



Gleichstellungszukunftskonzept

der Universität Osnabrück

**im Rahmen des Professorinnenprogramms III
des Bundes und der Länder**

Mai 2018

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept wurde am 24. Mai 2018 durch das Präsidium der Universität Osnabrück beschlossen.

Universität Osnabrück

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Sabine Jösting

Neuer Graben 7/9

D-49074 Osnabrück

Tel.: +49 541 969 4487

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-osnabrueck.de

Web: www.uni-osnabrueck.de

Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung

Prof. Dr. Susanne Menzel

Neuer Graben / Schloss

D-49074 Osnabrück

Tel.: +49 541 969 4101

Fax: +49 541 969 4888

E-Mail: vp.fn@uni-osnabrueck.de

Impressum

Herausgeber Der Präsident der Universität Osnabrück

Redaktion Gleichstellungsbüro

Titelfoto Universität Osnabrück/Manfred Pollert

Inhaltsverzeichnis

1. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit an der Universität Osnabrück.....	1
2. Nachhaltige Schwerpunktsetzung, Defizite und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit	3
2.1. Bekenntnis zur nachhaltigen Schwerpunktsetzung	3
2.1.1. Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen	3
2.1.2. Gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	4
2.1.3. Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen.....	4
2.2. Desiderate und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit.....	5
2.2.1. Handlungsfeld 1: Dezentrale Gleichstellungsarbeit	5
2.2.2. Handlungsfeld 2: Gender Controlling.....	6
2.2.3. Handlungsfeld 3: Erhöhung des Anteils von Frauen in universitären Organen und Gremien – sowie in der Spitzenforschung.....	6
2.3. Perspektiven der Gleichstellungsarbeit.....	6
3. Beitrag der Universität Osnabrück zu den Zielen des Programms.....	7
3.1. Akquirierung und Förderung von Studentinnen (im MINT Bereich)	7
3.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
3.3. Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	9
4. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze	10
4.1. Analyse	10
4.1.1. Juniorprofessuren / Habilitationen	11
4.1.2. Promotionen.....	11
4.1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.....	12
4.1.4. Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen	13
4.2. Einschätzung der Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen.....	13
5. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität	14
6. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen.....	16
6.1. Verankerung auf Leitungsebene.....	16
6.2. Berichtspflicht und Festschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen.....	17
7. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität	17

1. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit an der Universität Osnabrück

Die im Jahr 2008 initiierte Offensive des Ausbaus der Gleichstellungsarbeit der Universität Osnabrück (UOS) wurde maßgeblich durch die beiden großen, parallel initiierten gleichstellungspolitischen Initiativen von Bund und Ländern und der Deutschen Forschungsgemeinschaft unterstützt. Die zur Erstellung der im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sowie der Antragstellungen im Professorinnen Programm I (PPI) und II (PPII) zu entwickelnden Gleichstellungskonzepte lösten einen intensiven inneruniversitären Diskussions- und Aushandlungsprozess über die Notwendigkeit passgenauer und erfolversprechender Gleichstellungsstrategien aus. In der Folge führte dies zu einer breiten Akzeptanz der initiierten Prozesse der strukturellen Verankerung und inhaltlichen Fokussierung der Gleichstellungsarbeit, die seitdem konsequent und kontinuierlich vorangetrieben wird. Heute, so lässt sich bilanzieren, ist das Thema Gleichstellung in der Mitte der Universität Osnabrück angekommen.

Im Jahr 2011 wurde die Universität in Stadium 4 - und damit dem am weitesten fortgeschrittenen Stadium - der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eingruppiert. Die damals festgelegte Zielvorgabe zur Erhöhung des Anteils von **Professorinnen** auf 27% wurde wie geplant im Jahr 2013 erreicht und mit einem Anteil von **31% im Jahr 2017** deutlich übertroffen.

Im Rahmen der Antragstellungen im PPI und PPII konnte die Universität durch die Förderung von insgesamt fünf Regelprofessuren richtungsweisende, insbesondere auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zugeschnittene Gleichstellungsmaßnahmen realisieren und implementieren. Die vorzulegende Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes bei der Antragstellung im PPII im Jahr 2013 war überaus hilfreich, um sich erneut intensiv mit dem eingeschlagenen Weg auseinanderzusetzen. Es erfolgte eine kritische Bilanzierung der eingesetzten Gleichstellungsmaßnahmen und eine erfreulich offene Auseinandersetzung auch über die weniger erfolgreichen Maßnahmen. Am Ende standen hier die Erkenntnis und das Selbstbewusstsein, dass erfolversprechende Gleichstellungsmaßnahmen an einer auf die Besonderheiten der eigenen Universität zugeschnittenen Gleichstellungsstrategie orientiert sein müssen.

Anfang 2015 hat die Universität Osnabrück einen internen Strategieprozess initiiert, der im Juli 2016 zur Verabschiedung des „[Zukunftskonzepts UOS 2020](#)“ führte, in dem die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als Querschnittsaufgaben festgeschrieben sind:

„Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sind dabei Querschnittsthemen, die in der Organisationskultur fest verankert sind und für die die Universität Osnabrück die institutionelle Verantwortung übernimmt (S.1) [...] Gleichstellung ist dabei essentieller Bestandteil des Zukunftskonzeptes; sie wird bei allen Maßnahmen zur Umsetzung der aus dem skizzierten Selbstverständnis der Universität Osnabrück abgeleiteten Ziele Z1 bis Z4 als Querschnittsthema berücksichtigt. Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und der Umgang mit der Diversität der Mitglieder der Universität Osnabrück ist nicht nur die Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten, sondern integraler wie selbstverständlicher Aspekt auch einer zukünftigen Organisationskultur (S.5).“

Angesichts vielfältiger Herausforderungen sah sich die Universität motiviert, langfristige und zukunftsweisende Strategien für Forschung und Lehre, Nachwuchsförderung und Personal- und Organisationsentwicklung zu entwickeln. In einem intensiven hochschulweiten Prozess wurden im Zukunftskonzept weitreichende strukturelle Ziele und Maßnahmen festgelegt, die seit Juni 2017 mit dem ersten Baustein des Konzeptes, dem „Strategiepaket Forschung“, umgesetzt werden. Dafür stellt die Universität in den kommenden fünf Jahren insgesamt fast 10 Millionen Euro aus eigenen Rücklagen zur Verfügung. In einem vorbildlichen „Bottom-Up-Prozess“ haben die Wissenschaftler*innen aller Statusgruppen der Universität [sechs Profillinien](#) gemeinsamer, fachübergreifender Forschungsvorhaben identifiziert.

Ein weiterer zentraler Baustein ist die wissenschaftliche Nachwuchsförderung. Im Rahmen des Strategieprozesses wurde eine [Bedarfsabfrage zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuch-](#)

[ses an der Universität Osnabrück](#) durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage fließen in das derzeit erarbeitete Nachwuchsförderkonzept ein, das voraussichtlich im Herbst 2018 verabschiedet wird. Gleichzeitig wurden u.a. aus den Ergebnissen der Umfrage Handlungsfelder für die zukünftige Nachwuchsförderung der UOS bestimmt (s. Anhang „Handlungsfelder Nachwuchsförderung“). Aus diesen Handlungsfeldern werden derzeit konkrete Maßnahmen in einen „Aktionsplan zur Nachwuchsförderung“ überführt, der im Laufe der nächsten zwei Jahre umgesetzt werden soll.

Als Teil des Strategiepaktes werden im Sommersemester 2018 drei - in einem durch die Volkswagenstiftung begleiteten, wettbewerblichen Verfahren ermittelte - hochschuleigene Graduiertenkollegs ihre Arbeit aufnehmen. Im Mittelpunkt steht die Qualifizierung von bis zu sechs Nachwuchswissenschaftler*innen pro gefördertem Kolleg. Zu den Maßnahmen der Forschungsförderung gehört auch die Neukonzeption des mit 250.000 Euro jährlich ausgestatteten zentralen Forschungspools. Forschungsverbünde, forschungsstarke Wissenschaftler*innen sowie der wissenschaftliche Nachwuchs werden aus diesem Topf finanziell systematisch bei der Drittmittelwerbung unterstützt. Am 02. Mai 2018 wurde analog zum „Strategiepaket Forschung“ das [„Strategiepaket Lehre“](#) zur Umsetzung der erarbeiteten zukünftigen Qualifikations- und Qualitätsziele für Studium und Lehre hochschulöffentlich vorgestellt, in dem studentisches Engagement sowie Engagement des wissenschaftlichen Nachwuchses als zentrale Aspekte ausgewiesen wurden. Danach erfolgt die Umsetzung des Strategiepakets „Personal- und Organisationsentwicklung“, in dessen Rahmen die Themen Gleichstellung sowie Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zentrale Themen sein werden.

Sowohl dieser universitätsinterne Strategieprozess als auch die gleichstellungspolitischen Impulse von außen bilden einen fruchtbaren Boden für die weitere zukunftsorientierte Gleichstellungsarbeit der UOS. Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die Universität Osnabrück unter Berücksichtigung ihrer spezifischen strukturellen Besonderheiten und auf der Grundlage der Erfahrungen der letzten zehn Jahre weiterhin zu folgenden Kernzielen in ihrer Gleichstellungsarbeit:

- Steigerung der Präsenz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen,
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifizierungsstufen, d.h. vor, während und nach der Promotion bis hin zur Juniorprofessur/Nachwuchsgruppenleitung,
- Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen.

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Universität auch weiterhin auf drei Strategien, die jeweils durch strukturelle und individuelle Maßnahmen umgesetzt werden:

Rekrutierung:	Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen
Förderung:	Gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
Rahmenbedingungen:	Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen

Nachhaltige Gleichstellungspolitik erfordert eine breite Basis in der Universität. Hierfür ist eine absolut professionelle dezentrale Gleichstellungsarbeit essentiell. Die UOS stützt sich grundlegend auf eine dezentral verankerte Gleichstellungsstruktur, die aus den dezentralen Gleichstellungsauftragten der Fachbereiche und Organisationseinheiten, der [Zentralen Kommission für Gleichstellung](#) (ZKfG) sowie dem Rat der Dezentralen Gleichstellungsauftragten besteht. Jeder der neun Fachbereiche der UOS hat in der Regel eine*n dezentrale*n Gleichstellungsauftragte*n und einen vom Fachbereichsrat verabschiedeten, auf zwei Jahre festgeschriebenen Gleichstellungsplan. Diese Pläne bilden die Grundlage zur Erarbeitung der Gleichstellungsstandards der DFG und des Gleichstellungskonzepts für die Antragstellung im Professorinnen Programm.

Die UOS ist kontinuierlich bemüht die Stabilität und Professionalität der dezentralen Gleichstellungsarbeit sicherzustellen und hat hierfür bereits 2009 das von der DFG gelobte Programm „Qualifizierung und Kompensation“ aufgelegt (s. Maßnahmenkatalog). Dass dies nicht die gewünschten

Erfolge erzielt hat und welche Konsequenzen die UOS daraus gezogen hat wird auf Seite 5 ausführlicher beschrieben.

Eine breite Basis für die Gleichstellungsarbeit an der UOS wird auch dadurch erreicht, dass die Beschlüsse über die Festlegung der Gleichstellungsziele in beiden Programmen bzw. die zustimmenden Kenntnisnahmen (Zwischen- und Abschlussbericht an die DFG) durch den Senat und das Präsidium erteilt wurden. Ein Monitoring der Zielerreichung erfolgt u.a. in den seit 2011 stattfindenden Jahresgesprächen zwischen dem Präsidium und den einzelnen Fachbereichen. Auf zentraler Ebene erfolgt die Initiierung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen durch das Gleichstellungsbüro, das von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet wird. [Das Büro](#) verfügt über ein eigenes Budget und eine Personalausstattung zur Durchführung seiner Aufgaben und Projekte (s. S.16f.).

2. Nachhaltige Schwerpunktsetzung, Defizite und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit

Die Universität Osnabrück hat insbesondere in den vergangenen zehn Jahren vielfältige und zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen initiiert, durchgeführt, modifiziert und strukturell verankert. Für diesen Antrag wird darauf verzichtet, das für eine mittelgroße Universität sehr umfangreiche Maßnahmenpaket - das z.T. bereits in den vorangegangenen Anträgen ausführlich erläutert wurde - im Einzelnen vorzustellen. Eine detaillierte, dem Aufbau dieses Antrags folgende Aufstellung der Maßnahmen inklusive Personal- und Sachmittelausstattung sowie nähere Erläuterungen wird stattdessen konzentriert als Anhang präsentiert. In diesem Antrag werden daher einige der im Anhang ausführlich dargestellten Maßnahmen exemplarisch aufgeführt, wobei auf die für die Schwerpunktsetzung und Zukunftsstrategie der Gleichstellungsarbeit besonders wichtigen Maßnahmen näher eingegangen wird.

2.1. Bekenntnis zur nachhaltigen Schwerpunktsetzung

Die UOS hat für sie passgenaue und wirksame Gleichstellungsschwerpunkte entwickelt, die Dank der Förderung durch das Professorinnen Programm I und II substantiell ausgebaut werden konnten. Die Universität Osnabrück bekennt sich daher in diesem Kapitel (nach Auslauf der Förderung durch das Professorinnen Programm und unter Maßgabe ihrer finanziellen Möglichkeiten) dazu, folgende strategische Schwerpunktsetzungen strukturell zu verankern und dauerhaft fortzuführen.

2.1.1. Gewinnung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen

Die 1974 gegründete Universität Osnabrück hat den Generationenwechsel in der vergangenen Dekade weitestgehend abgeschlossen. Der Generationenwechsel konnte u.a. im Hinblick auf die steigende Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen an der UOS positiv vollzogen werden. **Unter Berücksichtigung der noch laufenden Berufungsverfahren wird die UOS weiterhin durch (Erst-)Berufungen von herausragenden Wissenschaftlerinnen auf unbefristete Positionen den derzeitigen Anteil von 31% Professorinnen dauerhaft erhöhen.**

Darüber hinaus hat die UOS in den letzten Jahren die erfolgreiche Beantragung von Programmprofessuren für Wissenschaftlerinnen stark unterstützt. So konnten z. B. Frau Prof.in Stefanie Engel 2014 als Humboldt-Professorin an die UOS berufen werden; Frau Dr. Simone Pika kommt 2018 an die UOS und erhält bereits parallel zu ihrem erfolgreich eingeworbenen ERC Grant eine Dauerprofessur (W3). Sie erhöht so in den Kognitionswissenschaften den bislang außerordentlich geringen Frauenanteil. 2018 konnte die UOS zur Unterstützung der Genderforschung zudem durch

einen als hoch innovativ bewerteten Antrag eine Maria-Goeppert-Mayer-Professur¹ des Landes Niedersachsen im Fach Latinistik einwerben.

2.1.2. Gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Der zweite wichtige Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit liegt in der **Nachwuchsförderung**, die im Rahmen des internen Strategieprozesses ausgebaut und fokussiert wird. Die Universität wird weiterhin ihren weiblichen Nachwuchs vor, während und nach der Promotion nachhaltig fördern und unterstreicht dies insbesondere durch die im Rahmen des internen Strategieprozesses getroffenen Maßnahmen für Promovierende und Postdocs sowie die im Rahmen der Förderung durch das PPI und PPII initiierten Mentoring Programme. Vor diesem Hintergrund wird die UOS folgende, später noch ausführlicher beschriebene Maßnahmen (s. Maßnahmenkatalog) dauerhaft verstetigen:

- Das „**Zentrum für Promovierende und Postdocs**“ (ZePrOS) seit 2014 (Zwei Stellen TV-L E 13 100% / 75%; eine Verwaltungsstelle TV-L E 9 50%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.)
- Die zwei **Mentoring Programme** für **Doktorandinnen** sowie für **Juniorprofessorinnen / Postdocs** nach Ablauf der Förderung aus Mitteln des PPII ab September 2019 (1 Stelle TV-L E 13 50%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.)
- Das **Mentoring Programm für Masterstudentinnen** „**MentUOS**“ mit dem Schwerpunkt MINT nach Ablauf einer möglichen Förderung aus Mitteln des PPIII im Jahr 2025 (1 Stelle TV-L E 13 75%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.)
- Der mit jährlich **80.000 Euro** ausgestattete „**Frauenförderpool**“ wird nach Ablauf einer möglichen Förderung aus Mitteln des PP III dauerhaft etabliert. Der während der Förderung durch das Professorinnen Programm zwei Mal evaluierte und modifizierte Pool unterstützt Doktorandinnen und weibliche Postdocs durch Abschlussstipendien und spezifische Projektförderung zur Karriereentwicklung.

2.1.3. Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen

Die nachhaltige, strukturelle Verankerung und kontinuierliche Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen bildet den dritten Gleichstellungsschwerpunkt. Familienfreundlichkeit hat sich für die Universität Osnabrück als mittelgroße Hochschule in den letzten Jahren zu einem wichtigen Faktor zur Gewinnung von Wissenschaftler*innen entwickelt und trägt auch maßgeblich dazu bei, diese dauerhaft an die Universität zu binden. Die bislang sehr erfolgreichen Bemühungen der UOS zum Ausbau der **Familienfreundlichkeit** mündeten im Jahr **2017** im **Erhalt des Dauerzertifikats „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH. Damit ist die UOS eine von nur vier Universitäten, die diese Auszeichnung 2017 erhalten haben.** In diesem Auditierungsprozess wird der UOS abschließend ein hoher Institutionalierungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen bescheinigt. Ein besonderer Fokus lag im Berichtszeitraum auf dem Projekt „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit für den wissenschaftlichen Dienst im Jahr 2016 (s. Anlage „Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeiten für den wissenschaftlichen Dienst“).

In dem 2017 verabschiedeten Audit-Handlungsprogramm verpflichtet sich die UOS zukünftig dazu, ihre bisher sehr guten Einzelfalllösungen stärker als bislang strukturell zu verankern. Ausgehend von dem bestehenden sehr guten Maßnahmenpektrum (Studien- und Prüfungsordnungen, vielfäl-

¹ Gefördert werden insbesondere nieders. Hochschulen, die qualitätsorientierte Planungen für eine nachhaltige Verankerung der Genderforschung im Rahmen ihrer Struktur- oder Entwicklungsplanung vorlegen, und dabei auch die Perspektiven der Nachwuchsförderung sowie der Internationalisierung einbeziehen.

tige Kinderbetreuungsangebote, individuelle Beratung) sollen hier Optimierungsmöglichkeiten identifiziert und ggf. entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Die UOS bekennt sich nach Ablauf einer möglichen Förderung aus Mitteln des PPIII zur nachhaltigen Verstärkung:

- **„Familienservice“:** Schwerpunkt individuelle Beratung
(1 Stelle TV-L E 13 50%; Sachmittel 10.000 Euro p.a.)
- **Audit Koordination:** Schwerpunkt strategisch konzeptionelle Weiterentwicklung des Themas
(Stellenanteil TV-L E 25%)

2.2. Desiderate und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

Ein selbstkritischer Blick auf die Gleichstellungsarbeit der UOS offenbart auch Schwächen und zukünftige Handlungsfelder. Diese sind: **die dezentrale Gleichstellungsarbeit, das Gender Controlling und die Erhöhung des Anteils von Frauen in universitären Organen und Gremien.**

2.2.1. Handlungsfeld 1: Dezentrale Gleichstellungsarbeit

Die Erfolge der Gleichstellungsarbeit sind hauptsächlich unter Federführung des Gleichstellungsbüros auf zentraler Ebene initiiert und umgesetzt worden und konnten nicht im gewünschten Maß auf die dezentrale Ebene transferiert werden. Die Gründe dafür liegen u.a. in der spezifischen dezentralen Gleichstellungsstruktur und den daraus resultierenden Schwierigkeiten der Verzahnung mit der zentralen Ebene.

Die dezentrale Gleichstellungsarbeit wird in den Fachbereichen in der Regel von ehrenamtlich agierenden Personen unterschiedlicher Statusgruppen getragen, die auf der Grundlage des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) sowie der Grundordnung der UOS agieren und eine angemessene Freistellung zur Ausübung ihres Amtes erhalten (sollen). Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist anspruchsvoll, vielfältig und mit Belastungen verbunden, die oft über das in der akademischen Selbstverwaltung übliche Maß hinausgehen. Darüber hinaus erfordert das Amt außerdem eine hohe Professionalität. In dem Maße, in dem Gleichstellungspolitik zunehmend Teil des Wissenschaftsmanagements wird, verändern sich auch die originären Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Im Zuge einer modernen Personal- und Organisationsentwicklung geht es um weitsichtiges, planerisches Personalmanagement, richtungsweisende Strukturentscheidungen und auch um Gender Consulting bei der Drittmittelinwerbung. Darüber hinaus wichtig sind professionelles persönliches Auftreten, ein kooperativer und dialogischer Kommunikationsstil sowie ein sachlich orientiertes und vermittelndes Verhandlungsgeschick. Die Aufgaben werden also nicht nur umfangreicher, sondern sowohl fachlich als auch persönlich anspruchsvoller. Aus diesem Grund wurde mit Einsetzung des Programms **„Qualifizierung und Kompensation“** von 2009 bis 2016 die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Das Programm zielte auf unterschiedlichen Ebenen auf die Professionalisierung und Sicherung der dezentralen Gleichstellungsarbeit - leider nicht mit durchschlagendem Erfolg. Hauptindikatoren dafür sind einerseits die mangelnde Kontinuität durch häufige Wechsel und kurze Amtszeiten der (in der Regel befristet beschäftigten) Amtsinhaber*innen sowie Probleme bei der Gewinnung von Interessierten und längere Vakanzen. Da die in der Regel als Nachwuchswissenschaftler*innen beschäftigten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus der Mitte des Fachbereichs gewählt werden, können andererseits ausgeprägte Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Verantwortlichen in den Fachbereichen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bestehen, die die Amtsausübung erschweren.

Im Jahr 2017 wurde aus diesem Grund aus hochschuleigenen Mitteln das dreijährige Projekt **„Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“** (1 Stelle TV-L E 13 50%) initiiert, um neue Konzepte für die dezentrale Arbeit zu entwickeln (s. Maßnahmenkatalog).

2.2.2. Handlungsfeld 2: Gender Controlling

Effektive Gleichstellungsarbeit gründet sich auch auf eine fundierte, genderbezogene Datenbasis, um die reale Situation von Wissenschaftler*innen an der Hochschule abbilden zu können. Daneben müssen geeignete Instrumente zur Wirksamkeitsanalyse von Gleichstellungsprogrammen entwickelt und eingesetzt werden, um nachhaltige Gleichstellungserfolge erzielen zu können. Die Universität Osnabrück ist daher in einem kontinuierlichen Prozess bemüht, ihr Zentrales Berichtswesen im Hinblick auf die Erhebung genderbezogener Daten weiterzuentwickeln und ein **Gender Controlling** aufzubauen. Insbesondere aufgrund des intensiven datenbasierten Strategieprozesses UOS 2020 konnte die Weiterentwicklung des Gender Controllings nicht im geplanten Maße umgesetzt werden. Hierbei handelt es sich insbesondere um folgende, im letzten Antrag beschriebene Punkte: **Aufbau eines genderbezogenen Berichtssystems in den Fachbereichen; Analyse fachbereichsspezifischer Karriereverläufe von Frauen sowie die systematische Evaluation und Wirksamkeitsanalyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen.** Gerade für die Entwicklung passgenauer, fachbereichsspezifischer Maßnahmen ist eine entsprechende Datenbasis jedoch grundlegend notwendig. Die UOS wird daher entsprechende Maßnahmen wie z.B. die Entwicklung und Erstellung gendersensibler Datenraster sowie die systematische Ergänzung bestehender Raster ergreifen.

2.2.3. Handlungsfeld 3: Erhöhung des Anteils von Frauen in universitären Organen und Gremien – sowie in der Spitzenforschung

Erste Erkenntnisse zeigen, dass es bei der Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit auch darum gehen wird z.T. passgenaue Modelle für (einzelne) Professorinnen / Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Fachbereichsebene zu entwickeln, um Frauen durch höhere Zeitaufwände in universitären Gremien nicht weiter strukturell zu benachteiligen. Darüber hinaus sieht die UOS in diesem Handlungsfeld auch die Möglichkeit des systematischen Aufbaus von Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung (SFB, Drittmittelverbünde, Graduiertenkollegs).

2.3. Perspektiven der Gleichstellungsarbeit

Die Kompensation dieser drei als Desiderate der bisherigen Gleichstellungsarbeit identifizierten Handlungsfelder bildet den Kern der Gleichstellungszukunftsstrategie der UOS. Um die Handlungsfelder systematisch zu bearbeiten wird die UOS mit einer möglichen Förderung im PPIII in Ergänzung des bestehenden Projekts „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ folgende neue Maßnahme initiieren:

Projekt „Go Dezentral“ – Gleichstellung_Fach_Gerecht

Einrichtung einer **Koordinationsstelle** (1 Stelle TV-L E 13 100% oder 2 Stellen TV-L E 13 50%; Sachmittelausstattung 5.000 Euro p.a.) zur Entwicklung einer Dezentralisierungsstrategie der Gleichstellungsarbeit. Mit dem Projekt werden folgende Ziele verfolgt:

1. Verzahnung dezentraler – zentraler Strukturen und Entwicklung fachspezifischer Gleichstellungsstrategien

Die zentrale Gleichstellungsarbeit (inklusive Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit) soll einerseits stärker als bislang in die Fachbereiche transportiert und nachhaltig verankert werden. Andererseits sollen aus den Fachbereichen heraus passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und mit zentralen Strategien verbunden werden. Dies beinhaltet u. A.: Maßnahmenentwicklung und -umsetzung, Beratung der Fachbereiche, Etablierung nachhaltiger Vernetzungsstrukturen, Ausrichtung von Workshops und Tagungen, Gender Consulting bei der Drittmittelinwerbung (SFB, Grakos, Forschungsverbünde) sowie - im Rahmen der Möglichkeiten - eigene Drittmittelinwerbung (z.B. im MINT Bereich).

2. Weiterentwicklung des (fachspezifischen) Gender Controllings

Das Projekt „Go Dezentral“ dient auch dem weiteren Ausbau eines dezentralen Gendercontrollings. In enger Abstimmung mit dem „Zentralen Berichtswesen“ einerseits und den Fachbereichen andererseits soll ein handhabbares Gendercontrolling zur gezielten Maßnahmenentwicklung und zum fachbereichsspezifischen Gender Consulting aufgebaut werden.

3. Gewinnung von Frauen in Gremien und für die Spitzenforschung

Das Projekt „Go Dezentral“ soll ebenfalls fachbereichsspezifische Maßnahmen entwickeln, um den Anteil von Frauen in den universitären Organen und Gremien zu erhöhen. Gleichzeitig sollen Strategien zum systematischen Aufbau von Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung an der UOS entwickelt werden.

Mit einer Förderung im Rahmen des Professorinnen Programms III verbindet die Universität daher das Ziel, ihre Gleichstellungsschwerpunkte weiter nachhaltig und systematisch auszubauen sowie den identifizierten Schwächen kontinuierlich entgegen zu wirken. Daher beantragt die Universität **für jeweils insgesamt fünf Jahre** die Förderung von:

- **eine im Regelberufungsverfahren zu besetzende W2-Professur**
- **eine im Regelberufungsverfahren zu besetzende W3-Professur**
- **eine Vorgriff Professur**

3. Beitrag der Universität Osnabrück zu den Zielen des Programms

Auf der Grundlage der im Gleichstellungskonzept von 2009 sowie der Dokumentation von 2013 getroffenen Schwerpunktbildung zieht die Universität Osnabrück eine positive Bilanz im Hinblick auf die Zielerreichung. Der Anteil der Professorinnen konnte gesteigert werden, die Förderung des weiblichen Nachwuchses wurde substantiell ausgebaut ebenso wie die Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit.

3.1. Akquirierung und Förderung von Studentinnen (im MINT Bereich)

Gleichstellungsorientierte Personalpolitik spiegelt sich in den Strategien der Rekrutierung und Förderung wieder. Die UOS unterstützt interessierte Schülerinnen und talentierte Studentinnen (insbesondere im MINT Bereich) mit gezielten Maßnahmen. Berücksichtigt wird dabei die überproportionale Präsenz von Studentinnen in den Lehramtsstudiengängen. Zum einen sollen junge Frauen vermehrt für ein fachwissenschaftliches Studium in den MINT Fächern gewonnen werden. Zum anderen sollen begabte Lehramtsstudentinnen für eine Promotion und eine potentielle wissenschaftliche Laufbahn gewonnen werden. Hierzu verfügt die UOS über bereits etablierte Maßnahmen, die kontinuierlich weiterentwickelt und im Maßnahmenkatalog ausführlich erläutert werden. An dieser Stelle werden daher nur diejenigen Maßnahmen beschrieben, die seit der Antragstellung im PPII maßgeblich ausgebaut, modifiziert oder neu initiiert wurden:

- **„Projekt geschlechtssensible Berufsorientierung“:** Seit 2014 bietet die UOS keine Veranstaltungen zum offiziellen Girl's bzw. Boy's Day mehr an. Stattdessen ist das Gleichstellungsbüro eine exklusive und nachhaltige **Kooperation** mit der **Integrierten Gesamtschule Osnabrück (IGS)** eingegangen: Das Thema geschlechtsbezogene Berufsorientierung wurde in die schulische Berufsvorbereitung integriert und mit dem Aktionstag „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ an der Universität Osnabrück verbunden. Aktuell wird das Konzept weiterentwickelt und enthält folgende Bausteine:
 - Vorbereitende Gendertrainings für alle Klassenlehrer*innen des jeweils 8. Jahrgangs (Gleichstellungsbüro)
 - 8. Jahrgang: Gender-Trainings für alle 150 Schüler*innen (Gleichstellungsbüro / Schulsozialarbeit)
 - 9. Jahrgang: Durchführung des Zukunftstages an der UOS (Fachbereiche) sowie Berufsorientierungstage (Zentrale Studienberatung der UOS)

- 10./11. Jahrgang: Gendersensible Studienberatung (Gleichstellungsbüro/Zentrale Studienberatung)
- Gezielte Ansprache von Abiturientinnen für MINT-Fächer im Rahmen des „[Niedersachsen Technikum](#)“ und [MINT for Girls](#) (in Kooperation mit der Hochschule Osnabrück, Projektmittel des Landes, 75% TV-L E 13): Beim Niedersachsen-Technikum können (Fach)Abiturientinnen in MINT- Fächern das spätere Berufsleben kennenlernen. Seit 2012 bieten hierzu Universität und Hochschule Osnabrück gemeinsam mit 27 regionalen Unternehmen ein sechsmonatiges Praktikum sowie den Besuch von Vorlesungen an, die bei der Aufnahme eines späteren Studiums anrechenbar sind. Bislang haben 182 Technikantinnen am Programm teilgenommen, davon 68 an der UOS. Neun von zehn Teilnehmerinnen entscheiden sich niedersachsenweit nach dem Technikum für ein MINT-Studium oder eine MINT-Ausbildung. Darüber hinaus beteiligt sich die Universität Osnabrück zusammen mit der Hochschule Osnabrück auch an dem Programm „**MINT for Girls**“, ein 3-4 tägiges Programm, bei dem 10. Klässlerinnen in MINT-Fächer „hineinschnuppern“ können. Das Gleichstellungsbüro führt in diesem Rahmen regelmäßig Gendersensibilisierungsworkshops durch, in denen die Schülerinnen sich mit Vorurteilen auseinandersetzen und unterstützende Handlungskompetenzen aufbauen.
- „**MentUOS**“ - **Mein Mentoring. Mein Netzwerk. Meine Möglichkeiten.** Das Mentoring-Programm für Studentinnen (Schwerpunkt MINT) wird im Rahmen des PPII (TV-L E 13 75%; Sachmittel 30.000 Euro p.a.) gefördert. Nach einer möglichen Förderung im PPIII wird das Programm dauerhaft an der UOS verankert. Das Projekt wurde von Beginn an von den Studentinnen der UOS sehr gut angenommen, die Nachfrage steigt kontinuierlich an. An den bislang zwei Durchgängen nahmen insgesamt 54 Mentees und Mentor*innen teil. Die Koordinatorin arbeitet eng mit den Verantwortlichen des „Niedersachsen Technikums“ zusammen, es gibt gemeinsame Veranstaltungen und Vernetzungen unter den Mentees beider Programme. Ebenso ist das MentUOS durch gemeinsame Aktivitäten mit den Mentoring-Programmen im „Zentrum für Promovierende und Postdocs“ (ZePrOS) verbunden. Die Gleichstellungsbeauftragte der UOS begleitet alle Mentoring-Programme intensiv und bietet dort regelmäßig einen Workshop zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf(ung) und Familie“ an. Die Hochschulleitung unterstützt das Programm durch eine sichtbare öffentliche Präsenz.
- **Career Service:** von 2008 bis 2010 gab es bereits ein auf zwei Jahre befristetes „Career Service“ Angebot für Studentinnen im Gleichstellungsbüro, das aufgrund der Gleichstellungsschwerpunktsetzung auf die Promotionsphase nicht fortgeführt wurde. Damals wurden die einzelnen Aufgabenbereiche des Career Service an anderen Stellen der Universität verortet (s. Antrag 2013). Seit November 2017 ist eine zunächst auf zwei Jahre befristete Koordinatorin (TV-L E 13 50%) mit der Wiederaufnahme eines [Career Service in der Zentralen Studienberatung](#) beauftragt, die unter geschlechtsbezogener Perspektive geeignete Maßnahmen für Studierende entwickeln wird.

3.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das umfangreiche Maßnahmenpaket zu diesem Punkt ist im Anhang nachzulesen. An dieser Stelle werden die wichtigsten Förderinstrumente und weiterentwickelten Maßnahmen präsentiert.

Im Zentrum der Nachwuchsförderung an der UOS steht das zunächst von 2008 bis 2014 aus Mitteln des „Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung“ (EFRE) im Rahmen der Förderlinie „2.5. Modellprojekte Graduate Schools“ finanzierte [Zentrum für Promovierende](#) (ZePrOs). **Nach Ablauf der Förderung im Jahr 2014 hat die Universität das Zentrum zunächst weiterhin aus eigenen Mitteln finanziert und bekennt sich im Rahmen dieser Antragstellung dazu, die Einrichtung nachhaltig und dauerhaft an der UOS zu verankern.** Im Laufe der letzten Jahre wurde das ZePrOs als **Zentrum für Promovierende und Postdocs** ausgebaut und Dezernat 7, Sachgebiet

Forschung- und Nachwuchsförderung angegliedert. Die Integration des ZePrOs in die bestehenden Strukturen der Nachwuchsförderung ermöglicht eine „Nachwuchsförderung aus einer Hand“ und eröffnet damit Synergien insbesondere im Bereich der Forschungsförder- und Karriereberatung für Nachwuchswissenschaftler*innen auf allen Qualifizierungsstufen. Das ZePrOs bietet Maßnahmen zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Darüber hinaus ist Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen in die Arbeit des Zentrums integriert:

- Das ZePrOs ist mit zwei Referentinnen-Stellen (TV-L E 13 100% / 75%) und einer Verwaltungsstelle (TV-L E 9 50%) sowie Mitteln in Höhe von rund 30.000 Euro p.a. für das Kurs- und Veranstaltungsprogramm ausgestattet.

Von Promotionsinteressierten bis zu Juniorprofessor*innen unterstützt das ZePrOs alle Zielgruppen bei der wissenschaftlichen und überfachlichen Weiterqualifikation. Ein erklärtes Ziel ist es, die Nachwuchswissenschaftler*innen für eine erfolgreiche Übernahme von Führungsverantwortung in Wissenschaft und Wirtschaft vorzubereiten. Als Schnittstelle zwischen allen zentralen Einrichtungen und Organisationseinheiten, die themen- und zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen an der Universität Osnabrück anbieten, bündelt das ZePrOs sämtliche Angebote zu einem gemeinsamen Programm, das folgende Schwerpunkte bildet: **Individuelle Beratung, Überfachliches Qualifizierungsprogramm, Interdisziplinäre Vernetzung und Kontakte zu außerwissenschaftlichen Einrichtungen** sowie „**Karriere konkret**“ - Programm zur (finanziellen) Unterstützung konkreter Karriereschritte in beruflichen Übergangsphasen.

- **Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen**: Die beiden im Rahmen des PPI und II finanzierten Programme für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen (seit 2012 drei Durchläufe mit insgesamt 35 Mentees) sowie für Doktorandinnen (seit 2013 vier Durchläufe mit insgesamt 54 Mentees) laufen sehr erfolgreich und **werden nach Auslaufen der Förderung im PPII aus hochschuleigenen Mitteln nachhaltig verstetigt**.
- **Pool Frauenförderung**: Eines der wichtigsten Instrumente der Universität Osnabrück zur Unterstützung des weiblichen Nachwuchses ist der mit einem jährlichen Volumen von 80.000 Euro ausgestattete Pool Frauenförderung. Nach mittlerweile zwei durchgeführten Evaluationen im Jahr 2010 und 2016 hat die den Pool vergebende „Zentrale Kommission für Gleichstellung“ (ZKfG) die Vergabepaxis immer wieder modifiziert, um den Gleichstellungsschwerpunkt „Nachwuchsförderung“ nachhaltiger zu stärken. **Die Universität Osnabrück bekennt sich nach Ablauf einer möglichen Förderung des Pools Frauenförderung aus Mitteln des PPIII zu einer dauerhaften Implementierung des Pools als ein zentrales Förderinstrument des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.**

3.3. Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die UOS konnte in den letzten zehn Jahren die sichtbare Repräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen steigern. Von Januar 2005 bis März 2009 übernahm erstmals eine Frau hauptamtlich die Position der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung. Von Oktober 2009 bis Oktober 2012 war das vierköpfige Präsidium der Universität mit zwei Vizepräsidentinnen erstmals in seiner Geschichte geschlechterparitätisch besetzt. Im derzeitigen fünfköpfigen Präsidium sind zwei Vizepräsidentinnen vertreten. Sowohl die Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung der Jahre 2005 – 2009 als auch ihre Amtsnachfolgerin der Jahre 2009 – 2016 sind mittlerweile die jeweils ersten Präsidentinnen zweier bundesdeutscher Universitäten.

Von den seit April 2015 vorhandenen 9 Dekanaten² der Hochschule wird seit 01.04.2017 eines von einer Professorin geleitet. Im Senat der Hochschule befinden sich seit dem WS 2011/2012 unter den neunzehn Mitgliedern konstant sieben Frauen (36%); im Hochschulrat ist das Geschlechterverhältnis im gleichen Zeitraum 4 (Männer) zu 3 (Frauen, 42%). Die UOS wird insbesondere zur Gewinnung von Professorinnen zur Übernahme des Dekanatsamtes und zur Präsenz im Senat mehr Anstrengungen unternehmen. Die umfänglichen Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen, wie Netzwerk (Junior)Professorinnen, Coachingangebote, Tagungen, Gendersensibilisierung etc. sind im Anhang zusammengefasst. Folgende Maßnahme wurde neu initiiert bzw. weiterentwickelt:

- Der erste, vom Gleichstellungsbüro der Universität angebotene Workshop unter dem Titel „**Women at the Forefront of Professional Coaching and Mentoring**“ wurde durch die Kanadische Trainerin Cristine Saxon von unserer Partneruniversität „University of Regina“ in englischer Sprache vom 19. - 23. September 2016 durchgeführt. Seit diesem Workshop arbeiten die Teilnehmerinnen sowohl in Zweiertteams als auch mit der gesamten Gruppe selbstorganisiert weiter. Im September 2017 fand wiederum mit der Kanadierin Cristine Saxon ein zweitägiger Intensivworkshop zum Thema „**Women Leading with Emotional Intelligence**“ statt, der durch individuelle Test sowie deren Analyse begleitet wurde. Im August 2018 wird Cristine Saxon das dritte Mal in Folge aus Kanada an die Universität kommen, um mit den „Leading Ladies“ weiter zu arbeiten.

4. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze

4.1. Analyse³

An der Universität Osnabrück zeigt sich seit Dokumentation der Daten im Jahr 2008 keine klassische „leaky pipeline“ in dem Sinne, dass der Frauenanteil mit den Qualifikationsstufen kontinuierlich sinkt. Vielmehr sinkt der Frauenanteil an zwei Stellen im Karriereverlauf überdeutlich: Beim Übergang vom Studium zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und beim Übergang von einer auf eine Professur qualifizierenden Stelle (Juniorprofessur / Habilitation).

Der erste Sprung ist Konsequenz des unterschiedlichen Frauenanteils in verschiedenen Bereichen: den mit 75% größten Frauenanteil (ca. 24% der Studierenden insgesamt) weist das Lehramtsstudium auf. Ebenfalls einen hohen Frauenanteil unter den Studierenden (54% im WS 2017/2018) haben die Rechtswissenschaften. Beide zeigen jedoch nur geringe Promotionsquoten auf während die MINT-Fächer mit den bereits im Studium geringen Frauenquoten im Verhältnis höhere Promotionsquoten haben. Daher sinkt der Frauenanteil beim Übergang vom Studium zur/m Mitarbeiter*in deutlich, obwohl er sich in den einzelnen Fächern nicht oder nur wenig verringert. Es ist der Universität Osnabrück jedoch auch in den letzten Jahren gelungen, diesen Sprung so niedrig wie möglich zu halten.

Der zweite Sprung beim Übergang von den auf eine Professur qualifizierenden Stellen zur Professur hat sich in den letzten Jahren nur leicht verringert, da der Frauenanteil in beiden Gruppen gestiegen ist. In der Gruppe der Professor*innen ist der Anteil von **Professorinnen (W2/W3)** von 22% im Jahr 2008 auf 26,8% im Jahr 2011 gestiegen und erreichte seinen bisherigen Höhepunkt bei **31,31%** im Jahr **2017**.

² 2014 starteten die damaligen Fachbereiche 1 und 2 einen Zusammenlegungsprozess, der am 01.04.2015 in der Gründung des neuen Fachbereich 1 „Kultur- und Sozialwissenschaften“ mündete.

³ Die im Folgenden präsentierten Daten zur Präsenz von Frauen auf den wichtigsten Qualifikationsstufen der UOS beziehen sich, wenn nicht anders gekennzeichnet, auf den Stand vom 31.12.2017 und wurden vom Zentralen Berichtswesen (ZBW) der Universität zur Verfügung gestellt.

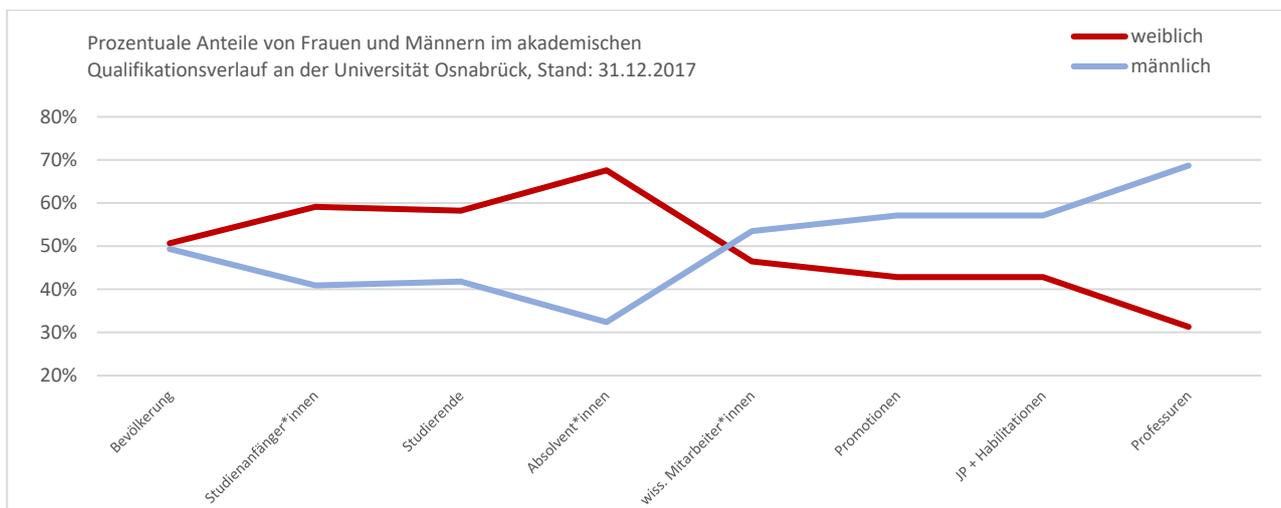


Abbildung 1: Struktur der Leaky Pipeline Universität Osnabrück⁴⁵ (Quellen: Stat. Bundesamt; ZBW der UOS)

Zu diesem Trend tragen, allerdings auf unterschiedlichem Niveau, alle Fächergruppen bei. So stellen die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften mit einem durchschnittlichen Anteil an Professorinnen von ca. 11% die niedrigste Quote dar, wohingegen der Frauenanteil unter den Professuren in den Naturwissenschaften mit ca. 30% im Schnitt recht hoch ist.

4.1.1. Juniorprofessuren / Habilitationen

Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil hier 52,9%. 2017 ist er auf 42,9% gesunken. Bei den Juniorprofessuren lag der Frauenanteil 2008 bei 50%, 2011 bei 61,5% und 2017 bei 44,4%. Jedoch ist die Anzahl in den letzten Jahren (2012 bis 2017) mit 45,42% stabil geblieben. Ein noch vielfältigeres Bild zeigt sich bei der Zahl der Habilitationen, die z.B. von 2012 mit 50%, 2015 mit 14,29%, 2016 mit 66,67% und 2017 mit 33,33% Frauenanteil großen Fluktuationen unterliegen. Der Grund für den unsteten Verlauf der Zahlen über die Jahre ist durch die allgemein geringe Anzahl an Habilitationen und Juniorprofessuren an der Universität Osnabrück bedingt. Eine hohe Varianz in den prozentualen Werten ist somit kaum zu vermeiden, die statistische Aussagekraft begrenzt.

4.1.2. Promotionen

Ende der 1990er Jahre befand sich die UOS mit einem Frauenanteil von 29,5% bei den Promotionen in der Schlussgruppe des CEWS Rankings. Seit 2007 pendelte sich der Anteil promovierender Frauen bei rund 40% ein und stabilisierte sich in den Jahren zwischen 2012 und 2017 bei durchschnittlich 44%, die üblichen Schwankungen unterlegen sind. Somit positioniert sich die UOS seit Jahren im Mittelfeld des CEWS Rankings. Insgesamt lässt sich aber ein allgemein positiver Trend bezogen auf den Anstieg an Promotionsabschlüssen von Frauen an der UOS erkennen (Abbildung 2). Die Universität engagiert sich weiterhin, den Anteil weiblicher Promovierender langfristig nicht unter dieses stabile Niveau sinken zu lassen und forciert die Bemühungen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Promovierender.

⁴ Bei den Promotionen wurden nur die Daten des WiSe 2016/2017 berücksichtigt, da die Daten des SoSe 2017 zum Zeitpunkt des Antrages noch nicht vorlagen.

⁵ Zur besseren Übersicht wurden die Juniorprofessur und die Habilitation als auf eine Professur vorbereitende Qualifikationsstufe zusammengefasst.

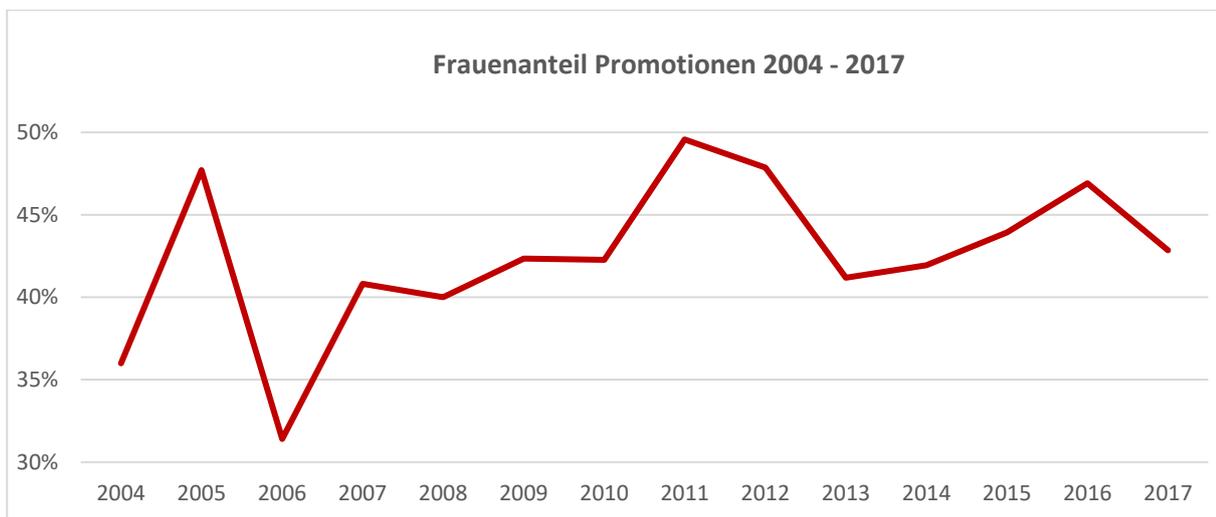


Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils bei den Promotionen (Quelle: ZBW der UOS)

4.1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Der Universität ist es ein besonderes Anliegen kontinuierlich den Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zu fördern und zu stärken. Mit 26,1% im Jahr 1998 beginnend steigerte sich der Frauenanteil im Jahr 2004 auf rund 35% und erreichte in den Jahren von 2012 bis 2017 einen hohen Durchschnittswert von 46,6% (Abbildung 3). Im Jahr 2017 waren von den 782 beschäftigten Mitarbeiter*innen 364 Frauen, entsprechend einem Anteil von 46,6%.

Um die folgenden Daten differenzierter darstellen zu können, wurde die Entwicklung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Folgenden in Fächergruppen unterteilt: Diese bilden die Naturwissenschaften (Fachbereiche 4, 5, 6, 8), Geistes-, Sprach- und Kulturwissenschaften (Fachbereiche 1, 3, 7) und die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (Fachbereiche 9 und 10) ab. Wie bei den Professuren zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Fächergruppen: Der Frauenanteil in den Geistes-, Kultur- und Sprachwissenschaften ist am höchsten, zeigt aber eine leichte Abnahme über die letzten Jahre, die jedoch innerhalb der natürlichen Fluktuationen liegt. In den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften ist der Frauenanteil zusammen mit den Naturwissenschaften am geringsten.

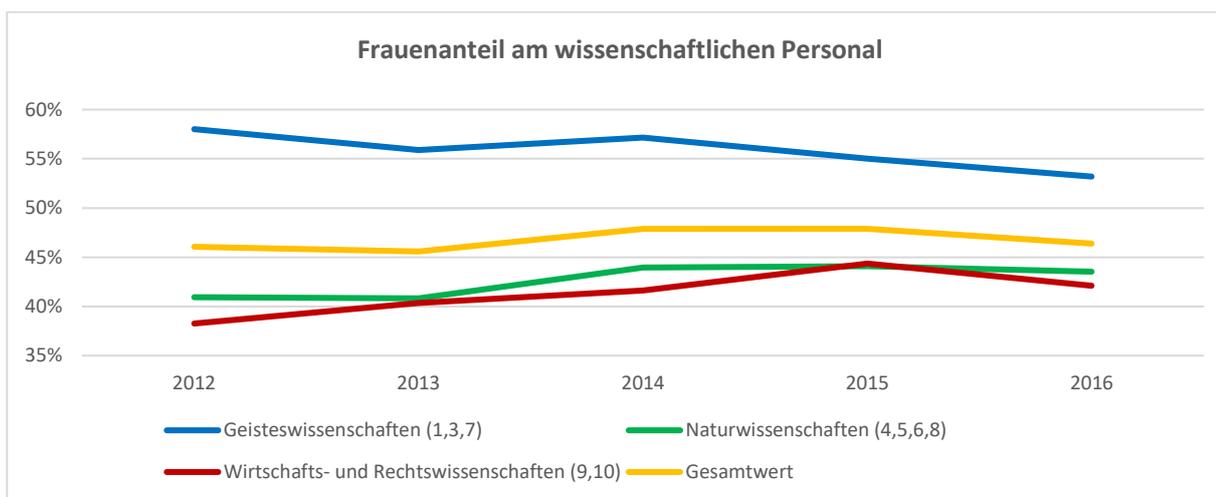


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils am beschäftigten wissenschaftlichen Personal von 2012 bis 2016⁶ (Quelle: ZBW der UOS)

⁶ Zum Zeitpunkt des Antrages lagen noch keine Daten zu den Fachbereichen aus dem Jahr 2017 vor.

4.1.4. Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Seit 2004/2005 liegt die Anzahl an Studienanfängerinnen im 1. Fachsemester konstant bei ca. 60%. Im Wintersemester 2016/2017 begannen 2597 Studentinnen (59,92%) ihr Studium.

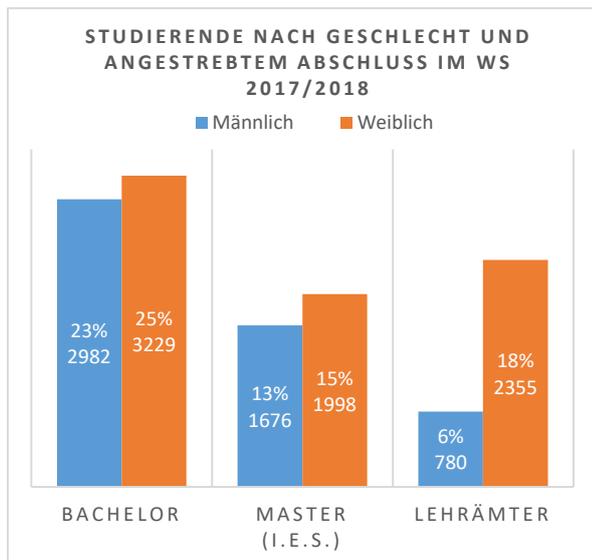


Abbildung 4: Studierende nach Geschlecht und angestrebtem Abschluss; für die Darstellung wurden zusammengefasst: BACHELOR: Bachelor und 2-Fach-Bachelor; MASTER i.e.S. (im erweiterten Sinne): Staatsexamen in den Rechtswissenschaften, Magister, Diplom, Master. Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Studierenden an der UOS (Quelle: ZBW der UOS)

Der Studentinnenanteil bleibt seit 1998 nahezu unverändert bei rund 58±1%. Die Universität Osnabrück bildet ca. 24 % ihrer Studierenden zu Lehrerinnen und Lehrern aus, hiervon mehrheitlich Frauen (75% im WS 2017/18). Diese Studierenden streben in der Regel keine wissenschaftliche Karriere an. Ähnlich sieht es bei den Rechtswissenschaften mit einem Frauenanteil von 54% aus. Auch diese Studierenden haben die Berufsqualifikation im Fokus, nicht die wissenschaftliche Karriere. Das deutliche Absinken des Frauenanteils zwischen Absolvent*innen und Promovierenden in Abbildung 1 ist daher zu einem großen Teil dadurch bedingt, dass die Studiengänge mit dem größten Frauenanteil nur geringe Promotionsraten haben und entsprechend nur einen geringen Beitrag zur Gesamtmenge der Promovierenden leisten.

Im Verlauf der Jahre blieb der Anteil der Absolventinnen mit einem leichten Aufwärtstrend konstant stabil. So schlossen im Studienjahr 2004 610 Frauen (62,9 %) an der Universität Osnabrück ihr Studium

ab. 2011 war die Quote mit 64,2 % bei 1864 Absolvent*innen leicht höher. Ähnlich sah es im Jahr 2017 aus, in dem 1627 Frauen (67,59 %) ihr Studium erfolgreich beendeten.

Die Universität Osnabrück hat in den vergangenen Jahren die gesteckten Ziele zur Erhöhung bzw. Sicherung der Präsenz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen erreicht und wird weiterhin an diesen Zielen festhalten. Für die UOS bedeutet dies insbesondere die Verstetigung der wichtigsten Aspekte von bisher projektgeförderten Maßnahmen im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das Monitoring der Gleichstellungsbemühungen und die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements.

4.2. Einschätzung der Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen

Es braucht eine fundierte Datenbasis und geeignete Analyseinstrumente um die Wirksamkeit von Gleichstellungsprogrammen einschätzen und passgenaue Maßnahmen entwickeln zu können.

Im Gleichstellungsbüro erfolgt seit 2009 die systematische Evaluation der Maßnahmen, für deren Umsetzung das Gleichstellungsbüro verantwortlich ist. Der Entwicklungsstand der Gleichstellungsmaßnahmen vom Zeitraum der ersten Antragstellung im PPI bis heute kann der Tabelle im Anhang entnommen werden. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die UOS im Berichtszeitraum auf der Grundlage folgender positiver Evaluationsprozesse die entsprechenden Maßnahmen gegebenenfalls modifiziert und weitergeführt bzw. verstetigt hat:

- | | | |
|--------------------------------|------------|---|
| ▪ Boy's und Girl's Day | Konsequenz | „Projekt geschlechtssensible Berufsorientierung“ (s.3.1.) |
| ▪ Pool Frauenförderung | Konsequenz | Fokussierung auf Schwerpunkt Nachwuchsförderung (s.3.2.) |
| ▪ audit „familieng.hochschule“ | Konsequenz | Dauerzertifikat seit 2017 (s.5.) |
| ▪ Dez. Gleichstellungsarbeit | Konsequenz | Projekt „Evaluation und Neustrukturierung“ (s.2.2.1.) |
| ▪ Umfrage wiss. Nachwuchs | Konsequenz | Nachwuchsförderkonzept inklusive Aktionsplan (s. 1.) |
| ▪ Umfrage Arbeitszeit | Konsequenz | Neue Dienstvereinbarung für das wiss. Personal (s.2.1.3.) |
| ▪ Umfrage Pflege | Konsequenz | Entwicklung neuer Maßnahmen |

Insbesondere die hochschulinternen Umfragen zur Zufriedenheit und möglichen Bedarfen bei den Themen „Flexible Arbeitszeiten“ und „Pflegerverantwortung“ konnten wichtige Impulse zur Entwicklung neuer Maßnahmen und Dienstvereinbarungen geben. Durch die aktuelle „Bedarfsabfrage zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der UOS“ aus dem Jahr 2017 konnten konkrete Handlungsfelder identifiziert und in das Nachwuchsförderkonzept aufgenommen werden.

Neben den hochschulinternen Evaluations- und Wirksamkeitsanalysen nimmt die UOS seit Jahren aktiv am Wettbewerb mit anderen Hochschulen teil und beteiligt sich an unterschiedlichen Umfragen, Kooperationsprojekten und Projekten mit dem Ziel, die eigene Gleichstellungsarbeit wirksam weiterzuentwickeln. Auch die hierzu in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführten Projekte sind dokumentiert (Dokumentation 2013) und werden an dieser Stelle nicht wiederholt. Hervorgehoben werden soll aber die seit 2008 laufende Niedersächsische Dialoginitiative „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ an der die UOS sich aktiv beteiligt und deren Ziel es ist, substantielle Fortschritte bei der Integration von Gleichstellung in die Hochschulentwicklung niedersächsischer Hochschulen zu erzielen.

Dass die UOS selbstkritisch und lösungsorientiert mit weniger erfreulichen Evaluationsergebnissen umgeht und unmittelbar bemüht ist, Gegenmaßnahmen ergreift, wird neben dem beschriebenen Projekt „Stabilität und Kontinuität dezentraler Gleichstellungsarbeit“ auch an dem Beispiel des Aufbaus der „Forschungsstelle Geschlechterforschung“ deutlich. Da diese in kürzester Zeit zu einem erheblichen Maß zur Profilbildung der UOS beiträgt wird das aus einer zunächst äußerst negativen Evaluation der „Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen“ (WKN) entstandenen Erfolgsprojekt unter dem folgendem Punkt 5 genauer vorgestellt.

5. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität

2011/2012 hat die „Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen“ die Frauen- und Geschlechterforschung an den niedersächsischen Hochschulen evaluiert. Obwohl die UOS über eine lange und erfolgreiche Tradition in der Geschlechterforschung verfügt, waren die [Rückmeldungen](#) (PDF) so enttäuschend, dass die „Zentrale Kommission für Gleichstellung“ eine eigene, universitätsinterne Evaluation der Geschlechterforschung durchgeführt hat. Durch diese Evaluation konnte zum einen das Interesse der Wissenschaftler*innen wieder verstärkt auf die Geschlechterforschung gelenkt werden und zum anderen wurden (vorhandene) Vernetzungs-, Sichtbarkeits- und Öffentlichkeitskontexte wiederbelebt. Einen besonderen Schub erhielt die Neukonzeption der Geschlechterforschung durch eine im Rahmen des PPII berufene Professorin, die zum Motor der Gründung der „[Forschungsstelle Geschlechterforschung](#)“ (FGF) wurde, die seit April 2017 durch eine mit Landesmitteln finanzierte Koordinatorin (TV-L E 13 50%) unterstützt wird. Im Ergebnis wurde bislang folgendes erreicht:

- Einwerbung einer niedersächsischen **Maria-Goeppert-Mayer** Professur „Klassische Philologie, Schwerpunkt Latein/Genderforschung“, Fördervolumen 472.500 Euro für 5 Jahre.
- Vortragsreihen und Ringvorlesung im Sommer 2018: „Geschlechterperspektiven in den Disziplinen“.
- Seit WS 2017/18 **Gender Zertifikat für Studierende** zur Vermittlung von theoretischem und praxisorientiertem Grund- und Aufbauwissen zu Geschlecht.
- FGF-Vortragsreihe: LGBTIQ*: Forschungsperspektiven
- FGF-Tagung "Macht – Körper – Mobilität", 17. November 2017
- Projektbewilligung „**Zwischen Gender Equality und Rollback? Zukunft der Geschlechtergerechtigkeit**“ im Rahmen der MWK-Ausschreibung „Zukunftsdiskurse“ (Fördersumme: 70.000 €, Projektzeitraum: Juli 2018 – September 2019): Umsetzung von insgesamt fünf Veranstaltungen

zur Anregung einer wissenschaftlichen Debatte zu verschiedenen Themen rund um „Geschlechtergerechtigkeit“.

Durch diesen Evaluierungsprozess ist es der UOS gelungen seit der Antragstellung im PPII sowohl bei der Entwicklung der Geschlechterforschung substantielle Fortschritte zu erzielen und profilbildend zu wirken als auch das Thema „Gender in die Lehre“ neu zu beleben, das gegenwärtig in der Forschungsstelle fokussiert wird.

In den letzten Jahren hat sich für die Universität Osnabrück das Thema Gleichstellung als profilbildendes Element etabliert. In Berufungs- und Bleibeverhandlungen spielen von Seiten der Wissenschaftler*innen Fragen der Gleichstellung auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle, wie z.B. Maßnahmen zur Nachwuchsförderung, Frauenförderstrategien und die Gleichstellungspolitik der UOS und der Fachbereiche sowie insbesondere auch Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit. Der in den Kernzielen der UOS festgelegte Ausbau der Familienfreundlichkeit erweist sich daher als ein wichtiges profilbildendes Element. Der Erhalt des Dauerezifikats im Rahmen des „**Audit familiengerechte hochschule**“ im Jahr 2017 unterstreicht dies eindrücklich. Im Bericht heißt es:

„Das Thema "Vereinbarkeit" wird sehr stark vom Präsidium unterstützt und als ein strategisches Ziel betrachtet. Es ist in den Strukturen und Verfahren gut verankert (Regelungen rund um Arbeitszeit und Arbeitsort, in den Studien- und Prüfungsordnungen etc.). Es findet eine intensive Auseinandersetzung mit den Fragestellungen rund um das Thema "Vereinbarkeit" statt, es ist aus dem Hochschulalltag nicht mehr wegzudenken.“

Die Universität hat in den letzten Jahren eine Vielzahl innovativer Maßnahmen für alle Statusgruppen umgesetzt, die im Maßnahmenkatalog im Anhang zu finden sind. Meilensteine der letzten Jahre sind:

- „**Flexible Arbeitszeiten**“: Im April 2017 wurde für das wissenschaftliche Personal eine "Dienstvereinbarung Arbeitszeit wissenschaftliches Personal" mit der grundlegenden Einführung von Vertrauensarbeitszeit verabschiedet. Eine entsprechende Vereinbarung für den MTV Bereich wird voraussichtlich im Sommer 2018 verabschiedet.
- **Projekt „Barrierefreie Zugänge – digitaler Lageplan“**: Bei einer Campusbegehung 2016/17 wurden nicht nur bereits vorhandene Hilfen (wie Rampen, automatische Türen, Fahrstühle, Wickeltische, Familienzimmer, usw.) erfasst und über den digitalen Lageplan zugänglich gemacht, sondern zusätzlich wurden auch vorhandene Hürden erfasst, damit ein systematischer Abbau erfolgen kann. In einem ersten Schritt werden mit Hilfe von „HP Invest“ Mitteln (480.000 €) des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) erste bauliche Maßnahmen zum Abbau von Hürden vorgenommen. Die Umsetzung der baulichen Maßnahmen wird bis 2020 abgeschlossen sein.

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, ist es notwendig, Frauen und Männern darüber hinaus weitere günstige Rahmenbedingungen anzubieten. Hier geht es z.B. um:

- Die Betreuung und Einbindung neuberufener Frauen im Hinblick auf die Abläufe in Verwaltung und Wissenschaft der Hochschule ebenso wie in die kulturellen und sozialräumlichen Besonderheiten und Angebote der Stadt Osnabrück – ein entsprechendes **On-boarding Konzept** für Neuberufene wird derzeit im Rahmen des Strategieprozesses 2020 erarbeitet.
- Die Unterstützung einer eventuell mitziehenden Familie und / oder Partner*innen im Sinne eines **Dual Career Modells**.
- Zur Unterstützung **internationaler Nachwuchs- und (Gast)Wissenschaftler*innen** wurde 2016 im Personaldezernat eine Stelle (TV-L E 13 50%) eingerichtet zur Unterstützung bei verwaltungstechnischen, sprachlichen und kulturellen Fragen während des Einstellungsprozesses

und bei der Wohnungssuche. Darüber hinaus bekommen alle internationalen Mitarbeiter*innen Unterstützung bei dem Umgang mit Behörden und bei Verwaltungsvorgängen an der Universität. Zudem finden regelmäßig Beratungsgespräche statt und es werden mitgereiste Familienmitglieder bei der Arbeitssuche unterstützt. Diese Maßnahmen ermöglichen es insbesondere Frauen sich in der Wissenschaft weiter zu qualifizieren, wenn ein internationaler Ortswechsel mit dieser Entscheidung verbunden ist.

Auf allen benannten Ebenen hat die Universität Osnabrück in den letzten Jahren ihre Anstrengungen erhöht. Für Fragen zu **Dual Career** ist die Hochschulleitung zuständig, die dieses Thema insbesondere in Berufungs- und anderen Einstellungsverhandlungen behandelt. Die Hochschule hat darauf verzichtet, eine institutionalisierte Form der Dual Career Unterstützung zu etablieren und stattdessen auf die individuelle, dem Einzelfall entsprechende Unterstützung gesetzt. Seit 2010 ist die Universität über das Gleichstellungsbüro Mitglied in dem vom Dual Career Service der Westfälischen Wilhelms Universität Münster initiierten regionalen „Dual Career Netzwerk Westfalen & Co“. Die Netzwerkpartner*innen treffen sich zum regelmäßigen Austausch und unterstützen sich z.B. bei der Stellensuche für mitziehende Partner*innen neuberufener Professor*innen.

6. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen

6.1. Verankerung auf Leitungsebene

Voraussetzung für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ist die strukturelle Verankerung der Aufgaben in internen Prozessen und Strukturen. An der Universität Osnabrück ist Gleichstellung eine gesamtuniversitäre Aufgabe, an der alle universitären Gremien beteiligt sind. In der Hochschulleitung ist Gleichstellung seit dem Jahr 2005 verankert bei der Vizepräsidentin für Forschung und Nachwuchsförderung als der Ressortzuständigen für das Gleichstellungsbüro.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit beratender Stimme Mitglied in den relevanten Gremien der Universität (Senat, Präsidium, Senatsausschüsse und Kommissionen) und in den Berufungskommissionen. Dort kann Sie durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und der Senat werden von einer vom Senat gebildeten „Zentralen Kommission für Gleichstellung“ (ZKfG) beraten. Sie unterbreitet dem Senat einen Vorschlag für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten; außerdem ist sie für die Vergabe des Frauenförderpools zuständig.

Der Hochschulrat begleitet die Gleichstellungspolitik der Universität; er fordert regelmäßig eine Berichterstattung zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Das mit einem eigenen Budget und Personal ausgestattete Gleichstellungsbüro wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet (TV-L E 14 100%). Folgende Aufgaben und Projekte werden zurzeit durchgeführt:

1. **Büroverwaltung:** Seit 2008 Verwaltungsmitarbeiterin (TV-L E 8 100%)
2. **Gleichstellungsreferat:** Seit 2008 ist die Position einer Gleichstellungsreferentin/eines Gleichstellungsreferenten mit einer TV-L E 13 50 % Stelle besetzt. Für projektbezogene Aufgaben wird diese Stelle jeweils befristet aufgestockt.
3. **Gleichstellungsreferat:** 2017 - 2020 Projektkoordination „Evaluation und Neuausrichtung der dezentralen Gleichstellungsarbeit“ (TV-L E 13 50%, aus hochschuleigenen Mitteln finanziert)
4. **„audit familiengerechte hochschule“:** Koordination des Audits (TV-L E 13 25%, aus hochschuleigenen Mitteln finanziert)
5. **„MentUOS“: Mentoring-Programm für Studentinnen (Schwerpunkt MINT):** (Koordination TV-L E 13 75%; 30.000 Sachmittel p.a., aus PPII finanziert)

6. **Gewinnung von Studentinnen:** Projektkoordination (TV-L E 13 25%, aus PPII finanziert)
7. **Familienservice:** Der als **Servicebüro für studierende Eltern UniBambinOS** gestartete Service wurde in „Familienservice“ umbenannt und ist für alle Statusgruppen der UOS zuständig: individuelle Beratung, strukturelle Verankerung familienpolitischer Maßnahmen, Koordination verschiedener Projekte. (TV-L E 13 50%, aus PPII finanziert)
8. **„Entwicklung eines Diversitykonzeptes“:** 2017 – 2020 Projektkoordination (TV-L E 13 75%, aus hochschuleigenen Mitteln finanziert)

Im Rahmen des Strategieprozesses bestehen derzeit Überlegungen die bislang im Personaldezernat verortete Personal- und Organisationsentwicklung der UOS mit dem Gleichstellungsbüro in einem neuzugründenden Dezernat „Personal- und Organisationsentwicklung – Gleichstellung – Diversität“ zusammenzuführen, um die angestrebte gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationskultur intensiver voranzutreiben.

6.2. Berichtspflicht und Festschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen

Auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschule bestehen Verpflichtungen, zum Stand der Gleichstellungsarbeit zu berichten:

- Das Präsidium berichtet jährlich durch einen Tätigkeitsbericht zum Stand seiner Arbeit.
- Regelmäßige Berichte der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin im Senat und im Hochschulrat.
- Regelmäßige Berichte der (Dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten im Senat (dem Fachbereichsrat) zum Stand ihrer Arbeit.
- In den Gleichstellungsplänen festgeschriebene jährliche Berichtspflicht der Dekaninnen und Dekane zum Umsetzungsstand der Gleichstellungspläne.
- Überprüfung der Zielvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in den Jahresgesprächen zwischen Hochschulleitung und Dekanaten.
- Veröffentlichung aller gleichstellungsrelevanter Berichte, Vereinbarungen und Evaluationen auf den Seiten des Gleichstellungsbüros.

7. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität

Die Integration von Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsbelangen hat im Zuge des **Strategieprozesses** noch einmal eine besondere Unterstützung erfahren. Die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit spielen in allen vereinbarten Strategiebereichen eine wichtige Rolle. Sie sind entsprechend programmatisch im „Zukunftskonzept UOS 2020“ festgeschrieben und werden innerhalb des Umsetzungsprozesses in den nächsten Jahren systematisch in das Qualitätsmanagement einbezogen.

Darüber hinaus betrachtet die UOS weiterhin insbesondere transparente, strukturierte, formalisierte und vorurteilsfreie **Berufungs- und Auswahlverfahren** als einen wesentlichen Garanten für die Sicherung der Gleichstellung, weil dadurch subtile Benachteiligungen verringert und besser kontrolliert werden können. Die entsprechenden Maßnahmen sind an der UOS fest verankert und im Maßnahmenkatalog zusammengefasst. Darüber hinaus verfügt die UOS mit ihren vorhandenen und geplanten gleichstellungsorientierten Richtlinien zur Auswahl und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses über wichtige geschlechtssensible Bausteine der Qualitätssicherung, die subtile strukturelle Benachteiligungen sichtbar und damit bearbeitbar machen:

- **Individual Development Plan** (IDP)/Entwicklungsplan zur Promotion: 2016 erfolgte die universitätsweite Einführung des IDPs. Ziel ist es, die Transparenz und Planbarkeit der Promotionszeit zu optimieren. Es handelt sich um einen Entwicklungsplan zur Promotion, mit dessen

Hilfe die gegenseitigen Erwartungshaltungen von Promovierenden und Betreuenden an die Promotion zu Beginn und während der Promotionszeit transparent abgestimmt werden können. Auch der Umgang mit Konflikten im Rahmen der Promotion wird thematisiert. Der IDP wird prozessbegleitend eingesetzt und zu den jeweiligen Statusgesprächen aktualisiert. Zurzeit wird der IDP im Sinne eines offeneren Gesprächsleitfadens weiterentwickelt, sodass mehr Raum gegeben wird, die persönlichen Rahmenbedingungen für eine Promotion zu besprechen.

- **Konfliktmanagement** im Bereich Promotion: Der Senat der Universität Osnabrück hat im August 2013 einen Verfahrensleitfaden zum Umgang mit Konflikten im Bereich Promotionen verabschiedet, der Anlaufstellen bei Konflikten benennt und Verfahren der Konfliktvermittlung aufzeigt. Konfliktfälle können durch das ZePrOs begleitet und beraten werden.
- **Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis & Entwicklung von Verfahrensregeln** für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten: Am 19. September 2018 wird zum dritten Mal seit 2013 das Symposium zur guten wissenschaftlichen Praxis an der Universität Osnabrück stattfinden. Die Universität Osnabrück thematisiert mit dem Symposium das Problemfeld wissenschaftlichen Fehlverhaltens offensiv und ermöglicht den Austausch zu diesem zwischen den verschiedenen Statusgruppen der Universität.
- **Organisation des Promotionsprozesses:** 2016 und 2017 wurden die formalen Prozesse im Promotionsprozess neu organisiert. Hintergrund waren zahlreiche Änderungen in den vorangegangenen Jahren (wie die Änderungen des WissZeitVGs, die Änderung des Hochschulstatistikgesetzes etc.). Die Prozesse wurden übersichtlich und klar strukturiert; entsprechendes Informationsmaterial für Promovierende wird aktuell erarbeitet. Ziel ist es, den Einstieg in die Promotion und die formalen Abläufe klarer zu kommunizieren.

Darüber hinaus verfügt die UOS über Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte, die stetig weiterentwickelt werden:

- Das Gleichstellungsbüro bietet regelmäßige **Fort- und Weiterbildungen sowie Gendertrainings** für alle Statusgruppen der Hochschule zum Thema „Gendersensibilisierung“ und „gender bias“ an: z.B. „gendergerechte Sprache“, „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „geschlechtsbezogene Kommunikationsmuster“, „Zivilcourage“, „Paare im Übergang“ etc.
- **Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt** (PDF): Die Richtlinie wurde am 26.11.2014 durch den Senat der UOS beschlossen. Durch das Gleichstellungsbüro wurden insgesamt drei weibliche und zwei männliche Mitarbeiter der UOS zu sog. Erstberater*innen ausgebildet, die als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. In Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Osnabrück werden für alle Statusgruppen Schulungs- und Sensibilisierungs-Workshops angeboten. 2016 fand ein Workshop mit den Führungspersonen der Universitätsbibliothek statt, im Jahr 2017 wurden alle ca. 70 studentischen Mitarbeiter*innen der Bibliothek in Workshops zum Thema geschult.