umsetzung der Maßnahmen durch die verantwortlichen Organisationseinheiten ist sicherzustellen, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. je nach Zuständigkeit zudem die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gemäß der gesetzlichen Vorgaben frühzeitig informiert und beteiligt wird und bereits in der Erarbeitungsphase von Strategien, Konzepten und Angeboten mitwirken kann.

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
GLEICHSTELLUNG IN STRATEGIE UND STEUERUNG						
1	Gleichstellungsarbeit professionalisieren	Bedarfsorientierte Fortbildung dezentraler Gleichstellungsauftragter (u. a. zu aktiver Rekrutierung und Berufungsverfahren)	ZGB / Dez. GB Bedarfe, Inhalte & Werbung; PE.OE (Dezernat 1) Organisation	Fortlaufend	Programmlinie Gleichstellung	Anzahl von VA + Teilnehmende, Evaluation
2	Dezentrale Gleichstellungsarbeit kompensieren	Erarbeitung und Umsetzung von Qualitätsstandards zur funktionsbezogenen Kompensation / Honorierung von dezentralen Gleichstellungsauftragten	Präsidium, Dezernat 1, ZGB, Personalrat, Umsetzung durch Fakultäten + OE	12/2020	Eigene Mittel der FK / OE	Standards entwickelt + festgehalten, Umsetzung in OE + FK erfolgt, Evaluation
3	Netzwerk Gender und Diversity	Uniweite Vernetzung aller Stellen, die sich mit Gender, Gleichstellung oder Diversität befassen (u. a. Mitarbeitende der Zentralverwaltung, der FK und OE, die ZGB); Regelmäßige Netzwerktreffen zum fachlichen Austausch über gleichstellungs- / diversitätsbezogene Prozesse + Themen der UOL; Verantwortlich ist das für Gleichstellung zuständige Präsidiumsmitglied; Koordination des Netzwerks durch Referentin für Gleichstellung & Diversity	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung	Erstes Netzwerktreffen bis 12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Netzwerk konstituiert, mind. zwei jährliche Treffen
4	Datenerhebung Studentische Hilfskräfte	Datenerhebung und -analyse von studentischen Hilfskräften unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten	Präsidium, Dezernat 1	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Datenanalyse SHK erstellt
5	Gleichstellungscontrolling MTV	Einführung einer systematischen, jährlichen Datenerhebung und -analyse der MTV aus Gleichstellungsperspektive (unter besonderer Berücksichtigung von Teilzeit und Befristung), 1. Bericht Jun 2020, Weiterentwicklung zur Erfassung von Leitungsfunktionen bis Dez 2020	Abteilung Personalplanung und -projekte (Dezernat 1)	Fortlaufend	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Daten jährlich erhoben und ausgewertet (Vorlage VP Gleichstellung, Ref. P+E), Dez. 1 berichtet jährlich in KFG + Senat
6	Gleichstellungscontrolling Promovierende	Einführung einer systematischen, jährlichen Datenerhebung und -analyse der Promovierenden aus Gleichstellungsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsverhältnisse und Finanzierung	Präsidium, Akademisches Controlling (Referat Planung & Entwicklung)	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Daten jährlich erhoben + ausgewertet (Vorlage VP Gleichstellung, Ref. P+E), AkCo berichtet jährlich in KFG + Senat
7	Gleichstellungscontrolling der promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten	Einführung einer systematischen, jährlichen Datenerhebung und -analyse der wissenschaftlichen Beschäftigten nach der Promotion aus Gleichstellungsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsverhältnisse	Präsidium, Akademisches Controlling (Referat Planung & Entwicklung)	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Daten jährlich erhoben + ausgewertet (Vorlage VP Gleichstellung, Ref. P+E), AkCo berichtet jährlich in KFG + Senat

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
8	Personelle Ressourcen Gleichstellungsstelle	Einrichtung und Finanzierung einer Referent*innenstelle zur Unterstützung der Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	Präsidium	12/2020	Zentrale Mittel	Stelle eingerichtet
9	Gender Pay Gap bei Leistungsbezügen prüfen	Das Präsidium prüft regelmäßig, wie sich der Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professor*innen verändert	VP-V	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Befassung Präsidium, Ergebnis
10	Gleichstellungsfonds FK I	Die FK I richtet einen Fördertopf für Gleichstellung (z. B. für Weiterbildungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen*, Gleichstellungsmaßnahmen) ein, legt Kriterien für die Vergabe der Mittel fest und informiert in ihrer FK darüber (unter Beteiligung der ZGB und dezentrale GB)	FK I, FK I-GB	12/2022	FK-eigene Mittel	Fördertopf eingerichtet, Kriterien für Vergabe festgelegt, Anzahl Anträge + Bewilligungen + finanzierte Maßnahmen
11	Gleichstellungsfonds Department WiRe (FK II)	Einrichtung eines „Sondertopfes“ für Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen* innerhalb des Departments (zunächst auf Probe befristet für 3 Jahre, finanzielle Mittel i. H. v. 14.000 Euro jährlich, Bewilligungen vorbehaltlich der Verfügbarkeit); (z. B. für Personalmittelzuschüsse, Kostenzuschüsse für Stellenausschreibungen, Konferenz- und Weiterbildungsaufwendungen von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen* / Dpt.-GB ; Bezuschussung von Lehraufträgen zur Reduzierung der Lehrverpflichtung von Professorinnen*)	Dpt. WiRe (FK II), Anträge Dpt.-GB WiRe (FK II)	Fortlaufend ab 01/2020	Mittel Dpt. WiRe (FK II) (14.000 € jährlich)	Anzahl Anträge + Bewilligungen
12	Fakultärer Fördertopf für Gleichstellung (FK VI)	Weiterführung eines Fördertopfes für Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät VI	FK-GB VI in Zusammenarbeit mit Dekanat FK VI	Fortlaufend	FK-eigene Mittel in Höhe von 85.000 € / jährlich	Anzahl Anträge + Bewilligungen, finanzierte Maßnahmen
13	Fakultäres Gleichstellungsnetzwerk (FK I)	Fakultätsinterne Gesprächsrunden / kollegiale Beratungen zu gleichstellungsrelevanten Themen, Netzwerk- / Austauschangebote fördern (in Kooperation mit andere OE z. B. Familienservice)	Dekanat / Geschäftsstelle FK I,FK I-GB	Fortlaufend ab 01/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Bedarfe eingeholt, Durchführung, Themen, Anzahl Teilnehmende
14	Dauerstelle für frauenfördernde Maßnahmen (FK II, Dpt. Informatik)	Einrichtung und Besetzung einer wissenschaftlichen Dauerstelle mit Aufgaben im Bereich frauenfördernder Maßnahmen, u. a. Maßnahmen für Studieninteressierte, insbesondere Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen + Entwicklung von frauenfördernden Maßnahmen zur Erhöhung der Absolventinnen*quote im Studium	Dpt. für Informatik (FK II)	Besetzung Stelle 08/2021	Mittel Dpt. Informatik (FK II)	Stelle eingerichtet, Tätigkeitsprofil, Stelle besetzt, Evaluation
15	Advisory Board für Gleichstellung verstetigen (FK V)	Umstrukturierung und Verstetigung des Advisory Boards auf FK-Ebene zur konzeptionellen Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, Anbindung ans Dekanat, Beteiligung der dezentralen GB und Einbindung der ZGB	Dekanat FK V	03/2020	FK-eigene Mittel (jährlich 20.000 €)	Beschluss Dekanat + FK-Rat zur Verstetigung

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
16	Professionalisierung dezentrale GB (FK IV)	Entwicklung eines Fortbildungsangebot für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der FK IV mit dem Ziel sie rechtlich, strategisch und zu Gendersensibilität zu schulen	Dez. GB FK IV	12/2022	FK-eigene Mittel nach Absprache	Fortbildungsangebot für dezentrale GB IV entwickelt
17	Ressourcen für dezentrale GB (FK VI)	Bereitstellung eines eigenen Raumes für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultäts- und Instituts-ebene mit einer Grundausstattung an Fachliteratur, Materialien und EDV-Infrastruktur zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	Dekanat FK IV	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Prüfung der Bereitstellung eines Raumes inkl. Ressourcen + Infrastruktur erfolgt
GENDERSENSIBLE PERSONALENTWICKLUNG						
18	Führungskräfte für Gleichstellung sensibilisieren	Sensibilisierung von Führungskräften zu Gleichstellung und Diversität im Rahmen von verpflichtenden Weiterbildungsveranstaltungen (z. B. in Bezug auf Umgang mit Mitarbeitenden, Reflexion des eigenen Geschlechts, Einfluss auf Verhalten und Personalführung)	PE.OE (Dezernat 1)	Fortlaufend ab 01/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Curricula von Führungskräfte-Weiterbildungen (VA + Themen)
19	OE-Leitungen für Gleichstellung sensibilisieren	Regelmäßige Gespräche mit OE-Leitungen in Bereichen, in denen Frauen* unterrepräsentiert sind, sensibilisieren für Gleichstellung und geben Handlungsauftrag zur Ergreifung von Maßnahmen (z. B. bei Führung am Nachmittag)	VP-V / Leitung Dezernat 1	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Stattgefundene VA / Termine zu Gleichstellungsaspekten, Anzahl Teilnehmende, Inhalte
20	Weiterbildung für Professor*innen	Prüfung der Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten in Weiterbildungsangeboten für Professor*innen (u. a. zur Personalführung), Coachingangebote für Professor*innen	PE.OE (Dezernat 1)	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Prüfung erfolgt, Anzahl Coachings (w/m/d), Inhalte
21	Beteiligte an Berufungs- und Bleibeverhandlungen weiterbilden	Bedarfsorientiertes Angebot von Genderkompetenz-Workshops für die Beteiligten an Berufungs-, Bleibe- und Ausstattungsverhandlungen, um einem Gender Pay Gap entgegenzuwirken	Präsidium, Fakultäten, unterstützt durch PE.OE (Dezernat 1)	12/2022	Zentrale Mittel	Durchführung Coachings, Teilnahme, Evaluation Coaching
22	Gleichstellungsaspekte in der Personalauswahl	Entwicklung eines Leitfadens zur Durchführung von Personalauswahlverfahren unter Berücksichtigung gleichstellungs- und diversitätsrelevanter Aspekte (u. a. Tätigkeitsdefinition, Ausschreibung, aktive Rekrutierung, Auswahlgespräch) in Abstimmung mit der ZGB und dem Personalrat	PE.OE (Dezernat 1)	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Leitfaden entwickelt + zugänglich, Evaluation Leitfaden
23	Weiterbildungsmöglichkeiten für MTV transparent kommunizieren	Einheitliche Bedingungen zur Teilnahme an den nebenberuflichen Verwaltungslehrgängen I und II für MTV sowie zur Unterstützung und Finanzierung durch die Organisationseinheiten schaffen und an MTV kommunizieren	Dezernat 1, Personalrat	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Bedingungen sind schriftlich festgehalten, vom Personalrat abgesegnet, Bedingungen sind an Beschäftigte kommuniziert

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
24	Führungskräfte im MTV-Bereich für Gleichstellung sensibilisieren	Interne Fortbildung der OE-, Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen zu gendersensibler Personalentwicklung (u. a. bei der Personalauswahl, -führung) insbesondere für OE mit Unterrepräsentanzen von Frauen* (Dezernat 4, IT-Dienste, BI)	OE-Leitungen (v. a. BI, IT-Dienste, Dezernat 4), unterstützt durch PE.OE (Dezernat 1)	12/2022	Zentrale Mittel	Durchführung VA, Anzahl + OE Teilnehmende, Evaluation Teilnehmende
25	Gendersensible Entwicklungsgespräche	Instrument der Jahresgespräche mit MTV nutzen, um unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten zu thematisieren und insbesondere bei Frauen* auf Entwicklungsmöglichkeiten einzugehen (in Bereichen in denen Unterrepräsentanzen von Frauen* vorhanden sind)	Dezernat 4 / IT-Dienste / BI	Fortlaufend	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Anzahl Gespräche, Themen
26	Gleichstellungsorientierte Personalführung	Bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote für weibliche* MTV-Beschäftigte zur gezielten Förderung von weiblichen* Beschäftigten (in Bereichen, in denen Unterrepräsentanzen von Frauen* vorhanden sind)	Dezernat 4 / IT-Dienste / BI, unterstützt durch PE.OE	Fortlaufend	Bei Bedarf zusätzliche Mittel Programmlinie Gleichstellung	Anzahl + Themen PE-Maßnahmen
27	Weiterbildungen für weibliche* / männliche* Beschäftigte	Spezielle Weiterbildungsangebote für weibliche* / männliche* Beschäftigte werden nach Bedarf angeboten (z. B. Frauen* in Führung, Vatersein, individuelle Coachings mit gleichstellungs- bzw. diversitätsrelevanten Aspekten)	PE.OE (Dezernat 1)	Fortlaufend	Zentrale Mittel	Anzahl VA für weibliche* / männliche* Beschäftigte, Anzahl + Evaluation Teilnehmende
28	Mitarbeitende zu Genderkompetenz und Antidiskriminierung fortbilden (FK I)	Fortbildungsangebot zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Mitarbeitenden und Kommissionsmitgliedern zu Antidiskriminierung und Genderkompetenz (u. a. zu Einstellungsverfahren) (im Rahmen des Gleichstellungs- / Diversitätskonzepts)	Dekanat / Geschäftsstelle FK I, FK I-GB, unterstützt durch PE.OE	Fortlaufend ab 04/2020	FK-eigene oder zentrale Mittel	Themenbedarfe eingeholt, VA durchgeführt, Inhalte, Anzahl VA, Anzahl / Feedback Teilnehmende
29	Gender Awareness Training im Dpt. Informatik (FK II)	Das Department für Informatik ermöglicht seinen Mitgliedern, insbesondere Lehrenden und Angehörigen, die Teilnahme an Fortbildungen zu „Gender Awareness“ und empfiehlt die Teilnahme insbesondere Mitgliedern von Berufungs- und Besetzungskommissionen	Dpt. Informatik (FK II), unterstützt durch PE.OE + Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre)	Fortlaufend ab 01/2020	Zentrale Mittel, ggf. Mittel Dpt. Informatik (FK II)	Durchführung, Anzahl Teilnehmende, Evaluation VA durch Teilnehmende
30	Gendersensibilität in der Verwaltung (FK IV)	Entwicklung von Angeboten zur Erhöhung der Gendersensibilität in der Verwaltung und zwischen den verschiedenen Statusgruppen z. B. durch Weiterbildungsangebote	Dekanat FK IV, unterstützt durch PE.OE	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Austausch zu / Entwicklung von Angeboten
31	Gendersensibilisierung in Berufungen (FK VI)	Jährliche Durchführung von Gender-Awareness-Workshops und Vorträgen für Mitglieder von Berufungskommissionen	FK-GB VI, unterstützt durch Berufungsteam der Fakultät	Fortlaufend	Gleichstellungsmittel FK VI (2.000 € pro Workshop)	Anzahl VA, Teilnehmende (w/m/d), Feedback

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
VEREINBARKEIT VON FAMILIE MIT STUDIUM / BERUF / WEITERQUALIFIZIERUNG						
32	Familienfreundlichkeit des WissZeitVG	Das Präsidium setzt sich für eine familienfreundliche Auslegung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Sinne des BMBF (Verlängerung um 2 Jahre bei Kindern) und damit auch für die Verlängerung der 6 Jahre ein	Präsidium	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Austausch Präsidium mit Land / MWK
33	Zuschüsse für Wissenschaftler*innen mit Betreuungspflichten	Sondertopf zur Erstattung von Reisekosten für Betreuungspersonen, die eine*n Wissenschaftler*in mit Betreuungspflichten auf eine externe Tagung begleiten, einrichten	Präsidium, Dezernat 2	12/2022	im Rahmen der Umsetzung zu klären	Sondertopf eingerichtet, Angebot bekannt (Dz. + FK informieren), Anträge
34	Wissenschaftler*innen mit Betreuungspflichten unterstützen	Das Präsidium der UOL setzt sich bei der Landesregierung und durch Unterstützung der Initiative der Iakog dafür ein, dass die Reisekostenverordnung entsprechend geändert wird	Präsidium	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Austausch Präsidium mit Land / MWK
35	Nachteilsausgleich für schwangere Studentinnen*	Transparente und verbindliche Regelung zum Nachteilsausgleich für schwangere Studentinnen* (z. B. im Fall von potentiell gefährdenden Prüfungsleistungen) schaffen	Dezernat 3, Fakultäten	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Regelung vorhanden + bekannt; Wahrnehmung der Regelung
36	Nachteilsausgleich für Studierende und Lehrende mit Betreuungspflichten	Möglichkeit der Vorab-Seminareintragung für Studierende und Vorab-Seminarplanung (mit Zeit und Raum) für Lehrende mit Betreuungspflichten schaffen	Fakultäten, Studierendekan*innen	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Regelung geschaffen, Fakultäten informiert, Anzahl Anträge, Zufriedenheit mit Möglichkeit
37	Coaching für Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleitende	Konzeption und Angebot eines individuellen Coachings für Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleitende im Vorfeld der Geburt oder Adoption eines Kindes sowie kurz vor und für mehrere Monate nach der Rückkehr in den Beruf, v.a. zu Zeit- und Konfliktmanagement, bedarfsorientiert	Graduiertenakademie (Referat Forschung + Transfer)	Fortlaufend ab 01/2020	Mittel der Graduiertenakademie (ca. 3.500 € p.a.)	Konzept liegt vor, Angebot geschaffen, Anzahl Coachings (w/m/d), Evaluation
38	Vereinbarkeitsbudget für Postdocs	Bereitstellung eines Budgets für individuelle Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleitende, z.B. Kinderbetreuung während Konferenzen, Coachings, studentische Hilfskräfte	Graduiertenakademie (Referat Forschung + Transfer)	Fortlaufend ab 01/2020	Mittel der Graduiertenakademie (ca. 5.000 € p.a.)	Angebot geschaffen + kommuniziert, Anträge + Bewilligungen (w/m/d)
39	Kinderbetreuung Campus Haarentor	Umsetzung des Projektes Großtagespflegestelle auf dem Campus Haarentor für zehn Kinder im Alter von 0,6 bis 3 Jahre	Familienservice (Dezernat 1)	12/2022	Zentrale Mittel (voraussichtliche Baukosten 1 Mio. €, Betriebskosten noch offen)	Bau abgeschlossen, Inbetriebnahme
40	Projektstelle Familienbörse	Projektstelle zur konzeptionellen Entwicklung, zum Aufbau, zur Koordination, zur wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation eines ehrenamtlichen Kinderbetreuungsangebots für Studierende, Wissenschaftler*innen & Beschäftigte mit Kind	Familienservice (Dezernat 1)	Stellenlaufzeit bis 01/2024	Mittel im Rahmen von PP III (50%-Stelle, E13, befristet auf 4-5 Jahre, 2020-2024)	Stelle besetzt, Begleitung + Evaluation Börse

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
41	Ehrenamtliche Familienbörse aufbauen	Betrieb der ehrenamtlichen Familienbörse inkl. Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Organisation von Fortbildungen für Ehrenamtliche	Familienservice (Dezernat 1)	Fortlaufend ab 06/2021	Mittel im Rahmen von PP III (15.000 €, 3 Jahre à 5.000 €)	Börse eingerichtet, Anzahl VA / Beratungen, Evaluation Angebot
42	Nachteilsausgleich für wiss. Mitarbeitende in Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit (FK VI)	Unterstützung für wissenschaftliche Mitarbeitende während der Schwangerschaft, in Mutterschutz und Elternzeit durch studentische Hilfskräfte (z. B. bei der Erledigung von Aufgaben im Labor / Büro); Förderungsentscheidung trifft Dekanat	FK-GB VI, unterstützt durch Dekanat FK VI	Fortlaufend	Gleichstellungsmittel FK VI (1.500-1.800 € pro Antrag)	Anzahl Anträge (w/m/d), Feedback
43	Kindergartenplätze vorhalten (FK VI)	Vorhalten von Kindergartenplätzen für Wissenschaftler*innen im campusnahen Kindergarten Kùpkersweg in Zusammenarbeit mit der Fakultät V	FK V + VI (Dr. Cornelia Kranczioch-Debener + Vergabekommission)	Fortlaufend	Mittel FK V und VI (ca. 10.000 € / Quartal)	Feedback von Beschäftigten, Nachfrage, Anzahl Plätze

GLEICHSTELLUNG VON MTV BESCHÄFTIGTEN

44	Arbeitszeitregelungen	Dienstvereinbarung zur Gleitzeit aktualisieren, insbesondere um den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten gerecht zu werden	Präsidium, Dezernat 1, Personalrat	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Dienstvereinbarung berücksichtigt Betreuungspflichten von Beschäftigten
45	Regelungen zur Tele-Arbeit	Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit aktualisieren, insbesondere um den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten gerecht zu werden (z. B. durch Flexibilisierung der Telearbeitstage), abhängig vom Land (neue Richtlinie geplant)	Präsidium, Dezernat 1, Personalrat	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Dienstvereinbarung berücksichtigt Betreuungspflichten von Beschäftigten
46	Regelungen zum mobilen Arbeiten	Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten entwickeln, insbesondere um den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten gerecht zu werden, abhängig vom Land (neue Richtlinie geplant)	Präsidium, Dezernat 1, Personalrat	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Dienstvereinbarung berücksichtigt Betreuungspflichten von Beschäftigten
47	Fort- / Weiterbildungen von weiblichen* MTV (FK I)	Gezielte Förderung von Fort- und Weiterbildungen für weibliche* MTV (Bsp.: Höhergruppierungen)	Dekanat / Geschäftsstelle FK I	Fortlaufend	FK-eigene oder zentrale Mittel	Fort- / Weiterbildungen, Anzahl Teilnehmende, Feedback
48	Fortbildung einer Handwerkerin* (Dezernat 4)	Eine Handwerkerin* wird als Meisterin* für die Gebäudeleittechnik ausgebildet mit dem Ziel der Übernahme der Arbeitsgruppenleitung	Dezernat 4, in Abstimmung mit Personalrat	12/2022	50% Universität (50 % Eigenanteil Mitarbeiterin*)	Abschluss Meisterin*, Übertragung Arbeitsgruppenleitung

FRAUEN* IN DER WISSENSCHAFT

49	Frauen*anteil unter den Professuren steigern (Digitalisierungspakt)	Über den Digitalisierungspakt des Bundes werden zusätzliche Professuren mit Schwerpunkt auf Digitalisierung eingerichtet und berufen; wenn der Antrag zum Programm bewilligt wurde und die Anzahl der neu einzurichtenden Professuren feststeht, wird eine Zielvorgabe für die neuen Professuren festgehalten	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung, Referat Forschung & Transfer, FK II (Dpt. Informatik) + weitere betroffene Fakultäten	ZV festgelegt 03/2020, erreicht 12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Zielvorgabe in Abstimmung mit FK festgelegt, Zielvorgabe eingehalten
----	---	---	---	---	--	--

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
50	Frauen*anteil unter den Professuren steigern (Medizinaufwuchs)	Im Rahmen des Aufwuchses der Medizin werden zusätzliche Professuren eingerichtet und berufen; sobald die Anzahl der neu eingerichteten Professuren feststeht, wird eine Zielvorgabe für den Frauen*anteil bei den neu berufenen Professor*innen festgehalten	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung, FK VI	ZV festgelegt 12/2020, erreicht 12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Zielvorgabe in Abstimmung mit FK festgelegt, Zielvorgabe eingehalten
51	Frauen*anteil unter den Professuren steigern (Nachwuchspakt)	Im Rahmen des Nachwuchspaktes werden zusätzliche Professuren eingerichtet und berufen; sobald die Anzahl der neu eingerichteten Professuren feststeht, wird eine Zielvorgabe für den Frauen*anteil bei den neuberufenen Professor*innen festgehalten	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung, Referat Forschung & Transfer	ZV festgelegt 01/2020, erreicht 12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Zielvorgabe in Abstimmung mit FK festgelegt, Zielvorgabe eingehalten
52	Zusätzliche Ausstattung zur Gewinnung von Professorinnen*	UOL richtet Programm „Professorinnen für Oldenburg“ ein, um Anreize zur Gewinnung von Professorinnen* zu schaffen (zusätzliche Ausstattung mit Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftler*innen bei der Berufung von bis zu 5 Professorinnen* bis 2024)	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung	12/2024	Mittel im Rahmen von PP III (Zusätzliche Ausstattung von bis zu 5 Professuren)	Anzahl zusätzlich ausgestattete Professuren
53	Anreizsystem zur Berufung von Frauen*	In Bereichen, in denen Frauen* unterrepräsentiert sind, Möglichkeit prüfen, Professuren, die neu mit einer Frau* besetzt werden, zusätzlich auszustatten	Dekanate der FK	12/2022	Im Rahmen der Umsetzung zu klären	Prüfung in allen FK erfolgt, pro FK mind. 2 Ansätze + zu schaffende Bedingungen
54	Coachings für Professorinnen*	Coachings für (neuberufene) Professorinnen* (z. B. zu Führungskompetenz, internationaler Netzwerkarbeit, Arbeitsgruppenführung, Positionierung in der Professor*innenschaft)	PE.OE (Dezernat 1)	12/2022	Zentrale Mittel	Anzahl Coachings, Teilnehmende (FK, w/m/d), Themen, Evaluation
55	Befragung zur Belastung von (Junior-) Professorinnen*	Universitätsinterne Befragung von (Junior-)Professorinnen* zur Belastung durch Gremienarbeit und zum Entlastungsbedarf	Referat Planung & Entwicklung	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Befragung durchgeführt, Ergebnisse liegen vor
56	(Junior-)Professorinnen* entlasten	Entwicklung geeigneter Instrumente zur Entlastung von (Junior-)Professorinnen* bei überproportionaler Belastung durch Gremienarbeit	Referat Planung & Entwicklung	06/2021	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Instrumente entwickelt, Evaluation
57	Koordinationsstelle Nachwuchsförderung	Projektstelle zur konzeptionellen Entwicklung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung eines Mentoringprogramms für Tenure-Track-Professorinnen*, Juniorprofessorinnen* und Nachwuchsgruppenleiterinnen*	Graduiertenakademie (Referat Forschung & Transfer)	Stellenlaufzeit bis 01/2024	Mittel im Rahmen von PP III (25%-Stelle, E13, befristet auf 4-5 Jahre, 2019-2024)	Stelle besetzt, Konzeption / Umsetzung, Evaluation Programm
58	Mentoringprogramm für (Post-) Doktorandinnen* im MINT-Bereich	Regelmäßige Durchführung eines Mentoringprogramms für Doktorandinnen* und frühe Postdoktorandinnen* im MINT-Bereich	Graduiertenschule OLTECH (FK V + VI)	Fortlaufend	Mittel der FK V + VI	Durchführung, Teilnehmende, Evaluation

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
59	Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen*	Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogramms für fortgeschrittene Doktorandinnen* und frühe Postdoktorandinnen* sowie für Juniorprofessorinnen*, Nachwuchsgruppenleiterinnen* und Tenure Track-Professorinnen* mit Workshop- und Coachingelementen	Graduiertenakademie (Referat Forschung & Transfer)	Programmbeginn 03/2021	Mittel im Rahmen von PP III (48.000 € für 4 Programmdurchläufe à 12.000 €)	Inhalte Programm, Anzahl Teilnehmerinnen*, Bewertung / Evaluation VA
60	Informationen zur wissenschaftlichen Karriere	Informationen für Studierende zur Promotion / Karriere in der Wissenschaft systematisch zur Verfügung stellen, Angebote zur Berufsorientierung mit Fokus auf Studentinnen* schaffen	Promovierendenberatung (ZSKB) (Dezernat 3); Graduiertenschulen	12/2022	Mittel der OE	Infos zu Promotion verfügbar (u. a. online), Angebot (z. B. VA) für Studentinnen*
61	Workshops für Doktorandinnen* und Postdoktorandinnen*	Fortführung von Workshops für weibliche* Promovierende, Postdocs und Juniorprofessorinnen* (u. a. zum Umgang mit Hierarchien im akademischen Kontext unter Genderaspekten)	Graduiertenakademie (Referat Forschung & Transfer)	Fortlaufend	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Anzahl durchgeführte VA, Anzahl Teilnehmerinnen*, Bewertung VA
62	Frauen*anteil an unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden steigern (FK I)	Strategie entwickeln zur Steigerung des Frauen*anteils an unbefristeten WM-Stellen (u. a. durch fortlaufende Bestandsaufnahme, Analyse, Zielvorgaben, Anpassung Einstellungsprozess) im Rahmen des Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts, vorbehaltlich der Einrichtung unbefristeter WM-Stellen	Dekanat / Geschäftsstelle FK I, Institutsleitungen, FK I-GB, Instituts-GB FK I	06/2020	FK-eigene Landes- / Haushaltsmittel, Sondermittel	Strategie erarbeitet, Ziele benannt, Besetzungen (w/m/d) erfolgt
63	Entlastung von LfBA prüfen (FK I)	Prüfen von Instrumenten zur LfBA-Entlastung (z.B. Hilfskraftunterstützung, Verteilschlüssel Prüfungsabnahme, ggf. Lehrentlastung), da LfBA aktuell mehrheitlich durch Mitarbeiterinnen* besetzt; Entwicklung geschlechterhierarchischer Stellentypen reflektieren; weiterhin Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Umsetzung der geplanten Personalstruktur zum wissenschaftlichen Mittelbau (akad. Entwicklungsperspektiven, familiäre Betreuungs- / Pflegepflichten, Gesundheit)	Dekanat / Geschäftsstelle FK I, Institutsleitungen, Einstellende / Kommissionsvorsitzende	Fortlaufend	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Einsatzmöglichkeiten Instrumente eruiert, eingesetzt, veröffentlicht
64	Nachwuchswissenschaftler*innen fördern (FK I)	Bedarfsprüfung und Entwicklung von Förderangeboten für Nachwuchswissenschaftler*innen; bedarfsorientierte Angebote für Promovend*innen und Postdoktorand*innen (z. B. individuelle Mentorings, begleitende kollektive Gesprächsrunden) zur gezielten Begleitung von Karriereübergängen im Rahmen des Gleichstellungs- / Diversitätskonzepts	Dekanat / Geschäftsstelle FK I, unterstützt durch Graduiertenakademie (Referat Forschung & Transfer), FK I-GB	01/2021	FK-eigene Mittel	Bedarfe eingeholt, Anzahl Teilnehmende, Angebote durchgeführt
65	Recherche zu außerhochschulischen Karrierewegen (FK I)	Befragung und Analyse zu Promotionsanteilen, -dauer, Einflussfaktoren, Motive für außerhochschulische Karrierewege von Wissenschaftler*innen der FK I	Dekanat / Geschäftsstelle FK I, FK I-GB	Befragung bis 04/2021	FK-eigene Mittel	Befragung durchgeführt, Analyse erfolgt

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
66	Vernetzung Nachwuchswissenschaftlerinnen* fördern (FK II, Dpt. WiRe)	Finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Konferenzen mit eigenem Konferenzbeitrag, so dass jede Wissenschaftlerin*, primär in der Post-Doc-Phase bzw. den ersten drei Jahren der Juniorprofessur, (mind.) ein Angebot zur Unterstützung der Karriereplanung in Anspruch nehmen kann	Dpt.-GB WiRe (FK II), Bewilligung durch Dpt. WiRe (FK II)	01/2020	Gleichstellungsfonds Dpt. WiRe (FK II) (Zuschuss vorbehaltl. der Verfügb. i. H. v. 50%, max. 200 € Reise- + 300 € Konferenzkosten)	Anzahl Anträge + Bewilligungen
67	Anreizsystem zur Steigerung des Anteils der Professorinnen* (FK II, Dpt. WiRe)	Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel bei Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin* für die Ausstattung der Professur	Anträge Dpt.-GB WiRe (FK II), Bewilligung durch Dpt. WiRe (FK II)	01/2020	Mittel Dpt. WiRe (vorbehaltlich der Verfügbarkeit: 4.000 € Departmentmittel + 1.000 € Gleichstellungsfonds)	Anzahl Berufungen, Anzahl Anträge + Bewilligungen
68	Fortbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* fördern (FK II, Dpt. WiRe)	Finanzielle Förderung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen* zur Teilnahme an einem kostenpflichtigen internen Weiter- / Fortbildungskurs vorbehaltlich der Verfügbarkeit in vollem Umfang der Teilnahmegebühr	Dpt.-GB WiRe (FK II)	Fortlaufend	Mittel Dpt. WiRe (FK II) (Finanzstelle Frauenförderung)	Anzahl Anträge + Bewilligungen
69	Finanzstelle Frauenförderung (FK II, Dpt. WiRe)	Fortführung der Finanzstelle „Frauenförderung“ gespeist durch die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen weiblichen Promotionen	Dpt. WiRe (FK II)	Fortlaufend	Mittel Dpt. WiRe (FK II) (pro Promovendin 153 €)	Anzahl erfolgreich abgeschlossene Promotionen, Höhe Mittel
70	Nachwuchsförderung (FK V)	Hausinterne Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen* bekannter machen (z. B. Antragscoaching)	Dekanat / Geschäftsstelle FK V	12/2022	FK-eigene Mittel	Bekanntmachung, Angebote, Wahrnehmung des Angebots
71	MINT-Themenpark für Nachwuchsförderung (FK V)	Entwicklung eines Konzepts für Themenpark MINTGarten (ähnlich HörGarten) auf dem Campus Wechloy als langfristiges Projekt zur Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, Förderung der Familienfreundlichkeit und Möglichkeiten didaktischer Auseinandersetzung	Dez. GB FK V	12/2022	FK-eigene Mittel	Konzept liegt vor, Entscheidung über mögliche Umsetzung + Verantwortlichkeit
72	Projektstelle „Human Resource Management“ einrichten (FK V)	Einrichtung einer Projektstelle „Human Resource Management“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen* auf FK-Ebene, v. a. unter Berücksichtigung aktiver Rekrutierung (inkl. PR / Employer Branding), Personalentwicklung (Mitarbeitendengespräche, Antragscoaching) + Gender Awareness für Einstellende / Leitungspersonen	Dekanat / Geschäftsstelle FK V	Einstellung bis 03/2020	FK-eigene Mittel	Stelle eingerichtet und besetzt, Maßnahmen durchgeführt, Evaluation
73	Coachings für neuberufene Professor*innen (FK VI)	Unterstützung für neuberufene Professor*innen durch Coachings (insbesondere in der Einführungszeit an der Universität) u. a. zu familiengerechter Personalführung, Konfliktmanagement und zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen	FK-GB VI bzw. Finanzverantwortlicher FK VI oder FGF FK VI, unterstützt durch PE.OE (Dezernat 1)	Fortlaufend ab 01/2020	Mittel FK VI und zentrale Mittel (2.000 € pro Person als FK-Zuschuss zum universitätsweiten PE-Programm für Professor*innen)	Durchführung / Anzahl Coachings (w/m/d), Feedback

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
74	Kompensation für Gremienarbeit von Hochschullehrern (FK VI)	Gewährung einer Sachmittelkompensation für Hochschullehrende, die innerhalb eines Semesters in mindestens 4 verschiedenen Gremien mitgewirkt haben	Dekanat FK VI	Fortlaufend ab 01/2020	Gleichstellungsmittel FK VI (2.000 €/Antrag bzw. Semester)	Anzahl Anträge (w/m/d), Feedback
75	Zuschüsse für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen* der FK VI	Gewährung von Reisekostenzuschüssen für (klinisch tätige) (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen* für die aktive Teilnahme an bzw. für die Organisation von wissenschaftlichen Symposien im Rahmen von Kongressen	FK-GB VI; unterstützt durch Forschungskommission FK VI	Fortlaufend ab 01/2020	Gleichstellungsmittel FK VI (20.000 € jährlich)	Anzahl Anträge, Feedback
GEWINNUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN*						
76	Personelle Ressourcen für aktive Rekrutierung	Einrichtung und Besetzung einer zentralen Stelle zur aktiven Rekrutierung von Professor*innen unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten (u. a. Erarbeitung zentraler Handreichung / Richtlinie zur aktiven Rekrutierung)	Dezernat 1, Referat Planung & Entwicklung	06/2020	Mittel Universitätspauschale (100%-Stelle, E13, unbefristet)	Stelle eingerichtet, besetzt, Stellenprofil, Tätigkeiten
77	Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren	Erarbeitung einer zentralen Richtlinie / Handreichung zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren	Dezernat 1, Referat Planung & Entwicklung	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Richtlinie / Handreichung erarbeitet + beschlossen, in FK/OE kommuniziert, Evaluation
78	Aktive Rekrutierung in Besetzungsverfahren	Erarbeitung einer zentralen Richtlinie / Handreichung zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren im weiteren wissenschaftlichen, insbesondere im Post-Doc-Bereich	Dezernat 1, Referat Planung & Entwicklung	06/2021	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Richtlinie / Handreichung erarbeitet + beschlossen, in OE + FK kommuniziert, Evaluation
79	Mitarbeitende zu aktiver Rekrutierung fortbilden	Fortbildungsangebot zur aktiven Rekrutierung unter Gleichstellungsaspekten	PE.OE (Dezernat 1)	Fortlaufend ab 12/2021	Mittel von PE.OE (Programmlinie Gleichstellung sofern zusätzliche Mittel benötigt)	Angebot geschaffen, Anzahl VA / Teilnehmende (w/m, OE/FK), Evaluation
80	Aktive Rekrutierung von Frauen* (Dezernat 4)	Gezielter Einsatz von aktiver Rekrutierung bei der Personalauswahl (u. a. Ausschreibung / Bewerbung der Stelle, Auswahlgespräch) z. B. durch die Kontaktaufnahme mit Weiterbildungszentren und (Berufs-)Schulen vorbehaltlich der Umsetzbarkeit im Rahmen der vorhandenen Ressourcen	Dezernat 4, unterstützt durch Dezernat 1	Fortlaufend ab 01/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Maßnahmen aktive Rekrutierung, Stellenbesetzungen (w/m/d)
81	Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen* (FK I)	Aktive Rekrutierung in der FK I systematisieren und umsetzen (u.a. zur Erhöhung des Frauen*anteils bei anstehenden W3-Rufen), ggf. entsprechend zentraler Vorgaben und in Kooperation und im Austausch mit anderen FK und FK-GB	Dekanat / Geschäftsstelle FK I, unterstützt durch VP Gleichstellung, ZGB, FK I-GB	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Leitfaden o. ä. erarbeitet, Nutzung, Feedback

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
82	Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen* (FK II, Dpt. WiRe)	Entwicklung Leitfaden / Checkliste zu aktiver Rekrutierung (aR) mit dem Ziel, Transparenz in das Verfahren zu bringen und die Zuständigkeiten zu klären (u. a. Verantwortlichkeit für aR-Maßnahmen vergeben, Dokumentation der Maßnahmen); Bekanntmachung und Umsetzung im Rahmen der Besetzungs- und Berufungsverfahren (Bezuschussung zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen pro Lehrstuhl vorbehaltlich der Verfügbarkeit)	Geschäftsstelle FK II, Vorsitzende der Besetzungs- & Berufungskommissionen, Dpt. WiRe (FK II), Dpt.-GB WiRe (FK II)	01/2020	Gleichstellungsfonds Dpt. WiRe (FK II) (i. H. v. max. 500 €/Jahr)	Leitfaden / Checkliste entwickelt, Umsetzung, Resonanz Leitfaden, Anzahl Anträge + Bewilligungen
83	Aktive Rekrutierung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden (FK III)	Aktive Rekrutierung von Frauen* bei anstehenden Neuausschreibungen im Mittelbau des Instituts für Musik mit dem Ziel der Erhöhung des Frauen*anteils im wissenschaftlichen Mittelbau	Dekanat FK III, Vorsitzende*r der Besetzungskommission	12/2022	keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Protokoll Besetzungskommissionen, Besetzung Kommission mind. 3 Frauen*, Anzahl Bewerbungen w/m, Stellenbesetzungen (w/m/d)
84	Konzept Aktive Rekrutierung von Professorinnen* (FK IV)	Entwicklung eines Konzepts zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen* unter Berücksichtigung der Fachkulturen, verpflichtende Umsetzung	Dekanat FK IV	01/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Konzept liegt vor
85	Leitfaden Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen* (FK V)	Erstellung eines Leitfadens und einer Dokumentationsvorlage für die aktive Rekrutierung von Frauen* auf wissenschaftlichen Stellen	Dekanat / Geschäftsstelle FK V	01/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Leitfaden + Vorlage erstellt, Dokumente fakultätsintern bereitgestellt, Nutzung Leitfaden
86	Leitfaden Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen* (FK VI)	Entwicklung eines Active-Recruiting-Leitfadens in Zusammenarbeit mit der Fak. V, welcher verbindlich bei Berufungsverfahren an der Fakultät eingesetzt wird	FK-GB FK V + VI	06/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Leitfaden entwickelt, Nutzung + Feedback, Anzahl Bewerbungen (w/m/d)
GENDER IN LEHRE UND STUDIUM						
87	Gleichstellung im Qualitätsmanagement für Studium und Lehre verankern	Bei der Entwicklung eines Qualitätsmanagements (Konzept + System) für Studium + Lehre im Rahmen der Systemakkreditierung werden durchgängig Gleichstellungskriterien (z. B. Studienzugang, Vereinbarkeit, gendersensible Lehre, gendergerechte Übergänge, Frauen- und Geschlechterforschung) berücksichtigt und finden Eingang in das Akkreditierungsverfahren	Referat Studium & Lehre	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Gleichstellungskriterien systematisch bei Begutachtung von Studiengängen herangezogen
88	Gendersensible Hochschuldidaktik	Der Arbeitsbereich Hochschuldidaktik prüft die Einbindung von Gleichstellung als Querschnittsthema in vorhandene Weiterbildungsangebote und überarbeitet ggf. die vorhandenen Konzepte und Veranstaltungen zur Einbeziehung von Genderaspekten	Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre)	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Programm geprüft, Konzept zur Einbindung von Gleichstellung ist vorhanden

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
89	Projektstelle zu gendersensibler Lehre	Einrichtung einer Projektstelle zu gendersensibler Lehre in der Hochschuldidaktik zur Entwicklung von Fortbildungen und Angeboten zur Förderung der Genderkompetenz der Hochschullehrenden	Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium + Lehre)	Laufzeit Stelle bis 01/2024	Mittel im Rahmen des PP III (50%-Stelle, E13, ca. 4 Jahre, 2020-2024)	Stelle besetzt, Konzept entwickelt, Fortbildungsangebot, Anzahl Teilnehmende, Feedback
90	Leitfaden Gendersensible Lehre	Entwicklung eines Leitfadens zum Thema "Gendersensible Lehre", Verteilung u. a. als Bestandteil der Infomappe für neue Lehrende	Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre)	12/2022	Programmlinie Gleichstellung	Leitfaden entwickelt + zugänglich, Evaluation Leitfaden
91	Lehrende für Gleichstellung sensibilisieren	Der Arbeitsbereich Hochschuldidaktik bietet regelmäßige Veranstaltungen zur Weiterbildung von Hochschullehrenden zu gendersensibler und diversitätsbewusster Lehre an	Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre)	12/2022	Mittel der OE	Veranstaltung ins Programm aufgenommen, VA findet jährlich statt
92	MINT-Lehrende für Gleichstellung sensibilisieren	Der Arbeitsbereich Hochschuldidaktik stimmt sich mit den Fakultäten II und V zu fach- oder studiengangsspezifischen Veranstaltungen für Lehrende der MINT-Fächer ab	Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre); Fakultät II + V	12/2022	FK-eigene Mittel	Austausch mit FK II + FK V, In-house-VA zu gendersensibler Lehre, Anzahl Teilnehmende
93	Gleichstellung in der Lehrkräfteausbildung verankern	Gleichstellungsaspekte im Curriculum für alle Lehramtsstudierenden im bildungswissenschaftlichen Ausbildungsteil verankern (z. B. in den Modulen „Heterogenität, Diversität und Profession“ und „Sozialisation, Bildung und Erziehung“ sowie durch ein Professionalisierungsprogramm / Zertifikat "Gender und Diversity in der Lehrkräftebildung" in Kooperation mit dem ZFG)	OLE+ (Referat Studium & Lehre), Modulverantwortliche / Dekanat FK I, in Kooperation mit dem ZFG	10/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Modulbeschreibungen berücksichtigen Gleichstellungs- und Genderaspekte
94	Diversität unter Lehrer*innen fördern	Orientierungstage „Vielfalt im Klassenzimmer = Vielfalt im Lehrerzimmer“ zur Gewinnung von Lehrer*innen mit Migrationsgeschichte langfristig verankern	DiZ, CMC	12/2022	im Rahmen der Umsetzung zu klären	Orientierungstage finden regelmäßig statt, Teilnahmezahlen, Befragung der Teilnehmenden
95	Kooperation zwischen FK I + ZFG stärken	Austausch zur Entwicklung eines Zertifikats „Gender und Diversity“ im Lehramtsstudium, weitere Zusammenarbeit z. B. durch gemeinsame Veranstaltungen oder Workshops	FK I Dekanat / Geschäftsstelle, FK I-GB, ZFG, FK III Dekanat / Geschäftsstelle, Referat Studium + Lehre, OLE+ Curriculum	Fortlaufend ab 01/2020	Zusätzliche Mittel erforderlich (SQM)	VA durchgeführt, Informationen zur Entwicklung von Zertifikaten finalisiert, Zertifikat erstellt
96	Gendersensibilisierung in der Lehrkräftebildung Informatik (FK II, Dpt. Informatik)	Einrichtung einer Projektstelle zur Sensibilisierung für Genderaspekte von (Grundschul-)Lehrkräften der Informatik, Aufgaben u. a. Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Workshops und Unterrichtsmaterialien zur Anwendung in der universitären Lehramtsausbildung und in Fortbildungen für praktizierende Lehrkräfte	Department für Informatik (FK II)	Laufzeit Stelle bis 12/2023	Mittel im Rahmen von PP III (35-75%-Stelle, E13, befristet auf 4 Jahre, 2020-2023)	Stelle geschaffen + besetzt, Entwicklung Konzept + Unterrichtsmaterialien, Durchführung Workshops, Anzahl Teilnehmende, Feedback
97	Mentoring für Informatik-Studentinnen* (FK II, Dpt. Informatik)	Mentoringprogramm „Role Models“ von Student*innen in höheren Fachsemestern / im Masterstudium für Studentinnen* der Informatik im 1. bis 3. Fachsemester einführen, um Studienabbrüche zu vermeiden	Department Informatik (FK II)	12/2022	Mittel Dpt. Informatik (FK II)	Programm eingeführt, Anzahl Teilnehmende, Evaluation

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
98	Anteil der Studentinnen* der Informatik erhöhen (FK II, Dpt. Informatik)	Entwicklung eines Konzepts für die (1) Gewinnung eines höheren Anteils weiblicher* Studierender und (2) die Vermeidung des Studienabbruchs bei weiblichen* Studierenden im Bereich Informatik	Dekanat / Geschäftsstelle FK II	10/2021	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Konzept entwickelt
99	Gendersensibilität in der Lehre (FK IV)	Entwicklung von Angeboten zur Gendersensibilität in Kooperation mit der Hochschuldidaktik und der Graduiertenschule 3GO, Aufnahme in das Zertifikatsprogramm der Hochschuldidaktik	Dez. GB FK IV, unterstützt durch Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre), Graduiertenschule 3GO	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Angebote entwickelt, Teil des Zertifikatsprogramms
100	Gleichstellung in der Lehrkräfteausbildung verankern (FK V)	Prüfung der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im fachdidaktischen Ausbildungsanteil von Lehramtsstudierenden, insbesondere in den MINT-Fächern Informatik, Technik, Chemie, Physik, Biologie	OLE+ (Referat Studium & Lehre), Sprecher*in der FK II und FK V für OLE+	12/2021	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Bericht von Fachdidaktik-Professuren liegt vor
101	Mentoring für MINT-Studentinnen* (FK V)	Mentoring-Programm ‚Role Models‘ von Studentinnen* in höheren Fachsemestern / im Masterstudium für MINT-Studentinnen* im 1. bis 3. Semester einführen, um Studienabbrüche zu vermeiden	Fakultät V	12/2022	FK-eigene Mittel	Programm eingeführt, Teilnahmezahlen, Evaluation Programm
102	Konzept Gendersensible Lehre (FK V)	Entwicklung eines Konzepts für gendersensible Lehre	Dekanat / Geschäftsstelle FK V	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Konzept entwickelt
GENDERSENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG						
103	Gendersensible Studien- und Karriereberatung	Fortbildung der Studien- und Karriereberater*innen sowie Fachstudienberater*innen zu gendersensibler Studien- und Karriereberatung, Durchführung gendersensibler (Fach-) Studien- und Karriereberatungen für Studierende und Studieninteressierte	Zentrale Studien- und Karriereberatung (ZSKB) (Dezernat 3), Fakultäten, unterstützt durch PE.OE	12/2022	Programmlinie Gleichstellung	Teilnehmende an Fortbildung, Evaluation Beratungsgespräche (de)zentral
104	Gendersensibles Beratungskonzept	Prüfung der Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten im Beratungskonzept der Zentralen Studien- und Karriereberatung	Zentrale Studien- und Karriereberatung (ZSKB) (Dezernat 3)	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Prüfung erfolgt, Beratungskonzept berücksichtigt Gender
105	Lehrkräfte als Multiplikator*innen	Fortbildung zur Sensibilisierung von Lehrkräften der MINT-Fächer zum Thema „Ansprache von Mädchen“ bzw. „Mädchen für MINT begeistern“ im Oldenburger Fortbildungszentrum anbieten	Oldenburger Fortbildungszentrum (OFZ)	08/2021	Programmlinie Gleichstellung	Fortbildung konzipiert, Durchführung, Anzahl Teilnehmende, Evaluation

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
106	Gendersensible Berufsorientierung durch Jugendzukunftstag stärken	Teilnahme der UOL am Zukunftstag und Bereitstellung von Mitteln für die zentrale Koordination des Zukunftstages mit Fokus auf gendersensibler Berufsorientierung; monoedukative Angebote für Mädchen in naturwissenschaftlich-technischen und für Jungen in sozialen, pädagogischen oder Verwaltungsbereichen schaffen; Fakultäten und Organisationseinheiten stellen dezentrale Ressourcen zur Durchführung der Angebote bereit	ZGB, Gleichstellungsstelle	12/2022	zentrale Mittel; dezentrale Mittel für Durchführung	Anzahl (monoedukative) Angebote am Zukunftstag, Anzahl Teilnehmende, Evaluation Teilnehmende
107	Teilnahme technischer OE am Jugendzukunftstag	Die Organisationseinheiten Dezernat 4, IT-Dienste und BI stellen personelle Ressourcen für die Teilnahme am Jugendzukunftstag (ab 2020) bereit und stärken den Fokus auf die Ausbildungsberufe sowie auf monoedukative Angebote für Schülerinnen* (z. B. durch Kontaktaufnahme zu Schulen, Weiterbildungszentren)	Dezernat 4 / IT-Dienste / BI, unterstützt durch zentrale Organisation	Fortlaufend	Zunächst keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Anzahl Teilnehmende (w/m/d), Inhalte / Angebote, Evaluation
108	Gleichstellung in Lehr-Lern-Laboren (FK V)	Vorhandene Angebote der MINT-Lehr-Lern-Labore auf die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten prüfen (z. B. Ansprache von Schülerinnen* in koedukativen Angeboten, ggf. Einführung monoedukativer Angebote für Schülerinnen* prüfen)	Fachdidaktik-Professuren der FK V und FK II	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Prüfung erfolgt
109	MINT-Sommerschule für Schülerinnen* (FK V)	Einführung einer MINT-Sommerschule für Schülerinnen*, um ihnen praktische Erfahrungen zu ermöglichen, sich über MINT-Fächer und Berufswege zu informieren (z. B. im Rahmen des Niedersachsen-Technikums oder als Ferienprogramm, in Zusammenarbeit mit den Lehr-Lern-Laboren)	Dez. GB FK V in Kooperation mit dem Dekanat FK V + Lehr-Lern-Laboren	12/2022	FK-eigene Mittel	Konzept entwickelt, Durchführung, Teilnehmezahlen, Evaluation

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SENSIBILISIERUNG ZU GLEICHSTELLUNG

110	Gendersensible Sprache und Kommunikation	Leitlinie zu gendersensibler Sprache und Kommunikation in Studium, Lehre und Verwaltung entwickeln, unter Berücksichtigung der 3. Geschlechtsoption; Prüfung verbindlicher Regelung für offiziellen Schriftverkehr und die Außendarstellung der UOL	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung	12/2020	Zunächst keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Leitlinie ist entwickelt und einheitlich bekannt gegeben, Leitlinie umfasst Berücksichtigung 3. Option, Prüfung erfolgt
111	UOL als Arbeitgeberin und Ausbilderin	Stärkung des Profils der UOL als Arbeitgeberin und Ausbilderin unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Medienbeiträgen, z. B. nicht-akademische, technische Berufsfelder präsentieren, Vielseitigkeit der Tätigkeiten aufzeigen (z. B. durch Werbemaßnahmen) (in Zusammenarbeit mit betroffenen Organisationseinheiten + Fakultäten)	Präsidium, Dezernat 1, unterstützt durch Referat Presse & Kommunikation	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Anzahl / Resonanz Medienbeiträge

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
112	Familienfreundlichkeit der UOL	Familienfreundlichkeit der UOL als Arbeitgeberin betonen; flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen und bekannt machen, um auf Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen (z. B. Jobsharing, Führung in Teilzeit) u. a. durch Medienbeiträge, Aufnahme des audit-Logos "familiengerechte hochschule" in Stellenausschreibungen, im Briefbogen und in Druckerzeugnissen	Präsidium, Dezernat 1 (u. a. Familienservice), unterstützt durch Referat Presse & Kommunikation	Fortlaufend	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	VA / Medienbeiträge, Anzahl / Resonanz
113	Wissenschaftlerinnen* als Vorbilder sichtbar machen	Konzept zur Durchführung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen, um Karrieren von Wissenschaftlerinnen*, insbesondere von Professorinnen*, sichtbar zu machen und die Netzwerkbildung in diesem Bereich zu stärken	Gleichstellungsstelle	12/2022	Programmlinie Gleichstellung	Konzept liegt vor
114	Gender Pay Gap bei Leistungsbezügen der Professor*innen	Das Präsidium gibt die Ergebnisse der Studie zum Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professor*innen uniweit bekannt	VP-V	06/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Ergebnisse uniweit bekannt gegeben
115	Gleichstellung auf der Website der UOL	Informationen zu Gleichstellung übersichtlich auf der Website der UOL bündeln und auf die verschiedenen Stellen, Programme und Projekte verlinken, die zu Gleichstellung arbeiten.	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung, in Abstimmung mit ZGB, Familienservice, sowie ggf. Referat Presse & Kommunikation	12/2020	im Rahmen der Umsetzung zu klären	Landingpage zu uol.de/gleichstellung; Verlinkungen zu Strukturen, Programmen und Angeboten mit Gleichstellungsbezug
116	Außendarstellung des Departments für Informatik verbessern (FK II)	Verbesserung der Außendarstellung des Department für Informatik als attraktiver Informatik-Standort auch bzw. besonders für Frauen* (z. B. durch Ausrichtung einer Veranstaltung für Studentinnen* bzw. Wissenschaftlerinnen*)	Dpt. Informatik (FK II)	12/2022	Mittel Dpt. Informatik (FK II)	Anteil Studentinnen* an Studierenden + Studienanfänger*innen bzw. Frauen*anteil in der WM-Gruppe
117	Gleichstellung auf der Website FK IV	Einführung eines eigenen Websitebereichs auf der Fakultätswebsite für Aktivitäten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Bewerbung von aktuellen Veranstaltungen auf der Startseite der Fakultät	Dekanat FK IV	12/2020	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Webseitenbereich vorhanden, darüber Link auf die Website der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
DIVERSITÄT UND ANTIDISKRIMINIERUNG						
118	Diversitätsstrategie entwickeln	Entwicklung einer Diversitätsstrategie in Anknüpfung an Antidiskriminierungsarbeit und Forschung zu Diversität, Inklusion, Migration und sozialer Herkunft in Zusammenarbeit mit conTakt Beratungsstelle (Dezernat 1) u. a.	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Strategie entwickelt + kommuniziert
119	Geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen	Aktuellen Stand zur Berücksichtigung der 3. Geschlechtsoption an der UOL eruieren und ggf. Prüfung der Berücksichtigung der 3. Geschlechtsoption an der Universität Oldenburg bei Studierenden und Beschäftigten (und ggf. Implementierung der geplanten Maßnahmen)	Dezernat 3	12/2022	Keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Bericht zum aktuellen Stand zur Berücksichtigung der 3. Geschlechtsoption liegt VP Gleichstellung vor

Nr.	Maßnahme	Kurzbeschreibung der Maßnahme	Verantwortliche OE	Umsetzung bis spät.	Finanzierung	Indikatoren
120	Bedarfe von inter* und trans* Studierenden und Beschäftigten	Das Präsidium setzt sich - unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben sowie möglicher Umsetzung an anderen Hochschulen - mit der Frage auseinander, inwiefern die Einrichtung von Unisex-Toiletten bei Neu- und Umbauten sinnvoll umgesetzt werden könnte	Präsidium, unterstützt durch Dezernat 4	12/2022	Zunächst keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Befassung Präsidium, Ergebnis
121	Diskriminierungsberatung stärken	Offene conTakt-Sprechstunde am Campus Wechloy einführen	conTakt Beratungsstelle (Dezernat 1)	12/2020	FK-eigene Mittel	Sprechstunde findet statt
122	Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Ausbau der Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt z. B. durch Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote insbesondere für zukünftige wissenschaftliche Führungskräfte (Promovierende) und für Studierende im Hinblick auf die berufliche Praxis	conTakt Beratungsstelle (Dezernat 1)	12/2023	Zunächst keine zusätzlichen Mittel erforderlich	Angebot ausgebaut (Anzahl VA, Beratungen etc.), Evaluation
FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG						
123	Promotionsstelle Genderforschung	Förderung einer Promotionsstelle in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung	Fakultät III, ZFG	12/2021	Mittel im Rahmen von PP III (65%-Stelle, E13, befristet auf 3 Jahre, 2021-2023)	Stelle geschaffen + besetzt (w/m/d)
124	Professur Kunstgeschichte Schwerpunkt Gender	Einrichtung + Besetzung einer Tenure-Track-Professur mit der Denomination für "Kunstgeschichte mit einem Schwerpunkt im Bereich Gender"	Präsidium, Referat Planung & Entwicklung, FK III	12/2022	Finanzierung durch Nachwuchspakt des Bundes	Professur eingerichtet + besetzt, Besetzung (w/m/d)

5 STEUERUNG und EVALUATION

Wie in der Einleitung beschrieben, ist die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans 2020 vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2022. Vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 schließt sich eine Übergangsphase an, in der der vorliegende Gleichstellungsplan evaluiert und ein neuer Gleichstellungsplan für die Periode 2024-2026 erarbeitet wird. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans sind alle verantwortlichen Organisationseinheiten und Fakultäten dazu angehalten, die Umsetzung der Maßnahmen und Zielvorgaben in ihrem Zuständigkeitsbereich angemessen zu dokumentieren und zu kontrollieren sowie zu prüfen, ob für die Umsetzung zusätzliche Finanzmittel benötigt werden. Außerdem ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. je nach Zuständigkeit auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag zu beteiligen. Die Hochschulleitung ist in diesem Prozess maßgeblich auf die Unterstützung, Zuarbeit und Kooperation der Organisationseinheiten und Fakultäten angewiesen. Das Präsidium begleitet den Umsetzungsprozess, indem notwendige Unterlagen und Daten zur Dokumentation und Steuerung zur Verfügung gestellt werden. Durch die regelmäßige Erhebung und Bereitstellung von Gleichstellungsdaten werden Bereiche mit Frauen*anteilen unter 40 Prozent besonders im Blick behalten. Schwierigkeiten bei der Umsetzung sollen frühzeitig an die Hochschulleitung kommuniziert werden.

Die Begleitung des Prozesses zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans soll neben dem Präsidium und der Kommission für Gleichstellung (KFG) auch zukünftig bei einer Arbeitsgruppe der KFG liegen. Durch die breite Beteiligung von Angehörigen aller Statusgruppen der Hochschule aus diversen Organisationseinheiten an dieser Arbeitsgruppe soll sich die Vielfalt der Hochschule im Prozess widerspiegeln und auch in die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans Eingang finden. Während das Präsidium die Leitung und strategische Ausrichtung des Prozesses übernimmt und dies mit der KFG abstimmt, koordiniert das Referat Planung und Entwicklung den Prozess auf Arbeitsebene. Die Arbeitsgruppe der KFG unter Beteiligung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und einer Vertretung des Personalrats steht im Prozess beratend und begleitend zur Seite. Zur Begleitung der Umsetzung sollen 2021 zudem Zwischengespräche zwischen den verantwortlichen Organisationseinheiten und dem Präsidium, der ZGB sowie ggf. der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat stattfinden; ggf. werden diese Gespräche im Rahmen bestehender Planungsprozesse geführt, in denen Gleichstellung als Querschnittsthema behandelt wird.

Die abschließende Evaluation der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler wie dezentraler Ebene erfolgt nach Ablauf der Gültigkeit des Gleichstellungsplans zum 31. Dezember 2022. Ab Januar 2023 soll unter Vorlage der Gleichstellungsdaten zum Stichtag des 1.12.2022 die Erreichung der Zielvorgaben und die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen auf zentraler wie dezentraler Ebene überprüft werden. Geplant ist, dass das Präsidium Mitte des Jahres 2023 einen Evaluationsbericht vorlegt und im Senat sowie in der KFG über die Umsetzung des Gleichstellungsplans berichtet. Darin soll festgehalten werden, ob Maßnahmen wie geplant umgesetzt wurden und ob die Maßnahmen die gewünschte Wirkung erzielt haben. Für die Umsetzung und Zielerreichung der Maßnahmen sind die jeweiligen Organisationseinheiten verantwortlich. Dabei werden sie vom Präsidium mit seinen zentralen Verwaltungseinheiten, der Zentralen sowie den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Bereits vor Ablauf des vorliegenden Gleichstellungsplans wird die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans für die Periode 2024-2026 begonnen. Die idealtypische Verzahnung bei der Entwicklung eines neuen Gleichstellungsplans wird in der folgenden Darstellung visualisiert. Solange kein Gleichstellungsplan für die nächste Periode erarbeitet und beschlossen wurde, gilt dieser Plan bis auf weiteres.

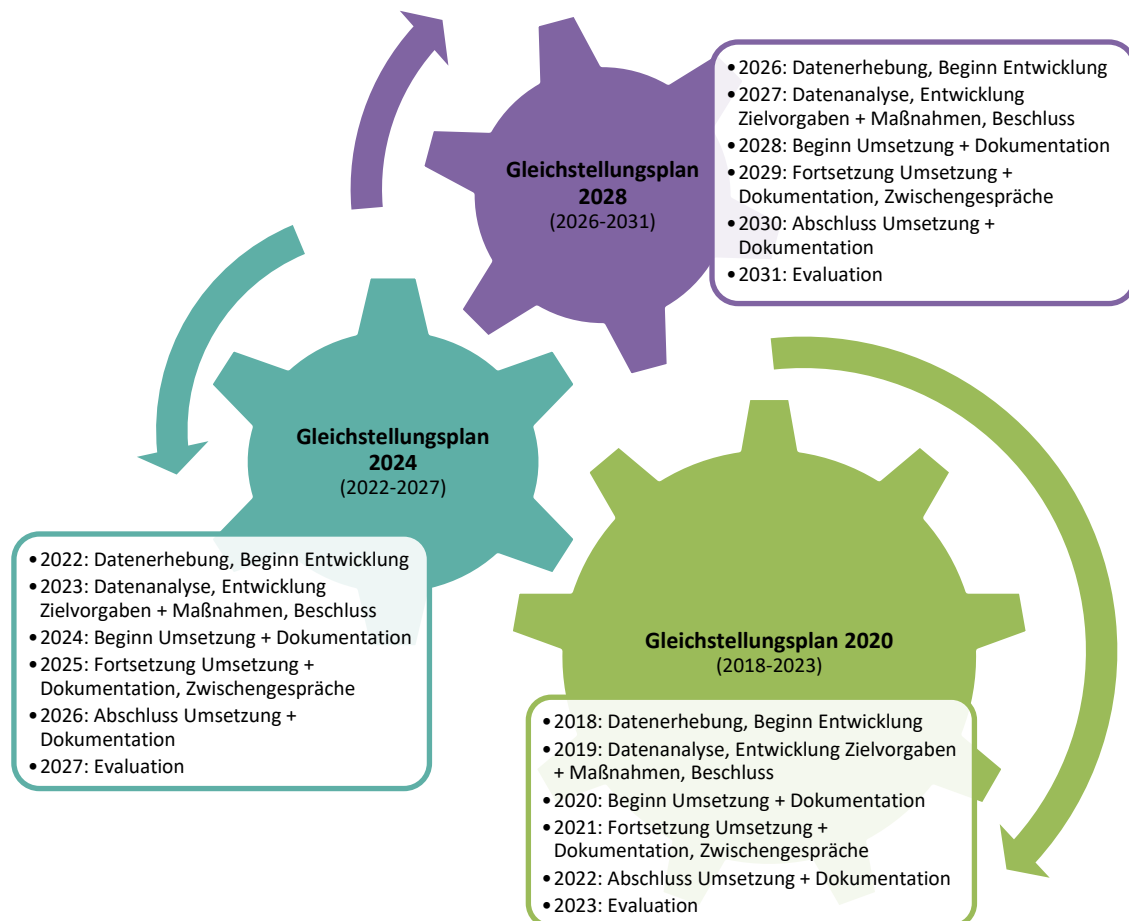


Abbildung 21: Verzahnung im Prozess Gleichstellungsplan

6 ANHANG

6.1 Themen für den Gleichstellungsplan 2024

Neben den in diesem Plan festgehaltenen gleichstellungspolitischen Zielen und Maßnahmen wurden im Rahmen des Prozesses bereits Themen diskutiert und festgehalten, die verstärkt im nächsten Gleichstellungsplan behandelt werden sollen und daher an dieser Stelle gebündelt werden.

Gleichstellung in Strategie und Steuerung

- Gleichstellungskriterien in die interne Richtlinie zu den Leistungsbezügen der W-Besoldung aufnehmen
- MTV Daten darstellen nach Vollzeitäquivalenten
- Prozessplanung in FK + OE: Prüfung ob zusätzliche Mittel benötigt werden

Gendersensible Personalentwicklung

- Durchlässigkeit von Arbeitsbereichen des MTV Personals
- Verstärkung der Ansprache von und der Kontakthalteangebote zu Mitarbeitenden bei längerer Abwesenheit zur Bindung an die Organisation und zur besseren Wiedereingliederung
- Handhabung von Fort- und Weiterbildungen für MTV (auf zentraler Ebene)

Gleichstellung von MTV

- Aktive Rekrutierung von weiblichen* MTV Beschäftigten in Bereichen mit Unterrepräsentanzen von Frauen*

Frauen* in der Wissenschaft

- Stärkung der Maßnahmen zur Förderung von weiblichen* Postdocs, ausgehend von verbesserter Datenlage zu Postdocs
- Nachteilsausgleich für wissenschaftliche Mitarbeitende in Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit
- Ausweitung der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* bei externen Angeboten z. B. zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen
- Fakultätsübergreifende Verankerung von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (u. a. Maßnahmen 12, 42, 62-64)
- Maßnahmen zur Förderung von Doktorandinnen*
- Berücksichtigung der Fächerkulturen bei Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Diversität und Antidiskriminierung

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Umgang mit trans* und inter*Personen, Überführung in die Verwaltungspraxis
- Antidiskriminierungsstelle

Frauen- und Geschlechterforschung

- Forschungsberatung mit Fragen der Genderforschung verknüpfen

6.2 Standards der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten der UOL (inkl. Hinweisen zur Entlastung) (Stand 04.02.2020)

Die Universität Oldenburg ist in allen Organisationseinheiten und auf allen Ebenen auf die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile verpflichtet (Gleichstellungsauftrag nach § 3 Abs. 3 NHG). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Universität bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit (§ 42 Abs. 2 NHG).

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und sonstigen Organisationseinheiten unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit und wirken in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unter Berücksichtigung der gesamtuniversitären Entwicklungsplanung, zentraler Gleichstellungsstrategien und -pläne auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in der jeweiligen Fakultät oder sonstigen Organisationseinheit hin (§ 15 Abs. 3 Grundordnung UOL). Ihre Rechte und Pflichten leiten sich dabei aus dem gesetzlichen Auftrag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ab.

Nach § 15 Abs. 3 Satz 5 der Grundordnung der Universität Oldenburg sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von ihren übrigen Dienstaufgaben angemessen freizustellen. Diese Entlastungen sind eine wesentliche Grundlage für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um unabhängiger von anderen Verpflichtungen agieren zu können und eine weitere Professionalisierung zu ermöglichen.

Zur **Organisation und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten** setzt sich die Universität Oldenburg folgende **Standards**:

Arbeit, Entlastung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten:

- In jeder Fakultät ist mindestens eine **dezentrale FK-Gleichstellungsbeauftragte** und in jedem der zugeordneten Institute bzw. Departments mindestens eine **Stellvertreterin** im Amt (gemäß § 15 Abs. 1 u. 4 Grundordnung UOL). Die dezentrale/n FK-Gleichstellungsbeauftragte/n ist/sind für die gesamte Fakultät zuständig und ist/sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Zu den Aufgaben und Zuständigkeiten auf dezentraler Ebene stimmen sich die dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten eng mit der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** ab, insbesondere zur Mitwirkung an Berufungsverfahren. Sie informieren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über ihre Arbeit, insbesondere zu den laufenden Berufungsverfahren, und arbeiten ihr bei Bedarf zu. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert die dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten, berät und unterstützt sie in ihrer Arbeit. Zwischen der/den dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen erfolgt ein regelmäßiger Austausch und wechselseitige Information.
- Die funktionsbezogene **Entlastung** der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten ist durch eine **verbindliche Regelung** der Fakultät (z.B. durch einen Beschluss des Dekanats) in angemessenem Umfang sichergestellt (gemäß § 15 Abs. 3 Grundordnung UOL). In den Fakultäten I, III und IV ist eine Freistellung im **Umfang** von mind. 25 %, in den Fakultäten II, V und VI von mind. 50 % einer E13-Vollzeitstelle gewährleistet. Die **Art** der Freistellung (z.B. Entlastung der originären Dienstaufgaben, Ermäßigung der Lehrtätigkeit, befristete Aufstockung des Vertrags) ist mit der zu entlastenden Person ab-

zustimmen. Die **Aufteilung** der Freistellung zwischen der/den FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist von der Fakultät frei wählbar.

- Je Fakultät kann eine Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät im Umfang von bis zu 50 % einer Vollzeitstelle erfolgen. In Fakultäten mit Instituten bzw. Departments, die über eine Ausstattung von mind. 10 Professuren verfügen, kann eine **zusätzliche Entlastung** der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät erfolgen. Die Aufteilung der zusätzlichen Freistellung zwischen der/den FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist von der Fakultät frei wählbar. Im Falle einer zusätzlichen Entlastung kann je Fakultät eine Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät von höchstens 150 % einer Vollzeitstelle erfolgen. In besonderen Belastungssituationen (z.B. erhöhtes Aufkommen an Personalmaßnahmen durch den Neuaufbau oder Ausbau von Fakultäten oder Instituten bzw. Departments) sind weitere Regelungen zur zusätzlichen Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten möglich.
- Eine **Kompensation des Ausfalls** bei Entlastungen von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kann im wissenschaftlichen Bereich durch Hilfskräfte erfolgen. Sowohl im wissenschaftlichen als auch im MTV-Bereich können Entlastungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch entsprechende Vertretungskräfte aufgefangen werden.
- Bei dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die in Teilzeit beschäftigt sind, kann eine Kompensation der Entlastung erfolgen, indem eine befristete **Aufstockung der Arbeitszeit** der betroffenen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von max. 20 % einer Vollzeitstelle vorgenommen wird. Derartige Arbeitszeiterhöhungen unterliegen keiner Befristungskontrolle durch die Arbeitsgerichte.
- Funktionsbezogene **Weiterbildungen** der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sind gewährleistet (z.B. durch die Genehmigung von Dienstreiseanträgen, die Finanzierung von Teilnahmegebühren für externe Angebote oder die Organisation interner Weiterbildungen). Zur Durchführung von Weiterbildungen für die Gleichstellungsbeauftragten der UOL werden regelmäßig zentrale Mittel aus der Programmlinie Gleichstellung bereitgestellt.

Gleichstellung als Verantwortungs- und Aufgabenbereich der Dekanate:

- Gleichstellung ist als **Verantwortungs- und Aufgabenbereich** in den Dekanaten verankert (z.B. durch die klare Benennung einer Zuständigkeit im Dekanat für Gleichstellung, die regelmäßige Befassung mit Gleichstellungsthemen im Dekanat, die Teilnahme von Dekanatsmitgliedern an Veranstaltungen/Weiterbildungen zu Gleichstellungsthemen). Die Entwicklung und Umsetzung von Strategien, Konzepten und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung/Diversity wird als Leitungsaufgabe wahrgenommen.
- Es erfolgt die regelmäßige Einberufung von **Frauenvollversammlungen** der Fakultäten durch das Dekanat (mind. einmal pro Jahr; gemäß § 15 Abs. 2 Grundordnung UOL). In diesem Rahmen werden neben der Aufstellung von Vorschlägen zur Wahl der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten auch weitere Gleichstellungsthemen behandelt.

Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeit der Fakultäten:

- Es erfolgt eine Anbindung der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten an die **Dekanate** durch regelmäßige, institutionalisierte Gespräche zwischen der/den dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekanat der jeweiligen Fakultät (mind. einmal pro Semester). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls zu diesen Gesprächen einzuladen und soll darüber hinaus regelmäßig eigene Gespräche mit dem Dekanat

wahrnehmen (mind. einmal pro Jahr). Informationen und Unterlagen, die die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen (z.B. fakultäre Gleichstellungsdaten) sind durch das jeweilige Dekanat bereitzustellen.

- Eine Teilnahme der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterinnen als beratendes Mitglied im **Fakultätsrat** und in den **Instituts- und Departmentsräten** ist gewährleistet (gemäß § 15 Abs. 3 Grundordnung UOL).
- Es erfolgt eine Mitwirkung der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei bevorstehenden **Personalmaßnahmen** der Fakultät (gemäß § 15 Abs. 3 Grundordnung UOL).
- Es erfolgt eine Beteiligung der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der **Entwicklungsplanung** und bei **Strukturmaßnahmen** der Fakultät (gemäß § 15, Abs. 3 Grundordnung UOL).

Die nachfolgende Übersicht stellt zusammengefasst die Entlastungsmöglichkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bezogen auf die unterschiedlichen Personalkategorien dar.

Übersicht der Entlastungsmöglichkeiten für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Personalkategorie	Umsetzung der Entlastung	Hinweise zur Entlastung	Kompensation des Ausfalls	Anmerkungen zur Kompensation
Prof.	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der originären Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %	Eine Entlastung in der Lehre ist nach der LVVO nicht möglich	Unterstützung durch Hilfskraft	
WM – befristet – WissZeitVG Quali	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der originären Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %	Sofern die Entlastung zu Lasten der Lehrverpflichtung erfolgt, hat die Fakultät anzugeben, wie diese zu kompensieren ist	Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	1/3 der Aufstockung dient der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation, Eingruppierung bleibt unverändert
WM – befristet – TzBfG (Sachbefristung) z.B. HSP, Vertretung			Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung wie Hauptvertrag
WM – unbefristet			Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert
WM – befristet – WissZeitVG DM			Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages, sofern die Drittmittelfinanzierung überwiegt, ansonsten Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert
LfbA – befristet – TzBfG (Sachbefristung) z.B. HSP, Vertretung	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Ermäßigung der Lehrtätigkeit oder der sonstigen Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %	Sofern die Entlastung zu Lasten der Lehrverpflichtung erfolgt, hat die Fakultät anzugeben, wie diese zu kompensieren ist	Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung wie Hauptvertrag
LfbA – unbefristet			Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert
MTV – befristet – TzBfG	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der originären Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %		Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung wie Hauptvertrag
MTV – unbefristet			Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert

6.3 Gleichstellungsdaten Studierende und wissenschaftliches Personal

Definition Gruppe

Studierende:

- Darstellung je WiSe (Jahr 2017 entspricht WiSe 2017/18)
- Darstellung als Kopfstatistik
- ohne Frühstudierende und Gasthörer, Erweiterungs- und Ergänzungsstudiengänge, Weiterbildungsstudiengänge, Austauschstudierende ohne Abschluss, Promotionen

Absolvent*innen:

- Darstellung je Prüfungsjahr (Jahr 2017 entspricht WiSe 2016/17 + SoSe 2017)
- Darstellung als Kopfstatistik
- ohne Frühstudierende und Gasthörer, Erweiterungs- und Ergänzungsstudiengänge, Weiterbildungsstudiengänge, Austauschstudierende ohne Abschluss, Promotionen

Promovierende:

- Datenstand: 01.12. des Jahres
- Systematische Erfassung erst ab 2017, daher Ausweis erst ab 2017

Promotionen:

- Darstellung je Prüfungsjahr (Jahr 2017 entspricht WiSe 2016/17 + SoSe 2017)

Personal:

- Datenstand 1.12. des Jahres
- Die Zuordnung der Statusgruppe erfolgt über die Dienstbezeichnung lt. amtl. Statistik, abweichend von der amtlichen Statistik werden in der Fächergruppe Medizin nebenberufliche Professuren zur Gruppe der Professuren gezählt
- Die Zuordnung einer Person bei mehr als einem Vertrag erfolgt organisatorisch beim Basisvertrag
- Inkl. Beurlaubte

Professor*innen:

- Professuren gesamt: Juniorprofessuren, C3/W2-Professuren, C4/W3-Professuren und sonstige Professuren sowie nebenberufliche Professuren in der Fächergruppe Medizin

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*Innen

- Nicht berücksichtigt werden Lehrbeauftragte, abgeordnete Beamte und abgeordnete Angestellte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Verwalter*innen
- Inkl. Beurlaubte

Ausweis relativer Zahlen in Grafiken

Um Schwankungen auf Grund niedriger Personenzahlen zu vermeiden, erfolgt ein Ausweis von relativen Werten in Grafiken nur bei einer entsprechenden Mindestanzahl, die abhängig von der jeweiligen Gruppe ist:

Gruppe	Mindestanzahl
Studierende	20
Absolvent*Innen	20
Promovierende	10
Abgeschlossene Promotionen	10
Professor*innen	5
Wissenschaftliche Mitarbeitende	20

Tabelle 1: Mindestzahl für relativen Ausweis

Grafiken Organisationseinheiten mit Frauen*anteil kleiner 50 Prozent

Es werden nur Organisationseinheiten ausgewiesen, deren Zahl größer oder gleich der Mindestanzahl aus Tabelle 1 ist. Werden in einer Grafik zwei Gruppen, z. B. Studierende und Absolvent*innen ausgewiesen, so muss der Frauen*anteil in beiden Gruppen unter 50 Prozent liegen. Es werden die Werte von 2018 verwendet. Nur bei den abgeschlossenen Promotionen wird der Mittelwert der vergangenen fünf Prüfungsjahre verwendet, um Schwankungen aus geringen Fallzahlen auszugleichen. Als bundesdurchschnittliche Vergleichszahlen werden für die jeweilige Lehreinheit die Zahlen des zugehörigen Studienbereichs bzw. Lehr- und Forschungsbereichs verwendet (siehe Zuordnung Lehreinheiten zur Systematik der amtlichen Statistik). Diese beziehen sich in der Regel auf das Vorjahr des letzten Jahres, da vorher keine Zahlen seitens des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht werden. Bei einer lehreinheitsbasierten Darstellung werden die Promovierenden, Promotionen sowie Professor*innen der Lehreinheiten Informatik, Biologie und Physik der Fakultät VI bei den jeweiligen Lehreinheiten aus der Fakultät I und V berücksichtigt, so dass diese Darstellung von der institutsbezogenen abweicht.

Zuordnung Lehreinheiten zur Systematik der amtlichen Statistik

Basis für die Ermittlung der Vergleichsdaten ist die Zuordnung der universitären Lehreinheiten zu den Lehr- und Forschungsbereichen der Personal- und Finanzstatistik. Bei Studierenden und Absolvent*in- nendaten werden die Vergleichsdaten des Studienbereichs verwendet, der mit dem der Lehreinheit zugeordneten Lehr- und Forschungsbereich (LFB) korrespondiert. Die Zuordnung zwischen Lehr- und Forschungsbereich sowie Studienbereich ist bis auf bei der Humanmedizin eindeutig. Dem Studienbereich Humanmedizin (ohne Zahnmedizin) werden die Lehr- und Forschungsbereiche Humanmedizin allgemein, Vorklinische Humanmedizin, Klinisch-Theoretische Humanmedizin und Klinisch-Praktische Humanmedizin zugeordnet. Um dieselbe Vergleichsbasis zu haben, werden daher für die Personaldaten der Lehreinheit Humanmedizin als Vergleichsdaten die o. g. vier Lehr- und Forschungsbereiche zugeordnet. Eine Zuordnungsübersicht kann der Tabelle 2 entnommen werden.

Abweichend von der amtlichen Statistik ist die Fächergruppe Sport bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Kunst bei der Fächergruppe Geisteswissenschaften dargestellt. Eine Übersicht, welche Lehreinheiten der jeweiligen Fächergruppe zugeordnet sind, kann der Tabelle 3 entnommen werden.

Fak-Nr	Lehreinheit	Lehr- und Forschungsbe- reich (LFB)	Studienbereich	Fächergruppe
I	Pädagogik	Erziehungswissenschaften	Erziehungswissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwis- senschaften
I	Sachunterricht	Erziehungswissenschaften	Erziehungswissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwis- senschaften
I	Sonderpädagogik	Erziehungswissenschaften	Erziehungswissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwis- senschaften
I	Sozialwissenschaften	Sozialwissenschaften	Sozialwissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwis- senschaften
II	Informatik	Informatik	Informatik	Ingenieurwissenschaften
II	Ökonomische Bil- dung	Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwis- senschaften
II	Wirtschafts- & Rechtswissenschaf- ten	Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwis- senschaften
III	Anglistik	Anglistik, Amerikanistik	Anglistik, Amerikanistik	Geisteswissenschaften
III	Germanistik	Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	Geisteswissenschaften
III	Kunst und Medien	Bildende Kunst	Bildende Kunst	Geisteswissenschaften
III	Materielle Kultur	Gestaltung	Gestaltung	Geisteswissenschaften
III	Musik	Musik, Musikwissenschaft	Musik, Musikwissenschaft	Geisteswissenschaften
III	Niederlandistik	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	Geisteswissenschaften
III	Slawistik	Slawistik, Baltistik, Finnougristik	Slawistik, Baltistik, Finnougristik	Geisteswissenschaften
IV	Evangelische Theologie / Religionspädagogik	Evangelische Theologie	Evangelische Theologie, Evangelische Religions- lehre	Geisteswissenschaften
IV	Geschichte	Geschichte	Geschichte	Geisteswissenschaften
IV	Philosophie	Philosophie	Philosophie	Geisteswissenschaften
IV	Sportwissenschaft	Sport	Sport, Sportwissenschaft	Rechts-, Wirtschafts-, & Sozialwis- senschaften
V	Biologie	Biologie	Biologie	Mathematik, Naturwissenschaf- ten
V	Chemie	Chemie	Chemie	Mathematik, Naturwissenschaf- ten
V	Mathematik	Mathematik	Mathematik	Mathematik, Naturwissenschaf- ten
V	Meereswissenschaf- ten	Mathematik, Naturwissen- schaften allgemein	Mathematik, Naturwissen- schaften allgemein	Mathematik, Naturwissenschaf- ten
V	Physik	Physik, Astronomie	Physik, Astronomie	Mathematik, Naturwissenschaf- ten
V	Technik	Ingenieurwissenschaften allgemein	Ingenieurwissenschaften allgemein	Ingenieurwissenschaften
VI	Humanmedizin	Humanmedizin allgemein	Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	Humanmedizin / Gesundheitswis- senschaften
VI	Humanmedizin	Vorklinische Humanmedi- zin	Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	Humanmedizin / Gesundheitswis- senschaften
VI	Humanmedizin	Klinisch-theoretische Hu- manmedizin	Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	Humanmedizin / Gesundheitswis- senschaften
VI	Humanmedizin	Klinisch-praktische Human- medizin	Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	Humanmedizin / Gesundheitswis- senschaften
VI	Psychologie	Psychologie	Psychologie	Rechts-, Wirtschafts-, & Sozialwis- senschaften

Tabelle 2: Zuordnung Lehreinheit -> Lehr- und Forschungsbereich -> Fächergruppe

Fächergruppe	Fak Nr	Lehreinheit
Geisteswissenschaften	III	Anglistik
		Germanistik
		Kunst und Medien
		Materielle Kultur
		Musik
		Niederlandistik
	IV	Evangelische Theologie / Religionspädagogik
		Geschichte
		Philosophie
Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften	VI	Humanmedizin
Ingenieurwissenschaften	II	Informatik
	V	Technik
Mathematik, Naturwissenschaften	V	Biologie
		Chemie
		Mathematik
		Meereswissenschaften
		Physik
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	I	Pädagogik
		Sachunterricht
		Sonderpädagogik
		Sozialwissenschaften
	II	Ökonomische Bildung
		Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
	IV	Sportwissenschaft
	VI	Psychologie

Tabelle 3: Zuordnung Fächergruppe -> Lehreinheit

Gleichstellungsdaten nach Fächergruppen (2014-2018)

Fächergruppe	Jahr	Studierende		Absolvent*innen		Promovierende		Promotionen		Juniorprof.		C3/W2-Prof.		C4/W3-Prof.		Prof. gesamt	
		Gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %
Geisteswissenschaften	2014	3.347	72%	672	76%			16	44%	3	33%	21	52%	16	44%	40	48%
	2015	3.605	73%	614	77%			12	42%	3	33%	21	52%	15	40%	39	46%
	2016	3.763	72%	640	74%			24	63%	2	50%	19	47%	15	40%	36	44%
	2017	3.754	71%	680	77%	163	60%	12	50%	2	50%	22	50%	16	44%	40	48%
	2018	3.822	71%	731	77%	175	58%	20	55%	2	50%	23	48%	16	38%	41	44%
Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften	2014	119	71%											9	44%	9	44%
	2015	160	67%					5	0%					10	40%	10	40%
	2016	200	67%					2	50%					10	40%	10	40%
	2017	236	67%			31	52%	5	60%			1	100%	11	36%	12	42%
	2018	273	68%	1	100%	42	62%	3	33%			2	50%	16	19%	18	22%
Ingenieurwissenschaften	2014	1.260	16%	172	13%			22	9%	2	0%	9	22%	9	11%	20	15%
	2015	1.337	17%	177	11%			21	19%	1	0%	10	20%	9	11%	20	15%
	2016	1.316	17%	191	14%			21	5%	2	50%	10	20%	8	13%	20	20%
	2017	1.437	17%	188	14%	114	15%	26	19%			9	22%	9	11%	18	17%
	2018	1.401	17%	199	18%	137	20%	15	13%			9	22%	8	13%	17	18%
Mathematik, Naturwissenschaften	2014	3.038	49%	623	57%			73	40%	7	43%	38	21%	36	17%	81	21%
	2015	3.257	48%	621	53%			82	41%	6	50%	37	22%	38	16%	81	21%
	2016	3.529	49%	620	55%			85	44%	5	40%	35	23%	40	15%	80	20%
	2017	3.615	49%	647	58%	484	45%	79	48%	5	40%	35	23%	42	14%	82	20%
	2018	3.770	49%	618	56%	512	44%	90	34%	5	60%	35	23%	40	15%	80	21%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2014	4.580	61%	1.168	65%			49	57%	6	83%	24	33%	28	32%	58	38%
	2015	4.749	61%	1.039	67%			38	47%	3	100%	22	32%	28	32%	53	36%
	2016	4.931	63%	1.081	66%			35	31%	2	100%	19	32%	29	31%	50	34%
	2017	5.063	64%	1.062	66%	290	56%	53	53%	4	75%	21	38%	29	31%	54	37%
	2018	5.100	64%	1.155	67%	309	57%	35	57%	5	80%	23	39%	30	33%	58	40%
Universität - Gesamt	2014	12.344	57%	2.635	63%			160	41%	18	50%	92	32%	98	28%	208	31%
	2015	13.108	57%	2.451	62%			158	39%	13	54%	90	31%	100	26%	203	30%
	2016	13.739	58%	2.532	62%			167	39%	11	55%	83	30%	102	25%	196	29%
	2017	14.105	57%	2.577	63%	1.082	47%	175	46%	11	55%	88	34%	107	25%	206	31%
	2018	14.366	57%	2.704	64%	1.175	47%	163	40%	12	67%	92	34%	110	24%	214	30%

Quelle: <https://uol.de/akademisches-controlling-gleichstellung/>

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.

Gleichstellungsdaten nach Fakultäten und Lehreinheit (2014-2018)

Fak Nr	Lehreinheit	Jahr	Studierende		Absolvent*innen		Promovierende		Promotionen		Juniorprof.		C3/W2-Prof.		C4/W3-Prof.		Prof. gesamt	
			gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %
I	Pädagogik	2014	671	83%	192	81%			9	89%		6	50%	7	57%	13	54%	
		2015	708	81%	143	88%			5	20%		5	40%	6	67%	11	55%	
		2016	663	82%	160	86%			6	17%		4	50%	6	67%	10	60%	
		2017	683	81%	122	81%	75	68%	10	90%		4	50%	6	67%	10	60%	
		2018	683	78%	164	87%	75	69%	13	69%		4	50%	6	67%	10	60%	
	Sachunterricht	2014	39	87%	17	82%			1	100%								
		2015	52	92%	21	81%												
		2016	45	89%	37	84%												
		2017	44	86%	29	93%	4	75%	1	100%								
		2018	51	90%	34	94%	4	75%				1	100%			1	100%	
	Sonderpädagogik	2014	724	80%	223	82%			7	43%	1	100%	4	100%	2	0%	7	71%
		2015	796	81%	216	80%			5	80%		4	100%	2	0%	6	67%	
		2016	902	83%	220	79%						3	100%	3	0%	6	50%	
		2017	1.046	84%	206	83%	31	68%	5	20%		5	100%	3	0%	8	63%	
		2018	1.087	83%	229	85%	37	68%	3	100%		4	100%	3	33%	7	71%	
	Sozialwissenschaften	2014	502	54%	82	55%			4	75%	3	67%	3	0%	2	50%	8	38%
		2015	503	60%	70	57%			2	100%	2	100%	2	0%	3	33%	7	43%
		2016	542	64%	73	60%			4	50%	1	100%	2	0%	4	25%	7	29%
		2017	541	64%	90	68%	29	52%	4	25%	1	100%	2	0%	4	25%	7	29%
		2018	534	60%	80	63%	36	50%	4	25%	2	100%	3	0%	4	25%	9	33%
I Gesamt	2014	1.936	74%	514	77%			21	71%	4	75%	13	54%	11	45%	28	54%	
	2015	2.059	76%	450	79%			12	58%	2	100%	11	55%	11	45%	24	54%	
	2016	2.152	78%	490	79%			10	30%	1	100%	9	56%	13	38%	23	48%	
	2017	2.314	78%	447	80%	139	65%	20	60%	1	100%	11	64%	13	38%	25	52%	
	2018	2.355	77%	507	83%	152	64%	20	65%	2	100%	12	58%	13	46%	27	56%	
II	Informatik	2014	1.216	17%	158	11%			22	9%	2	0%	9	22%	8	13%	19	16%
		2015	1.285	17%	166	11%			21	19%	1	0%	10	20%	8	13%	19	16%
		2016	1.263	17%	180	13%			21	5%	2	50%	10	20%	7	14%	19	21%
		2017	1.376	17%	177	14%	114	15%	26	19%		9	22%	8	13%	17	18%	
		2018	1.331	16%	183	16%	137	20%	15	13%		9	22%	7	14%	16	19%	
	Ökonomische Bildung	2014	344	53%	94	65%						1	0%	1	0%	2	0%	
		2015	313	49%	68	63%			1	100%		1	0%	1	0%	2	0%	
		2016	280	49%	48	71%			1	0%		1	0%	1	0%	2	0%	
		2017	246	46%	45	62%	5	40%				1	0%	1	0%	2	0%	
		2018	234	53%	53	49%	6	33%				1	0%	1	0%	2	0%	
III	Wirtschafts- und Rechtswissenschaften	2014	1.780	52%	444	52%			19	37%	1	100%	6	17%	12	25%	19	26%
		2015	1.845	51%	386	58%			20	30%	1	100%	6	17%	12	25%	19	26%
		2016	1.937	53%	412	54%			17	18%	1	100%	5	20%	11	27%	17	29%
		2017	1.944	54%	433	55%	106	45%	21	33%	3	67%	5	20%	11	27%	19	32%

		2018	1.958	54%	449	55%	109	47%	12	42%	3	67%	5	20%	12	25%	20	30%
II Gesamt		2014	3.340	39%	696	45%			41	22%	3	33%	16	19%	21	19%	40	20%
		2015	3.443	38%	620	46%			42	26%	2	50%	17	18%	21	19%	40	20%
		2016	3.480	39%	640	44%			39	10%	3	67%	16	19%	19	21%	38	24%
		2017	3.566	39%	655	44%	225	30%	47	26%	3	67%	15	20%	20	20%	38	24%
		2018	3.523	39%	685	44%	252	32%	27	26%	3	67%	15	20%	20	20%	38	24%
III	Anglistik	2014	787	69%	118	79%			1	0%	1	0%	2	50%	2	0%	5	20%
		2015	846	67%	121	83%			2	100%	1	0%	2	50%	2	0%	5	20%
		2016	879	66%	92	77%			1	100%			3	33%	2	0%	5	20%
		2017	933	67%	116	81%	7	57%	1	100%			3	33%	2	0%	5	20%
		2018	986	66%	109	81%	9	44%	1	100%			3	33%	2	0%	5	20%
	Germanistik	2014	879	83%	135	81%					1	100%	4	25%	3	100%	8	63%
		2015	1.011	84%	137	86%			2	50%	1	100%	4	25%	3	100%	8	63%
		2016	1.086	84%	142	83%			3	33%	1	100%	4	25%	3	100%	8	63%
		2017	1.049	83%	146	84%	16	63%	1	0%			5	40%	3	100%	8	63%
		2018	1.055	82%	182	90%	19	68%	3	33%			5	40%	2	100%	7	57%
	Kunst und Medien	2014	288	88%	44	91%			2	50%			1	100%	2	100%	3	100%
		2015	305	88%	47	83%			1	100%			1	100%	1	100%	2	100%
		2016	334	85%	53	87%			5	80%					1	100%	1	100%
		2017	335	83%	46	91%	13	77%							1	100%	1	100%
		2018	348	84%	60	82%	13	85%	3	67%					1	100%	1	100%
	Materielle Kultur	2014	200	94%	35	91%							1	100%			1	100%
		2015	204	93%	23	96%							1	100%			1	100%
		2016	222	91%	20	100%							1	100%			1	100%
		2017	203	87%	40	98%	14	79%	1	100%	1	100%	1	100%			2	100%
		2018	186	90%	33	85%	14	79%	1	0%	1	100%	1	100%			2	100%
	Musik	2014	342	57%	102	61%			4	50%			3	100%	2	0%	5	60%
		2015	367	57%	77	65%			2	0%			3	100%	2	0%	5	60%
		2016	372	58%	69	64%			4	50%			2	100%	2	0%	4	50%
		2017	352	57%	105	67%	21	71%			1	0%	2	100%	2	0%	5	40%
		2018	347	53%	82	67%	24	71%	3	33%	1	0%	2	100%	2	0%	5	40%
	Niederlandistik	2014	48	77%	10	80%			2	50%			1	100%	1	0%	2	50%
		2015	46	72%	3	100%							1	100%	1	0%	2	50%
		2016	28	68%	11	100%			2	100%			1	100%	1	0%	2	50%
		2017	23	78%	4	75%	7	71%	1	100%			1	100%	1	0%	2	50%
		2018	27	78%	4	100%	6	67%	1	100%			1	100%	1	0%	2	50%
Slawistik	2014	57	88%	6	50%			3	67%			1	100%	1	0%	2	50%	
	2015	59	86%	10	70%							1	100%	1	0%	2	50%	
	2016	48	83%	10	100%			1	100%			1	100%	1	0%	2	50%	
	2017	42	83%	7	100%	8	88%					1	100%	1	0%	2	50%	
	2018	40	88%	3	100%	8	75%					1	100%	1	0%	2	50%	
III Gesamt		2014	2.601	77%	450	77%			12	50%	2	50%	13	69%	11	45%	26	58%
		2015	2.838	76%	418	81%			7	57%	2	50%	13	69%	10	40%	25	56%
		2016	2.969	76%	397	81%			16	69%	1	100%	12	58%	10	40%	23	52%
		2017	2.937	75%	464	81%	86	72%	4	75%	2	50%	13	62%	10	40%	25	52%

		2018	2.989	74%	473	82%	93	71%	12	50%	2	50%	13	62%	9	33%	24	50%
IV	Ev. Theologie/ Relpäd.	2014	207	80%	78	86%							3	33%	1	100%	4	50%
		2015	196	77%	63	87%							3	33%	1	100%	4	50%
		2016	198	81%	76	82%			1	100%			3	33%	2	50%	5	40%
		2017	187	79%	73	85%	10	30%	2	50%			3	33%	2	50%	5	40%
		2018	213	81%	81	85%	12	42%	1	100%			3	33%	2	50%	5	40%
	Geschichte	2014	312	48%	100	68%			3	33%	1	0%	3	33%	3	33%	7	29%
		2015	306	48%	78	49%			3	33%	1	0%	3	33%	3	33%	7	29%
		2016	310	45%	104	52%			3	100%	1	0%	2	50%	2	50%	5	40%
		2017	316	47%	78	56%	37	57%	4	50%			3	33%	3	67%	6	50%
		2018	299	47%	90	59%	34	56%	4	50%			4	25%	3	67%	7	43%
	Philosophie	2014	227	49%	44	68%			1	0%			2	0%	1	0%	3	0%
		2015	265	58%	55	73%			2	0%			2	0%	1	0%	3	0%
		2016	286	57%	63	60%			4	0%			2	0%	1	0%	3	0%
		2017	314	54%	65	63%	30	37%	2	0%			3	33%	1	0%	4	25%
		2018	321	52%	87	62%	36	31%	3	67%			3	33%	2	0%	5	20%
	Sportwissenschaft	2014	427	40%	91	60%			4	25%			1	0%	2	0%	3	0%
		2015	429	42%	117	50%			2	100%			1	0%	2	0%	3	0%
		2016	436	41%	106	53%			1	100%			1	0%	2	0%	3	0%
		2017	425	42%	104	48%	8	63%	4	75%			2	0%	2	0%	4	0%
		2018	419	41%	115	48%	8	75%	1	0%			2	0%	2	0%	4	0%
IV Gesamt		2014	1.173	51%	313	70%			8	25%	1	0%	9	22%	7	29%	17	24%
		2015	1.196	53%	313	61%			7	43%	1	0%	9	22%	7	29%	17	24%
		2016	1.230	52%	349	60%			9	56%	1	0%	8	25%	7	29%	16	25%
		2017	1.242	52%	320	62%	85	47%	12	50%			11	27%	8	38%	19	32%
		2018	1.252	52%	373	62%	90	46%	9	56%			12	25%	9	33%	21	29%
V	Biologie	2014	690	66%	158	75%			21	62%	1	0%	13	46%	7	14%	21	33%
		2015	712	66%	148	72%			22	50%	1	0%	13	46%	7	14%	21	33%
		2016	788	65%	157	75%			19	58%	1	0%	12	42%	10	10%	23	26%
		2017	818	65%	172	75%	113	63%	20	75%	1	0%	12	42%	10	10%	23	26%
		2018	832	65%	173	69%	124	63%	18	61%	1	0%	11	45%	9	11%	21	29%
	Chemie	2014	426	40%	86	44%			13	46%	1	100%	4	0%	8	25%	13	23%
		2015	453	37%	78	47%			18	33%	1	100%	3	0%	8	25%	12	25%
		2016	495	35%	72	50%			14	29%	1	100%	3	0%	7	29%	11	27%
		2017	467	35%	70	44%	95	35%	12	33%	1	100%	3	0%	8	25%	12	25%
		2018	484	37%	67	30%	94	37%	17	24%	1	100%	3	0%	8	25%	12	25%
	Mathematik	2014	753	56%	125	70%			6	0%	1	0%	4	0%	6	33%	11	18%
		2015	746	55%	114	62%			5	80%	1	0%	5	0%	7	29%	13	15%
		2016	811	56%	123	61%			6	33%	1	0%	4	0%	6	33%	11	18%
		2017	830	56%	124	68%	29	28%	3	33%			4	0%	7	29%	11	18%
		2018	891	55%	126	68%	33	24%	6	17%			4	0%	7	29%	11	18%

V	Meereswissenschaften	2014	425	62%	88	59%		16	50%		6	17%	7	14%	13	15%		
		2015	506	62%	91	66%		9	67%		6	17%	8	13%	14	14%		
		2016	555	62%	78	63%		19	58%		7	29%	8	13%	15	20%		
		2017	599	62%	102	65%	96	58%	12	58%		6	33%	8	13%	14	21%	
		2018	621	65%	94	74%	98	52%	16	63%		6	33%	7	14%	13	23%	
	Physik	2014	744	24%	166	34%		17	12%	4	50%	11	9%	8	0%	23	13%	
		2015	840	24%	190	27%		28	25%	3	67%	10	10%	8	0%	21	14%	
		2016	880	26%	190	35%		27	33%	2	50%	9	11%	9	0%	20	10%	
		2017	901	26%	179	35%	151	32%	32	34%	3	33%	10	10%	9	0%	22	9%
		2018	942	27%	158	33%	163	33%	33	15%	3	67%	11	9%	9	0%	23	13%
	Technik	2014	44	14%	14	36%								1	0%	1	0%	
		2015	52	17%	11	18%								1	0%	1	0%	
		2016	53	11%	11	27%								1	0%	1	0%	
		2017	61	18%	11	18%								1	0%	1	0%	
		2018	70	26%	16	38%								1	0%	1	0%	
V Gesamt		2014	3.082	48%	637	56%		73	40%	7	43%	38	21%	37	16%	82	21%	
		2015	3.309	48%	632	52%		82	41%	6	50%	37	22%	39	15%	82	21%	
		2016	3.582	48%	631	55%		85	44%	5	40%	35	23%	41	15%	81	20%	
		2017	3.676	48%	658	57%	484	45%	79	48%	5	40%	35	23%	43	14%	83	19%
		2018	3.840	49%	634	56%	512	44%	90	34%	5	60%	35	23%	41	15%	81	21%
VI	Humanmedizin	2014	119	71%									9	44%	9	44%		
		2015	160	67%				5	0%				10	40%	10	40%		
		2016	200	67%				2	50%				10	40%	10	40%		
		2017	236	67%			31	52%	5	60%		1	100%	11	36%	12	42%	
		2018	273	68%	1	100%	42	62%	3	33%		2	50%	16	19%	18	22%	
	Psychologie	2014	93	73%	25	84%			5	100%	1	100%	3	0%	2	50%	6	33%
		2015	103	75%	18	78%			3	67%			3	0%	2	50%	5	20%
		2016	126	79%	25	68%			6	67%			3	0%	2	50%	5	20%
		2017	134	79%	33	79%	32	53%	8	75%			2	0%	2	50%	4	25%
		2018	134	76%	31	90%	34	53%	2	100%			3	33%	2	50%	5	40%
VI Gesamt		2014	212	72%	25	84%		5	100%	1	100%	3	0%	11	45%	15	40%	
		2015	263	70%	18	78%		8	25%			3	0%	12	42%	15	33%	
		2016	326	72%	25	68%		8	63%			3	0%	12	42%	15	33%	
		2017	370	71%	33	79%	63	52%	13	69%		3	33%	13	38%	16	38%	
		2018	407	71%	32	91%	76	58%	5	60%		5	40%	18	22%	23	26%	

Quelle: <https://uol.de/akademisches-controlling-gleichstellung/>

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.

Beschäftigte Professor*innen und WiMi (2015-2018)

(ohne Lehrbeauftragte, ohne abgeordnete Beamte und ohne abgeordnete Angestellte, ohne studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, ohne Praktikant*innen / Trainees, ohne FSJ / FÖJ, inkl. Beurlaubte)

FK	Institut / Department	2015				2016				2017				2018			
		Prof		WiMi		Prof		WiMi		Prof		WiMi		Prof		WiMi	
		gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %
FK 1	Inst. f. Pädagogik	11	55%	93	74%	11	55%	91	76%	10	60%	92	76%	11	64%	97	75%
	Inst. f. Sonderpädagogik	6	67%	31	71%	5	60%	36	69%	8	63%	36	81%	7	71%	34	74%
	Inst. f. Sozialwissens.	7	43%	35	31%	7	29%	29	24%	7	29%	34	35%	9	33%	33	48%
	Sonstige FK 1							1	100%			1	100%			1	100%
FK 1 - Gesamt		24	54%	159	64%	23	48%	157	65%	25	52%	163	69%	27	56%	165	70%
FK 2	Dep. f. Wirts. / Rechtsw.	21	24%	100	47%	20	30%	91	45%	21	29%	97	43%	22	27%	90	49%
	Dep. F. Informatik	18	17%	100	10%	17	18%	77	10%	16	19%	82	11%	15	20%	85	16%
	Sonstige FK 2																
FK 2 - Gesamt		39	21%	200	29%	37	24%	168	29%	37	24%	179	28%	37	24%	175	33%
FK 3	Inst. f. Anglist. / Amerik.	5	20%	18	89%	5	20%	18	78%	5	20%	17	76%	5	20%	21	81%
	Inst. f. Kunst & vis. Kultur	2	100%	20	80%	1	100%	16	75%	1	100%	17	76%	1	100%	18	78%
	Inst. f. Germanistik	8	63%	26	77%	8	63%	34	71%	8	63%	32	63%	7	57%	34	68%
	Inst. f. Materielle Kultur	1	100%	13	85%	1	100%	10	80%	2	100%	8	88%	2	100%	9	89%
	Inst. f. Musik	5	60%	45	31%	4	50%	47	36%	5	40%	49	35%	5	40%	45	38%
	Inst. f. Niederlandistik	2	50%	11	73%	2	50%	12	67%	2	50%	11	73%	2	50%	12	75%
	FK 3 Institut für Slavistik	2	50%	11	82%	2	50%	10	80%	2	50%	11	82%	2	50%	11	82%
Sonstige FK 3			17	71%			18	67%			20	75%			21	71%	
FK 3 - Gesamt		25	56%	161	66%	23	52%	165	62%	25	52%	165	62%	24	50%	171	65%
FK 4	Inst. f. Evang. Theologie	4	50%	13	54%	5	40%	17	59%	5	40%	17	65%	5	40%	17	65%
	Inst. f. Geschichte	7	29%	20	75%	5	40%	19	74%	6	50%	11	73%	7	43%	18	56%
	Inst. f. Philosophie	3	0%	22	36%	3	0%	18	39%	4	25%	19	37%	5	20%	21	33%
	Inst. f. Sportwissenschaft	3	0%	23	57%	3	0%	22	55%	4	0%	23	48%	4	0%	22	55%
	Sonstige FK 4			13	62%			18	61%			13	54%			9	67%
FK 4 - Gesamt		17	24%	91	56%	16	25%	94	57%	19	32%	83	53%	21	29%	87	53%

FK	Institut / Department	2015		2016		2017		2018									
		Prof		WiMi		Prof		WiMi		Prof		WiMi					
		gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %	gesamt	dar. w. in %				
FK 5	ICBM	14	14%	86	50%	15	20%	104	47%	14	21%	107	45%	13	23%	105	41%
	Inst. f. Biol. & Umweltwiss.	12	33%	60	58%	15	27%	70	61%	15	27%	73	59%	15	27%	80	63%
	Inst. f. Chemie	12	25%	54	26%	11	27%	60	25%	12	25%	81	23%	12	25%	81	30%
	Inst. f. Mathematik	13	15%	25	36%	11	18%	31	29%	11	18%	33	27%	11	18%	34	21%
	FK 5 Institut für Physik	14	14%	153	24%	14	14%	161	23%	15	13%	157	24%	16	19%	142	25%
	Sonstige FK 5			2	50%			3	67%			3	33%			2	0%
FK 5 - Gesamt		65	20%	380	36%	66	21%	429	36%	67	21%	454	35%	67	22%	444	36%
FK 6	Dep. f. Med. Phys. & Akust.	5	0%	46	30%	5	0%	51	29%	8	0%	47	32%	8	0%	48	29%
	Dep. f. Humanmedizin	22	18%	29	69%	19	21%	38	68%	17	24%	46	61%	18	17%	53	62%
	Dep. f. Neurowiss.	8	38%	34	59%	7	29%	43	70%	8	25%	36	69%	6	33%	36	69%
	Dep. f. Psychologie	5	20%	30	47%	5	20%	29	45%	4	25%	27	33%	5	40%	31	45%
	Dep. f. Versorgungsfors.	5	20%	24	46%	5	20%	26	50%	6	33%	41	56%	7	29%	45	53%
	Sonstige FK 6	5	20%	19	58%	3	0%	26	62%			32	50%	1	0%	29	62%
FK 6 - Gesamt		50	20%	182	49%	44	18%	213	53%	43	21%	229	51%	45	20%	242	53%

Datenquelle: SAP-HR

Datenstand: jeweils 01.12. eines Jahres

Kommentar: Die Zuordnung einer Person bei mehr als einem Vertrag erfolgt organisatorisch beim Basisvertrag. Die Zuordnung der Statusgruppe erfolgt über die Dienstbezeichnung lt. aml. Statistik. Die Zuordnung zu den Organisationseinheiten erfolgt nach der administrativen Angabe in SAP. In der Fakultät 6 werden abweichend von der amtlichen Statistik Verwalter*innen und nebenberuflichen Professor*innen zur Gruppe der Professor*innen gezählt.

Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fakultät und unbefristet / befristet (2018)

Mitarbeiter*innenkreis umfasst Akademische Räte, Oberräte, wissenschaftliche Beschäftigte, Lehrkräfte höherer Dienst, Lehrkräfte gehobener Dienst

Fakultät	unbefristet		befristet		Gesamt	
	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %	gesamt	dar. w in %
FK 1 - Gesamt	16	56%	146	72%	162	70%
FK 2 - Gesamt	18	33%	154	33%	172	33%
FK 3 - Gesamt	81	54%	83	75%	164	65%
FK 4 - Gesamt	21	52%	66	53%	87	53%
FK 5 - Gesamt	69	29%	375	37%	444	36%
FK 6 - Gesamt	26	42%	216	54%	242	53%
FK 1-6 -Gesamt	231	44%	1.040	49%	1.271	48%

Datenquelle: SAP-HR

Datenstand: 1.12.2018

Kommentar: Die Zuordnung einer Person bei mehr als einem Vertrag erfolgt organisatorisch beim Basisvertrag.

6.4 Gleichstellungsdaten Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV)

- Auswertung des Stichtags 1.12.2018
- Anzahl (Köpfe) des MTV-Personals
 - o Verwaltung: Verwaltungspersonal, Bibliothekspersonal, sonstiges Personal, Azubis
 - o Technik: technisches Personal
- Vertragsarten der Hauptbeschäftigung: unbefristet/befristet
- Vollzeit/Teilzeit pro Person
 - o Vollzeit 100%: Beamte mit 40 h / Woche, Beschäftigte mit 39,8 h / Woche
 - o Teilzeit < weniger als 100%
- Besoldung Tarifgruppen beim Basisvertrag
 - o Höherer Dienst: Beamte A13-A16, Beschäftigte E13-E15
 - o Gehobener Dienst: Beamte A9/gD-A13, Beschäftigte E9-E13
 - o Mittlerer Dienst: Beamte A7-A9/mD, Beschäftigte E5-E9/mD
 - o Einfacher Dienst: E2-E4
 - o Azubis

MTV Personal (2018) nach Fakultät / Organisationseinheit

Organisationseinheit	Alle MTV		MTV Technik / Verwaltung				MTV unbefristet / befristet				MTV Vollzeit / Teilzeit			
	Anzahl gesamt	davon w in %	Techn. Personal	davon w in %	Verwal- tung & sonst. Per- sonal	davon w in %	unbefris- tet	davon w in %	befristet	davon w in %	Vollzeit	davon w in %	Teilzeit	davon w in %
FK 1	32	84%	k. A.	k. A.	30	90%	29	83%	k. A.	k. A.	10	60%	22	95%
FK 2	41	78%	k. A.	k. A.	39	82%	36	75%	5	100%	21	57%	20	100%
FK 3	31	84%	k. A.	k. A.	30	87%	26	85%	5	80%	16	88%	15	80%
FK 4	14	79%			14	79%	13	85%	k. A.	k. A.	6	67%	8	88%
FK 5	273	53%	157	45%	116	62%	212	56%	61	39%	170	38%	103	76%
FK 6	98	80%	31	68%	67	85%	61	79%	37	81%	59	73%	39	90%
Präsidium / Referate / wiss. Zentren /Sonst. Einr.	169	76%	k. A.	k. A.	159	78%	127	76%	42	74%	70	67%	99	82%
Zentrale Einrichtungen ges.	176	49%	21	29%	155	52%	157	50%	19	37%	108	40%	68	63%
IT-Dienste	53	15%					42	17%	11	9%	39	10%	14	29%
BIS	123	63%					115	63%	8	75%	69	57%	54	72%
Dezernate ges.	322	56%	58	19%	264	64%	299	57%	23	48%	195	41%	127	80%
Dezernat 1	50	82%					46	85%	k. A.	k. A.	34	76%	16	94%
Dezernat 2	70	60%					62	61%	8	50%	34	38%	36	81%
Dezernat 3	82	74%					76	75%	6	67%	34	71%	48	77%
Dezernat 4	120	30%					115	30%	5	20%	93	17%	27	74%
Gesamtergebnis	1156	61%	276	39%	880	68%	960	62%	196	59%	655	48%	501	79%

Datenquelle: SAP-HR

Datenstand: 01.12.2018

Kommentar: Keine Angabe (k. A.) kennzeichnet Kategorien mit weniger als 5 Personen. Um Rückschlüsse auf einzelne Personen möglichst zu vermeiden, wird hier kein Wert ausgegeben.

Weibliche* und Männliche* MTV nach Fakultät / Organisationseinheit (2018)

Organisationseinheit	Alle MTV		Weibliche* MTV Beschäftigte					Männliche* MTV Beschäftigte				
	Anzahl ge- samt	davon w in %	Anzahl Frauen	davon Technik in %	davon un- befristet in %	davon Teilzeit in %	davon TZ + befr in %	Anzahl Männer	davon Technik in %	davon un- befristet in %	davon Teilzeit in %	davon TZ + befr in %
FK 1	32	84%	27	0%	89%	78%	11%	5	40%	100%	20%	0%
FK 2	41	78%	32	0%	84%	63%	13%	9	22%	100%	0%	0%
FK 3	31	84%	26	0%	85%	46%	8%	5	20%	80%	60%	20%
FK 4	14	79%	11	0%	100%	64%	0%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FK 5	273	53%	142	49%	83%	55%	6%	131	66%	72%	19%	5%
FK 6	98	80%	78	27%	62%	45%	19%	20	50%	65%	20%	10%
Präsidium / Referate / wiss. Zentren /Sonst. Eindr.	169	76%	128	0%	76%	63%	15%	41	10%	73%	44%	18%
Zentrale Einrichtungen ges.	176	49%	86	7%	92%	50%	5%	90	17%	87%	28%	2%
IT-Dienste	53	15%	8	25%	87%	50%		45	22%	78%	22%	
BIS	123	63%	78	5%	92%	50%		45	11%	96%	33%	
Dezernate ges.	322	56%	180	6%	94%	56%	5%	142	33%	92%	26%	3%
Dezernat 1	50	82%	41	0%	95%	37%		9	0%	78%	11%	
Dezernat 2	70	60%	42	0%	90%	69%		28	4%	86%	25%	
Dezernat 3	82	74%	61	2%	93%	61%		21	0%	90%	52%	
Dezernat 4	120	30%	36	28%	97%	56%		84	55%	95%	8%	
Gesamtergebnis	1156	61%	710	15%	84%	56%	6%	675	38%	82%	23%	5%

Datenquelle: SAP-HR

Datenstand: 01.12.2018

Kommentar: Keine Angabe (k. A.) kennzeichnet Kategorien mit weniger als 5 Personen. Um Rückschlüsse auf einzelne Personen möglichst zu vermeiden, wird hier kein Wert ausgegeben.

MTV Personal nach Fakultät / Organisationseinheit und Entgeltgruppe (2018)

Organisationseinheit	Alle MTV		Auszubildende		Einfacher Dienst		Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst	
	Anzahl gesamt	davon w in %	Anzahl gesamt	davon w in %	Anzahl gesamt	davon w in %	Anzahl gesamt	davon w in %	Anzahl gesamt	davon w in %	Anzahl gesamt	davon w in %
FK 1	32	84%					24	92%			7	71%
FK 2	41	78%					28	93%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FK 3	31	84%			k. A.	k. A.	20	85%	k. A.	k. A.	7	86%
FK 4	14	79%					10	90%	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FK 5	273	53%	30	23%	5	20%	172	65%	16	44%	16	50%
FK 6	98	80%	k. A.	k. A.			56	82%	6	83%	19	68%
Präsidium / Referate/ wiss. Zentren/ Sonst. Einr.	169	76%			k. A.	k. A.	50	88%	15	93%	94	71%
Zentrale Einrichtungen	176	49%	10	20%	22	36%	72	58%	11	73%	19	37%
IT-Dienste	53	15%										
BIS	123	63%										
Dezernate	322	56%	k. A.	k. A.	24	71%	196	51%	28	75%	24	75%
Dezernat 1	50	82%										
Dezernat 2	70	60%										
Dezernat 3	82	74%										
Dezernat 4	120	30%										
Gesamtergebnis	1156	61%	46	28%	55	49%	628	66%	79	73%	192	67%

Datenquelle: SAP-HR

Datenstand: 01.12.2018

Kommentar: Keine Angabe (k. A.) kennzeichnet Kategorien mit weniger als 5 Personen. Um Rückschlüsse auf einzelne Personen möglichst zu vermeiden, wird hier kein Wert ausgegeben.

6.5 Gleichstellungsdaten nach Fächergruppen im Bundesdurchschnitt

3 Bildung

3.6 Hochschulen

3.6.6 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 2017

	Personal		Davon							
			Professoren/Professorinnen		Dozenten/Dozentinnen und Assistenten/Assistentinnen		wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/-innen		Lehrkräfte für besondere Aufgaben	
	insgesamt	darunter weiblich	zusammen	darunter weiblich	zusammen	darunter weiblich	zusammen	darunter weiblich	zusammen	darunter weiblich
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Insgesamt	249 535	39,3	47 568	24,1	3 569	38,9	188 047	42,4	10 351	52,8
Geisteswissenschaften . . .	20 011	51,6	4 673	37,5	358	47,2	12 630	55,0	2 350	62,0
Sport, Sportwissenschaft . .	1 948	41,8	267	22,1	8	25,0	1 284	45,6	389	43,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften . . .	43 065	43,5	14 005	29,9	1 357	35,8	24 890	50,9	2 813	49,5
Mathematik, Naturwissenschaften	44 514	31,4	6 420	18,9	466	27,5	36 804	33,5	824	42,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften . . .	61 056	50,0	4 158	22,2	674	55,0	56 097	51,9	127	70,9
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	6 251	49,7	1 202	26,3	47	53,2	4 868	55,3	134	54,5
Ingenieurwissenschaften . .	50 449	19,5	12 386	13,5	389	20,6	36 833	21,5	841	32,7
Kunst, Kunstwissenschaft . .	7 291	41,3	3 734	33,1	173	42,2	2 406	53,9	978	41,3
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen)	13 583	50,3	693	27,0	58	44,8	11 046	49,4	1 786	65,5
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken (nur Humanmedizin)	1 367	58,6	30	23,3	39	76,9	1 189	56,4	109	85,3

Ergebnisse der Statistik über das Hochschulpersonal. – Zuordnung des Personals nach fachlicher Zugehörigkeit.

Quelle: Statistisches Jahrbuch, 3.6 Bildung / Hochschulen, S. 107, online abrufbar: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf?__blob=publicationFile

6.6 Zielvorgaben Gleichstellungsplan (Stand: 19.09.2019)

Erläuterungen zur Entwicklung der Zielvorgaben 2022

Nach der Grundordnung der Universität Oldenburg, dem NHG und §15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) sollen zum Abbau von Unterrepräsentanzen im Rahmen des Gleichstellungsplans Zielvorgaben entwickelt werden, welche die im Zeitraum von drei Jahren zu erreichenden Frauen*anteile angeben. Im Rahmen der AG zur Erstellung des Gleichstellungsplans der Kommission für Gleichstellung (KFG) wurden Zielvorgaben für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor*innen und MTV-Beschäftigte in Bereichen entwickelt, in denen Frauen* mit weniger als 40% repräsentiert sind.

Die Zielvorgaben wurden für unterschiedliche *Ebenen* entwickelt: für die Studierenden nach Lehreinheit, für den Mittelbau und die Professuren auf fakultärer Ebene (ausgenommen von Fakultät II, für deren Departments Informatik und Wirtschafts- und Rechtswissenschaften jeweils eigene Zielvorgaben entwickelt wurden). Aufgrund der teils geringen Fallzahlen wurden die Zielvorgaben auf fakultärer Ebene gebündelt. Die Unterrepräsentanzen auf Institutseben in Fakultäten mit Frauen*anteil über 50%, die hier dadurch nicht genannt werden, sollen im Fließtext des Gleichstellungsplans aufgegriffen werden [z. B. im Institut für Sozialwissenschaften (FK I), im Institut für Musik (FK III), im Institut für Philosophie (FK IV)].

In dem vorliegenden Entwurf wird als allgemeine *Herangehensweise* für die Entwicklung von Zielvorgaben eine absolute Steigerung des aktuellen Frauen*anteils um drei Prozentpunkte gewählt. Für die Professuren wurden individuelle Zielvorgaben entwickelt, unter Berücksichtigung der regulär freierwerbenden Professuren gemäß Professorentableau.

Bitte beachten Sie, dass dieser Entwurf auf den Datenstand von 2018 aktualisiert wurde. Daher sind auch die Zielvorgaben angepasst worden.

Studierende

Für die Entwicklung von Zielvorgaben für die Studierenden wurde neben dem Frauen*anteil der UOL auch der durchschnittliche bundesweite Frauen*anteil der jeweiligen Lehreinheit herangezogen.²⁵

Fakultäten + Lehreinheit	UOL 2018		Bund 2017	ZIEL 2022 +3%-Punkte	Steigerung Anzahl Frauen
	w in %	Anzahl w/gesamt	in %		
FK I	77%			-	
FK II	39%			-	
<i>WiRe</i>	54%			-	
<i>Info</i>	16%	213/1331	21%	19%	40
FK III	74%			-	
FK IV	52%			-	
FK V	49%			halten mit Akzent in Technik/Physik + Chemie	
<i>Chemie</i>	37%	179/484	44%	40%	15
<i>Physik/Technik</i> ²⁶	25%	253/1012	29%	28%	30
FK VI	71%			-	

²⁵ Als Vergleichsdaten für die Studierenden wurden die Zahlen für die Studienbereiche Physik/Astronomie, Chemie und Informatik sowie für den Mittelbau die Zahlen für die Lehr- und Forschungsbereiche Wirtschaftswissenschaften (FK II WiRe) und Informatik (FK II Info), sowie für die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften (FK V) herangezogen (Statistisches Bundesamt 2017: Fachserie 11, Reihe 4.1, S. 33, 40-42, 181, 189; Statistisches Bundesamt 2017: Fachserie 11, Reihe 4.4, S. 129-132, 622).

²⁶ Für die Berechnung des Frauen*anteils an der UOL wurden die Lehreinheiten Physik und Technik zusammengerechnet: Physik (231/901=26% Frauen), Technik (11/61=18% Frauen), Physik/Technik (242/962 = 25% Frauen). Der Frauen*anteil im Bundesschnitt bezieht sich nur auf die Lehreinheit Physik. Technik wird unter Ingenieurwissenschaften subsummiert.

Mittelbau

Für die Entwicklung von Zielvorgaben für den Mittelbau wurde neben dem Frauen*anteil der UOL auch der durchschnittliche bundesweite Frauen*anteil des jeweiligen Lehr- und Forschungsbereiches herangezogen.²⁷

Fakultäten + Institute/ Departments	UOL 2018		IST Bund 2017 ²⁸ in %	ZIEL 2022 +3%-Punkte	Steigerung Anzahl Frauen
	w in %	Anzahl w/gesamt			
FK I	69%			-	
FK II	28%			-	
	WiRe	49%		-	
	Info	16%	14/85	18%	19%
FK III	62%			-	
FK IV	53%			-	
FK V	36%	160/444	34%	39%	14
FK VI	51%			mit Akzent in Chemie, Physik, Mathe halten mit Akzent in Med. Physik + Psychologie	

Professuren

Für die Entwicklung der Zielvorgaben für die Professuren wurden die regulär frei werdenden Professuren gemäß Professorentableau berücksichtigt (mit Stand Frühjahr 2019), siehe Erläuterungen in der rechten Spalte. In den Fakultäten IV und V wurden Zielvorgaben zur Steigerung des Frauen*anteils entwickelt, während in den Fakultäten I, II (Department WiRe und Informatik), III und VI auf Basis der Professorentableaus keine Steigerung möglich ist, sofern keine unvorhergesehenen Änderungen (Schaffung neuer Professuren oder vorzeitiger Austritt) eintreten. Bei der Berechnung konnten nicht alle unvorhergesehenen Änderungen einbezogen werden.

Zu beachten ist, dass zwei der drei besetzbaren Professuren der Fakultät V der Fakultät VI angehören, bei der Darstellung von Gleichstellung nach Lehreinheiten jedoch der Fakultät V zugeordnet werden und daher hier ebenfalls bei der Fakultät V geführt werden.

²⁷ Siehe Quelle in Fußnote 25.

²⁸ Die Vergleichszahlen für den Bundesdurchschnitt für WiRe, Informatik und FK V beziehen sich auf den durchschnittlichen Frauen*anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrkräfte für besondere Aufgaben errechnet für die Lehr- und Forschungsbereiche Rechtswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen bundesweit, Informatik bzw. für die Fächergruppe Mathe und Naturwissenschaften.

Fakultäten	Professuren				Erläuterungen zu freierwerbenden Professuren + Annäherung an Zielvorgaben
	Frauen*anteil 2018		Zielvorgabe 2022		
	in %	Anzahl w von bes. Prof	in %	Anzahl w von bes. Prof	
FK I	56%	15/27	53%	18/34	- 2 Prof (2w) scheiden aus, davon 1 W1 = 13/26 - 1 Prof hinterlegt (m)/1 neu besetzt (w) = 14/27 - 7 besetzbare Prof (Aufwuchs Sonderpädagogik) - Ziel: mind. 4/7 mit w besetzen = 18/34
FK II Info	20%	3/15	20%	3/15	- 2 Prof (1w) scheiden aus = 2/15 - 1 Prof hinterlegt (m) - 1 besetzbar - Ziel: 1 Prof mit w besetzen = 3/15
FK II WiRe	27%	6/22	20%	4/20	- 4 Prof (3w) scheiden aus, davon 2 W1 = 3/20 - 2 besetzbare Prof - Ziel: mind. 1/2 Prof mit w besetzen = 4/20
FK III	50%	12/24	46%	11/24	- 4 Prof (3w) scheiden aus = 9/24 - 1 Prof hinterlegt (m) - 3 besetzbare Prof - Ziel: mind. 2/3 mit w besetzen = 11/24
FK IV	29%	6/21	38%	8/21	- 3 Prof (m) scheiden aus = 6/21 - 3 besetzbare Prof - Ziel: 2/3 mit w besetzen = 8/21
FK V	22%	15/67	23%	15/65	- 8 Prof (3w) scheiden aus, 2 W1 = 12/65 - 3 Prof besetzt (1w) = 13/65 - 3 besetzbare Prof - Ziel: 2/3 mit w besetzen = 15/65
FK VI	21%	8/39	21%	8/39	- 1 Prof (w) scheidet aus = 7/39 - 1 Prof besetzbar - Ziel: 1 Prof mit w besetzen = 8/39
Gesamt	30%	65/215	31%	68/218	- 24 Prof (12w) scheiden aus, davon 5 W1 = 53/210 - 6 Prof (1w) hinterlegt, 1 neu besetzt (w) = 55/211 - 20 Prof besetzbar, davon 7 neu (Aufwuchs FK I) - Ziel: 13/20 mit w besetzen = 68/218

MTV-Beschäftigte

Fakultäten und Organisationseinheiten	UOL 2018		ZIEL 2022 +3%-Punkte	Steigerung Anzahl Frauen	
	w in %	Anzahl w/gesamt			
FK I	84%				
FK II	78%				
FK III	84%				
FK IV	79%				
FK V	<i>Sonstige (u. a. BI)</i>	30%	32/108	33%	3
	<i>Gesamt</i>	52%			
FK VI	80%				
Präsidium / Referate / wiss. Zentren	77%				
Zentrale Einrichtungen	<i>IT-Dienste</i>	15%	8/53	18%	2
	<i>BIS</i>	61%			
	<i>Gesamt</i>	49%			
Dezernate	<i>Dez. 1</i>	84%			
	<i>Dez. 2</i>	62%			
	<i>Dez. 3</i>	77%			
	<i>Dez. 4</i>	30%	36/120	33%	4
	<i>Gesamt</i>	56%			
Sonstige Einrichtungen	57%				
Gesamt	61%				
Alle MTV	<i>davon Azubis</i>	28%	13/46	31%	1
	<i>davon Technik</i>	39%	108/276	42%	8

Die Unterrepräsentanzen von Frauen* in den Organisationseinheiten Sonstige FK V, IT-Dienste und Dezernat 4 werden im Folgenden detaillierter betrachtet.

Beschäftigte nach Technik/Verwaltung

Neben den Organisationseinheiten Sonstige FK V, IT-Dienste und Dezernat 4 (die auf der nächsten Seite detailliert dargestellt werden), ist der Frauen*anteil in den Organisationseinheiten Institut für Physik, Department für Medizinische Physik und Akustik und BIS im Technik-Bereich unter 40%, allerdings ist der Anteil der Beschäftigten im Technik-Bereich in diesen Einheiten recht klein (zehn oder weniger Beschäftigte).

Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit

In den Organisationseinheiten Sonstige FK V (22%), IT-Dienste (10%) und Dezernat 4 (17%) sind Frauen* bei den Vollzeitbeschäftigten unterrepräsentiert. Auch in den Organisationseinheiten Dezernat 2 und in den Departments für Medizinische Physik, Versorgungsforschung und für Psychologie (FK VI) ist der Frauen*anteil an den Vollzeitbeschäftigten unter 40%, letztere Einheiten umfassen allerdings nur jeweils drei MTV-Beschäftigte. Im Dezernat 2 sind 38% der 34 in Vollzeit-Beschäftigten Frauen*. Für Vollzeitbeschäftigung wurden keine Zielvorgaben entwickelt. Es sollte allerdings besonders in den genannten Einheiten darauf geachtet werden, dass Frauen* verstärkt bei der Besetzung von Vollzeitstellen berücksichtigt werden.

Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Die Frauen*anteile der Beschäftigten im höheren und gehobenen Dienst sind fast ausschließlich höher als die Frauen*anteile der Einheiten gesamt. In der FK V Sonstige sind 14 der Beschäftigten im gehobenen Dienst weiblich*, allerdings liegt der Frauen*anteil im höheren Dienst bei 40%, bei einem Gesamt-Frauen*anteil von 30%. Daher wurden keine Zielvorgaben bezogen auf die Entgeltgruppen entwickelt. Auch in den Organisationseinheiten IT-Dienste und Dezernat 4 zeigt sich keine „leaky pipeline“ in der Darstellung der gruppierten Entgeltgruppen.

Sonstige FK V (u. a. BI)

	UOL 2018		ZIEL 2022 +3%-Punkte	Steigerung Anzahl Frauen
	w in %	Anzahl Frauen/gesamt		
Gesamt	30%	32/108	33%	3
Technik	22%	14/63	25%	2
Unbefristet	32%	24/76	35%	2

IT-Dienste

	UOL 2018		ZIEL 2022 +3%-Punkte	Steigerung An- zahl Frauen
	w in %	Anzahl Frauen/gesamt		
Gesamt	15%	8/51	18%	2
Technik*	17%	2/12	-	-
Unbefristet	17%	7/42	20%	1

* Für den Technik-Bereich bei den IT-Diensten wird keine Zielvorgabe vorgegeben, da die Anzahl der Beschäftigten in diesem Bereich recht klein ist.

Dezernat 4

	UOL 2018		ZIEL 2022 +3%-Punkte	Steigerung An- zahl Frauen
	w in %	Anzahl Frauen/gesamt		
Gesamt	30%	36/120	33%	4
Technik	18%	10/56	21%	2
Unbefristet	30%	35/115	33%	3