

# Zentraler Gleichstellungsplan 2020

Senat und Präsidium der Universität Oldenburg

# Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| Vorworte .....   | 4         |
| <b>1 Einleitung .....</b>  | <b>6</b>  |
| Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit .....  | 7         |
| Gleichstellungsverständnis der UOL .....   | 8         |
| <b>2 Gleichstellung an der UOL .....</b>   | <b>10</b> |
| Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag .....  | 10        |
| Regelungen zur Gleichstellung der UOL .....  | 10        |
| Gleichstellung in zentralen Leitlinien und Strategien der UOL .....                      | 11        |
| Gleichstellungsaspekte in zentralen Ordnungen und Richtlinien der UOL .....              | 11        |
| Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit .....   | 11        |
| Strukturen, Programme und Angebote zu Gleichstellung und Vereinbarkeit .....             | 13        |
| Erfolge der Gleichstellungsarbeit .....  | 14        |
| Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit der UOL bis 2022 und Ausblick .....               | 14        |
| <b>3 Stärken-Schwächen-Analyse .....</b>   | <b>16</b> |
| 3.1 Studierende und wissenschaftliches Personal .....                                    | 16        |
| 3.1.1 Studierende und Absolvent*innen .....  | 17        |
| 3.1.2 Promovierende und Promotionen .....  | 19        |
| 3.1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau .....   | 20        |
| 3.1.4 Professor*innen .....  | 21        |
| 3.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV) .....                                  | 22        |
| 3.3 Organe und Gremien .....   | 25        |
| 3.4 Fazit der Stärken-Schwächen-Analyse .....  | 25        |
| <b>4 Ziele und Maßnahmen .....</b>   | <b>26</b> |
| 4.1 Zielvorgaben .....   | 28        |
| 4.2 Handlungsfelder und Gleichstellungsmaßnahmen .....                                   | 29        |
| 4.3 Maßnahmenkatalog .....   | 32        |
| Gleichstellung in Strategie und Steuerung .....  | 32        |
| Gendersensible Personalentwicklung .....   | 34        |
| Vereinbarkeit der Familie mit Studium, Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung ..... | 36        |
| Gleichstellung von MTV Beschäftigten .....   | 38        |
| Frauen* in der Wissenschaft .....  | 39        |
| Gender in Lehre und Studium .....  | 45        |
| Gendersensible Berufsorientierung .....  | 47        |
| Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu Gleichstellung .....                       | 49        |
| Diversität und Antidiskriminierung .....   | 50        |
| Frauen- und Geschlechterforschung .....  | 51        |
| <b>5 Steuerung und Evaluation .....</b>  | <b>52</b> |
| <b>6 Anhang .....</b>  | <b>54</b> |
| 6.1 Themen für den Gleichstellungsplan 2024 .....  | 54        |
| 6.2 Standards der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten der UOL .....      | 55        |
| 6.3 Gleichstellungsdaten Studierende und wissenschaftliches Personal .....               | 59        |
| 6.4 Gleichstellungsdaten Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV) .....             | 73        |
| 6.5 Gleichstellungsdaten nach Fächergruppen im Bundesdurchschnitt .....                  | 77        |
| 6.6 Zielvorgaben Gleichstellungsplan (Stand: 19.09.2019) .....                           | 77        |

## Impressum

© 2020 Universität Oldenburg  
Herausgeber: Präsidium Universität Oldenburg  
Redaktion und Koordination: Sandra Reinecke, Referat Planung & Entwicklung

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

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.

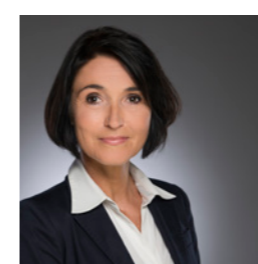
Nach der Konstituierung unserer Verfassung dauerte es allerdings noch 40 Jahre bis ausgangs der 1980er Jahre die Forderung der zweiten Frauenbewegung Früchte trug und an wissenschaftlichen und kommunalen staatlichen Einrichtungen die Institutionalisierung der Gleichstellung bescheiden startete. Zeitgleich 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 zentrale 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**<sup>1</sup> 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 Unterrepräsentanzen<sup>2</sup> wurden **Zielvorgaben** für Bereiche mit Unterrepräsentanzen von Frauen\*<sup>3</sup> entwickelt. Zudem wurden **Maßnahmen** für verschiedene Bereiche der Universität entwickelt, um so die Ziele des **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 Bereichen<sup>4</sup> entwickelt und mit den verantwortlichen Organisationseinheiten abgestimmt. Die Zielvorgaben gemäß NGG § 15 geben verbindliche Werte für den zukünftig zu erreichenden Frauen\*anteil 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. De-

zember 2022 (Zielvorgaben)<sup>5</sup> 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 und sollen je nach Zuständigkeit auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stetig informiert und frühzeitig in die Umsetzung eingebunden werden. Unterstützt wird die Umsetzung auch durch die Präsidial-

verwaltung, die Dekanate und OE-Leitungen. Im Sinne des Gender Mainstreamings<sup>6</sup> 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**, um die Erreichung der Zielvorgaben und die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zu überprüfen (ausführlicher in Kapitel 5).

## 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.

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

Bundesdurchschnitt<sup>7</sup> 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 an 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.



Abbildung 1: Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

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 thematisiert.

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 in Kapitel 4.1).

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).

7 Siehe Tabellen in Kapitel 6.5 hierzu.

Differenziert man nach Fächergruppen oder Bereichen, fällt die Unterrepräsentanz von Frauen\* in MINT-Fächern<sup>8</sup> 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 Karriereentwick-

lung 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 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 diesen 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).

<sup>8</sup> MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.



## 2 Gleichstellung an der UOL

An dieser Stelle werden die Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsstrukturen 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.“<sup>9</sup> 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 (§ 13).

— In den **Strukturplänen** mit den Fakultäten I bis V ist Gleichstellung als Unterkapitel mit spezifischen Maßnahmen behandelt und verankert worden.<sup>10</sup>

— Der **Zentrale Gleichstellungsplan 2020** 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.

### 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) von 2018 entwickelt die gleichstellungspolitische Schwerpunktsetzung im wissenschaftlichen Bereich weiter und sorgt für eine nachhaltige Verstärkung.

### 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 Besetzungskommission 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

<sup>9</sup> 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>.

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

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 dem 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 6.2) zu finden sind. Darin wird u. a. die funktionsbezogene Kompensation und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Blick genommen.

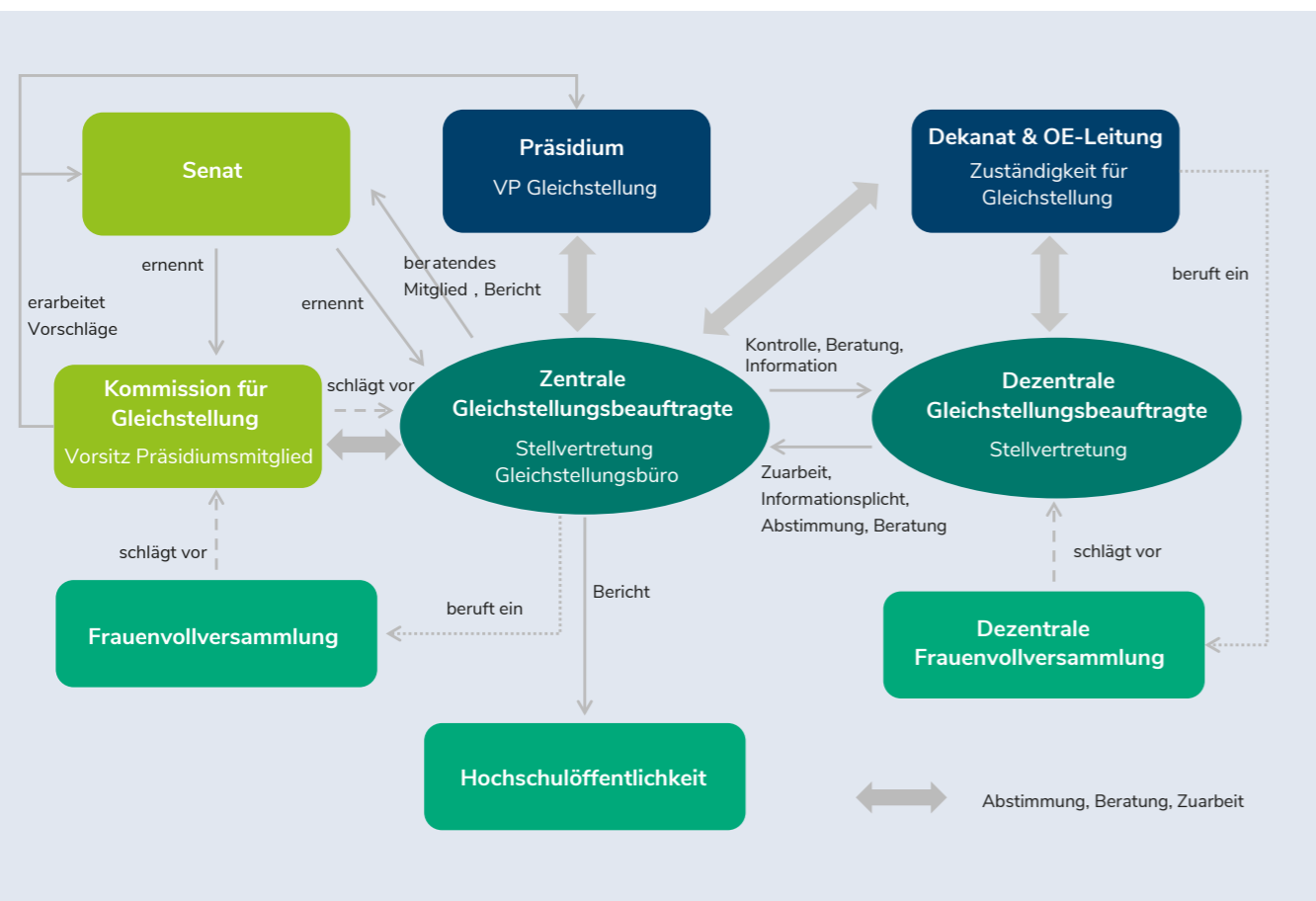


Abbildung 2: Strukturen der Gleichstellungsarbeit der UOL

## 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.

|  |   |
|--|---|
| <b>Gleichstellung in Strategie &amp; Steuerung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Präsidiumsmitglied für Gleichstellung</li> <li>— Programmlinie Gleichstellung</li> <li>— Querschnittsthema in Strukturplanung mit FK I-V</li> </ul>  | <b>Gendersensible Personalentwicklung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Führung in Teilzeit</li> <li>— Leitfaden „Familiengerechte Personalführung“</li> <li>— Begleitbogen zur Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen</li> </ul> |
| <b>Vereinbarkeit von Familien- &amp; Erwerbsarbeit bzw. Studium</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Familienservice mit Beratung</li> <li>— Eltern-Kind-Räume</li> <li>— Dauerzertifizierung als familiengerechte Hochschule</li> </ul> | <b>Gleichstellung von MTV Beschäftigten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Einstellungsrichtlinie für MTV</li> <li>— Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit</li> </ul>  |
| <b>Frauen* in der Wissenschaft</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Berufsordnung</li> <li>— Nachwuchsförderung u. a. durch Graduiertenakademie/-schulen und (de)zentrale Mentoringprogramme</li> </ul>                                  | <b>Gender in Lehre &amp; Studium</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— BA Studiengang Gender Studies</li> <li>— Promotionsstudiengang Geschlechterstudien</li> <li>— Weiterbildungsmodul „Diversitätsmanagement“ am C3L</li> </ul>           |
| <b>Geschlechtersensible Berufsorientierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Teilnahme am Jugendzukunftstag seit 2011</li> <li>— Verbundprojekt SMILE: Schülerinnen* für Informatik begeistern</li> </ul>                             | <b>Öffentlichkeitsarbeit &amp; Sensibilisierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Veranstaltungsreihe „Mittags-Info“ des Familienservice</li> <li>— Workshops von PE.OE zu gleichstellungsrelevanten Fragen</li> </ul>                   |
| <b>Diversität &amp; Antidiskriminierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung &amp; Gewalt</li> <li>— conTakt Beratungsstelle</li> </ul>   | <b>Frauen- &amp; Geschlechterforschung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Etablierung des ZFG seit 2000</li> <li>— Veranstaltungen des ZFG, z. B. „Wo Gender brennt“</li> <li>— Arbeitsgruppen zu Gender in FK I, II und III</li> </ul>   |

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 Gap<sup>11</sup> 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 ei-

ner 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).

Gendersensible  
Hochschulkultur

Nachwuchsförderung  
von  
Wissenschaftlerinnen\*

Gewinnung von  
Wissenschaftlerinnen\*

Strategie Diversität &  
Antidiskriminierung

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 Hoch-

schullehrenden 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 Her-

kunft 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.<sup>12</sup>

Gemäß den Vorgaben im NHG liegt der Fokus auf Unterrepräsentanzen von Frauen\*, definiert als Frauen\*anteil 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)<sup>13</sup> das Kaskadenmodell<sup>14</sup> 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.

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 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 Naturwissenschaft zeigt

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

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.

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.

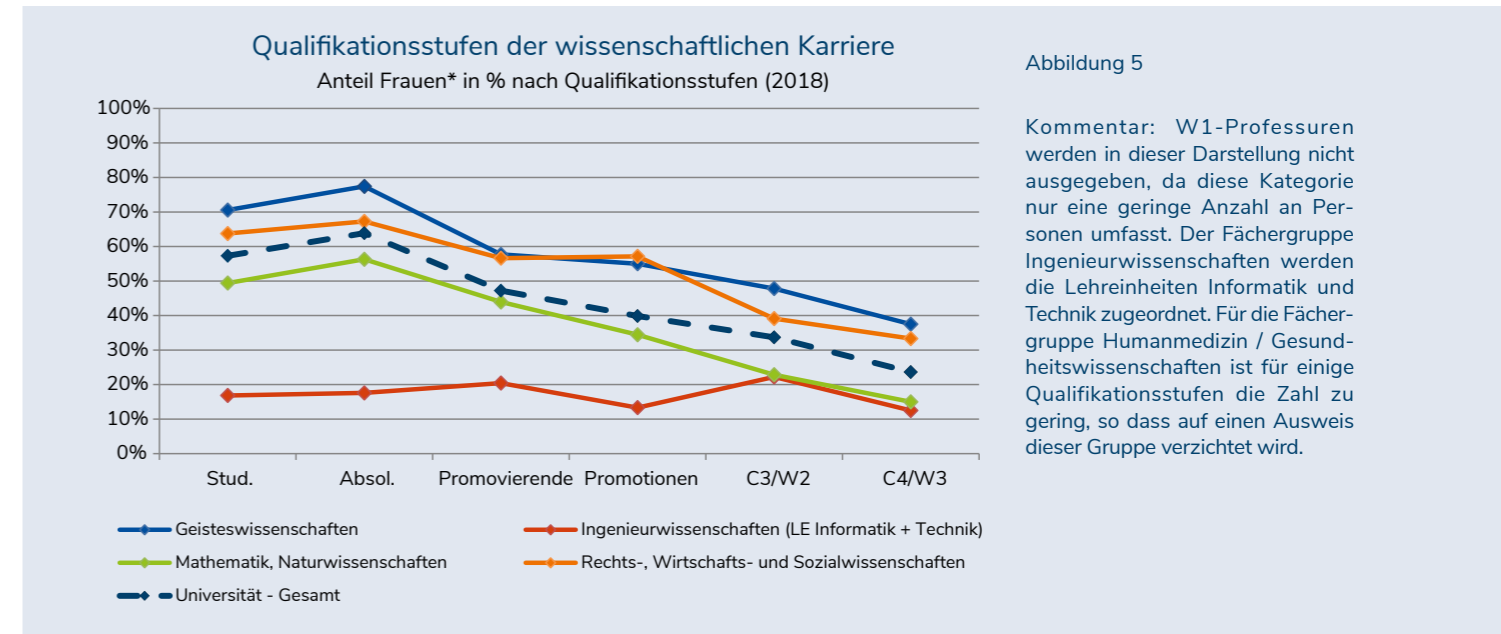


Abbildung 5  
Kommentar: W1-Professuren werden in dieser Darstellung nicht ausgegeben, da diese Kategorie nur eine geringe Anzahl an Personen umfasst. Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehreinheiten Informatik und Technik zugeordnet. Für die Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften ist für einige Qualifikationsstufen die Zahl zu gering, so dass auf einen Ausweis dieser Gruppe verzichtet wird.

### 3.1.1 Studierende und Absolvent\*innen

An der Universität Oldenburg studieren insgesamt 14.366 Personen<sup>15</sup> (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.<sup>16</sup>

Insgesamt steht die Universität Oldenburg im Vergleich recht gut dar: Vergleicht man die Frauen\*anteile unter Studierenden der anderen Fächergruppen mit dem Bundesdurchschnitt, 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.

<sup>12</sup> Die personenbezogenen Daten (Studierende, Promovierende, Mitarbeitende, 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 Anhang 6.3. 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.

<sup>13</sup> DFG 2017: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen, [https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie\\_gleichstellungsstandards.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf).

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> In dieser Zahl sind die Promotionsstudierenden nicht enthalten, mit Promotionsstudierenden sind es 15.497 Studierende.

<sup>16</sup> Zu den Zahlen im Bundesdurchschnitt siehe Tabellen in Anhang 6.5.

Studierende und Absolvent\*innen nach Fächergruppe  
Entwicklung Anteil Frauen\* in % (2010-2018)

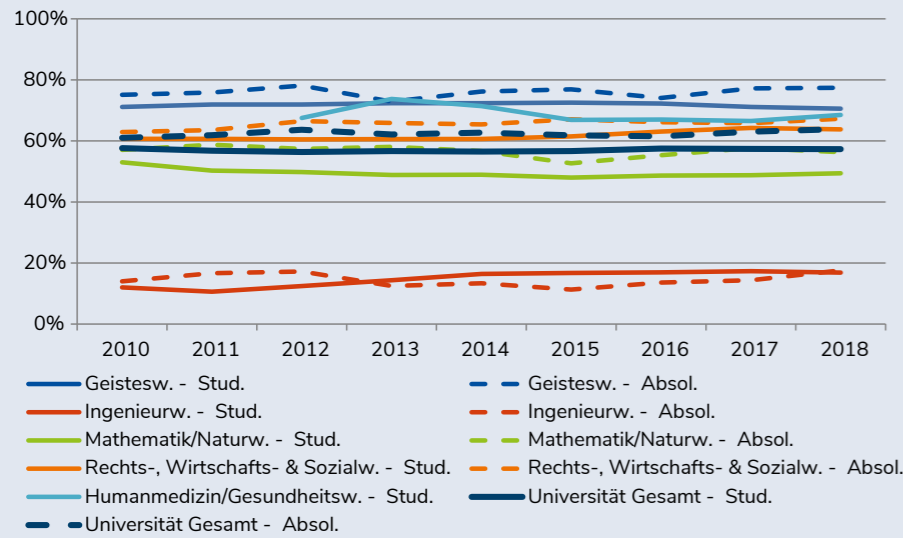


Abbildung 6

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.

Bei einer differenzierten Betrachtung der Lehreinheiten mit einem Frauen\*anteil der Studierenden und 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.

Studierende und Absolvent\*innen

Anteil Frauen\* in % in Lehreinheiten kleiner 50% (2018)

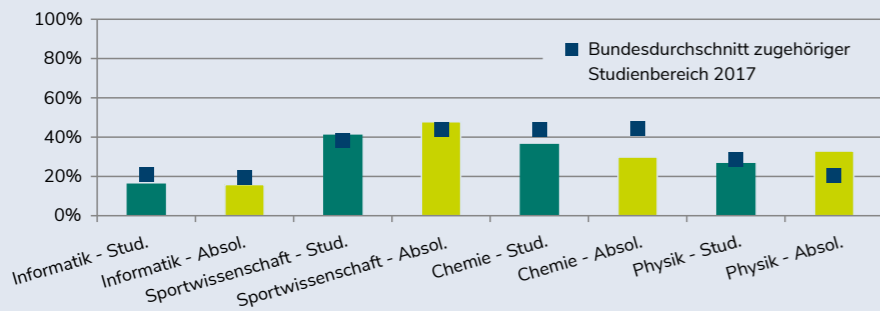


Abbildung 7

Von den 1.191 studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 59 Prozent weiblich\* (Datenstand 2018). Aktuell liegen keine differenzierteren Daten hier-

zu 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 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 in der Entwicklung von 2010 bis 2018 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 gesamt von Jahr zu Jahr schwankt, insgesamt aber seit 2010 leicht gesunken ist.

Abgeschlossene Promotionen

Entwicklung Anteil Frauen\* in % (2010 - 2018)

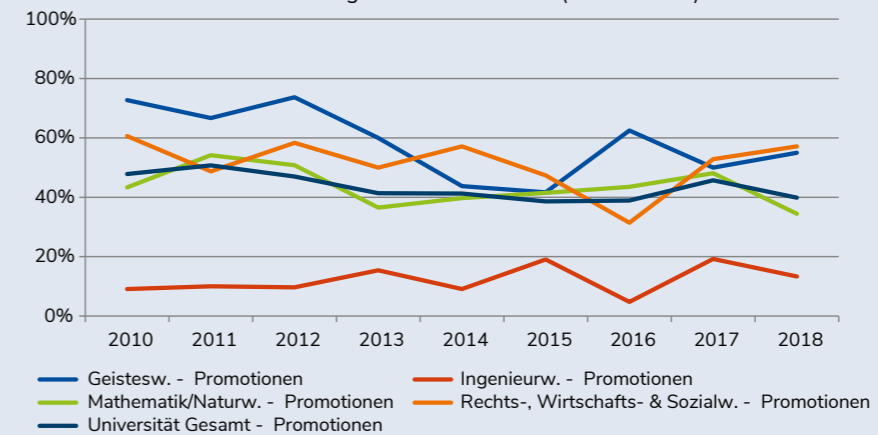


Abbildung 8

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 und Promotionen sechs von 26 Lehreinheiten einen Frauen\*anteil unter 50 Prozent: Informatik, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Philosophie, Chemie, Mathematik und Physik. Am Bundes-

durchschnitt für die Promotionen der genannten Lehreinheiten 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.

Promovierende und Promotionen

Lehreinheiten mit Anteil Frauen\* in % kleiner 50% (2018 bzw. 2014 - 2018)

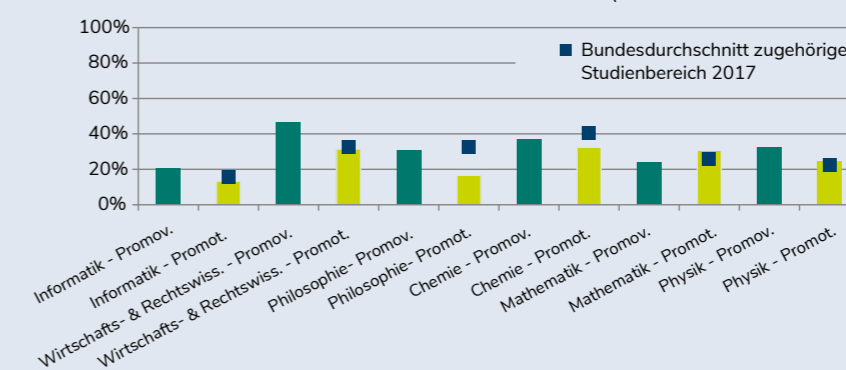


Abbildung 9

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.

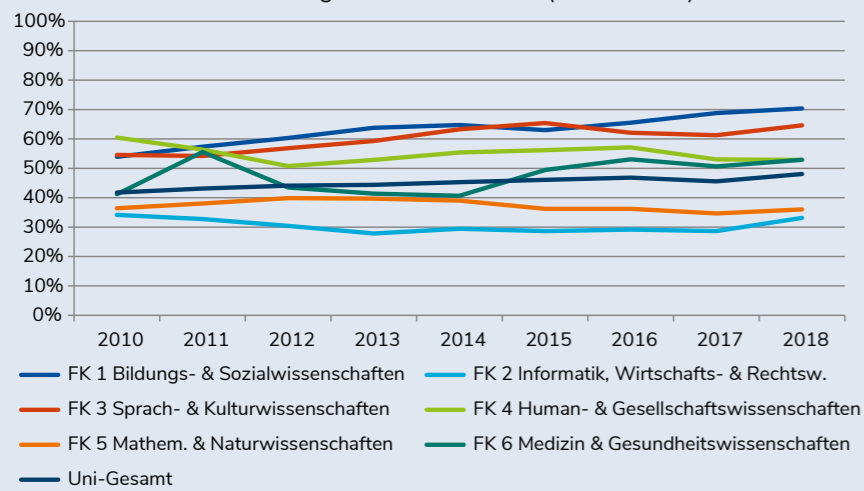
### 3.1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau

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.

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen nach Fakultät  
Entwicklung Anteil Frauen\* in % (2010 - 2018)

Abbildung 10

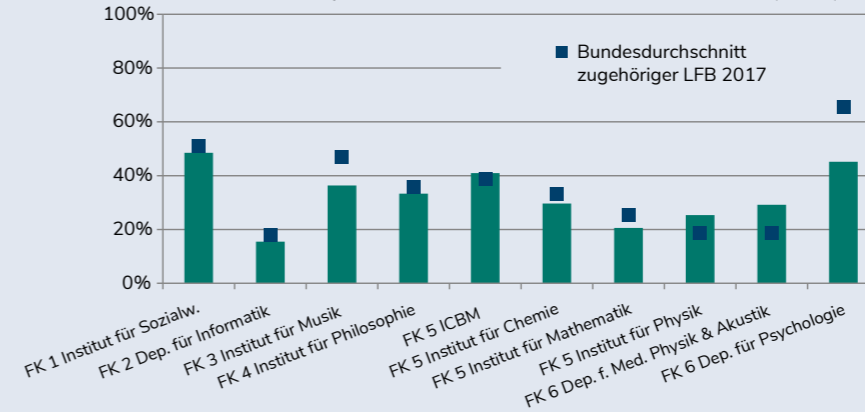


Zehn Institute bzw. Departments haben weniger als 50 Prozent Frauen\* unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt fallen vor allem das Institut für Musik und das Department für Psychologie negativ auf. Ansonsten fallen die Unterschiede zum Bundesdurchschnitt bei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

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.

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen  
Institute / Departments Anteil Frauen\* in % kleiner 50% (2018)

Abbildung 11



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

### 3.1.4 Professor\*innen

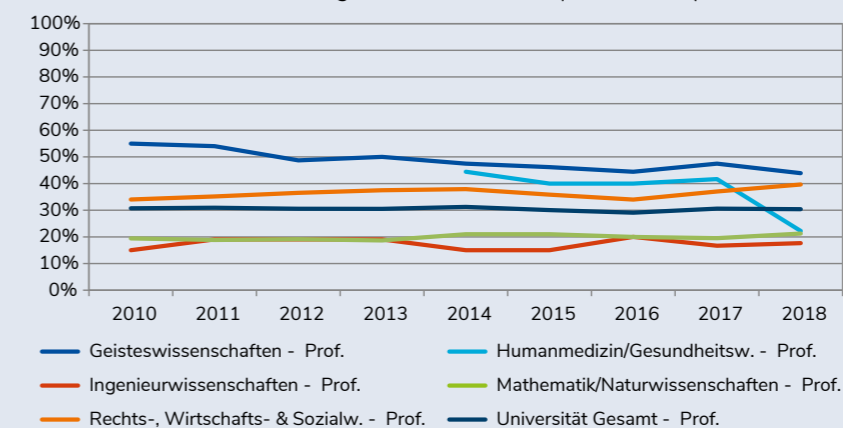
Unter den Professor\*innen der UOL gesamt, der höchsten wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe, sind 30 Prozent Professorinnen\*. Damit liegt die UOL deutlich über dem Bundesdurchschnitt der Universitäten (2017) von 24,1 Prozent.<sup>17</sup> Die Frauen\*anteile nach Fächergruppen der UOL weisen teils 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.

Professor\*innen nach Fächergruppe  
Entwicklung Anteil Frauen\* in % (2010 - 2018)

Abbildung 12



Kommentar: Der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften werden die Lehrinhalte 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 An-

teils der Frauen\* in der Fächergruppe Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften von 2017 auf 2018 hat sie sich hier dem Bundesdurchschnitt mit 22 Prozent angeglichen.

<sup>17</sup> Statistisches Bundesamt 2019: Statistisches Jahrbuch 2019, S. 107, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf?__blob=publicationFile).

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.

Professor\*innen im Vergleich mit Bundes- und Landesdurchschnitt  
Entwicklung Anteil Frauen\* in % (2010 - 2018)

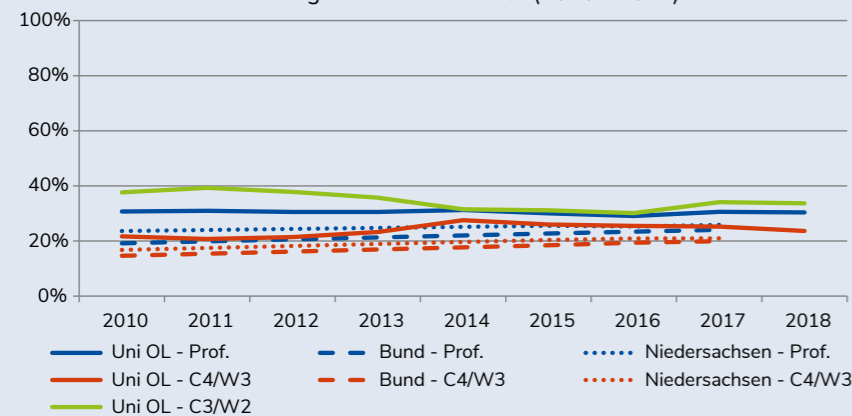


Abbildung 13

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.

MTV: Entwicklung Frauen\*- und Männer\*anteil  
prozentual und Köpfe nach Geschlecht (2010 - 2018)

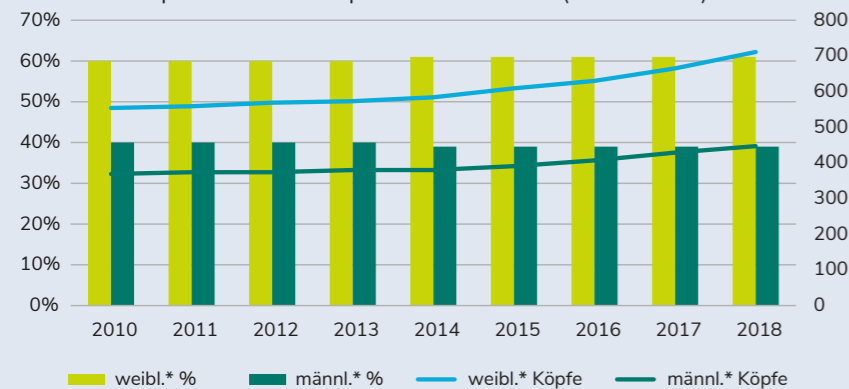


Abbildung 14

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 De-

zernat 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).

MTV nach Fakultät / Organisationseinheit  
prozentual nach Geschlecht (2018)

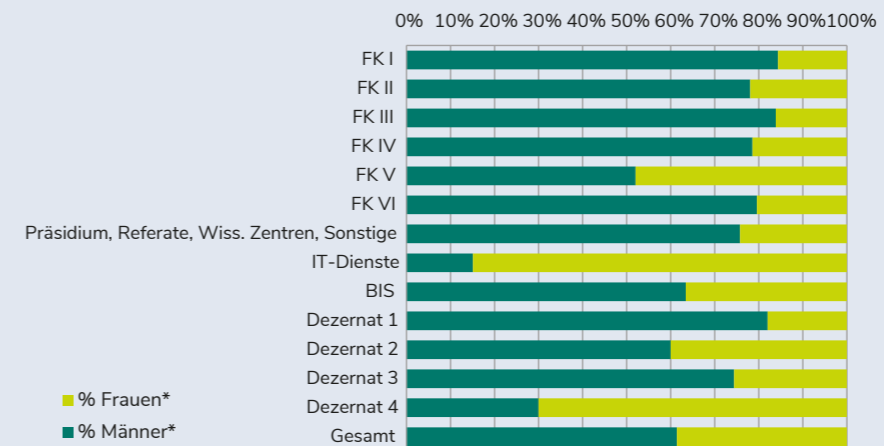


Abbildung 15

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 geschlussfolgert 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.

MTV in unbefristeten Verträgen nach Fakultät / Organisationseinheit  
prozentual nach weiblichen\* / männlichen\* Beschäftigten (2018)

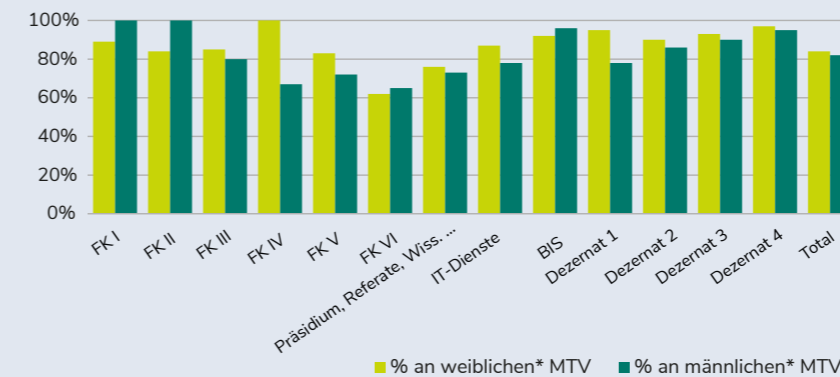


Abbildung 16

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 Vollzeit<sup>18</sup> beschäftigt. Differenziert nach Geschlecht sind davon 47 Prozent weiblich\* und 53 Prozent männlich\*. Demnach sind Frauen\* hier 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\*.

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



MTV in Teilzeit nach Fakultät / Organisationseinheit  
prozentual nach weiblichen\* / männlichen\* Beschäftigten (2018)

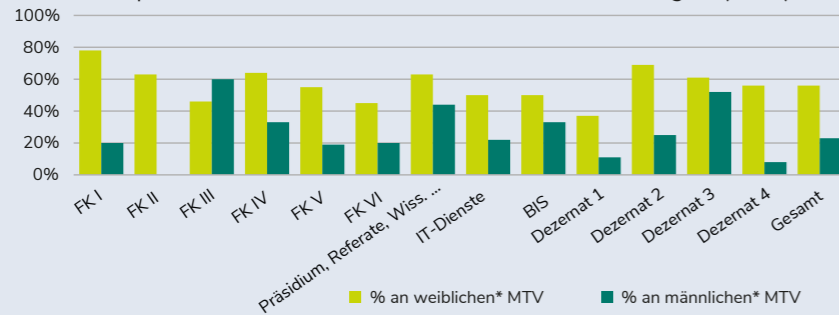


Abbildung 17

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

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.

MTV nach Entgelt- und Laufbahngruppen  
prozentual nach Geschlecht (2018)

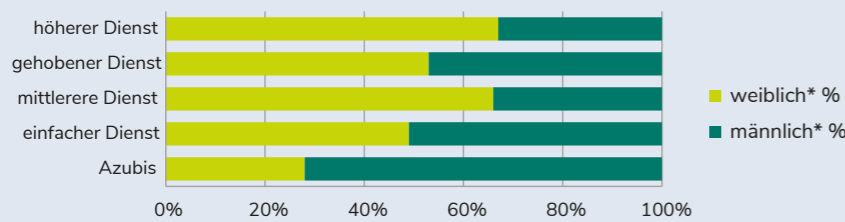


Abbildung 18

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\*an-

teil 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 Mitgliedsstellen 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 Unterreprä-

sentanzen 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.

Organe und Gremien  
Anteil Frauen\* in % (2018)

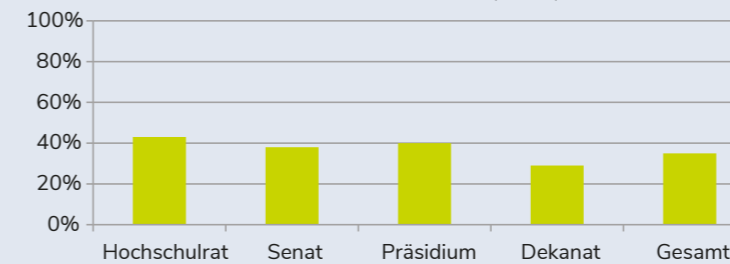


Abbildung 19

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
- Unterrepräsentanz von Frauen\* in MINT-Fächern (FK V + FK II Informatik)
- Hohe Teilzeitquote von weiblichen\* MTV
- Unterrepräsentanz 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) zurückstecken<sup>19</sup>, 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) zeigt, 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 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**.

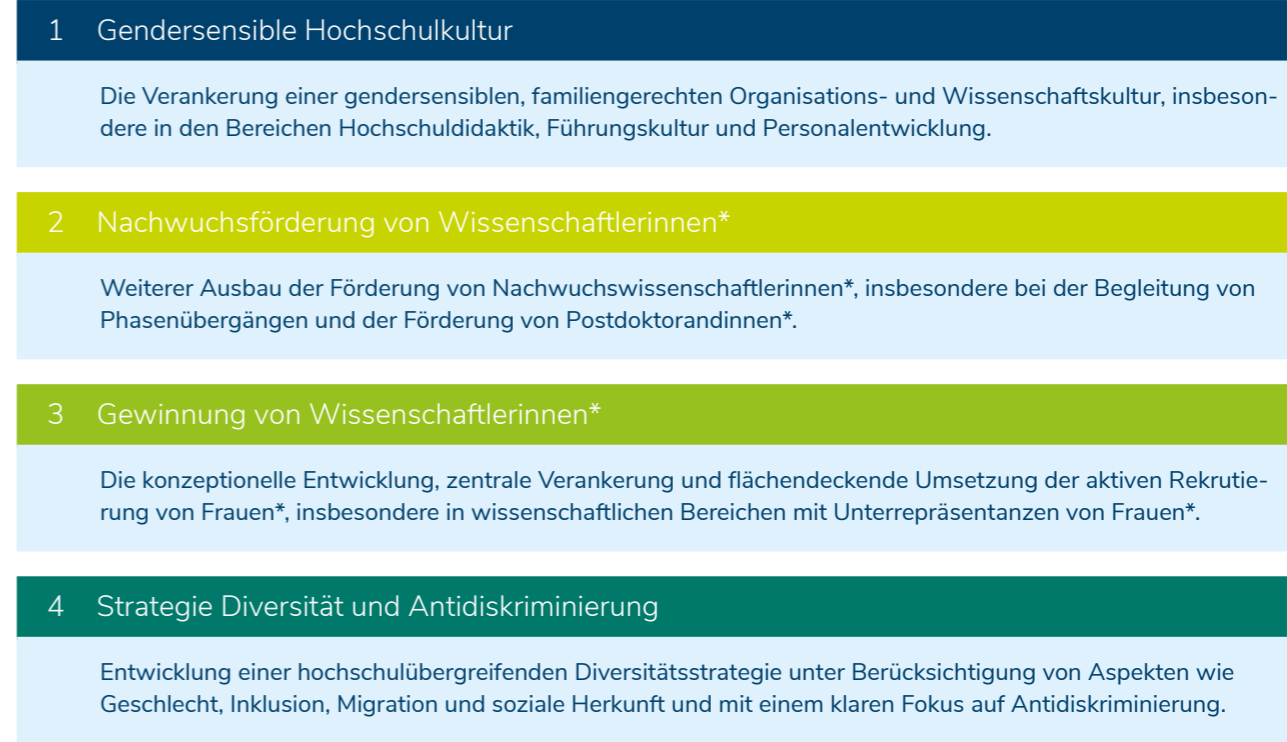


Abbildung 20: Gleichstellungspolitische Ziele der UOL

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).

<sup>19</sup> 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](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf).

## 4.1 Zielvorgaben<sup>20</sup>

Es wurden Zielvorgaben für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor\*innen und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung für Bereiche<sup>21</sup> 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 Professorentableaus entwickelt. Durch regulär auscheidende 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.

### Studierende und wissenschaftliches Personal

| Fakultät      | Institut / Department | ZIEL 2022                 |   |                              |
|---------------|-----------------------|---------------------------|---|------------------------------|
|               |                       | Studierende<br>+3%-Punkte | Mittelbau<br>+3%-Punkte                   | Professuren<br>gemäß Planung |
| FK I          |                       |                           |   | 53%<br>Akzent in SoWi        |
| FK II         | Informatik<br>WiRe    | 19%                       | 19%                                       | 20%                          |
| FK III        |                       |                           |   | 46%<br>Akzent in Angl / Amer |
| FK IV         |                       |                           |   | 38%                          |
| FK V          | Chemie                | 40%                       |   |                              |
|               | Physik / Technik      | 28%                       |   |                              |
|               | Gesamt                |                           | 39%<br>Akzent in Chemie,<br>Physik, Mathe | 23%                          |
| FK VI         |                       |                           | Akzent in Med. Physik + Psychologie       | 21%                          |
| <b>Gesamt</b> |                       |                           |   | <b>31%</b>                   |

<sup>20</sup> Im Anhang 6.6 finden Sie das ausführliche und abgestimmte Dokument zu den Zielvorgaben.

<sup>21</sup> 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 Unterrepräsentanten von Frauen\* vorliegen (siehe Kapitel 3.2).

## MTV Personal

|          |                      | ZIEL 2022<br>+3%-Punkte |
|----------|----------------------|-------------------------|
| Alle MTV | Azubis               | 31%                     |
|          | Technisches Personal | 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<br>+3%-Punkte        |
|------------------------|-------------|--------------------------------|
| FK V<br>Sonstige       | Gesamt      | 33%                            |
|                        | Technik     | 25%                            |
|                        | Unbefristet | 35%                            |
| IT-Dienste             | Gesamt      | 18%                            |
|                        | Technik     | Bereich zu klein <sup>22</sup> |
|                        | Unbefristet | 20%                            |
| Dezernat 4             | Gesamt      | 33%                            |
|                        | Technik     | 21%                            |
|                        | Unbefristet | 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, fächerüber-

greifende 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

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

## 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 und Prüfungen
- Nachteilsausgleich für Studierende und Lehrende mit Betreuungsverpflichtung: Vorabseminareintragung oder -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 Unterrepräsentanten 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 Unterrepräsentanten von Frauen\* über die Qualifikationsstufen sowie über die Fächergruppen hinweg abzubauen, indem die Übergänge der wissenschaftlichen Karriere fokussiert 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 Gap<sup>23</sup> bei Leistungsbezügen der Professor\*innen regelmäßig prüfen
- Aktive Rekrutierung verankern: Standards für aktive Rekrutierung durch Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Ebene

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

## 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 männer\*dominierten 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 beeinflusst<sup>24</sup>. 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\*

## 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

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](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper_90.pdf).

### 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.

tragte 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  |
|--|---|---|---|------------------------------------|--|--|
| <b>Gleichstellung in Strategie und Steuerung</b> |   |   |   |                                    |  |  |
| 1  | Gleichstellungsarbeit professionalisieren     | Bedarfsorientierte Fortbildung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter (u. a. zu aktiver Rekrutierung und Berufungsverfahren)   | ZGB, dez. GB Bedarfe, Inhalte, Werbung, Organisation unterstützt durch PE/OE (Dezernat 1) | Fortlaufend                        | Programmlinie Gleichstellung           | Anzahl VA + Teilnehmende, Evaluation   |
| 2  | Dezentrale Gleichstellungsarbeit kompensieren | Erarbeitung und Umsetzung von Qualitätsstandards zur funktionsbezogenen Kompensation / Honorierung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten  | Präsidium, Dezernat 1, ZGB, Personalrat, Umsetzung durch Fakultäten + OE                  | 12/2020                            | FK- bzw. OE-eigene Mittel              | Standards entwickelt + festgehalten, Umsetzung in OE + FK erfolgt, Evaluation  |
| 3  | Netzwerk Gender und Diversity                 | Unaweite 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- und diversitätsbezogene Prozesse und Themen der UOL, verantwortlich ist VP Gleichstellung, Koordination durch Referentin für Gleichstellung & Diversity | Präsidium, Referat Planung & Entwicklung  | Erstes Netzwerktreffen bis 12/2020 | Ggf. zusätzliche Mittel erforderlich   | Netzwerk konstituiert, mind. zwei jährliche Treffen  |
| 4  | Datenerhebung Studentische Hilfskräfte        | Datenerhebung und -analyse von studentischen Hilfskräften unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten  | Abteilung Personalplanung und -projekte (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), AkCo berichtet jährlich in KFG + Senat |

| Nr. | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE                                       | Umsetzung bis spät.    | Finanzierung                                | Indikatoren   |
|-----|---|--|--|------------------------|---|---|
| 6   | Gleichstellungscontrolling Promovierende                    | Einführung einer systematischen, jährlichen Datenerhebung und -analyse der Promovierenden aus Gleichstellungsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsverhältnisse und Finanzierung   | Akademisches Controlling (Referat Planung & Entwicklung) | 12/2022                | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich      | Daten jährlich erhoben + ausgewertet (Vorläufige VP Gleichstellung, Ref. P+E), AkCo berichtet jährlich in KFG + Senat |
| 7   | Gleichstellungscontrolling wissenschaftlichen Beschäftigten | Einführung einer systematischen, jährlichen Datenerhebung und -analyse der wissenschaftlichen Beschäftigten nach der Promotion aus Gleichstellungsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsverhältnisse   | Akademisches Controlling (Referat Planung & Entwicklung) | 12/2022                | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich      | Daten jährlich erhoben + ausgewertet (Vorläufige VP Gleichstellung, Ref. P+E), AkCo berichtet jährlich in KFG + Senat |
| 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 (Präsidium)   | 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 p. a., 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 € p. a.)   | Anträge + Bewilligungen (m/w/d)   |
| 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 € p. a. | Anzahl Anträge + Bewilligungen, finanzierte Maßnahmen   |



| Nr.                                       | Maßnahme   | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE                    | Umsetzung bis spät.      | Finanzierung                           | Indikatoren  |
|---|--|---|---------------------------------------|--------------------------|--|--|
| 13  | Fakultäres Gleichstellungswerk (FK I)                              | Fakultätsinterne Gesprächsrunden / kollegiale Beratungen zu gleichstellungsrelevanten Themen, Netzwerk- / Austauschangebote fördern (in Kooperation mit anderen OE z. B. Familienservice)   | Dekanat 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. Entwicklung von Maßnahmen für Studieninteressierte, sowie insbesondere zur Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen und zur Erhöhung der Absolventinnen*quote im Studium | Dpt. Informatik (FK II)               | Besetzung Stelle 08/2021 | Mittel Dpt. Informatik (FK II)         | Stelle eingerichtet, Tätigkeitsprofil, Stelle besetzt, Evaluation                    |
| 15  | Advisory Board für Gleichstellung vertetigten (FK V)               | Umstrukturierung und Verstärkung 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 (20.000 € p. a.)      | Beschluss Dekanat + FK-Rat zur Verstärkung   |
| 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 Institutebene mit einer Grundaussstattung 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     |
| <b>Gendersensible Personalentwicklung</b> |  |   |                                       |                          |  |  |
| 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 Ergriffung von Maßnahmen (z. B. bei Führung am Nachmittag)   | VP-V (Präsidium) / Leitung Dezernat 1 | 12/2022                  | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich | Stattgefundene VA / Termine zu Gleichstellungsaspekten, Anzahl Teilnehmende, Inhalte |

| Nr. | Maßnahme   | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät. | Finanzierung   | Indikatoren  |
|-----|--|--|---|---------------------|--|--|
| 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-, Bleibeverhandlungen 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 ZGB und 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 |
| 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 Gleichstellungsaspekte zu thematisieren und in Bereichen, in denen Unterrepräsentanzen von Frauen* besonders einzugehen  | 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 der Programmlinie Gleichstellung | Anzahl + Themen PE-Maßnahmen   |



| Nr.   | Maßnahme   | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät.    | Finanzierung   | Indikatoren  |
|---|--|--|---|------------------------|--|--|
| 27  | Weiterbildungen für weibliche* / männliche* Beschäftigte                   | Spezielle Weiterbildungsangebote für weibliche* / männliche* Beschäftigte werden nach Bedarf angebotene 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 Gleichstellungskonzepts)                            | Dekanat 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 insbesondere Mitgliedern von Berufungs- und Besetzungskommissionen die Teilnahme | 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  |
| <b>Vereinbarkeit von Familie mit Studium / Beruf / Weiterqualifizierung</b> |  |  |   |                        |  |  |
| 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 (Dezernat + FK informieren), Anträge                |

| Nr. | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE                                 | Umsetzung bis spät.         | Finanzierung  | Indikatoren   |
|-----|---|---|--|-----------------------------|---|---|
| 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, Studiendekan*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, bedarfsorientierten 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 | 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 des PP III (50%-Stelle, E13, befristet auf 4-5 Jahre, 2020-2024) | Stelle besetzt, Begleitung + Evaluation Familienbörse                                     |
| 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 des PP III (15.000 €, 3 Jahre à 5.000 €)                         | Familienbörse eingerichtet, Anzahl VA / Beratungen, Evaluation des Angebots               |

| Nr.   | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE   | Umsetzung bis spät. | Finanzierung   | Indikatoren   |
|---|---|--|--|---------------------|--|---|
| 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 Küppersweg in Zusammenarbeit mit der Fakultät V  | FK V, FK VI (Dr. Cornelia Krancziok-Debener + Vergabekommission) | Fortlaufend         | Mittel FK V + FK VI (ca. 10.000 € / Quartal)           | Feedback von Beschäftigten, Nachfrage, Anzahl Plätze                    |
| <b>Gleichstellung von MTV Beschäftigten</b> |   |  |  |                     |  |   |
| 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 Telearbeit   | Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit aktualisieren, insbesondere um den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten gerecht zu werden (z. B. durch Flexibilisierung der Telearbeitszeit), 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 FK I   | Fortlaufend         | FK-eigene oder zentrierte Mittel                       | Fort- / Weiterbildungen, Anzahl Teilnehmende, Feedback                  |
| 48  | Fortbildung einer Handwerkerin* (Dezernat 4)  | Eine Handwerkerin* wird als Meisterin* für die Gebäutechnik ausgebildet mit dem Ziel der Übernahme der Arbeitsgruppenleitung   | Dezernat 4, in Abstimmung mit dem Personalrat                    | 12/2022             | 50% Universität (50% Eigenanteil Mitarbeiterin*)       | Abschluss Meisterin*, Übertragung Arbeitsgruppenleitung                 |

| Nr.                                | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE                              | Umsetzung bis spät.                     | Finanzierung   | Indikatoren   |
|------------------------------------|---|---|---|---|--|---|
| <b>Frauen* in der Wissenschaft</b> |   |   |   |   |  |   |
| 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        | ZV festgelegt 03/2020, erreicht 12/2022 | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich   | Zielvorgabe in Abstimmung mit FK festgelegt, Zielvorgabe eingehalten            |
| 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 neu berufenen Professor*innen festgehalten   | Präsidium, Referat Planung & Entwicklung        | 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 des PP III (zusätzliche Ausstattung von bis zu 5 Professuren) | Anzahl zusätzlich ausgestattete Professorinnen                                  |
| 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 Fakultäten                         | 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                                   |



| Nr. | Maßnahme   | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät.         | Finanzierung  | Indikatoren   |
|-----|--|---|---|-----------------------------|---|---|
| 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 des 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 Postdotorandinnen* im MINT-Bereich  | Graduiertenschule OLTECH (FK V, FK VI, FK II)   | Fortlaufend                 | Mittel der FK V, FK VI, FK II   | Durchführung, Teilnehmende, Evaluation  |
| 59  | Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen*                             | Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogramms für fortgeschrittene Doktorandinnen* und frühe Postdotorandinnen* sowie für Juniorprofessorinnen*, Nachwuchsgruppenleiterinnen* und Tenure Track-Professorinnen* mit Workshop- und Coachingelementen   | Graduiertenakademie (Referat Forschung & Transfer)  | Programmbeginn 03/2021      | Mittel im Rahmen des PP III (48.000 € für 4 Programmdurchläufe à 12.000 €)        | Inhalte Programm, Anzahl Teilnehmenden*, 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), unterstützt durch Graduiertenschulen OLTECH + 3GO | 12/2022                     | Mittel der ZSKB   | Infos zu Promotion verfügbar (u. a. online), Angebot (z. B. VA) für Studentinnen* |
| 61  | Workshops für Doktorandinnen* und Postdotorandinnen*                             | Fortführung von Workshops für weibliche* Promovierende, Postdotorandinnen* 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 Teilnehmenden*, 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 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                  |

| Nr. | Maßnahme   | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät.   | Finanzierung  | Indikatoren  |
|-----|--|--|---|-----------------------|---|--|
| 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 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 Postdotorand*innen (z. B. individuelle Mentorings, begleitende kollektive Gesprächsrunden) zur gezielten Begleitung von Karriereübergängen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts  | Dekanat 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 FK I, FK I-GB   | Befragung bis 04/2021 | FK-eigene Mittel  | Befragung durchgeführt, Analyse erfolgt                              |
| 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) (vorbehaltl. der Verfügb. i. H. v. 50%, max. 200 € Reise- + 300 € Konferenzkosten) | Anzahl Anträge + Bewilligungen                                       |
| 67  | Anreizsystem zur Steigerung des Antrags der Professorinnen* (FK II, Dpt. WiRe) | Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel bei Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin* für die Ausstattungs der Professur   | Anträge Dpt.-GB WiRe (FK II), Bewilligung durch Dpt. WiRe (FK II)                           | 01/2020               | Mittel Dpt. WiRe (vorbehaltl. d. Verfügb. 4.000 € Dpt.mittel + 1.000 € Gilst.fonds)                                       | 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                                       |

| Nr. | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät.     | Finanzierung   | Indikatoren  |
|-----|---|--|---|-------------------------|--|--|
| 69  | Finanzstelle Frauenförderung (FK II, Dpt. WiRe)               | Fortführung der Finanzstelle „Frauenförderung“ gespeist durch die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen weiblichen Promotionen (pro Promovendin 153 €)  | Dpt. WiRe (FK II)   | Fortlaufend             | Mittel Dpt. WiRe (FK II)   | Anzahl erfolgreich abgeschlossene Promotionen, Höhe Mittel                   |
| 70  | Nachwuchsförderung (FK V)                                     | Hausinterne Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen* bekannter machen (z. B. Antragscoaching)  | Dekanat 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 und Leitungspersonen | Dekanat 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 + zentrale Mittel (2.000 € pro Person als FK-Zuschuss zum universitätsweiten PE-Programm für Professor*innen) | Durchführung / Anzahl Coachings (w/m/d), Feedback                            |
| 74  | Kompensation für Gremienarbeit von Hochschullehrenden (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 Forschungs-kommission FK VI   | Fortlaufend ab 01/2020  | Gleichstellungsmittel FK VI (20.000 € p. a.)   | Anzahl Anträge (w/m/d), Feedback   |

| Nr.  | Maßnahme   | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät.    | Finanzierung   | Indikatoren   |
|--|--|---|---|------------------------|--|---|
| <b>Gewinnung von Wissenschaftlerinnen*</b> |  |   |   |                        |  |   |
| 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 Besetzungsverfahren   | 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/d, OE/FK), Evaluation                 |
| 80   | Aktive Rekrutierung von Frauen* (Dezernat 4)         | Gezielter Einsatz von aktiver Rekrutierung bei der Personalauswahl (u. a. Ausschreibung, Werbemaßnahmen, Auswahlgespräch) z. B. durch die Kontaktaufnahme mit Weiterbildungszentren und (Berufungs-) 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 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 € p. a.) | 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*, Bewerbungen + 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 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 FK V, welcher verbindlich bei Berufungsverfahren an der Fakultät eingesetzt wird  | FK-GB FK V, FK-GB FK VI   | 06/2020             | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich                             | Leitfaden entwickelt, Nutzung + Feedback, Anzahl Bewerbungen (w/m/d)   |

| Gender in Lehre und Studium |   |  |   |                             |   |  |
|-----------------------------|---|--|---|-----------------------------|---|--|
| Nr.                         | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät.         | Finanzierung  | Indikatoren  |
| 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              |
| 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                     | Mittel im Rahmen des PP III   | 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 studien-gangsspezifischen Veranstaltungen für Lehrende der MINT-Fächer ab   | Arbeitsbereich Hochschuldidaktik (Referat Studium & Lehre), FK II, FK V | 12/2022                     | FK-eigene Mittel  | Austausch mit FK II + FK V, Inhouse-VA zu gendersensibler Lehre, Anzahl Teilnehmende   |



| Nr. | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät.         | Finanzierung   | Indikatoren  |
|-----|---|---|---|-----------------------------|--|--|
| 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 Gendersaspekte  |
| 94  | Diversität unter Lehrer*innen fördern   | Orientierungstage „Vielfalt im Klassenzimmer = Vielfalt im Lehrzimmer“ zur Gewinnung von Lehrer*innen mit Migrationsgeschichte langfristig verankern  | DIZ, CMC  | 12/2022                     | Im Rahmen der Umsetzung zu klären  | Regelmäßige Durchführung, Teilnahmebefragung 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, FK I-GB, ZFG, FK III Dekanat, 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 Gendersaspekte 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  | Dpt. Informatik (FK II)   | Laufzeit Stelle bis 12/2023 | Mittel im Rahmen des 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   | Dpt. Informatik (FK II)   | 12/2022                     | Mittel Dpt. Informatik (FK II)   | Programm eingeführt, Anzahl Teilnehmende, Evaluation   |
| 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 FK II   | 10/2021                     | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich   | Konzept entwickelt   |

| Nr. | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE   | Umsetzung bis spät. | Finanzierung                           | Indikatoren  |
|-----|---|---|--|---------------------|--|--|
| 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                  | FK V   | 12/2022             | FK-eigene Mittel                       | Programm eingeführt, Teilnehmende, Evaluation Programm |
| 102 | Konzept Gendersensible Lehre (FK V)                         | Entwicklung eines Konzepts für gendersensible Lehre   | Dekanat 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 gendersensiblen 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 der Fortbildung, Evaluation der 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) (DIZ)   | 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 + dezentrale Mittel                    | Anzahl (monoedukative) Angebote am Zukunftstag, Teilnehmende (m/w/d), Evaluation |
| 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 und den Lehr-Lern-Laboren | 12/2022             | FK-eigene Mittel                                | Konzept entwickelt, Durchführung, Teilnahmezahlen, Evaluation                    |

| Nr.   | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme  | Verantwortliche OE  | Umsetzung bis spät. | Finanzierung   | Indikatoren  |
|---|---|--|---|---------------------|--|--|
| <b>Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu Gleichstellung</b> |   |  |   |                     |  |  |
| 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 uniweit 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   |
| 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, Briefbogen und Druckerzeugnissen | Präsidium, Dezernat 1 (u. a. Familienservice), unterstützt durch Referat Presse & Kommunikation                             | Fortlaufend         | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich                 | Anzahl / Resonanz von VA / Medienbeiträgen   |
| 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 (Präsidium)  | 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             | Voraussichtlich keine zusätzlichen Mittel erforderlich | Landingspage zu uol.de/gleichstellung, Verlinkungen zu Strukturen, Programmen und Angeboten mit Gleichstellungsbezug |

| Nr.                                       | Maßnahme  | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE                       | Umsetzung bis spät. | Finanzierung                                    | Indikatoren   |
|---|---|---|--|---------------------|---|---|
| 116                                       | Außendarstellung des Dpt. 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 Webseitbereichs 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 dez. GB                                  |
| <b>Diversität und Antidiskriminierung</b> |   |   |  |                     |   |   |
| 118                                       | Diversitätsstrategie entwickeln   | Entwicklung einer Diversitätsstrategie in Anknüpfung an Antidiskriminierungsarbeit und Forschung zu Diversität, Inklusion, Migration und sozialer Herkunft in Zusammenarbeit mit der 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 |
| 120                                       | Bedarfe von inter* und trans* Studierenden und Beschäftigten                        | Das Präsidium setzt sich - unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben sowie der Umsetzung an anderen Hochschulen - mit der Frage auseinander, inwiefern die Einrichtung von Unisex-Toiletten bei Neubauten 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             | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich          | 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  |

| Nr.                                      | Maßnahme                                     | Kurzbeschreibung der Maßnahme   | Verantwortliche OE                               | Umsetzung bis spät. | Finanzierung  | Indikatoren   |
|--|--|---|--|---------------------|---|---|
| <b>Frauen- und Geschlechterforschung</b> |  |   |  |                     |   |   |
| 123                                      | Promotionsstelle Genderforschung             | Förderung einer Promotionsstelle in der kulturwissenschaftlichen Genderforschung  | Referat Planung & Entwicklung, FK III            | 12/2021             | Mittel im Rahmen des PP III (65%-Stelle, E13, befristet auf 3 Jahre, 2021-2023) | Stelle geschaffen + besetzt (w/m/d)                 |
| 124                                      | Professur Kunstgeschichte Schwerpunkt Gender | Einrichtung und 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 welcher 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 und sind 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 Gleichstellungsbeauftragten 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.

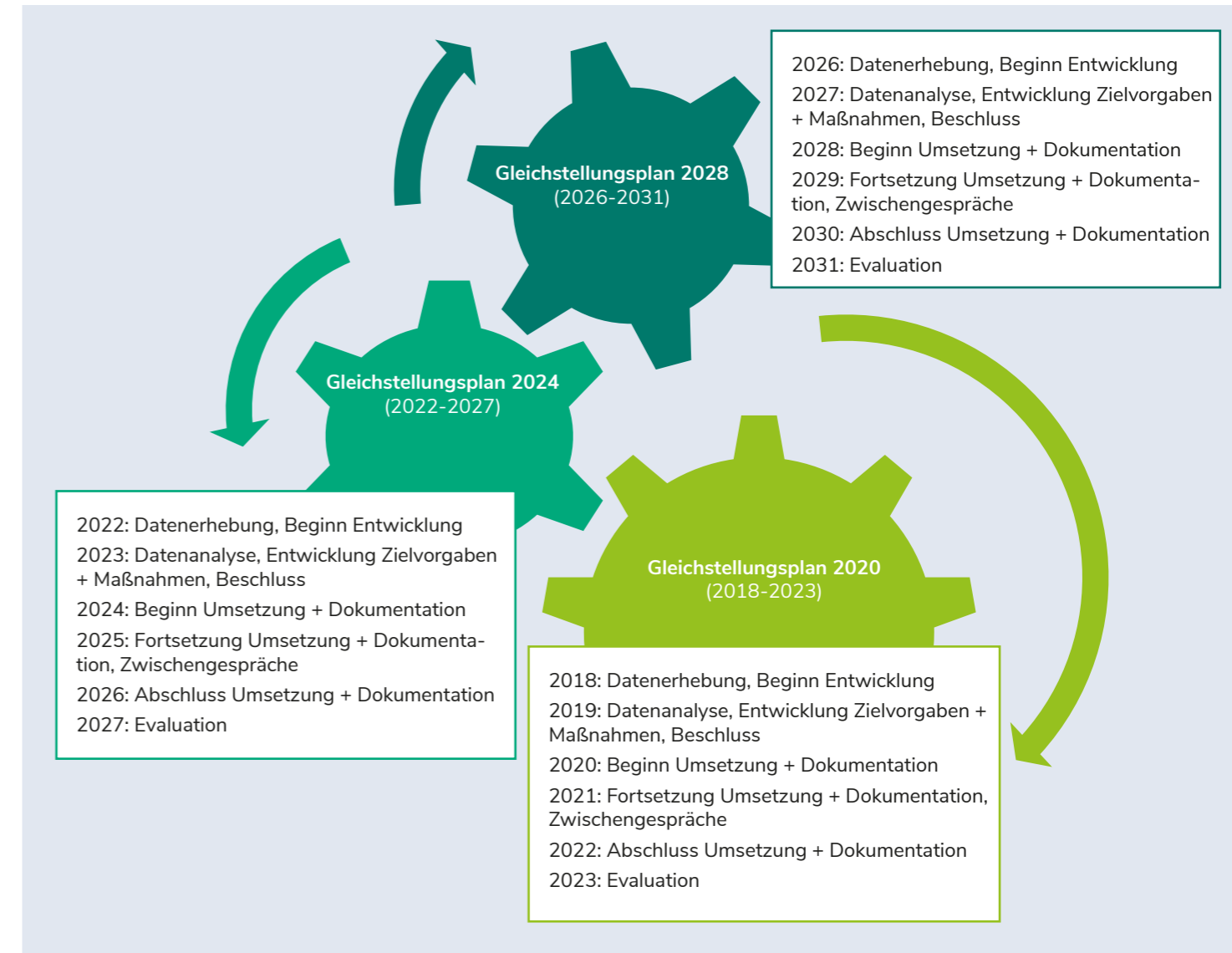


Abbildung 21: Verzahnung im Prozess Gleichstellungsplan



## 6.1 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 Datengrundlage 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

### Standards der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten der UOL (inkl. Hinweisen zur Entlastung)

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 abzustimmen. 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<br>Bei Teilzeit: 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<br>Bei Teilzeit: Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %   | Eingruppierung wie Hauptvertrag   |
| WM – unbefristet   | Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der originären Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 % |  | Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung<br>Bei Teilzeit: Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %   | Eingruppierung bleibt unverändert   |
| WM – befristet – WissZeitVG DM                                 |  |  | Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung<br>Bei Teilzeit: 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 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<br>Bei Teilzeit: Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %   | Eingruppierung wie Hauptvertrag   |
| LfbA – unbefristet   |  |  | Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung<br>Bei Teilzeit: 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<br>Bei Teilzeit: Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %   | Eingruppierung wie Hauptvertrag   |
| MTV – unbefristet  |  |  | Vertretung<br>Bei Teilzeit: 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\*innendaten 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 Human-

medizin 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 Forschungsbereich (LFB)                          | Studienbereich   | Fächergruppe                                  |
|--------|---|--|--|---|
| I      | Pädagogik                                   | Erziehungswissenschaften                                   | Erziehungswissenschaften                                   | Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwissenschaften  |
| I      | Sachunterricht                              | Erziehungswissenschaften                                   | Erziehungswissenschaften                                   | Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwissenschaften  |
| I      | Sonderpädagogik                             | Erziehungswissenschaften                                   | Erziehungswissenschaften                                   | Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwissenschaften  |
| I      | Sozialwissenschaften                        | Sozialwissenschaften                                       | Sozialwissenschaften                                       | Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwissenschaften  |
| II     | Informatik                                  | Informatik   | Informatik   | Ingenieurwissenschaften                       |
| II     | Ökonomische Bildung                         | Wirtschaftswissenschaften                                  | Wirtschaftswissenschaften                                  | Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwissenschaften  |
| II     | Wirtschafts- & Rechtswissenschaften         | Wirtschaftswissenschaften                                  | Wirtschaftswissenschaften                                  | Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwissenschaften  |
| 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 Religionslehre        | Geisteswissenschaften                         |
| IV     | Geschichte                                  | Geschichte   | Geschichte   | Geisteswissenschaften                         |
| IV     | Philosophie                                 | Philosophie  | Philosophie  | Geisteswissenschaften                         |
| IV     | Sportwissenschaft                           | Sport  | Sport, Sportwissenschaft                                   | Rechts-, Wirtschafts-, & Sozialwissenschaften |
| V      | Biologie                                    | Biologie   | Biologie   | Mathematik, Naturwissenschaften               |
| V      | Chemie                                      | Chemie   | Chemie   | Mathematik, Naturwissenschaften               |



|    |                      |   |   |   |
|----|----------------------|---|---|---|
| V  | Mathematik           | Mathematik                                | Mathematik                                | Mathematik, Naturwissenschaften               |
| V  | Meereswissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften allgemein | Mathematik, Naturwissenschaften allgemein | Mathematik, Naturwissenschaften               |
| V  | Physik               | Physik, Astronomie                        | Physik, Astronomie                        | Mathematik, Naturwissenschaften               |
| V  | Technik              | Ingenieurwissenschaften allgemein         | Ingenieurwissenschaften allgemein         | Ingenieurwissenschaften                       |
| VI | Humanmedizin         | Humanmedizin allgemein                    | Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)           | Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften      |
| VI | Humanmedizin         | Vorklinische Humanmedizin                 | Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)           | Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften      |
| VI | Humanmedizin         | Klinisch-theoretische Humanmedizin        | Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)           | Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften      |
| VI | Humanmedizin         | Klinisch-praktische Humanmedizin          | Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)           | Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften      |
| VI | Psychologie          | Psychologie                               | Psychologie                               | Rechts-, Wirtschafts-, & Sozialwissenschaften |

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

| Fächergruppe                                   | Fak Nr | Lehreinheit                                 |
|--|--------|---|
| Geisteswissenschaften                          | III    | Anglistik                                   |
|  |        | Germanistik                                 |
|  |        | Kunst und Medien                            |
|  |        | Materielle Kultur                           |
|  |        | Musik                                       |
|  |        | Niederlandistik                             |
|  |        | Slawistik                                   |
|  | 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     |      |
|---|-----------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|
|   |           | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | 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%  | 2                | 50%  | 22               | 50%  | 16               | 44%  | 40               | 48%  |                  |      |
|   | 2018      | 3.822            | 71%  | 731              | 77%  | 175              | 58%  | 20               | 55%  | 23               | 48%  | 16               | 38%  | 41               | 44%  |                  |      |
|   | 2014-2018 | 119              | 71%  |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |
| Humanmedizin /<br>Gesundheitswissenschaften       | 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%  |                  |      |
|   | 2014-2018 | 3.038            | 49%  | 623              | 57%  | 73               | 40%  | 7                | 43%  | 38               | 21%  | 36               | 17%  | 81               | 21%  |                  |      |
| Mathematik,<br>Naturwissenschaften                | 2014      | 3.257            | 48%  | 621              | 53%  | 82               | 41%  | 6                | 50%  | 37               | 22%  | 38               | 16%  | 81               | 21%  |                  |      |
|   | 2015      | 3.529            | 49%  | 620              | 55%  | 85               | 44%  | 5                | 40%  | 35               | 23%  | 40               | 15%  | 80               | 20%  |                  |      |
|   | 2016      | 3.615            | 49%  | 647              | 58%  | 484              | 45%  | 79               | 48%  | 35               | 23%  | 42               | 14%  | 82               | 20%  |                  |      |
|   | 2017      | 3.770            | 49%  | 618              | 56%  | 512              | 44%  | 90               | 34%  | 35               | 23%  | 40               | 15%  | 80               | 21%  |                  |      |
|   | 2018      | 4.580            | 61%  | 1.168            | 65%  | 49               | 57%  | 6                | 83%  | 24               | 33%  | 28               | 32%  | 58               | 38%  |                  |      |
|   | 2014-2018 | 4.749            | 61%  | 1.039            | 67%  | 38               | 47%  | 3                | 100% | 22               | 32%  | 28               | 32%  | 53               | 36%  |                  |      |
| Rechts-, Wirtschafts- und<br>Sozialwissenschaften | 2014      | 4.931            | 63%  | 1.081            | 66%  | 35               | 31%  | 2                | 100% | 19               | 32%  | 29               | 31%  | 50               | 34%  |                  |      |
|   | 2015      | 5.063            | 64%  | 1.062            | 66%  | 53               | 53%  | 4                | 75%  | 21               | 38%  | 29               | 31%  | 54               | 37%  |                  |      |
|   | 2016      | 5.100            | 64%  | 1.155            | 67%  | 35               | 57%  | 5                | 80%  | 23               | 39%  | 30               | 33%  | 58               | 40%  |                  |      |
|   | 2017      | 12.344           | 57%  | 2.635            | 63%  | 160              | 41%  | 18               | 50%  | 92               | 32%  | 98               | 28%  | 208              | 31%  |                  |      |
|   | 2018      | 13.108           | 57%  | 2.451            | 62%  | 158              | 39%  | 13               | 54%  | 90               | 31%  | 100              | 26%  | 203              | 30%  |                  |      |
|   | 2014-2018 | 13.739           | 58%  | 2.532            | 62%  | 167              | 39%  | 11               | 55%  | 83               | 30%  | 102              | 25%  | 196              | 29%  |                  |      |
| Universität - Gesamt                              | 2014      | 14.105           | 57%  | 2.577            | 63%  | 1.082            | 47%  | 175              | 46%  | 11               | 55%  | 88               | 34%  | 206              | 31%  |                  |      |
|   | 2015      | 14.366           | 57%  | 2.704            | 64%  | 1.175            | 47%  | 163              | 40%  | 12               | 67%  | 92               | 34%  | 214              | 30%  |                  |      |
|   | 2016      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |
|   | 2017      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |
|   | 2018      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |
|   | 2014-2018 |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |

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

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.

Gleichstellungsdaten nach Fakultät und Lehrinheit (2014-2018)

| Fak Nr               | Lehrinheit | Jahr      | Studierende      |      | Absolvent*innen  |      | Promovierende    |      | Promotionen      |      | Juniorprof.      |      | C3/W2-Prof.      |      | C4/W3-Prof.      |      | Prof. gesamt     |      |
|----------------------|------------|-----------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|
|                      |            |           | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | in % | dar. w<br>gesamt | 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%  |                  |      | 4                | 50%  | 6                | 67%  | 10               | 60%  |                  |      |
|                      |            | 2018      | 683              | 78%  | 164              | 87%  | 75               | 69%  |                  |      | 4                | 50%  | 6                | 67%  | 10               | 60%  |                  |      |
|                      |            | 2014-2018 | 39               | 87%  | 17               | 82%  | 1                | 100% |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |
| Sachunterricht       |            | 2014      | 52               | 92%  | 21               | 81%  |                  |      |                  |      | 4                | 100% | 2                | 0%   | 7                | 71%  |                  |      |
|                      |            | 2015      | 45               | 89%  | 37               | 84%  |                  |      |                  |      | 4                | 100% | 2                | 0%   | 6                | 67%  |                  |      |
|                      |            | 2016      | 44               | 86%  | 29               | 93%  | 4                | 75%  |                  |      | 3                | 100% | 3                | 0%   | 6                | 50%  |                  |      |
|                      |            | 2017      | 51               | 90%  | 34               | 94%  | 4                | 75%  |                  |      | 5                | 100% | 3                | 0%   | 8                | 63%  |                  |      |
|                      |            | 2018      | 724              | 80%  | 223              | 82%  | 37               | 68%  |                  |      | 4                | 100% | 3                | 33%  | 7                | 71%  |                  |      |
|                      |            | 2014-2018 | 502              | 54%  | 82               | 55%  | 4                | 75%  |                  |      | 3                | 0%   | 2                | 50%  | 8                | 38%  |                  |      |
| Sonderpädagogik      |            | 2014      | 503              | 60%  | 70               | 57%  | 2                | 100% |                  |      | 2                | 0%   | 3                | 33%  | 7                | 43%  |                  |      |
|                      |            | 2015      | 542              | 64%  | 73               | 60%  | 4                | 50%  |                  |      | 2                | 0%   | 4                | 25%  | 7                | 29%  |                  |      |
|                      |            | 2016      | 541              | 64%  | 90               | 68%  | 29               | 52%  |                  |      | 2                | 0%   | 4                | 25%  | 7                | 29%  |                  |      |
|                      |            | 2017      | 534              | 60%  | 80               | 63%  | 36               | 50%  |                  |      | 2                | 100% | 4                | 25%  | 7                | 29%  |                  |      |
|                      |            | 2018      | 1.936            | 74%  | 514              | 77%  | 21               | 71%  |                  |      | 3                | 0%   | 4                | 25%  | 9                | 33%  |                  |      |
|                      |            | 2014-2018 | 2.059            | 76%  | 450              | 79%  | 12               | 58%  |                  |      | 13               | 54%  | 11               | 45%  | 28               | 54%  |                  |      |
| Sozialwissenschaften |            | 2014      | 2.152            | 78%  | 490              | 79%  | 10               | 30%  |                  |      | 11               | 100% | 13               | 38%  | 23               | 48%  |                  |      |
|                      |            | 2015      | 2.314            | 78%  | 447              | 80%  | 20               | 60%  |                  |      | 11               | 100% | 13               | 38%  | 25               | 52%  |                  |      |
|                      |            | 2016      | 2.355            | 77%  | 507              | 83%  | 20               | 65%  |                  |      | 12               | 58%  | 13               | 46%  | 27               | 56%  |                  |      |
|                      |            | 2017      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |
|                      |            | 2018      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |
|                      |            | 2014-2018 |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |                  |      |

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

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.

| Fak Nr | Lehreinheit                           | Jahr      | Studierende           |                       | Absolvent*innen       |                       | Promovierende         |                       | Promotionen           |                       | Juniorprof.           |                       | C3/W2-Prof.           |                       | C4/W3-Prof.           |                       | Prof. gesamt          |                       |
|--------|---------------------------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|        |                                       |           | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % |
| 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%                   |                       |
|        |                                       | 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%                    |                       |
| II     | Wirtschafts- und Rechtswissenschaften | 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%                    |                       |                       |
|        |                                       | 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 |                       |                       | 3.340                 | 39%                   | 696                   | 45%                   |                       | 41                    | 22%                   | 3                     | 33%                   | 16                    | 19%                   | 21                    | 19%                   | 40                    |
| 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%                   |                       |                       |

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

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.

| Fak Nr    | Lehreinheit      | Jahr  | Studierende           |                       | Absolvent*innen       |                       | Promovierende         |                       | Promotionen           |                       | Juniorprof.           |                       | C3/W2-Prof.           |                       | C4/W3-Prof.           |                       | Prof. gesamt          |                       |
|-----------|------------------|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|           |                  |       | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % | dar. w<br>gesamt in % |
| 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%                   |
|           |                  | 2014  | 879                   | 83%                   | 135                   | 81%                   |                       |                       | 1                     | 100%                  | 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%                  |
|           |                  | 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%                  | 1                     | 100%                  | 2                     | 100%                  |                       |                       |
| 2018      | 186              | 90%   | 33                    | 85%                   | 14                    | 79%                   | 1                     | 0%                    | 1                     | 100%                  | 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%                    | 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%                   |                       |
|           | 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                     | 100%                  | 1                     | 0%                    | 2                     | 50%                   |                       |                       |
| 2018      | 27               | 78%   | 4                     | 100%                  | 6                     | 67%                   | 1                     | 100%                  | 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%                   |                       |
|           | 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%                   |                       |                       |

| Fak Nr            | Lehreinheit           | Jahr  | Studierende |                | Absolvent*innen |                | Promovierende |                | Promotionen |                | Juniorprof. |                | C3/W2-Prof. |                | C4/W3-Prof. |                | Prof. gesamt |                |
|-------------------|-----------------------|-------|-------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|--------------|----------------|
|                   |                       |       | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt          | dar. w<br>in % | gesamt        | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt       | dar. w<br>in % |
| 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%            |
|                   |                       | 2014  | 312         | 48%            | 100             | 68%            |               |                | 3           | 33%            | 1           | 0%             | 3           | 33%            | 3           | 33%            | 7            | 29%            |
|                   | Geschichte            | 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%            |
|                   |                       | 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%             |
|                   | Philosophie           | 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%            |
|                   |                       | 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%             |
| Sportwissenschaft | 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%           |                |
|                   | 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%            |              |                |
| IV Gesamt         |                       |       |             |                |                 |                |               |                |             |                |             |                |             |                |             |                |              |                |

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

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.

| Fak Nr               | Lehreinheit | Jahr  | Studierende |                | Absolvent*innen |                | Promovierende |                | Promotionen |                | Juniorprof. |                | C3/W2-Prof. |                | C4/W3-Prof. |                | Prof. gesamt |                |
|----------------------|-------------|-------|-------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|--------------|----------------|
|                      |             |       | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt          | dar. w<br>in % | gesamt        | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt      | dar. w<br>in % | gesamt       | dar. w<br>in % |
| 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%            |
|                      |             | 2014  | 426         | 40%            | 86              | 44%            |               |                | 13          | 46%            | 1           | 100%           | 4           | 0%             | 8           | 25%            | 13           | 23%            |
|                      | Chemie      | 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%            |
|                      |             | 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%            |
|                      | Mathematik  | 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%            |
|                      |             | 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%            |
| Meereswissenschaften | 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%          |                |
|                      | 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%           |                |
| Physik               | 2018        | 942   | 27%         | 158            | 33%             | 163            | 33%           | 33             | 15%         | 3              | 67%         | 11             | 9%          | 9              | 0%          | 23             | 13%          |                |
|                      | 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%           |                |
| Technik              | 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%          |                |
|                      | V Gesamt    |       |             |                |                 |                |               |                |             |                |             |                |             |                |             |                |              |                |

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

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.



| Fak Nr | Lehrinheit   | 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 % |  |
| VI     | Humanmedizin | 2014 | 119         | 71%          |                 |              |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2015 | 160         | 67%          |                 |              | 5             | 0%           |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2016 | 200         | 67%          |                 |              | 2             | 50%          |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2017 | 236         | 67%          |                 |              | 31            | 52%          |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2018 | 273         | 68%          | 1               | 100%         | 42            | 62%          |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
| VI     | Psychologie  | 2014 | 93          | 73%          | 25              | 84%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2015 | 103         | 75%          | 18              | 78%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2016 | 126         | 79%          | 25              | 68%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2017 | 134         | 79%          | 33              | 79%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2018 | 134         | 76%          | 31              | 90%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
| VI     | Gesamt       | 2014 | 212         | 72%          | 25              | 84%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2015 | 263         | 70%          | 18              | 78%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2016 | 326         | 72%          | 25              | 68%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2017 | 370         | 71%          | 33              | 79%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |
|        |              | 2018 | 407         | 71%          | 32              | 91%          |               |              |             |              |             |              |             |              |             |              |              |              |  |

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

Kommentar: Siehe Anmerkungen unter 6.3.

### Beschäftigte Professor\*innen und Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (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   |              | 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 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. amtl. 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
  - Verwaltung: Verwaltungspersonal, Bibliothekspersonal, sonstiges Personal, Azubis
  - Technik: technisches Personal
- Vertragsarten der Hauptbeschäftigung: unbefristet/befristet
- Vollzeit/Teilzeit pro Person
  - Vollzeit 100%: Beamte mit 40 h / Woche, Beschäftigte mit 39,8 h / Woche
  - Teilzeit < weniger als 100%
- Besoldung Tarifgruppen beim Basisvertrag
  - Höherer Dienst: Beamte A13-A16, Beschäftigte E13-E15
  - Gehobener Dienst: Beamte A9/gD-A13, Beschäftigte E9-E13
  - Mittlerer Dienst: Beamte A7-A9/mD, Beschäftigte E5-E9/mD
  - Einfacher Dienst: E2-E4
  - Azubis

| Organisationseinheit                                  | Alle MTV         |                    | MTV Technik / Verwaltung |                    | MTV unbefristet / befristet        |                    | MTV Vollzeit / Teilzeit |                    |            |            |            |            |
|---|------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|------------------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|------------|------------|------------|------------|
|   | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % | Techn.<br>Personal       | darunter<br>w in % | Verwaltung<br>& sonst.<br>Personal | darunter<br>w in % | darunter<br>w in %      | darunter<br>w in % |            |            |            |            |
| FK 1  | 32               | 84%                | 2                        | k. A.              | 30                                 | 90%                | 29                      | 83%                | 10         | 60%        | 22         | 95%        |
| FK 2  | 41               | 78%                | 2                        | k. A.              | 39                                 | 82%                | 36                      | 75%                | 21         | 57%        | 20         | 100%       |
| FK 3  | 31               | 84%                | 1                        | k. A.              | 30                                 | 87%                | 26                      | 85%                | 16         | 88%        | 15         | 80%        |
| FK 4  | 14               | 79%                | -                        | -                  | 14                                 | 79%                | 13                      | 85%                | 6          | 67%        | 8          | 88%        |
| FK 5  | 273              | 52%                | 157                      | 45%                | 116                                | 62%                | 212                     | 56%                | 170        | 38%        | 103        | 76%        |
| FK 6  | 98               | 80%                | 31                       | 68%                | 67                                 | 85%                | 61                      | 79%                | 59         | 73%        | 39         | 90%        |
| <b>Fakultäten gesamt</b>                              | <b>489</b>       | <b>65%</b>         | <b>193</b>               | <b>47%</b>         | <b>296</b>                         | <b>76%</b>         | <b>377</b>              | <b>66%</b>         | <b>282</b> | <b>51%</b> | <b>207</b> | <b>84%</b> |
| Präsidium / Referate / wiss.<br>Zentren /Sonst. Einr. | <b>169</b>       | <b>76%</b>         | <b>4</b>                 | k. A.              | <b>165</b>                         | <b>78%</b>         | <b>127</b>              | <b>76%</b>         | <b>70</b>  | <b>67%</b> | <b>99</b>  | <b>82%</b> |
| IT-Dienste  | 53               | 15%                | 12                       | 17%                | 41                                 | 15%                | 42                      | 17%                | 39         | 10%        | 14         | 29%        |
| BIS   | 123              | 63%                | 9                        | 44%                | 114                                | 65%                | 115                     | 63%                | 69         | 57%        | 54         | 72%        |
| <b>Zentrale Einrichtungen ges.</b>                    | <b>176</b>       | <b>49%</b>         | <b>21</b>                | <b>29%</b>         | <b>155</b>                         | <b>52%</b>         | <b>157</b>              | <b>50%</b>         | <b>108</b> | <b>40%</b> | <b>68</b>  | <b>63%</b> |
| Dezernat 1  | 50               | 82%                | -                        | -                  | 50                                 | 82%                | 46                      | 85%                | 34         | 76%        | 16         | 94%        |
| Dezernat 2  | 70               | 60%                | 1                        | k. A.              | 69                                 | 61%                | 62                      | 61%                | 34         | 38%        | 36         | 81%        |
| Dezernat 3  | 82               | 74%                | 1                        | k. A.              | 81                                 | 74%                | 76                      | 75%                | 34         | 71%        | 48         | 77%        |
| Dezernat 4  | 120              | 30%                | 56                       | 18%                | 64                                 | 41%                | 115                     | 30%                | 93         | 17%        | 27         | 74%        |
| <b>Dezernate ges.</b>                                 | <b>322</b>       | <b>56%</b>         | <b>58</b>                | <b>19%</b>         | <b>264</b>                         | <b>64%</b>         | <b>299</b>              | <b>57%</b>         | <b>195</b> | <b>41%</b> | <b>127</b> | <b>80%</b> |
| <b>Gesamtergebnis</b>                                 | <b>1156</b>      | <b>61%</b>         | <b>276</b>               | <b>39%</b>         | <b>880</b>                         | <b>68%</b>         | <b>960</b>              | <b>62%</b>         | <b>655</b> | <b>48%</b> | <b>501</b> | <b>79%</b> |

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 keine Angabe gemacht.

Weibliche\* und männliche\* MTV nach Fakultät / Organisationseinheit (2018)

| Organisationseinheit                                  | Alle MTV         |                    | Weibliche* MTV Beschäftigte |                          |                                 |                           | Männliche* MTV Beschäftigte   |                  |                             |                                 |                           |                               |
|---|------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
|   | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % | Anzahl<br>Frauen            | darunter<br>Technik in % | darunter<br>unbefristet<br>in % | darunter<br>Teilzeit in % | darunter<br>TZ<br>+ befr in % | Anzahl<br>Männer | darunter<br>Technik in<br>% | darunter<br>unbefristet<br>in % | darunter<br>Teilzeit in % | darunter<br>TZ<br>+ 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%                            | 3                | k. A.                       | k. A.                           | k. A.                     | k. A.                         |
| FK 5  | 273              | 52%                | 142                         | 49%                      | 83%                             | 55%                       | 6%                            | 131              | 66%                         | 72%                             | 19%                       | 5%                            |
| FK 6  | 98               | 80%                | 78                          | 27%                      | 62%                             | 45%                       | 19%                           | 20               | 50%                         | 65%                             | 20%                       | 10%                           |
| <b>Fakultäten gesamt</b>                              | <b>489</b>       | <b>65%</b>         | <b>316</b>                  | <b>29%</b>               | <b>79%</b>                      | <b>55%</b>                | <b>10%</b>                    | <b>173</b>       | <b>59%</b>                  | <b>73%</b>                      | <b>20%</b>                | <b>6%</b>                     |
| Präsidium / Referate / wiss.<br>Zentren /Sonst. Einr. | <b>169</b>       | <b>76%</b>         | <b>128</b>                  | <b>0%</b>                | <b>76%</b>                      | <b>63%</b>                | <b>15%</b>                    | <b>41</b>        | <b>10%</b>                  | <b>73%</b>                      | <b>44%</b>                | <b>17%</b>                    |
| IT-Dienste  | 53               | 15%                | 8                           | 25%                      | 88%                             | 50%                       | k. W.                         | 45               | 22%                         | 78%                             | 22%                       | k. W.                         |
| BIS   | 123              | 63%                | 78                          | 5%                       | 92%                             | 50%                       | k. W.                         | 45               | 11%                         | 96%                             | 33%                       | k. W.                         |
| <b>Zentrale Einrichtungen ges.</b>                    | <b>176</b>       | <b>49%</b>         | <b>86</b>                   | <b>7%</b>                | <b>92%</b>                      | <b>50%</b>                | <b>5%</b>                     | <b>90</b>        | <b>17%</b>                  | <b>87%</b>                      | <b>28%</b>                | <b>2%</b>                     |
| Dezernat 1  | 50               | 82%                | 41                          | 0%                       | 95%                             | 37%                       | k. W.                         | 9                | 0%                          | 78%                             | 11%                       | k. W.                         |
| Dezernat 2  | 70               | 60%                | 42                          | 0%                       | 90%                             | 69%                       | k. W.                         | 28               | 4%                          | 86%                             | 25%                       | k. W.                         |
| Dezernat 3  | 82               | 74%                | 61                          | 2%                       | 93%                             | 61%                       | k. W.                         | 21               | 0%                          | 90%                             | 52%                       | k. W.                         |
| Dezernat 4  | 120              | 30%                | 36                          | 28%                      | 97%                             | 56%                       | k. W.                         | 84               | 55%                         | 95%                             | 8%                        | k. W.                         |
| <b>Dezernate ges.</b>                                 | <b>322</b>       | <b>56%</b>         | <b>180</b>                  | <b>6%</b>                | <b>94%</b>                      | <b>56%</b>                | <b>5%</b>                     | <b>142</b>       | <b>33%</b>                  | <b>92%</b>                      | <b>18%</b>                | <b>3%</b>                     |
| <b>Gesamtergebnis</b>                                 | <b>1156</b>      | <b>61%</b>         | <b>710</b>                  | <b>15%</b>               | <b>84%</b>                      | <b>56%</b>                | <b>9%</b>                     | <b>446</b>       | <b>38%</b>                  | <b>82%</b>                      | <b>23%</b>                | <b>5%</b>                     |

Datenquelle: SAP-HR  
Datenstand: 01.12.2018

Kommentar: Keine Angabe (k. A.) kennzeichnet Kategorien mit weniger als 5 Personen, kein Wert (k. W) Kategorien ohne Ausgabe des Wertes. Um Rückschlüsse auf einzelne Personen möglichst zu vermeiden, wird hier keine Angabe gemacht.

| Organisationseinheit                                     | Alle MTV         |                    | Auszubildende    |                    | Einfacher Dienst |                    | Mittlerer Dienst |                    | Gehobener Dienst |                    | Höherer Dienst   |                    |
|--|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|  | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % | Anzahl<br>gesamt | darunter<br>w in % |
| FK 1   | 32               | 84%                | -                | -                  | -                | -                  | 24               | 92%                | 1                | k. A.              | 7                | 71%                |
| FK 2   | 41               | 78%                | -                | -                  | -                | -                  | 28               | 93%                | 9                | 22%                | 4                | k. A.              |
| FK 3   | 31               | 84%                | -                | -                  | 2                | k. A.              | 20               | 85%                | 2                | k. A.              | 7                | 86%                |
| FK 4   | 14               | 79%                | -                | -                  | -                | -                  | 10               | 90%                | 2                | k. A.              | 2                | k. A.              |
| FK 5   | 273              | 52%                | 30               | 23%                | 5                | 20%                | 172              | 65%                | 50               | 28%                | 16               | 50%                |
| FK 6   | 98               | 80%                | 3                | k. A.              | -                | -                  | 56               | 82%                | 20               | 80%                | 19               | 68%                |
| <b>Fakultäten gesamt</b>                                 | <b>489</b>       | <b>65%</b>         | <b>33</b>        | <b>30%</b>         | <b>7</b>         | <b>29%</b>         | <b>310</b>       | <b>75%</b>         | <b>84</b>        | <b>43%</b>         | <b>55</b>        | <b>65%</b>         |
| <b>Präsidium / Referate/ wiss. Zentren/ Sonst. Einr.</b> | <b>169</b>       | <b>76%</b>         | -                | -                  | <b>2</b>         | <b>k. A.</b>       | <b>50</b>        | <b>88%</b>         | <b>23</b>        | <b>74%</b>         | <b>94</b>        | <b>71%</b>         |
| IT-Dienste   | 53               | 15%                | 7                | 0%                 | 6                | 0%                 | 8                | 13%                | 25               | 24%                | 7                | 14%                |
| BIS  | 123              | 63%                | 3                | k. A.              | 16               | 50%                | 64               | 64%                | 28               | 75%                | 12               | 50%                |
| <b>Zentrale Einrichtungen</b>                            | <b>176</b>       | <b>49%</b>         | <b>10</b>        | <b>20%</b>         | <b>22</b>        | <b>36%</b>         | <b>72</b>        | <b>58%</b>         | <b>53</b>        | <b>51%</b>         | <b>19</b>        | <b>37%</b>         |
| Dezernat 1   | 50               | 82%                | 2                | k. A.              | -                | -                  | 16               | 81%                | 23               | 78%                | 9                | 100%               |
| Dezernat 2   | 70               | 60%                | -                | -                  | 1                | k. A.              | 47               | 64%                | 19               | 63%                | 3                | k. A.              |
| Dezernat 3   | 82               | 74%                | -                | -                  | 19               | 68%                | 40               | 80%                | 13               | 62%                | 10               | 80%                |
| Dezernat 4   | 120              | 30%                | 1                | k. A.              | 4                | k. A.              | 93               | 26%                | 20               | 35%                | 2                | k. A.              |
| <b>Dezernate</b>   | <b>322</b>       | <b>56%</b>         | <b>3</b>         | <b>k. A.</b>       | <b>24</b>        | <b>71%</b>         | <b>196</b>       | <b>51%</b>         | <b>75</b>        | <b>60%</b>         | <b>24</b>        | <b>75%</b>         |
| <b>Gesamtergebnis</b>                                    | <b>1156</b>      | <b>61%</b>         | <b>46</b>        | <b>28%</b>         | <b>55</b>        | <b>49%</b>         | <b>628</b>       | <b>66%</b>         | <b>235</b>       | <b>53%</b>         | <b>192</b>       | <b>67%</b>         |

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 keine Angabe gemacht.

## 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                      |                   |   |                   |  |                   |                                   |                   |
|---|----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|---|-------------------|--|-------------------|-----------------------------------|-------------------|
|   | insgesamt      | darunter weiblich | Professoren/Professorinnen |                   | Dozenten/Dozentinnen und Assistenten/Assistentinnen |                   | wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/-innen |                   | Lehrkräfte für besondere Aufgaben |                   |
|   |                |                   | zusammen                   | darunter weiblich | zusammen  | darunter weiblich | zusammen   | darunter weiblich | zusammen                          | darunter weiblich |
|   | Anzahl         | %                 | Anzahl                     | %                 | Anzahl  | %                 | Anzahl   | %                 | Anzahl                            | %                 |
| <b>Insgesamt</b> . . . . .  | <b>249 535</b> | <b>39,3</b>       | <b>47 568</b>              | <b>24,1</b>       | <b>3 569</b>  | <b>38,9</b>       | <b>188 047</b>   | <b>42,4</b>       | <b>10 351</b>                     | <b>52,8</b>       |
| 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                     | 12,5              | 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>

## 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 Institutsebene 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 freiwerdenden Professuren gemäß Professurentableau.

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.<sup>25</sup>

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

<sup>25</sup> 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).

<sup>26</sup> 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.<sup>27</sup>

| Fakultäten +<br>Institute/<br>Departments | UOL 2018   |                     | IST Bund 2017 <sup>28</sup><br>in % | ZIEL 2022<br>+3%-Punkte                        | Steigerung Anzahl Frauen |
|---|------------|---------------------|-------------------------------------|--|--------------------------|
|   | w in %     | Anzahl w/<br>gesamt |                                     |  |                          |
| FK I                                      | 69%        |                     |                                     | -  |                          |
| FK II<br>WiRe                             | 28%        |                     |                                     | -  |                          |
|   | 49%        |                     |                                     | -  |                          |
| Info                                      | <b>16%</b> | 14/85               | 18%                                 | <b>19%</b>                                     | 2                        |
| FK III                                    | 62%        |                     |                                     | -  |                          |
| FK IV                                     | 53%        |                     |                                     | -  |                          |
| FK V                                      | <b>36%</b> | 160/444             | 34%                                 | <b>39%</b>                                     | 14                       |
|   |            |                     |                                     | mit Akzent in Chemie, Physik, Mathe            |                          |
| FK VI                                     | 51%        |                     |                                     | 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 Professurentableaus 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.

<sup>27</sup> Siehe Quelle in Fußnote 25.

<sup>28</sup> 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 freiwerdenden Professuren +<br>Annäherung an Zielvorgaben   |
|------------|--------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|--|
|            | Frauen*anteil 2018 |                           | Zielvorgabe 2022            |                              |  |
|            | in %               | Anzahl w von<br>bes. Prof | in %                        | Anzahl w<br>von bes.<br>Prof |  |
| FK I       | 56%                | 15/27                     | 53%                         | 18/34                        | - 2 Prof (2w) scheiden aus, davon 1 W1 = 13/26<br>- 1 Prof hinterlegt (m)/1 neu besetzt (w) = 14/27<br>- 7 besetzbare Prof (Aufwuchs Sonderpädagogik)<br>- Ziel: mind. 4/7 mit w besetzen = 18/34      |
|            |                    |                           | mit Akzent<br>in SoWi       |                              |  |
| FK II Info | 20%                | 3/15                      | 20%                         | 3/15                         | - 2 Prof (1w) scheiden aus = 2/15<br>- 1 Prof hinterlegt (m)<br>- 1 besetzbar<br>- 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<br>- 2 besetzbare Prof<br>- 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<br>- 1 Prof hinterlegt (m)<br>- 3 besetzbare Prof<br>- Ziel: mind. 2/3 mit w besetzen = 11/24  |
|            |                    |                           | mit Akzent in Angl/<br>Amer |                              |  |
| FK IV      | 29%                | 6/21                      | 38%                         | 8/21                         | - 3 Prof (m) scheiden aus = 6/21<br>- 3 besetzbare Prof<br>- 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<br>- 3 Prof besetzt (1w) = 13/65<br>- 3 besetzbare Prof<br>- Ziel: 2/3 mit w besetzen = 15/65   |
| FK VI      | 21%                | 8/39                      | 21%                         | 8/39                         | - 1 Prof (w) scheidet aus = 7/39<br>- 1 Prof besetzbar<br>- 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<br>- 6 Prof (1w) hinterlegt, 1 neu besetzt (w) = 55/211<br>- 20 Prof besetzbar, davon 7 neu (Aufwuchs FK I)<br>- Ziel: 13/20 mit w besetzen = 68/218 |

## MTV-Beschäftigte

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

ment 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 um-

fassen 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<br>+3%-Punkte | Steigerung<br>Anzahl Frauen |
|--------------------|----------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|
|                    | w in %   | Anzahl<br>Frauen/gesamt |                         |                             |
| <b>Gesamt</b>      | 30%      | 32/108                  | <b>33%</b>              | 3                           |
| <b>Technik</b>     | 22%      | 14/63                   | <b>25%</b>              | 2                           |
| <b>Unbefristet</b> | 32%      | 24/76                   | <b>35%</b>              | 2                           |

### IT-Dienste

|                    | UOL 2018 |                         | ZIEL 2022<br>+3%-Punkte | Steigerung An-<br>zahl Frauen |
|--------------------|----------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|
|                    | w in %   | Anzahl<br>Frauen/gesamt |                         |                               |
| <b>Gesamt</b>      | 15%      | 8/51                    | <b>18%</b>              | 2                             |
| <b>Technik*</b>    | 17%      | 2/12                    | -                       | -                             |
| <b>Unbefristet</b> | 17%      | 7/42                    | <b>20%</b>              | 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<br>+3%-Punkte | Steigerung An-<br>zahl Frauen |
|--------------------|----------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|
|                    | w in %   | Anzahl<br>Frauen/gesamt |                         |                               |
| <b>Gesamt</b>      | 30%      | 36/120                  | <b>33%</b>              | 4                             |
| <b>Technik</b>     | 18%      | 10/56                   | <b>21%</b>              | 2                             |
| <b>Unbefristet</b> | 30%      | 35/115                  | <b>33%</b>              | 3                             |

