



## DOKUMENTATION

des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule Osnabrück  
im Rahmen des Professorinnenprogramms II  
des Bundes und der Länder

März 2014



# Inhalt

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>0</b> | <b>Präambel</b>  | <b>1</b>  |
| <b>1</b> | <b>Die Stiftung Fachhochschule Osnabrück heute</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1      | Ziele, Ressourcen und strukturelle Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit | 2         |
| <b>2</b> | <b>Kernziele der Gleichstellungsarbeit</b>   | <b>6</b>  |
| 2.1      | Erhöhung des Professorinnenanteils   | 6         |
| 2.2      | Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses  | 8         |
| 2.3      | Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind                  | 9         |
| 2.4      | Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung   | 9         |
| 2.5      | Gremienbeteiligung von Frauen  | 10        |
| <b>3</b> | <b>Querschnittsziele der Gleichstellungsarbeit als notwendige Grundlagen für Chancengleichheit</b> | <b>11</b> |
| 3.1      | Familiengerechtigkeit unter Genderaspekten   | 11        |
| 3.2      | Gendergerechte Personalentwicklung   | 12        |
| 3.3      | Gender in Forschung und Lehre  | 12        |
| 3.4      | Prävention und Abbau sexualisierter Diskriminierung und Gewalt                                     | 13        |
| <b>4</b> | <b>Evaluation und Qualitätsmanagement</b>  | <b>14</b> |
| <b>5</b> | <b>Zusammenfassung und Ausblick</b>  | <b>15</b> |

Impressum:

Hochschule Osnabrück  
Albrechtstraße 30  
49076 Osnabrück

Herausgeber\_innen: Der Präsident der Hochschule Osnabrück, Prof. Dr. Andreas Bertram  
Die Gleichstellungsbeauftragte, Bettina Charlotte Belker, Dipl.-Sozialpädagogin  
Redaktion, Satz & Layout: Team Gleichstellungsbüro der Hochschule Osnabrück

Beschlossen durch das Präsidium am 19.03.2014.

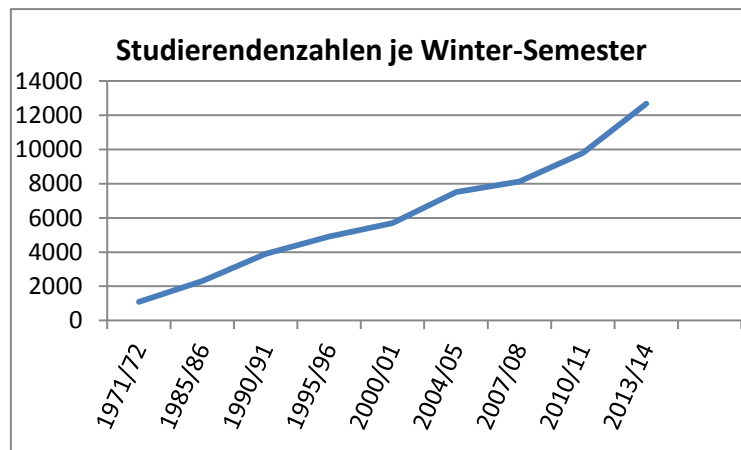
Die Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG wurde am 04.03.2014 von der Kommission für Gleichstellung und am 19.03.2014 vom Präsidium beschlossen. Am 16.04.2014 liegt sie dem Senat zur Diskussion und am 21.05.2014 zur Verabschiedung vor. Das Ergebnis wird dem Auswahlausschuss nach Rücksprache mit dem DLR nachgereicht.

## Abkürzungsverzeichnis

|         |   |
|---------|---|
| AG      | Arbeitsgruppe   |
| AStA    | Allgemeiner Studierenden-Ausschuss  |
| AuL     | Fakultät Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur   |
| CEWS    | Center of excellence woman and science  |
| CHE     | Centrum für Hochschulentwicklung  |
| DeGB    | Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte   |
| DFG     | Deutsche Forschungsgemeinschaft   |
| EQUISTU | Equality Implementation Standards for Universities  |
| EUA     | European University Association   |
| FH      | Fachhochschule  |
| GO      | Grundordnung  |
| GuD     | Gender und Diversity  |
| HVP     | Hauptamtliche_r Vizepräsident_in  |
| HZC     | Hochschulzentrum China  |
| IfM     | Institut für Musik  |
| IGDI    | Innovationszentrum Gender, Diversity und Interkulturalität  |
| IuI     | Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik   |
| IZ      | Innovationszentrum  |
| KFG     | Kommission für Gleichstellung   |
| LfbA    | Lehrkraft für besondere Aufgaben  |
| MINT    | Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik  |
| MKT     | Fakultät Management, Kultur und Technik   |
| MTV     | Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung   |
| MWK     | Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur   |
| NHG     | Niedersächsisches Hochschulgesetz   |
| QM      | Qualitätsmanagement   |
| SoSe    | Sommersemester  |
| TV-L    | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder   |
| UAS7    | Strategisches Bündnis von 7 führenden Fachhochschulen Deutschlands (7 Universities of Applied Sciences) |
| VLI     | Voneinander Lernen lernen   |
| WiSe    | Wintersemester  |
| WiSo    | Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  |
| ZGB     | Zentrale Gleichstellungsbeauftragte   |
| ZV      | Zielvereinbarung  |

## 0 Präambel

Die Hochschule Osnabrück ist in der Zeit des Berichtszeitraums sehr stark gewachsen. Die eingefügte Grafik veranschaulicht die Entwicklung mit Blick auf die Zahl der Studierenden:



Die damit verbundenen höheren Gestaltungsspielräume nutzte die Hochschule konsequent für die Weiterentwicklung ihrer Leistungen im Wettbewerb der Hochschulen. Parallel zu der deutlichen Erhöhung des Studierendenanteils wuchs auch das Personal außerordentlich und es musste neuer Raum zum Studieren und Arbeiten geschaffen werden. Neue Arbeits- und Kommunikationsprozesse wurden notwendig, und der Qualitätssicherungsprozess zur Integration der vielen neuen Mitarbeitenden auf allen Ebenen und die Verzahnung der veränderten Prozesse dauern aktuell noch an. Querschnittsthemen sind in dieser Zeit des starken Wachstums teilweise an die Peripherie der Hochschulentwicklung gerutscht. Mit Blick auf den Gleichstellungsauftrag nutzt die Hochschule, insbesondere seit dem Präsidentenwechsel im Jahr 2010, mit einer klaren Positionierung für mehr Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit die Chance, Gleichstellung nachhaltig aufzustellen, und versteht Genderkompetenz als einen wichtigen Aspekt der Qualitätssicherung in diesem Entwicklungsprozess der Hochschule.

Im Professorinnenprogramm I war die Hochschule Osnabrück sehr erfolgreich. Allein die gelungene Erstellung eines zukunftsorientierten Gleichstellungskonzeptes unter Berücksichtigung der damaligen Rahmenbedingungen, die unter Punkt 1.1 aufgeführt werden, kann positiv bewertet werden. In dem damaligen Konzept setzte die Hochschule einen Schwerpunkt auf frauenfördernde Maßnahmen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik (IuI) sowie auf die Integration von Gender und Diversity in die Lehre. Im anschließenden „Windhundrennen“ konnte die Hochschule Osnabrück als erste Hochschule in Niedersachsen drei vorgezogene Professuren mit Frauen besetzen. Alle Professorinnen erhielten zusätzlich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (mit der Möglichkeit, zu promovieren) sowie eine Ausstattung für Forschung. Da keine Regelprofessur besetzt wurde, musste die Hochschule Osnabrück keine weiteren gleichstellungspolitischen Maßnahmen konzipieren, die nun im Rahmen dieses Evaluationsberichtes hätten berücksichtigt werden können.

## 1 Die Stiftung Fachhochschule Osnabrück heute

Die Hochschule Osnabrück genießt in der Region und weit darüber hinaus eine hohe Reputation. **Vier Fakultäten** (Agrarwissenschaften und Landschaftsarchitektur, Ingenieurwissenschaften und Informatik, Management, Kultur und Technik sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) **und das Institut für Musik** bilden an den zwei Standorten Osnabrück und Lingen das Grundgerüst der Hochschule Osnabrück.

Mit **etwa 100 Studiengängen** ([www.hs-osnabrueck.de/studiengaenge.html](http://www.hs-osnabrueck.de/studiengaenge.html)) ist das Lehrangebot im Bachelor-, Master- und Weiterbildungsbereich umfassend. Auf vielen Gebieten der akademischen Bildung hat die Hochschule Pionierinnenarbeit geleistet – etwa bei der Etablierung neuer Studiengänge – und sich damit auch den Ruf einer innovativen und fortschrittlichen Hochschule erarbeitet. Die stetig wachsende Hochschule hat mit 12.500 Studierenden mittlerweile

eine beachtliche Größe erreicht, trotzdem hat sie den Charakter eines vertrauten und persönlichen Lehr- und Lernortes gepflegt und erhalten.

Die Hochschule besitzt eine **bemerkenswerte Forschungsstärke** ([www.hs-osnabrueck.de/forschung\\_hs.html](http://www.hs-osnabrueck.de/forschung_hs.html)). Als Fachhochschule ist sie dem Ansatz einer „University of Applied Sciences“ verpflichtet, d.h. die Hochschule steht mitten in der Gesellschaft und sieht Forschung als wesentlichen Beitrag, um praxisnah zur Lösung von gesellschaftlich relevanten Fragestellungen beizutragen. Dabei setzt sie auf den engen Dialog mit ihrem wirtschaftlichen, sozialen und politischen Umfeld. Die Hochschule ist Mitglied im Hochschulverbund UAS7 ([www.uas7.de](http://www.uas7.de)). In diesem Konsortium arbeiten sieben Fachhochschulen aus ganz Deutschland zusammen, um ihre **internationale Ausrichtung** voranzubringen. UAS7-Büros gibt es in New York und São Paulo. Aufgrund ihrer Forschungsstärke ist die Hochschule auch Mitglied in der European University Association (EUA) ([www.eua.be](http://www.eua.be)). Das Netz der internationalen Beziehungen ist groß, umfasst weit mehr als 100 Partnerhochschulen in aller Welt. Im Jahr 2013 wurde an der Hochschule das Hochschulzentrum China (HZC) gegründet.

Der neue, moderne Campus in den Lingener Lokhallen, ein neues Labor im Bereich der Lebensmittelwissenschaft, ein neues Hörsaalgebäude, neue Mensen an den Standorten Westerberg und Lingen: Dies sind nur einige Beispiele dafür, wie in den letzten Jahren eine **moderne Infrastruktur** geschaffen wurde. Die Hochschule ist auf diesem Feld weiter aktiv, beispielsweise ist für 2015 die Eröffnung einer modernen Bibliothek am Standort Westerberg vorgesehen.

Für mehr als 300 Professorinnen und Professoren und etwa 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Hochschule die **Arbeitgeberin**. Ziel ist es, **allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen größtmögliche Entfaltungsmöglichkeiten zu geben** und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Im Jahr 2013 erhielt die Hochschule das **Zertifikat *audit familiengerechte hochschule***<sup>1</sup>.

Die Hochschule Osnabrück sieht es als ihre Aufgabe an, im Rahmen eines Studiums nicht nur fachliche und überfachliche Kompetenzen zu vermitteln, sondern durch ihre Angebote auch Haltungen zu prägen und aufgeschlossene **Persönlichkeiten zu fördern**. Durch die **Querschnittsverankerung der Themen Chancengleichheit, Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement** bietet sich auch die **Chance für eine überregionale Profilierung** der Hochschule.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2003 ist die Fachhochschule Osnabrück in die Trägerschaft der **Stiftung** Fachhochschule Osnabrück als einer rechtsfähigen Stiftung des öffentlichen Rechts übergegangen. Für die Hochschule bedeutet das vor allem eine größere Autonomie, etwa durch ein eigenständiges Berufsrecht oder die Bauherreneigenschaft mit eigenem Immobilienmanagement. 2010 wurde die Fachhochschule in Hochschule Osnabrück umbenannt.

## 1.1 Ziele, Ressourcen und strukturelle Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Wie in der Präambel beschrieben, findet seit 2011 mit der Amtsübernahme eines neuen Präsidiums und nach Ende einer prägenden 25-jährigen Amtszeit eines Präsidenten und des außerordentlichen Wachstumsprozesses der Hochschule ein umfassender Entwicklungsprozess zur Neuorganisation statt. Eine Open-Space-Konferenz unter dem Titel „Projekt 2023“ bildete im März 2011 den hochschulweit sichtbaren Auftakt für diese Entwicklung. Am Ende dieses zweijährigen potenzialorientierten und partizipativen Prozesses zu Fragen der zukünftigen Positionierung und Profilbildung der Hochschule beschlossen Senat und Stiftungsrat im Sommer 2013 das „**Positionspapier zur Entwicklung der Hochschule Osnabrück Projekt 2023**“ (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/projekt-2023.html](http://www.hs-osnabrueck.de/projekt-2023.html)). Die Themen „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Familiengerechtigkeit“ und „Gender in die Lehre und Forschung“ bekommen dabei eine zentrale Bedeutung. Voraussetzung für eine auf Dauer erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ist die strukturelle

<sup>1</sup> Das *audit familiengerechte hochschule* ist ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen an Universitäten und (Fach-)Hochschulen. Weitere Informationen hierzu gibt es auf den Seiten der berufundfamilie gGmbH unter <http://berufundfamilie.de/audit/hochschule.html>. Informationen zu den an der Hochschule Osnabrück vereinbarten Maßnahmen finden Sie unter [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/familie](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/familie).

Verankerung der Aufgaben in internen Prozessen und Strukturen. Neben den gesetzlichen Grundlagen ist der Gleichstellungsauftrag **strukturell integriert** in folgenden Dokumenten der Hochschule: Positionspapier „Projekt 2023“, Grundordnung (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/1278.html?&L=0](http://www.hs-osnabrueck.de/1278.html?&L=0)), Zielvereinbarungen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) (vgl. Anlage 2, Anlage 3, [http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=27534&article\\_id=93904&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=27534&article_id=93904&psmand=19)), Selbstverpflichtung im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* (vgl. [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/fileadmin/groups/89/Familienfreundlichkeit/Selbstverpflichtung\\_Audit.PDF](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/fileadmin/groups/89/Familienfreundlichkeit/Selbstverpflichtung_Audit.PDF)), allgemeiner Teil der Prüfungsordnung (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/uploads/media/ATPO-Neubekanntmachung-ab-01-09-2013.pdf](http://www.hs-osnabrueck.de/uploads/media/ATPO-Neubekanntmachung-ab-01-09-2013.pdf)). Themen der Gleichstellung stehen kontinuierlich auf den Tagesordnungen der zentralen Gremien. Im Senat ist der Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) ein fester Tagesordnungspunkt, und sie ist mit beratender Stimme regelmäßiges Mitglied im Stiftungsrat, dem obersten Gremium der Hochschule. Die seit 2012 wieder eingesetzte Senatskommission für Gleichstellung (KFG) tagt mindestens zweimal im Semester. Seit Sommer 2013 gibt es im Allgemeinen Studierenden-Ausschuss (AStA) der Hochschule erstmalig ein Referat für Gleichstellung (vgl. [www.asta.hs-osnabrueck.de/Gleichstellung.295.0.html](http://www.asta.hs-osnabrueck.de/Gleichstellung.295.0.html)).

Zur generellen **strukturellen Verankerung des Gleichstellungsauftrages** hat die KFG unter dem Vorsitz des Präsidenten der Hochschule eine „**Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages**“ (vgl. Anlage 1) erarbeitet, die im April dieses Jahres zur Beratung und Verabschiedung auf der Tagesordnung des Senats steht. Diese **sichert nachhaltig Ziele, Ressourcen, Rahmenbedingungen und Innovationen für mehr Geschlechtergerechtigkeit**.

Dort heißt es:

„Die Hochschule Osnabrück ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungsstätte und Arbeitgeberin bewusst. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die individuellen Bedürfnisse, Ressourcen und Entfaltungsinteressen der Beschäftigten und Studierenden wertzuschätzen, die vorhandene strukturelle Benachteiligung abzubauen sowie Diskriminierungen entgegenzutreten. Als wertorientierte Organisation vertritt die Hochschule dabei ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung, das gesellschaftliches Engagement für solidarische und familienorientierte<sup>2</sup> Studien-, Arbeits- und Lebensbedingungen einschließt. Eine konsequente Gleichstellungspolitik ist daher eine strategische Leitungsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming, und Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit, Frauenförderung und (soziale) Nachhaltigkeit sind zentrale Themen der Hochschulentwicklung.

Zu erreichende Ziele:

- eine geschlechtergerechte Hochschule durch eine ausgewogene Beteiligung von allen Geschlechtern an allen Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung sowie die Integration von Ergebnissen und Fragestellungen der Geschlechterforschung in Lehre, Forschung und Transfer
- eine familiengerechte Hochschule durch die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und privaten Lebensinteressen als gerecht verteilte Verantwortung unter Männern und Frauen
- eine diskriminierungsfreie Hochschule durch das Erkennen von Ungleichbehandlung und Diskriminierungsmechanismen, die Entwicklung von Strategien zu einem diskriminierungsfreien Umgang und das Erleben von Vielfalt als Gewinn im Hochschulalltag“ (vgl. Anlage 1, S. 2).

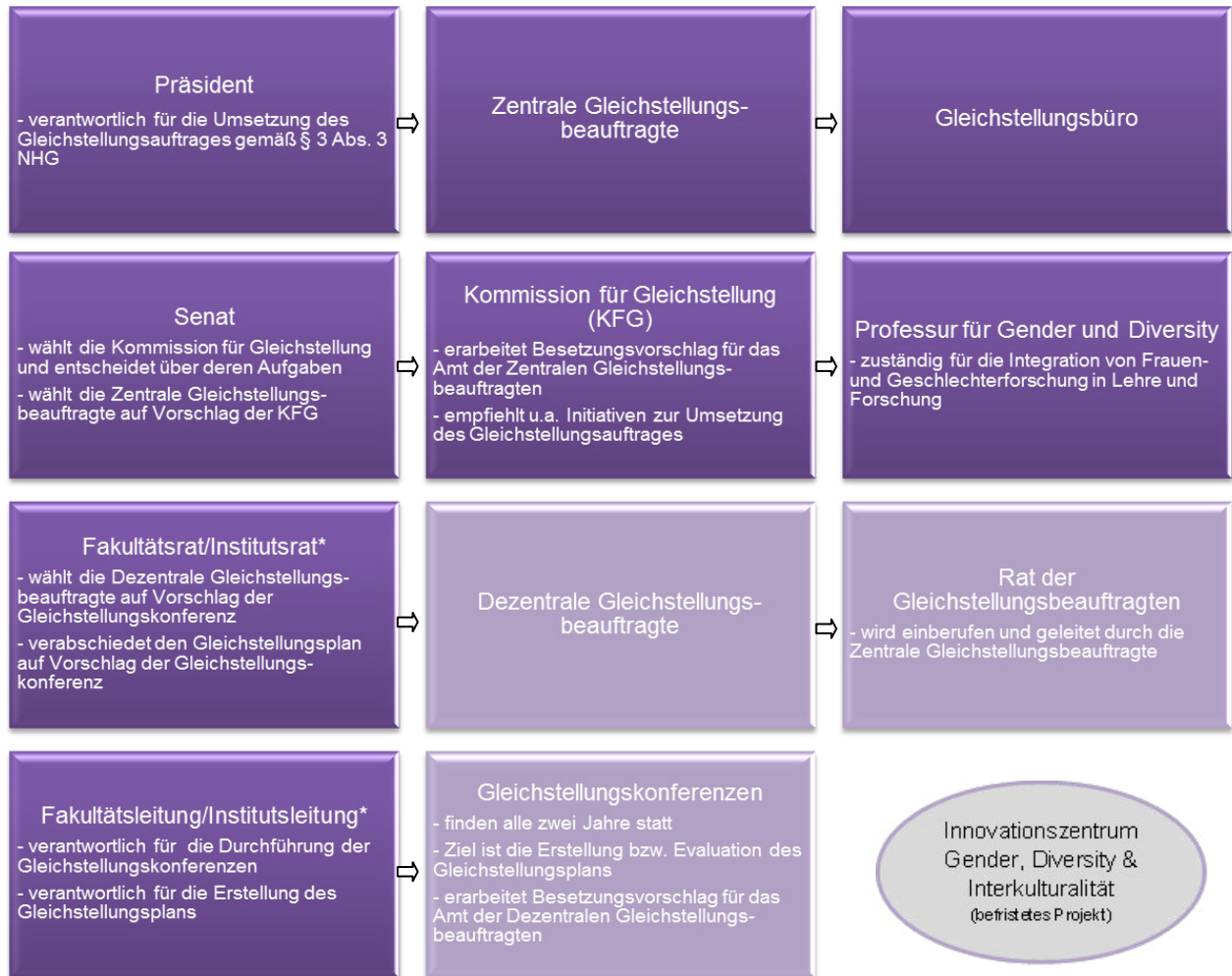
Neben diesen Grundsatzzielen und den im vorliegenden Evaluationsbericht geschilderten Kern- und Querschnittszielen zur Gleichstellung – die im Folgenden in Form einer Stärken-/

---

<sup>2</sup> Die Hochschule Osnabrück versteht unter Familie „alle sozialen Netzwerke, in denen aktive Verantwortung für andere Personen übernommen wird, insbesondere für Erziehung, Betreuung und Pflege“ (vgl. <http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/43298.html>).

Schwächenanalyse beschrieben und bewertet werden – schreibt das Positionspapier „Projekt 2023“ eine Vielzahl konkreter Ziele und Projekte bis 2023 verbindlich fest (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/projekt-2023.html](http://www.hs-osnabrueck.de/projekt-2023.html)). Zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages orientiert sich die Hochschule an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), auch wenn diese für Fachhochschulen nicht verbindlich sind. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Hochschulleitung, die Fakultätsleitungen/Institutsleitung, die zentralen Gremien sowie alle Führungskräfte. Diese werden dabei vom Gleichstellungsbüro als Kompetenzzentrum für gleichstellungsrelevante Themen beraten. An der Realisierung der Gleichstellung sind im Wesentlichen die folgenden Institutionen verantwortlich beteiligt:

Beteiligte an der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages gemäß § 3 Abs. 3 NHG



\* für die zentralen Service- und Dienstleistungseinheiten übernimmt diese Funktion die/der hauptamtliche Vizepräsident\_in bzw. die Hochschulleitung

**Legende:**

Dunkle Kästen: bestehende Strukturen  
Helle Kästen: geplante Strukturen

**Das Gleichstellungsbüro** der Hochschule Osnabrück besteht bereits seit 1989 und ist sowohl gesetzlich über das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) als auch in der Grundordnung fest verankert (§ 2 Abs. 4 GO). Im Jahr 2000 stellte die Hochschule Osnabrück als erste niedersächsische Hochschule eine hauptamtliche Frauenbeauftragte ein. Zurzeit besteht das Gleichstellungsbüro aus einer **hauptamtlichen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten** (100%-Stelle TV-L 13), die nach einer erfolgreichen ersten Amtszeit von vier Jahren unter Verzicht auf Ausschreibung für acht Jahre einstimmig vom Senat wiedergewählt wurde und durch eine Rückfallposition beruflich abgesichert ist, einer **Referentin für Gleichstellung** mit unbefristeter Stelle (100%-Stelle TV-L 11), einer unbefristeten **Verwaltungsmitarbeiterin** (50%-Stelle TV-L 6) und **zwei Mitarbeiterinnen im Familien-Service im Gleichstellungsbüro** mit jeweils unbefristeten 50%-Stellen (TV-L 11) sowie studentischen Mitarbeiter\_innen. Das

Gleichstellungsbüro verfügt über eigene finanzielle Mittel sowohl für Gleichstellung als auch für Familiengerechtigkeit (vgl. [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/)).

Die **Professur für Gender und Diversity** konnte im Rahmen des Professorinnenprogramms I erfolgreich verstetigt und ausgestattet werden. Als fakultätsübergreifende Professur hat sie zum Ziel, Gender- und Diversitykompetenzen in Lehre und Forschung zu integrieren (vgl. Punkt 3.3) und alle Lehrenden beratend und inspirierend in diesem Themenfeld zu unterstützen. Ergänzend dazu entwickelt sie Projekte und Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen sie stark unterrepräsentiert sind (vgl. Punkt 2.3), und ist organisatorisch an die Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik angebunden (vgl. [www.ecs.hs-osnabrueck.de/schwarze.html](http://www.ecs.hs-osnabrueck.de/schwarze.html)). Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Professorin mit folgenden Ressourcen ausgestattet: eine 100%- und eine 50%-Stelle wissenschaftliche Mitarbeit Gender & Diversity Studies, auch Schwerpunkt MINT<sup>3</sup>-Nachwuchs; eine Mitarbeiterin zur Koordination des Niedersachsen-Technikums an der Hochschule Osnabrück. Zusätzlich leitet die Professorin die **landesweite Koordinierungsstelle des Niedersachsen-Technikums** ([www.niedersachsen-technikum.de](http://www.niedersachsen-technikum.de)). Die Koordinierungsstelle ist mit einer Mitarbeiterin besetzt. Ebenfalls fungiert die Professorin als Sprecherin des Innovationszentrums Gender, Diversity und Interkulturalität (IGDI).

**Innovationszentrum Gender, Diversity und Interkulturalität:** Im Rahmen des „Projekt 2023“ wurden drei auf fünf Jahre befristete Innovationszentren (IZ) eingerichtet, die jeweils mit einer Koordinationsstelle ausgestattet wurden und von Sprecher\_innen aus dem Kreis der Professuren geleitet werden. Die Aufgabe der IZ ist es, die in dem jeweiligen Entwicklungsfeld engagierten Hochschulmitglieder zu vernetzen, geeignete Projekte zu initiieren und relevante Informationen zu kommunizieren. Das IGDI beschäftigt sich mit der Frage, in welchem Umfang Frauen und Männer in der Hochschule repräsentiert sind und inwieweit ihnen gleiche Entwicklungschancen und Zugangsmöglichkeiten in die Berufe geboten werden (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/uploads/media/Aktivitaeten\\_IGDI\\_181011.pdf](http://www.hs-osnabrueck.de/uploads/media/Aktivitaeten_IGDI_181011.pdf)).

**EQUISTU:** Um den oben beschriebenen Prozess zu sichern und zusätzliche Expertise von außen zu nutzen, hat die Hochschule die Chance ergriffen, sich extern beforschen zu lassen und hat als eine von zwei Fachhochschulen am Forschungsprojekt EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities) teilgenommen (vgl. [www.equality-management.de](http://www.equality-management.de)). EQUISTU untersucht, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern. Eine quantitative Erhebung aller Hochschulen bundesweit soll den Stand der Einführung gendersensibler Steuerungsinstrumente im Überblick ermitteln. An 13 Hochschulen wurden Fallstudien durchgeführt. Untersucht wurden die Ausgestaltung der gleichstellungsorientierten Steuerungsinstrumente sowie die strukturellen Rahmenbedingungen und die Prozessverläufe bei der Implementierung. Erste Ergebnisse für die Hochschule Osnabrück zeigen, dass Gender und Diversity nicht nur als ein Ziel des allgemeinen Hochschulleitbilds oder als Querschnittsthema etabliert sind, sondern die Themen explizit zur internen und externen Profilbildung genutzt werden. Das abschließende Handbuch mit den Projektergebnissen liegt aktuell noch nicht vor.

**Stärken und Schwächen:** Auf dem Gebiet der Gleichstellung hat die Hochschule seit vielen Jahren erfolgreich gearbeitet. Schon früh wurde neben der klassischen Frauenförderung der Ansatz des Gender Mainstreaming aufgegriffen und als zentrales Prinzip im Leitbild und allen Ordnungen der Hochschule festgeschrieben. Im November 2005 wurde der „Masterplan Gender und Diversity Management“ (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/22064.html?L=0](http://www.hs-osnabrueck.de/22064.html?L=0)) als erster seiner Art in Deutschland verabschiedet. Dieser damals innovative Gleichstellungsplan bildete in der Folge kein tragendes Fundament für die Gleichstellungsarbeit der Hochschule und wurde nicht wie vereinbart evaluiert. Er berücksichtigte die Fachkulturen zu wenig, war als Instrument in der Kultur der Hochschule (noch ohne Hochschulentwicklungsplan und andere Managementinstrumente) nicht anschlussfähig und verfügte durch seine singuläre Entstehung nicht über genügend Empowerment zur Umsetzung. Im ersten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten vom CEWS<sup>4</sup> im Jahr 2003 gehörte die damalige Fachhochschule Osnabrück in der Gesamtbewertung zur Spitzengruppe aller deutschen Fachhochschulen (vgl.

<sup>3</sup> MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

<sup>4</sup> Das Center of Excellence Women in Science (CEWS) ist ein Kompetenzzentrum zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland, welches alle zwei Jahre das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten veröffentlicht.



[www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23339/ssoar-2003-hochschulranking\\_nach\\_gleichstellungsaspekten.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23339/ssoar-2003-hochschulranking_nach_gleichstellungsaspekten.pdf?sequence=1)). In der letzten Fortschreibung des Rankings 2013 besetzte die Hochschule Osnabrück in allen Bereichen gute mittlere Positionen<sup>5</sup> (vgl. <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>).

Ende 2005 bis 2007 kam es an der Hochschule Osnabrück aus mehrdimensionalen Gründen zu einem Einbruch der bis dahin erfolgreichen Gleichstellungsarbeit. Die Stelle der ZGB blieb fast zwei Jahre unbesetzt. Das Gleichstellungsbüro bestand lediglich aus einer verbliebenen Referentin. In dieser Zeit verebten Initiativen und interne Netzwerke für Gleichstellung. Von 2003 bis 2007 gab es an einer Fakultät drei dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die sehr engagierte Ansprechpartnerinnen für die Frauen vor Ort waren, jedoch ohne Anspruch auf Freistellung und ohne Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema nach einigen Jahren an ihre Leistungsgrenzen stießen. Im Herbst 2007, mit Amtsantritt der neuen ZGB, startete die Hochschule mit der Ausschreibung von gleichzeitig 36 Professuren den oben beschriebenen Wachstumsprozess. Unter Gleichstellungsgesichtspunkten war die Hochschule zu diesem Zeitpunkt in keiner Weise auf die bevorstehenden Anforderungen vorbereitet. In der Folgezeit standen der Neustart im Gleichstellungsbüro sowie das intensive Berufungsgeschehen im Mittelpunkt der Gleichstellungsaktivitäten. Dabei erlangte die ZGB einen tiefen und flächendeckenden Einblick in die Hochschule und entwickelte damit ein hohes Organisationswissen sowie eine gute Einbindung in die (neuen) internen Netzwerke. Aus dem Einbruch hat die Hochschule inzwischen gelernt: Mit dem Neuaufbau nachhaltiger Strukturen für Gleichstellung im Rahmen der Senatsrichtlinie für Gleichstellung wird ab dem Wintersemester 2014/15 das Amt der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (DeGB) verbindlich an allen vier Fakultäten, dem Institut für Musik (IfM) und den zentralen Einrichtungen geschaffen, und dies unter qualitätssichernden Rahmenbedingungen, wie z.B. Fortbildungsmöglichkeiten und der Entlastung von dienstlichen Tätigkeiten. Alle Prozesse sind unter guter Beteiligung von Stakeholdern erfolgt. Die Entfristung aller Stellen im Gleichstellungsbüro sowie die perspektivische Absicherung der ZGB gewährleisten eine kontinuierliche Qualitätssteigerung der dort Beschäftigten. Mit der Einrichtung des IGDI und der Beteiligung am Forschungsprojekt EQUISTU zeigt sich die hohe Motivation des Präsidiums, sich nachhaltig neu in Sachen Chancengleichheit aufzustellen. Im Rahmen des Forschungsprojekts wird der Hochschule Osnabrück ein guter Support für Gleichstellung bescheinigt, insbesondere auf der höchsten Leitungsebene. Laut der Ergebnisse zeichnet sich die Hochschule Osnabrück durch eine hohe Beteiligungsorientierung und Innovationsfreude in diesem Bereich aus. Die Einrichtung des IGDI wurde mit Neugier untersucht. Empfohlen wurden daraufhin eine deutlichere Aufgabenklärung zwischen dem IGDI und dem Gleichstellungsbüro sowie die nachhaltige, personenunabhängige Verankerung von Gleichstellung für die Zukunft. Mit der Aufgabenbeschreibung im Rahmen des „Projekt 2023“ und der kurz bevorstehenden Verabschiedung der Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages im Senat setzt die Hochschule beide Empfehlungen folgerichtig um.

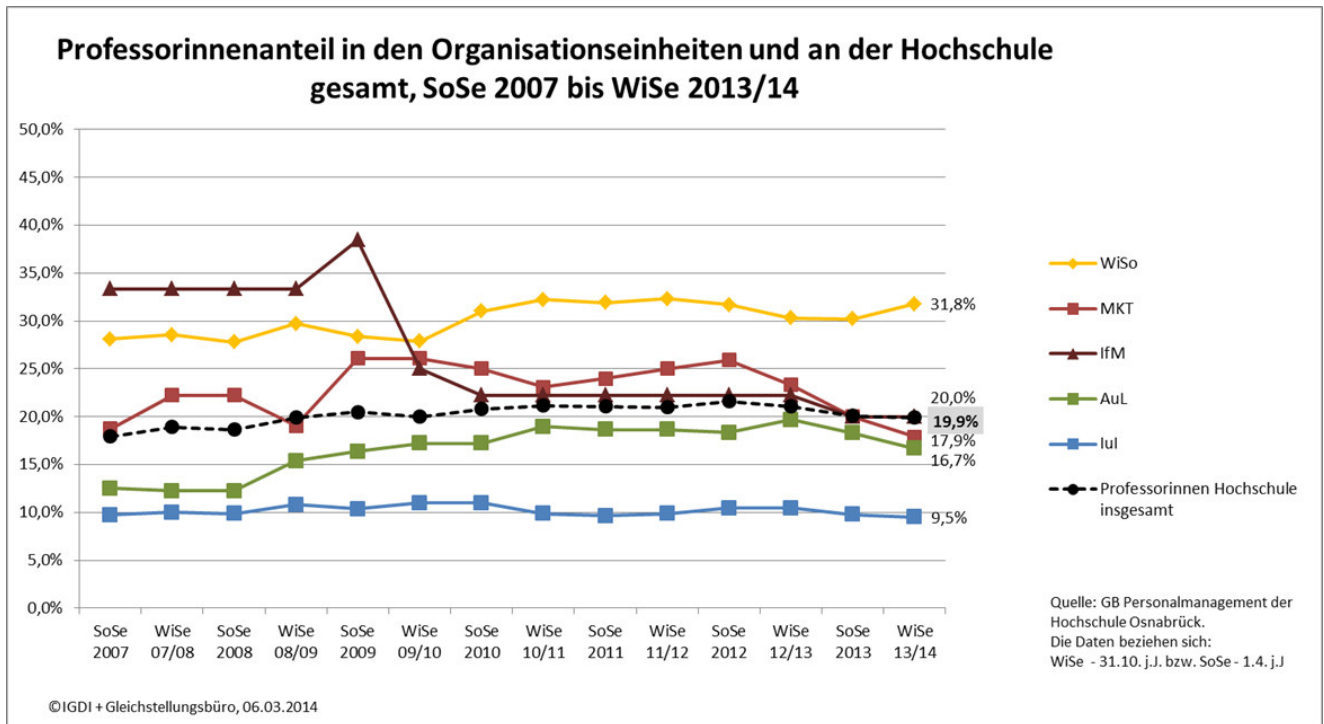
## **2 Kernziele der Gleichstellungsarbeit**

### **2.1 Erhöhung des Professorinnenanteils**

Aktuell liegt der Professorinnenanteil der Hochschule Osnabrück bei 19,9%. Die folgende Grafik zeigt, dass der Professorinnenanteil im Verlauf des Berichtszeitraumes von 17,9% im Sommersemester (SoSe) 2007 auf 21,6% im SoSe 2012 langsam, doch kontinuierlich gestiegen ist.

---

<sup>5</sup> Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass das Ranking Fortschritte im Vergleich misst. Das Land Niedersachsen beispielsweise hat im Ländervergleich dadurch seine Spitzenposition eingebüßt, dass die südlicheren Bundesländer inzwischen ihre Gleichstellungsbemühungen verstärkt haben. In Bezug auf die Hochschule Osnabrück bedeutet dies, dass sie nicht zwingend schlechter geworden ist im Bereich der Kernziele, sondern die Entwicklung im Vergleich mit anderen Hochschulen stagniert. Zudem hat die Hochschule Osnabrück in diesem Zeitraum zwei kirchliche Hochschulen integriert, u.a. die Katholische Fachhochschule für Sozialwesen, die zu dem Zeitpunkt trotz ihres enormen Studentinnenanteils in der Sozialen Arbeit nicht über eine Professorin verfügte und damit im Ranking auch für eine schlechtere Positionierung sorgte.



Damit ist es der Hochschule Osnabrück mit ihrer traditionell ingenieurwissenschaftlichen Ausrichtung gelungen, den Anteil von Frauen an den Professuren bis zum SoSe 2012 um 1,7% zu steigern (vgl. Anlage 4). Der seit dem SoSe 2012 zu verzeichnende sinkende Professorinnenanteil erklärt sich beim Blick auf die absoluten Zahlen: Hier zeigt sich, dass sich die Anzahl der Professorinnen lediglich von 63 auf 64 Frauen erhöht hat, während sich die Anzahl der Professoren um 28 Männer steigerte (von 229 Professoren im SoSe 2012 auf 257 Männer im Wintersemester (WiSe) 2013/14, vgl. ebd.). Auffällig ist hier insbesondere die Fakultät Management, Kultur und Technik (MKT), deren Professorinnenanteil durch die Berufung von zwölf Männern von 25,9% im SoSe 2012 auf 17,9% im WiSe 13/14 gesunken ist (vgl. ebd.).

2011 wurde mit Blick auf den Professorinnenanteil deutlich, dass das 2007 gesetzte Ziel, durch die hohe Anzahl von Berufungen im Rahmen des Hochschulpakts 2020 den Anteil von Frauen an den Professuren zu erhöhen, nicht per se erreicht werden kann. In der Folge kam es, zusätzlich zu bereits laufenden Maßnahmen wie z. B. der Beteiligung am Professorinnenprogramm I mit drei vorgezogenen Professuren, zu weiteren Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils; dazu gehören z.B. die Professionalisierung der Berufungsverfahren, die Teilnahme an der Entwicklung von Qualitätsstandards in Berufungsverfahren im Rahmen des UAS7-Verbundes und der Dialoginitiative in Niedersachsen<sup>6</sup>, der Infobrief an Bewerberinnen (vgl. Anlage 5), die Beteiligung am Projekt PROfessur<sup>7</sup>, der Aufbau von mehr Familiengerechtigkeit u.v.m. (vgl. Anlage 6). Nachdem sich im Sommer 2011 am Standort Lingen auf die Ausschreibung von acht Professuren in sechs Verfahren keine Frauen beworben hatten, wertete die Hochschule das Berufungsgeschehen unter Genderaspekten aus (vgl. Anlage 7) und startete das Experiment, eine externe Personalberaterin zu beauftragen. Die Auswertung und das Experiment zeigten: qualifizierte Frauen sind in Bezug auf die Listenplatzierung überproportional erfolgreich. Kernprobleme sind die geringe Anzahl von Bewerberinnen und die hohe Zahl von Rufablehnungen durch Frauen. In der Folge kam es u.a. zu veränderten Ausschreibungstexten unter Einbeziehung „weiblicher Muster“ (vgl. Anlage 8), zur Nutzung von Wissenschaftlerinnendatenbanken und Frauennetzwerken sowie zu intensiven Diskussionen über die Möglichkeiten der Frauenförderung. Die externe Personalberaterin akquirierte 35 potenzielle Kandidatinnen in acht laufenden Verfahren; fünf Frauen bewarben sich nach persönlicher Ansprache und wurden eingeladen. Drei Frauen waren listenfähig, zwei erhielten einen Ruf, keine nahm den Ruf an. In der

<sup>6</sup> 2007 haben das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), der Vorstand der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) und der Vorstand der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) vereinbart, den Dialog über Gleichstellungspolitik sowie ein gemeinsames strategisches Vorgehen zu intensivieren, vgl. [www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=6341&article\\_id=18753&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6341&article_id=18753&psmand=19).

<sup>7</sup> PROfessur ist ein Projekt norddeutscher Fachhochschulen zur Gewinnung von Professorinnen, vgl. <http://professur.fh-hannover.de/index1.html>

Stiftungsratssitzung vom 3. Juli 2012 stellte die zuständige Vizepräsidentin für Berufungsverfahren eine Analyse der veränderten Bewerber\_innenlage im Betrachtungszeitraum 2007 bis Juni 2012 sowie deren Auswirkungen vor. Diese ergab, dass die Anzahl der Bewerbungen pro Verfahren seit 2010 sinkt (und damit auch die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen) und gleichzeitig zunehmend mehr Rufe abgelehnt werden (vgl. Anlage 9).

**Stärken und Schwächen:** 2007 wollte die Hochschule mit dem klaren Bekenntnis zum Wachstum auch den Anteil der Professorinnen deutlich auf mindestens 30% erhöhen, war jedoch, wie unter Punkt 1.1 beschrieben, für diesen Prozess unter Gleichstellungsaspekten nicht gut aufgestellt. Trotzdem konnte ein Professorinnenanteil von 20% aufgebaut und gehalten werden (der Bundesdurchschnitt liegt 2012 bei 20,4%, vgl.

[www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif)). Hier hat sich die Einführung des zweistufigen Berufungsverfahrens (erst klassische Vorstellungsgespräche und mit einigen Wochen Abstand dann die Durchführung von Probelehrveranstaltungen) als insgesamt qualitätssichernd und als inzwischen etabliertes Instrument der Frauenförderung entwickelt. Zudem zeigt das gute Abschneiden bei der leistungsbezogenen Mittelzuweisung durch das Land für das Jahr 2014 die deutliche Verbesserung der Berufsquote der Hochschule Osnabrück im Vergleich mit anderen Fachhochschulen in Niedersachsen (vgl. Anlage 10). Nach rund 180 durchgeführten Berufungsverfahren verfügt die Hochschule Osnabrück über sehr viele Erfahrungen und Erkenntnisse in diesem Bereich, die es nun gilt, auch nachhaltig strukturell umzusetzen (z.B. durch frühzeitige Ansprache von potenziellen Kandidatinnen, frühzeitige Struktur- und Entwicklungsplanung sowie die Einführung von Selbstverpflichtungen (Zielzahlen)). Die Senatsrichtlinie für die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages sichert zukünftig einen Qualitätsprozess aus Genderperspektive. Darüber hinaus muss die Hochschule Strategien entwickeln, um mehr Frauen für eine Professur an der Hochschule Osnabrück zu interessieren und sie langfristig zu binden.

## 2.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Als Fachhochschule mit Schwerpunkt in den angewandten Wissenschaften und ohne eigenes Promotionsrecht verfügt die Hochschule Osnabrück über keinen klassischen wissenschaftlichen Mittelbau. Alle wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, die mit Lehraufgaben betraut sind, können an internen hochschuldidaktischen Veranstaltungen sowie dem hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramm WIMHOS für wissenschaftliche Mitarbeitende in der Lehre teilnehmen, angeboten vom Geschäftsbereich Akademisches Management in Kooperation mit dem Projekt „Voneinander Lernen lernen“ (VLI, vgl. [www.hs-osnabrueck.de/23482.html](http://www.hs-osnabrueck.de/23482.html)). Aus der Open-Space-Konferenz ist eine Arbeitsgruppe (AG) entstanden, die die Interessen und Bedarfe der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sammelt und gegenüber der Hochschulleitung vertritt. Seit zwei Jahren gibt es ein Promotionsprogramm zur systematischen Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es bietet den Studierenden eine durchgehende akademische Ausbildungskarriere vom Bachelor über den Master bis zur Promotion. Mit dem Promotionskolleg fördert und qualifiziert die Hochschule ihre Doktorand\_innen. Es setzt sich aus vier ineinandergreifenden Modulen zusammen: Beratung, Finanzierung, Qualifizierung und Internationales (vgl. [www.wt-os.de/451.html](http://www.wt-os.de/451.html)). Zur Förderung des Abschlusses von Promotionen wurden zudem insgesamt fünf Jahresstipendien aufgelegt. Zurzeit gibt es 99 Promovierende an der Hochschule Osnabrück, davon 41 Frauen.

**Stärken und Schwächen:** Aufgrund unterschiedlicher Barrieren verringert sich die Zahl der Frauen mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter nachweislich. Um diesem Phänomen der „leaky pipeline“ zu begegnen, bedarf es eines durchgängigen Konzeptes mit zielgruppengerechten Maßnahmen auf den verschiedenen Ebenen der Karriereleiter sowie einem Beginn bereits vor dem Eintritt in die akademische Welt. Hier hat die Hochschule Osnabrück erste erfolgreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen umgesetzt. Es fehlen noch Fördermaßnahmen für Studentinnen, die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Integration von Frauenförderung und Gender Mainstreaming in bestehende Angebote.

### 2.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Unter Genderaspekten betrachtet, zeigen die Analysen der Nachfrage nach Studienplätzen an der Hochschule Osnabrück ein differenziertes Bild. In den letzten Jahren konnte der Studentinnenanteil von ca. 40% gehalten bzw. geringfügig gesteigert werden. Im WiSe 2012/13 waren von insgesamt 12.512 Studierenden 5.250 weiblich, dies entspricht einem Anteil von 42% (vgl. Anlage 11). Besonders auffällig ist der seit 2007 kontinuierlich sinkende Anteil von Studentinnen am IfM (63% im SoSe 2007 auf 44% im WiSe 2013, vgl. ebd.). Dieser ist darauf zurückzuführen, dass die neuen und starken Studienprofile Pop und Jazz traditionell eher von männlichen Studierenden nachgefragt werden. Der Aufbau dieser Studienprofile ist nun abgeschlossen und eine Angleichung der Geschlechterverhältnisse wird durch die Einführung einer Geschlechterquote bei der Vergabe von Studienplätzen, wie sie bereits im Profil Klassik besteht, erwartet. In den technischen Studiengängen ist der Anteil der Studienanfängerinnen in den letzten Jahren gestiegen, da Frauen sich für neue Studiengänge wie Industrial Design und Media and Interaction Design einschreiben. In den sechs klassischen technischen Studiengängen, u.a. Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik und Maschinenbau, liegen die Frauenanteile weitgehend unverändert bei 5% oder darunter. Die Fakultät Ingenieurwissenschaften & Informatik konnte den Frauenanteil von 10,4% (WiSe 2012/13) auf 12,5% (WiSe 2013/14) erhöhen (vgl. ebd.). Für die Zielgruppe Schülerinnen gibt es vielfältige Angebote (vgl. Anlage 12).

**Stärken und Schwächen:** Zahlreiche Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für die MINT-Fächer wurden an der Hochschule Osnabrück innovativ und kreativ entwickelt. Hier bildet das Technikum – an der Hochschule Osnabrück bundesweit erstmalig erfolgreich umgesetzt und anschließend für ganz Niedersachsen koordiniert – einen beispielhaften Leuchtturm (vgl. [www.niedersachsen-technikum.de](http://www.niedersachsen-technikum.de)). Auch der „Girls' Day und Boys' Day – Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ ist mit über 100 Plätzen jährlich ein stark nachgefragtes Format (vgl. [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/girlsday.html](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/girlsday.html)). Die Projekte, die gezielt junge Frauen ansprechen, führen auch bei den Beschäftigten sowie den projektbeteiligten Studierenden der Hochschule zu einer Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Frauenförderung in diesem Bereich. Insbesondere durch die Fokussierung auf die Erhöhung des Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes im Professorinnenprogramm I und der erfolgreichen Besetzung der Fachprofessur *Gender und Diversity Studies* im Programm ist die Hochschule Osnabrück auf einem vorbildlichen Weg im Bereich der technischen Fächer. Die Unterrepräsentanz von Studentinnen in Teilbereichen der Musik muss weiter beobachtet werden. Hier konnte die Hochschule in den vergangenen Jahren stark von der Professorin für Musikdidaktik profitieren, die auch durch ihre Forschungsstärke im Bereich geschlechtergerechte Musikerziehung innovative Ideen und Projekte initiiert hat (vgl. [www.mwk-efre.de/mwkefre\\_pubdb/6069](http://www.mwk-efre.de/mwkefre_pubdb/6069)). Entwicklungspotenzial besteht noch bei der durchgängigen Berücksichtigung der Genderperspektive in Lehre, Didaktik und Akkreditierung.

### 2.4 Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung

Bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) der Hochschule beträgt der Frauenanteil 67,9% und spiegelt damit auch tradierte Berufswahlmuster wider. Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) schwankt im Berichtszeitraum um die 60%. Auch bei den Leitungspositionen sind Frauen gut vertreten. Der Anteil der Frauen in den Gehaltsgruppen TV-L 13–15 liegt zurzeit bei 52% (vgl. Anlage 13). Von den acht besetzten Geschäftsbereichsleitungen sind fünf weiblich. Es besteht die Möglichkeit, im Rahmen der Weiterbildung einzelne Module oder den gesamten hochschuleigenen Masterstudiengang Hochschul- und Wissenschaftsmanagement zu absolvieren (vgl. [www.wiso.hs-osnabrueck.de/hwm-mba.html](http://www.wiso.hs-osnabrueck.de/hwm-mba.html)). Seit 2013 gibt es ein Weiterbildungsprogramm in Kooperation mit der Universität Osnabrück (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/42693.html](http://www.hs-osnabrueck.de/42693.html)). In den vergangenen fünf Jahren standen sowohl die Präsident\_innenstelle als auch die Stelle der/des Hauptamtlichen Vizepräsidentin/Vizepräsidenten (HVP) zur Wiederwahl an. Bei beiden Ausschreibungen war die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen qualifizierter Kandidatinnen sehr gering. In beiden Findungskommissionen wurde das Fehlen qualifizierter Bewerberinnen diskutiert. Kurzfristige Anfragen von „Headhunting“ brachten kein Ergebnis.

**Stärken und Schwächen:** Zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils auf Führungsstellen in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement müssen frühzeitig und kontinuierlich Frauen im eigenen Haus gefördert werden und es bedarf darüber hinaus auch einer Strategie zur Bewerbung des Standortes. Dazu kommt, dass die Hochschule Osnabrück über eine sehr gute Personalverwaltung verfügt, es jedoch noch keine nachhaltige Entwicklung hin zu einem Personalmanagement mit Strategien und Maßnahmen gibt, die auch Personalentwicklung und -förderung umfassen. Mit der Einrichtung des Akademischen Managements 2007 und dem Projekt zur Personalentwicklung im Rahmen von VLI (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/38436.html](http://www.hs-osnabrueck.de/38436.html)) gibt es Kompetenzen in der Hochschule, die auch für den MTV-Bereich genutzt werden könnten. Mit der Neubesetzung der Stelle des HVP im April dieses Jahres verknüpft sich die Erwartung, hier zukünftig innovative Wege zu beschreiten.

## 2.5 Gremienbeteiligung von Frauen

„Chancengleichheit in der Gremienarbeit bedeutet eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern. So werden deren Sichtweisen angemessen vertreten, und Perspektivenvielfalt trägt zur Qualitätssicherung bei. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen gemäß § 16 Abs. 5 NHG zu einem Anteil von mindestens 50% berücksichtigt werden. Auch bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. In Anlehnung an § 16 Abs. 6 NHG und um die Perspektivenvielfalt in Gremien zu sichern, müssen an der Hochschule Osnabrück hier ebenfalls mindestens 50% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Ausnahmeregelungen bedürfen der Zustimmung der ZGB“. Diese Regelung, die mit Verabschiedung der Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages ab WiSe 2014/15 gelten soll, geht über den im NHG festgelegten Rahmen hinaus.

Seit 2013 sind erstmalig vier der sieben stimmberechtigten Mitglieder des Stiftungsrates weiblich (vgl. Anlage 14). Mit der Wahl der ersten Dekanin, die dann auch im Jahr 1996 zur Vizepräsidentin gewählt wurde, ist durchgehend eine Frau im aktuell sechsköpfigen Präsidium vertreten (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/hl.html](http://www.hs-osnabrueck.de/hl.html)). Im Senat waren, wie im gesamten Bundesgebiet, traditionell und bis 2012 keine bzw. kaum Frauen vertreten. Seit 2012 gibt es fünf Senatorinnen und acht Senatoren (vgl. Anlage 14). Unter den hochschulweit 13 Studiendekan\_innen sind aktuell drei Frauen im Amt, das entspricht einem Anteil von 23,1% (vgl. ebd.). Die drei Studiendekaninnen verteilen sich auf zwei Fakultäten (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSo) und MKT). Das IfM wird von einem Mann geleitet, und im Institutsrat ist die Geschlechterverteilung mit fünf Frauen und sechs Männern (entspricht einem Frauenanteil von 45,5%) trotz des insgesamt niedrigen Frauenanteils am ausgewogensten. Durchschnittlich liegt der Frauenanteil in den Fakultätsräten bzw. dem Institutsrat bei 27%, wobei die Fakultäten Iul und MKT diesen Wert unterschreiten (vgl. ebd.). Der Personalrat hat sich in 2012 um zwei Sitze auf insgesamt 11 Sitze vergrößert. Die Anzahl der weiblichen Mitglieder ist seit 2004 zunächst von drei auf zwei Frauen gesunken (Amtszeit 2008-2012). Aktuell sind wieder drei Frauen im Amt, der Frauenanteil liegt damit bei 27% (vgl. ebd.).

**Stärken und Schwächen:** Eine Besonderheit der Hochschule Osnabrück ist, dass die in den Fakultäten gewählten Dekan\_innen gleichzeitig auch zu Vizepräsident\_innen gewählt werden. Damit kommt die Männerdominanz in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten weiterhin zum Tragen, ohne dass durch eine andere Wahlform gegengesteuert werden kann. Mit Amtsantritt des neuen Präsidiums und der aktiven Einladung aller Hochschulmitglieder und -angehörigen im Rahmen der Open-Space-Konferenz zur verantwortungsvollen Mitarbeit in der Selbstverwaltung durch die Verabschiedung der neuen Leitsätze im „Projekt 2023“ („Wir alle sind die Hochschule“, „Ermöglichen statt erlauben“ und „Gemeinsam Vielfalt stärken“) ist auch das Interesse von Frauen an der Gremienarbeit gestiegen. Besonderen Handlungsbedarf gibt es bei der Besetzung von Gremien, die nicht durch eine Wahl erfolgen. Hier ist das Fakultätsdenken noch formgebend. Mit der neuen Senatsrichtlinie kann es hier eine deutliche Veränderung geben.

### 3 Querschnittsziele der Gleichstellungsarbeit als notwendige Grundlagen für Chancengleichheit

#### 3.1 Familiengerechtigkeit unter Genderaspekten

Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und privaten, bürgerrechtlichen und kulturellen Aktivitäten ist profilbildend für die und ein Kernanliegen der Hochschule Osnabrück. Familiengerechtigkeit<sup>8</sup> ist eine wichtige Voraussetzung für mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, darum wird sich die Hochschule, auch über die vereinbarten Maßnahmen im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* hinaus, für eine wertschätzende Kultur und unterstützende organisatorische Rahmenbedingungen einsetzen. Ziel ist es, dass Familiengerechtigkeit ein selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur ist. Dafür sichert die Hochschulleitung die notwendigen Rahmenbedingungen, damit Frauen und Männer aktiv Verantwortung für Familienangehörige und innerhalb sozialer Netzwerke übernehmen können.

Seit dem Jahr 2011 hat sich die Hochschule Osnabrück sehr intensiv mit dem Thema Familiengerechtigkeit beschäftigt. Im Rahmen der Open-Space-Konferenz gründete sich eine fakultätsübergreifende AG, die aktiv an allen weiteren Prozessen beteiligt war und inzwischen als Gremium zur Qualitätssicherung fungiert. Zur Frage des passenden Umsetzungskonzeptes zur nachhaltigen Integration von mehr Familiengerechtigkeit bildete sich eine Senatskommission unter Vorsitz des Präsidenten und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Mit einem kritischen „Ja“ zum *audit familiengerechte hochschule* als bewährtem Instrument, jedoch mit einer deutlicheren Verschränkung von Geschlechtergerechtigkeit und Familiengerechtigkeit sowie einer breiteren Beteiligung der Hochschule-Mitglieder und -Angehörigen am Umsetzungsprozess, wurde 2012 eine Selbstverpflichtung vereinbart (vgl. [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/fileadmin/groups/89/Familienfreundlichkeit/Selbstverpflichtung\\_Audit.PDF](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/fileadmin/groups/89/Familienfreundlichkeit/Selbstverpflichtung_Audit.PDF)). Die formulierten Ziele sind das Ergebnis eines fast zweijährigen Diskussionsprozesses unter Beteiligung aller Statusgruppen, der weit über die im *audit* vorgesehenen AGs hinausging. Um die strukturelle Nachhaltigkeit des *audit* zu sichern, wurde die Selbstverpflichtung auch im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung von Senat, Präsidium, Studiendekan\_innen und Leitungen von Organisationseinheiten diskutiert und verabschiedet. Zusätzlich erhielt das Gleichstellungsbüro für drei Jahre eine 50%-Stelle für den Aufbau und die Moderation des Prozesses.

Das Thema Familiengerechtigkeit soll als Qualitätskriterium fest in der Führungskräfte- bzw. Personalentwicklung verankert werden. Die Implementierung des Familien-Service mit zwei unbefristeten Teilzeitstellen wurde als eine *audit*-Maßnahme bereits im September 2013 umgesetzt (vgl. Anlage 15). Eine vollständige Dokumentation aller Maßnahmen in guter Vernetzung in der Region ist in Anlage 16 aufgeführt. Wie innovativ und erfolgreich der Weg zur mehr Chancengleichheit durch Familiengerechtigkeit ist, zeigt sich an folgenden ausgewählten Beispielen:

- Gemeinsam mit Osnabrücker Unternehmen und Einrichtungen bietet die Hochschule seit Anfang 2013 eine für die Eltern kostenlose Kindernotfallbetreuung für alle Kinder berufstätiger und studierender Eltern an. Dieses zunächst auf ein Jahr befristete Projekt wurde aufgrund der sehr guten Resonanz und Nutzung verstetigt (vgl. [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/kinderbetreuung.html](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/kinderbetreuung.html))
- Mit dem Kooperationsprojekt „Madame Courage Osnabrück“ werden alleinerziehende Studierende in der Abschlussphase ihres Studiums finanziell gefördert, damit Kinder nicht zur Bildungsbarriere werden (vgl. [www.madame-courage-os.de/](http://www.madame-courage-os.de/))
- Zur guten internen Kommunikation des Themas entstand in enger Kooperation mit dem Geschäftsbereich Kommunikation eine aussagekräftige und kreative Postkartenserie (vgl. [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/familie.html](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/familie.html)).

**Stärken und Schwächen:** Die Hochschule Osnabrück gehört nicht zu den frühen Pionierhochschulen für mehr Familiengerechtigkeit. Insbesondere bei der Umsetzung erster Baumaßnahmen gab es für dieses Anliegen außerhalb des Gleichstellungsbüros noch wenig Unterstützung. Seit 2011 ist der Umsetzungsprozess insgesamt und besonders aus Sicht der

<sup>8</sup> Die Hochschule Osnabrück versteht unter Familie „alle sozialen Netzwerke, in denen aktive Verantwortung für andere Personen übernommen wird, insbesondere für Erziehung, Betreuung und Pflege“ (vgl. [www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/43298.html](http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/43298.html)).

Gleichstellung vorbildlich. Diese Einschätzung bestätigt auch die Auditorin der berufundfamilie GmbH (vgl. Anlage 17).

### 3.2 Gendergerechte Personalentwicklung

Die Hochschule strebt in allen Personalverfahren eine durchgängige und nachhaltige Qualitätssicherung durch die transparente, leistungsorientierte und chancengerechte Vergabe von Stellen und Positionen an. Erklärtes Ziel ist es, langfristig über alle Organisationseinheiten und Statusgruppen hinweg in paritätisch besetzten und vielfältigen Teams zu arbeiten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, den Anteil der weiblichen Mitglieder der Hochschule in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gezielt anzuheben<sup>9</sup>. Dazu strebt die Hochschule Osnabrück mittelfristig die Erstellung einer Berufsrichtlinie/-ordnung für die Durchführung von Berufsverfahren an<sup>10</sup>. Mit der Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie führt die Hochschule verpflichtende (gendergerechte) Fortbildungen für Mitglieder von Findungsgruppen im Bereich Personalauswahl ein. Darüber hinaus gibt es für Lehrende die Fortbildungsangebote im PROFHOS<sup>11</sup> und WIMHOS. Für das nichtwissenschaftliche Personal (MTV) besteht seit 2013 die Möglichkeit, an ausgewählten Fortbildungsveranstaltungen der Universität Osnabrück teilzunehmen. Das Gleichstellungsbüro bietet für MTV-Frauen zusätzliche Seminare, auch zur Erhöhung der Genderkompetenz, an.

Genderkompetenz ist die Voraussetzung für einen differenzierten und wertschätzenden Blick auf die Geschlechter und ihr Verhalten sowie eine Schlüsselqualifikation in Führungspositionen. Zur Erhöhung der Genderkompetenz in der Hochschule gründete sich 2012 eine AG zur Konzeptentwicklung. 2013 startet das Präsidium im Sinne eines Top-down-Prozesses mit einem Gendertraining. Innerhalb einer Modellphase haben zwei weitere Seminare für Hochschulmitglieder im Rahmen von VLI stattgefunden. Dabei besteht die Herausforderung, die Themen Gender, Diversity und Interkulturalität in einem alltagsfähigen Workshopangebot zu integrieren, wobei Gender die zentrale Querschnittskategorie bildet.

**Stärken und Schwächen:** Ein guter Start zur Erhöhung von Genderkompetenzen ist gemacht. Wie unter Punkt 2.4 ausgeführt, gibt es an der Hochschule Osnabrück noch keine strukturell verankerte Personalentwicklung mit der Integration von Genderkompetenz im Sinne von Gender Mainstreaming. Dies ist jedoch ein zentrales Ziel im „Projekt 2023“ und war ein wichtiges Kriterium bei der Personalauswahl zur Neubesetzung der Stelle des HVP.

### 3.3 Gender in Forschung und Lehre

Die Themen und Ergebnisse der Geschlechterforschung gehören zum Standard der internationalen Wissenschaft. Forschung ohne Reflexion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozialen Kategorien blendet eine existenzielle Perspektive aus und weist daher Defizite auf. Gender- und Diversityaspekte sollen an der Hochschule Osnabrück fester Bestandteil in Studium, Lehre und Forschung werden. Zudem soll der Anteil von Frauen in der Forschung gezielt gesteigert werden. Ziel ist die Umsetzung der Ergebnisse des Benchmarking-Prozesses an niedersächsischen Hochschulen zur Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten<sup>12</sup>. Von 2011 bis 2012 hat die Hochschule aktiv an diesem Benchmarking im Rahmen der Niedersächsischen Dialoginitiative teilgenommen. Ziel war es, Prozesse und Strukturen zu identifizieren, in die die Querschnittsthemen Gleichstellung und Genderforschung integriert werden können, um die

<sup>9</sup> Ein entsprechendes Ziel (Nr. 22) hat die Hochschule gegenüber dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) formuliert: „Die Hochschule fördert die Berufschancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere im professoralen Bereich“ (vgl. Zielvereinbarung 2013 zwischen der Hochschule Osnabrück und dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, S. 11, Download unter [www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=27534&article\\_id=93904&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=27534&article_id=93904&psmand=19)).

<sup>10</sup> Als Orientierung dienen hier die Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufsverfahren“, welche zehn Thesen zur Qualitätssicherung in Berufsverfahren enthalten, vgl. [http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente\\_extern/LNHF\\_Gleichstellung\\_Berufsverfahren.pdf](http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufsverfahren.pdf), sowie die Qualitätsstandards für Berufsverfahren, welche im Rahmen des UAS7-Verbundes erarbeitet wurden, vgl. [http://uas7.de/fileadmin/Dateien/uas7\\_berufsverfahren.pdf](http://uas7.de/fileadmin/Dateien/uas7_berufsverfahren.pdf).

<sup>11</sup> PROFHOS ist ein Hochschuldidaktikprogramm für (neuberufene) Professor\_innen, vgl. [www.hs-osnabrueck.de/23482.html](http://www.hs-osnabrueck.de/23482.html).

<sup>12</sup> Die Handreichung „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“ steht zum Download bereit unter [http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente\\_extern/LNHFQualitaetssicherungLehreGleichstellung2013.pdf](http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHFQualitaetssicherungLehreGleichstellung2013.pdf).

Qualität der Lehre zu verbessern. Die teilnehmenden Hochschulen erarbeiteten gemeinsame Qualitätsstandards, die in Form von zehn Thesen in einer Broschüre veröffentlicht wurden.

Mit der ersten Besetzung einer Professur für Gender und Diversity in Niedersachsen im Jahr 2007, der Gastprofessur im Maria-Goeppert-Mayer-Programm<sup>13</sup> im WiSe 2008/09 am Standort Lingen, Institut für Management und Technik (vgl. [www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=6413&article\\_id=19041&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6413&article_id=19041&psmand=19)), sowie der Einrichtung des IGD I hat die Hochschule die Integration dieses Themengebiets in Lehre und Forschung frühzeitig forciert.

Dabei sieht es die Hochschule als ihre Aufgabe an, die Studiengänge für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich zu gestalten und diese zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Die Hochschule orientiert sich am Konzept des „integrativen Genderings“ (vgl. [www.hs-hannover.de/fileadmin/media/doc/gb/Broschuere\\_Integratives\\_Gendering.pdf](http://www.hs-hannover.de/fileadmin/media/doc/gb/Broschuere_Integratives_Gendering.pdf)), wonach Gleichstellung und Genderaspekte auf allen Ebenen der Lehre (Inhalt, Didaktik, Methodik, Organisation) berücksichtigt werden. Im Jahr 2013 fand eine Umfrage unter den Lehrenden hinsichtlich der Berücksichtigung von Gender, Diversity und Interkulturalität in den Lehrveranstaltungen statt. Darauf aufbauend findet eine bessere Vernetzung der zu diesen Themen Lehrenden statt. In ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung hat die Hochschule Osnabrück sechs zusätzliche Masterstudiengänge vorgesehen, u.a. den M.A. Gender, Diversity und Interkulturalität in Unternehmen und Organisationen. Aktuell lehrt die Professorin für Gender und Diversity Studies zwei nichttechnische Wahlpflichtmodule an der Fakultät Iul („Gender und Diversity: Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit“ und „Computer, Internet und Multimedia - Technikkompetenz für Alle?“). Des Weiteren sichert die Hochschule eine Förderberatung unter Genderaspekten durch die Technologie-Kontaktstelle. Für die Beantragung von Binnenforschungsschwerpunkten zur Profilierung der Hochschule Osnabrück müssen Gender- und Diversityaspekte gemäß einem Merkblatt zwingend berücksichtigt werden (vgl. Anlage 18). Das Institut für Theaterpädagogik der Fakultät MKT führt aktuell gemeinsam mit dem Institut für Duale Studiengänge das Forschungsprojekt *Genderama* durch, in dem „doing gender“ in organisationalen Führungskonzepten untersucht und bearbeitet wird (vgl. [www.campus-lingen.hs-osnabrueck.de/42075.html?&L=1](http://www.campus-lingen.hs-osnabrueck.de/42075.html?&L=1)).

**Stärken und Schwächen:** Im Februar 2013 stellte die Gutachter\_innengruppe der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen im Bericht zur Evaluation der Geschlechterforschung an den niedersächsischen Hochschulen fest, dass dieses Forschungsgebiet an der Hochschule Osnabrück durch das „Projekt 2023“ und das hierzu strategisch geschaffene Entwicklungsfeld Gender, Diversity und Interkulturalität strukturell gut in das Profil der Hochschule eingebettet wurde (vgl. [www.wk.niedersachsen.de/download/75596](http://www.wk.niedersachsen.de/download/75596)). Im Vergleich zu anderen Fachhochschulen ist die Hochschule Osnabrück in diesem Feld gut ausgestattet. Das o.g. Merkblatt zu Gender- und Diversityaspekten in der Forschung zeigt Wirkung, und den Themen kommt stetig mehr Bedeutung zu. Entwicklungspotenzial besteht in der noch besseren Querschnittsvernetzung.

### 3.4 Prävention und Abbau sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Ziel der Hochschule ist es, eine Hochschulkultur des Hinsehens und der Achtsamkeit zu prägen, in der sexuelle Gewalt und Übergriffe nicht akzeptiert und nicht bagatellisiert werden und in der klare Strukturen im Umgang mit sexueller Gewalt bestehen (vgl. Anlage 1). Näheres zu den Grundsätzen, zu Formen von sexueller Diskriminierung und Gewalt, zu Ansprechpersonen sowie zur Verfahrensregelung wird in einer „Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ festgelegt, die zurzeit im Rahmen einer AG erarbeitet wird. Durch eine 2013 initiierte Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Osnabrück sowie externen Fachfrauen (vgl. Anlage 19) setzt die Hochschule aktuell folgende Maßnahmen zur Sicherstellung des oben genannten Ziels um:

- Kostenlose Beratung zum Thema für alle Studierenden und alle Beschäftigten in der Hochschule (Männer und Frauen).

<sup>13</sup> Ziel der Maria-Goeppert-Mayer-(MGM)-Professuren ist es, die Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen bezogen auf ihre Forschungsschwerpunkte zu stärken, vgl. [www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=6344&article\\_id=19046&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6344&article_id=19046&psmand=19)



- Entwicklung einer Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule durch eine AG, die von einer externen Fachberaterin begleitet wird.
- Coaching/Organisationsberatung für betroffene Organisationseinheiten und deren Führungskräfte.
- Zielgruppengerechte Fortbildungsseminare mit dem Ziel der Sensibilisierung (für die Zielgruppen Studierende, Lehrende, Mitarbeitende etc.).
- Langfristig: Integration des Themas in Fortbildungsangebote für Beschäftigte und in Curricula für Studierende.

**Stärken und Schwächen:** Nachdem das Thema sexuelle Belästigung und Gewalt vorwiegend im Gleichstellungsbüro verortet war, startete 2012 ein Organisationsentwicklungsprozess, mit dem durch gezielte Maßnahmen alle Führungskräfte im Sinne des Gender Mainstreaming sensibilisiert und qualifiziert werden. Der Personalrat unterstützt diesen Prozess aktiv. Die eingegangenen Kooperationen gestalten sich dabei als sehr erfolgreich und zielführend. Öffentlichkeitswirksame Aktionen, wie die Teilnahme an der Fahnenaktion von TERRE DES FEMMES am 25. November<sup>14</sup>, tragen dazu bei, das Thema zu enttabuisieren und Betroffene zu stärken. Die Fortbildungsseminare werden kontinuierlich nachgefragt und die Bekanntmachung des Beratungsangebotes durch Flyer und Plakate sorgt dafür, dass in der Hochschule die Wahrnehmung von sexueller Belästigung und Gewalt geschärft wird. Die Institute für Musik und Theaterpädagogik streben eine Integration des Themas in ihre Curricula an.

#### 4 Evaluation und Qualitätsmanagement

Eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Auswertung ist notwendig, um die jeweiligen Handlungsfelder zu analysieren und passgenaue Maßnahmen entsprechend den jeweiligen Fächerkulturen zu entwickeln. Die Hochschule Osnabrück nimmt bereits seit 2011 konkrete Analysen im Handlungsfeld Studium und Lehre vor (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/28460.html](http://www.hs-osnabrueck.de/28460.html)). Geschlecht ist in der Regel durchgängiges Kriterium in den Berichten des Controllings. Das Management-Informationssystem (vgl. [www.hs-osnabrueck.de/32547.html](http://www.hs-osnabrueck.de/32547.html)) ermöglicht die systematische Auswertung zur Nachfrage und zum Studienerfolg aller Studienganggruppen. Losgelöst vom operativen Softwaresystem, fasste die Hochschule die aggregierten Ergebnisse des Studienverlaufs in einem Data-Warehouse zusammen. Der Schwerpunkt der ersten Analyse lag auf der Beurteilung des Studienerfolgs. Als Basis wurden die Bezüge Studienprogramm, Jahrgang (Studiengruppe) und Semester gewählt. Mit den vorliegenden Zahlen ist es nun erstmals möglich, den Leistungsverlauf der Studierenden eines Studienprogramms zielgruppenspezifisch nach gewünschten Kriterien (gemäß Datenschutz) zu beurteilen und die Entwicklung über die verschiedenen Jahrgänge zu vergleichen. Das Portal ist für Lehrende, Mitarbeitende und Studierende der Hochschule Osnabrück zugänglich.

Das auf fünf Jahre eingerichtete Innovationszentrum im Entwicklungsfeld **Gender, Diversity und Interkulturalität** beschäftigt sich darüber hinaus mit der Frage, in welchem Umfang Frauen und Männer beim Hochschulzugang sowie in Studium, Lehre, Forschung und Weiterbildung an der Hochschule repräsentiert sind und inwieweit ihnen gleiche Entwicklungschancen und Zugangsmöglichkeiten in die Berufe geboten werden. Beispielsweise wurde in den Jahren 2011 und 2012 an der Hochschule die Studierendenbefragung CHE-QUEST durchgeführt ([www.chconsult.de/cms/?getObject=1038&getLang=de](http://www.chconsult.de/cms/?getObject=1038&getLang=de)). Die Studie, die vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) konzipiert wurde, bietet die Möglichkeit, die Vielfalt unter den Studierenden abzubilden und die unterschiedliche Anpassung von Studierenden an die Bedingungen des Studiums abzufragen. Hier hat sich z.B. gezeigt, dass für Frauen bei der Wahl eines Studienganges die persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten im Vordergrund stehen. Bei Männern spielen dagegen gute Verdienstmöglichkeiten eine wichtige Rolle. Damit ergänzt die CHE-QUEST-Studie die Informationen aus dem Management-Informationssystem der Hochschule. Das Wissen um diese Faktoren bietet die Möglichkeit, Maßnahmen zu entwickeln, die im Idealfall für alle Studierenden die Wahrscheinlichkeit erhöhen, das Studium erfolgreich abzuschließen. Ein

<sup>14</sup> Die Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES hat anlässlich des internationalen Gedenktages gegen Gewalt an Frauen und Mädchen (25.11.) eine Fahnenaktion initiiert, an der sich weltweit Gruppen und Institutionen beteiligen, vgl. [www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/fahnenaktion](http://www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/fahnenaktion).

Ergebnis dieser Befragung ist das gerade angelaufene Projekt „Studienpioniere“, mit dem sich die Hochschule erfolgreich um eine Förderung beworben hat (vgl. [www.stifterverband.info/bildungsinitiative/chancengerechte\\_bildung/studienpioniere/osnabrueck/index.html](http://www.stifterverband.info/bildungsinitiative/chancengerechte_bildung/studienpioniere/osnabrueck/index.html)).

Wie unter Punkt 1.1 beschrieben, ist die Hochschule Osnabrück eine der zwei Fachhochschulen, die am Bundesforschungsprojekt EQUISTU<sup>15</sup> (Equality Implementation Standards for Universities) teilgenommen hat.

**Stärken und Schwächen:** Im Qualitätsmanagement (QM) arbeiten die Organisationseinheiten Qualitätsmanagement, Gleichstellungsbüro, Innovationszentren und Präsidium noch zu wenig vernetzt. Der Fokus des QM war in den letzten Jahren stark auf neue technische Felder fokussiert. Übergreifende Konzepte zur Organisationsentwicklung und Hochschulsteuerung sind seit dem „Projekt 2023“ in der Entwicklung. Mit Verabschiedung der neuen Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages wird es zukünftig einen verbindlichen Rahmenplan mit den damit verbundenen strukturellen Maßnahmen und Evaluationspflichten zur Qualitätssicherung von Gleichstellung geben.

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Nach der erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm I bewirbt sich die Hochschule Osnabrück in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms erneut mit der Absicht drei Förderungen von Professuren zu beantragen. Diesmal jedoch in Form von Regelprofessuren, um den oben beschriebenen, erfolgreich gestarteten Prozess zur strukturellen Neuaufstellung der Gleichstellungsarbeit mit zusätzlichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu beschleunigen. Diese sollen für folgende Zielbereiche konzipiert werden:

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Förderung von Promovendinnen, mit besonderem Schwerpunkt in den Bereichen Soziale Arbeit und Musikpädagogik;
- Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Fakultäten;
- Einbeziehung des Standortes Lingen in die erfolgreichen Aktivitäten zur Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich.

---

<sup>15</sup> EQUISTU untersucht, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern (vgl. [www.equality-management.de](http://www.equality-management.de)).

## Anlagen

Sämtliche öffentlich zugängliche Dokumente wurden im Text verlinkt. Vertrauliche Dokumente sind im Folgenden als Anlagen in der Reihenfolge ihrer Nennung im Text beigefügt.\*

Anlage 1: Entwurf der Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach § 3

Abs. 3 NHG

Anlage 2: Zielvereinbarung 2010-2012 mit dem MWK

Anlage 3: Evaluation der Zielvereinbarung 2010-2012 mit dem MWK

Anlage 4: Professorinnen an der Hochschule Osnabrück, Tabelle und Diagramm

Anlage 5: Informationen der Gleichstellungsbeauftragten für Wissenschaftlerinnen

Anlage 6: Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils

Anlage 7: Präsentation „Erhöhung des Professorinnenanteils“

Anlage 8: veränderter Ausschreibungstext für Professuren

Anlage 9: Präsentation „Berufungsverfahren – Auswirkungen der veränderten Bewerberlage“

Anlage 10: Übersicht Leistungsbezogene Mittelzuweisung durch das MWK 2014

Anlage 11: Studentinnen an der Hochschule Osnabrück, Tabelle und Diagramm

Anlage 12: Maßnahmen im MINT-Bereich

Anlage 13: Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung, Tabelle und Diagramm

Anlage 14: Frauen in Gremien, Tabellen und Diagramme

Anlage 15: Jahresbericht I zum *audit familiengerechte hochschule*

Anlage 16: Maßnahmen für mehr Familiengerechtigkeit

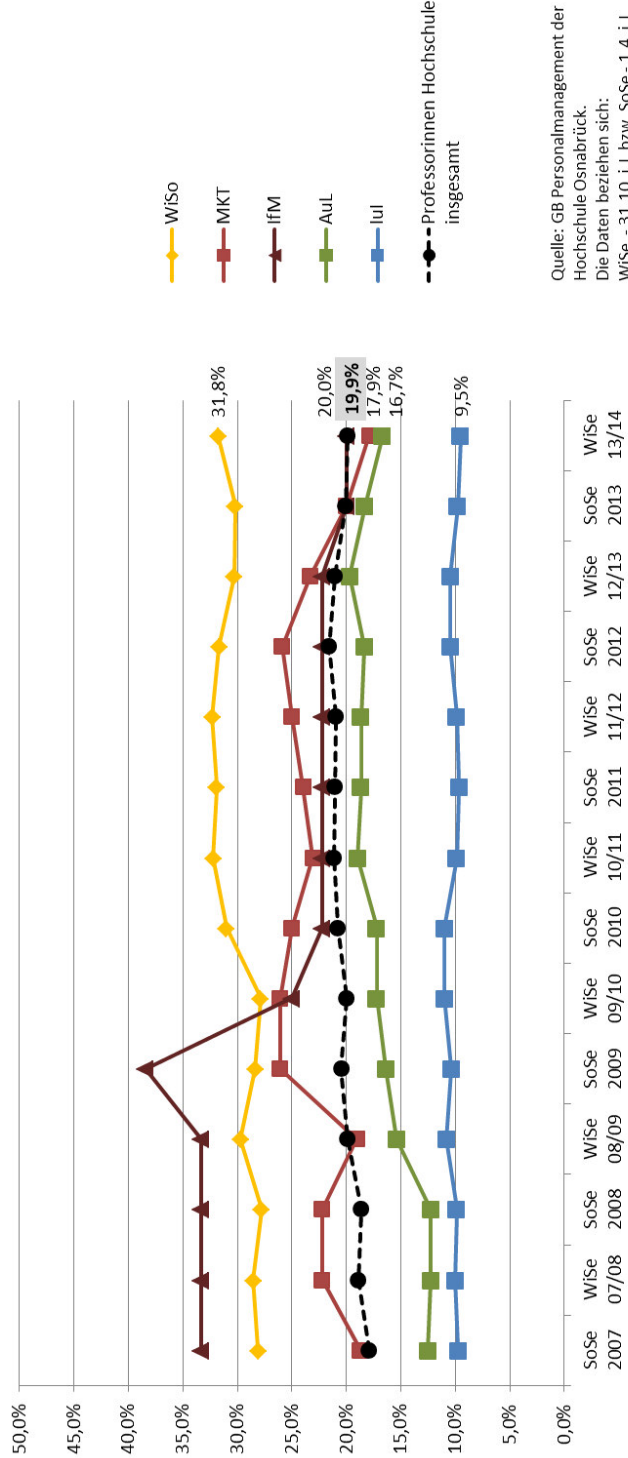
Anlage 17: Rückmeldung zum Jahresbericht I zum *audit familiengerechte hochschule*

Anlage 18: Merkblatt „Gender-, Diversity- und Interkulturalitätsaspekte in der angewandten  
Forschung“

Anlage 19: Konzept zum Umgang mit und Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt  
an der Hochschule Osnabrück

\* Zur besseren Übersicht sind hier lediglich die Anlagen 4, 11, 13 und 14 beigefügt.

### Professorinnenanteil in den Organisationseinheiten und an der Hochschule gesamt, SoSe 2007 bis WiSe 2013/14

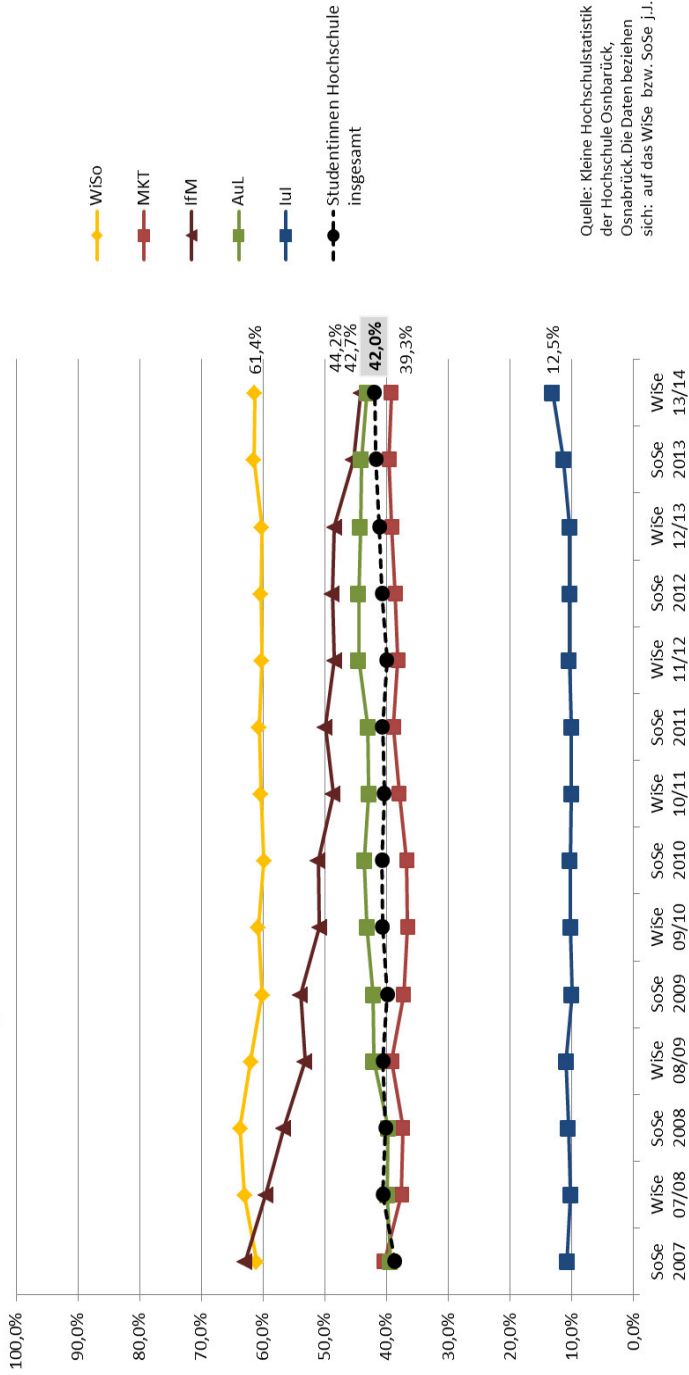


Quelle: GB Personalmanagement der Hochschule Osnabrück.  
Die Daten beziehen sich: WiSe - 31.10. j.J. bzw. SoSe - 1.4. j.J

©IGDI + Gleichstellungsbüro, 06.03.2014

| Semester   | IuI |    |          | WiSo |    |          | AUL  |    |          | MKT |      |          | IfM |    |          | HS OS gesamt |    |          |      |
|------------|-----|----|----------|------|----|----------|------|----|----------|-----|------|----------|-----|----|----------|--------------|----|----------|------|
|            | ♀   | ♂  | ♀+♂ in % | ♀    | ♂  | ♀+♂ in % | ♀    | ♂  | ♀+♂ in % | ♀   | ♂    | ♀+♂ in % | ♀   | ♂  | ♀+♂ in % | ♀            | ♂  | ♀+♂ in % |      |
| SoSe 2007  | 7   | 65 | 72       | 18   | 46 | 64       | 28,1 | 6  | 42       | 48  | 12,5 | 3        | 13  | 16 | 18,8     | 4            | 8  | 12       | 33,3 |
| WiSe 07/08 | 7   | 63 | 70       | 20   | 50 | 70       | 28,6 | 6  | 43       | 49  | 12,2 | 4        | 14  | 18 | 22,2     | 5            | 10 | 15       | 33,3 |
| SoSe 2008  | 7   | 64 | 71       | 20   | 52 | 72       | 27,8 | 6  | 43       | 49  | 12,2 | 4        | 14  | 18 | 22,2     | 5            | 10 | 15       | 33,3 |
| WiSe 08/09 | 8   | 66 | 74       | 22   | 52 | 74       | 29,7 | 8  | 44       | 52  | 15,4 | 4        | 17  | 21 | 19,0     | 5            | 10 | 15       | 33,3 |
| SoSe 2009  | 8   | 69 | 77       | 23   | 58 | 81       | 28,4 | 9  | 46       | 55  | 16,4 | 6        | 17  | 23 | 26,1     | 5            | 8  | 13       | 38,5 |
| WiSe 09/10 | 9   | 73 | 82       | 24   | 62 | 86       | 27,9 | 10 | 48       | 58  | 17,2 | 6        | 17  | 23 | 26,1     | 4            | 12 | 16       | 25,0 |
| SoSe 2010  | 9   | 73 | 82       | 27   | 60 | 87       | 31,0 | 10 | 48       | 58  | 17,2 | 6        | 18  | 24 | 25,0     | 4            | 14 | 18       | 22,2 |
| WiSe 10/11 | 8   | 73 | 81       | 29   | 61 | 90       | 32,2 | 11 | 47       | 58  | 19,0 | 6        | 20  | 26 | 23,1     | 4            | 14 | 18       | 22,2 |
| SoSe 2011  | 8   | 75 | 83       | 30   | 64 | 94       | 31,9 | 11 | 48       | 59  | 18,6 | 6        | 19  | 25 | 24,0     | 4            | 14 | 18       | 22,2 |
| WiSe 11/12 | 8   | 73 | 81       | 32   | 67 | 99       | 32,3 | 9  | 47       | 56  | 16,1 | 7        | 21  | 28 | 25,0     | 4            | 14 | 18       | 22,2 |
| SoSe 2012  | 9   | 77 | 86       | 32   | 69 | 101      | 31,7 | 11 | 49       | 60  | 18,3 | 7        | 20  | 27 | 25,9     | 4            | 14 | 18       | 22,2 |
| WiSe 12/13 | 9   | 77 | 86       | 30   | 69 | 99       | 30,3 | 12 | 49       | 61  | 19,7 | 7        | 23  | 30 | 23,3     | 4            | 14 | 18       | 22,2 |
| SoSe 2013  | 9   | 83 | 92       | 32   | 74 | 106      | 30,2 | 11 | 49       | 60  | 18,3 | 8        | 32  | 40 | 20,0     | 4            | 16 | 20       | 20,0 |
| WiSe 13/14 | 9   | 86 | 95       | 34   | 73 | 107      | 31,8 | 10 | 50       | 60  | 16,7 | 7        | 32  | 39 | 17,9     | 4            | 16 | 20       | 20,0 |

# Studentinnenanteil in den Organisationseinheiten und an der Hochschule gesamt, SoSe 2007 bis WiSe 2013/14

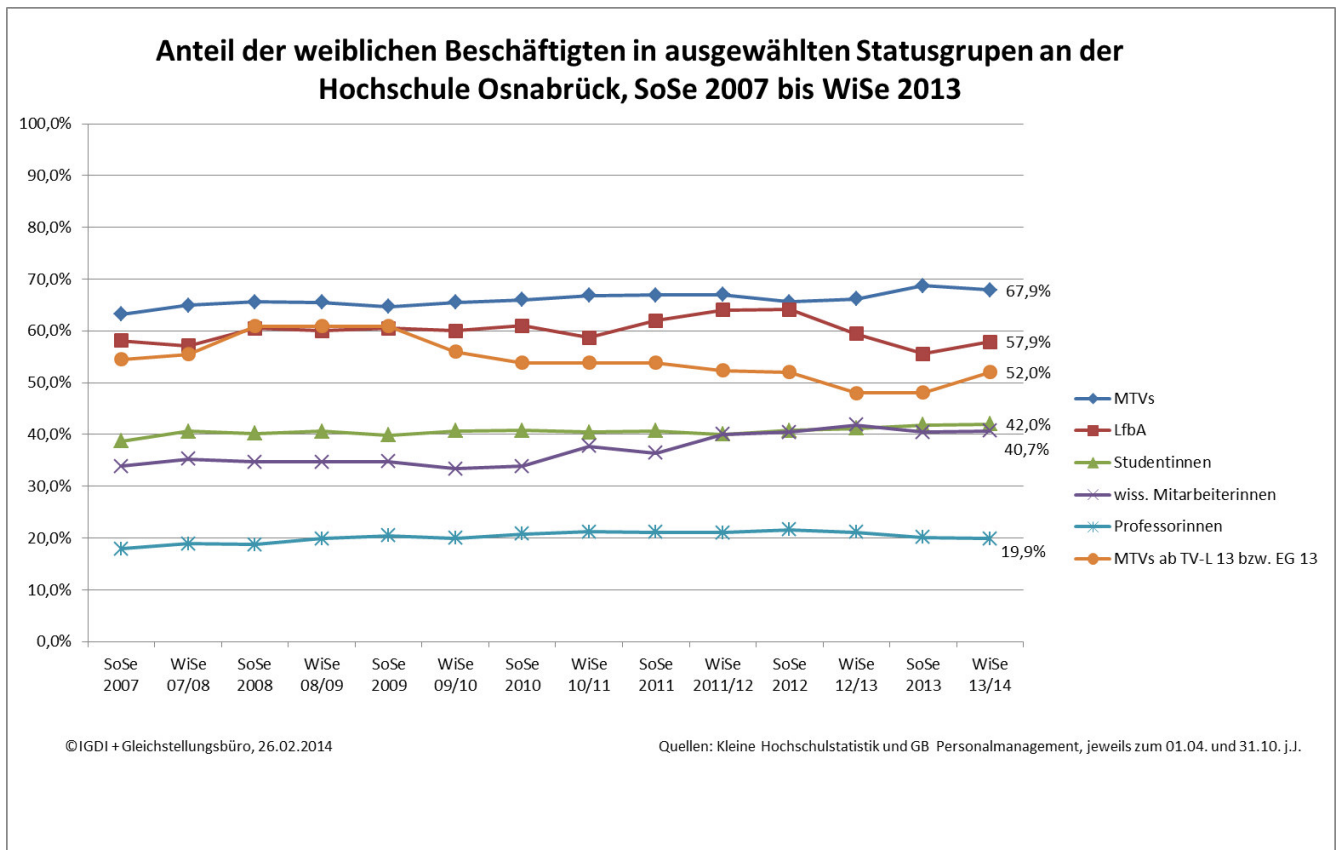


Quelle: Kleine Hochschulstatistik der Hochschule Osnabrück.  
Osnabrück. Die Daten beziehen sich auf das WiSe bzw. SoSe j.J.

© IGDI + Gleichstellungsbüro, 04.03.2014

| Semester   | IuL |       |          | WiSo  |       |          | AUL   |       |          | MKT   |       |          | IfM   |       |          | HS OS gesamt |     |          |       |        |       |
|------------|-----|-------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|--------------|-----|----------|-------|--------|-------|
|            | ♀   | ♂     | ♀+♂ in % | ♀     | ♂     | ♀+♂ in % | ♀     | ♂     | ♀+♂ in % | ♀     | ♂     | ♀+♂ in % | ♀     | ♂     | ♀+♂ in % | ♀            | ♂   | ♀+♂ in % |       |        |       |
| SoSe 2007  | 230 | 1.897 | 10,8%    | 1.460 | 929   | 2.389    | 61,1% | 563   | 865      | 1.428 | 39,4% | 250      | 369   | 619   | 40,4%    | 97           | 154 | 2.600    | 4,117 | 6.717  | 38,7% |
| WiSe 07/08 | 230 | 2.033 | 10,2%    | 1.729 | 1.012 | 2.741    | 63,1% | 646   | 973      | 1.619 | 39,9% | 267      | 442   | 709   | 37,7%    | 121          | 82  | 2.993    | 4.542 | 7.535  | 40,6% |
| SoSe 2008  | 200 | 1.883 | 10,6%    | 1.708 | 972   | 2.680    | 63,7% | 571   | 865      | 1.436 | 39,8% | 236      | 395   | 631   | 37,4%    | 114          | 87  | 2.829    | 4.202 | 7.031  | 40,2% |
| WiSe 08/09 | 223 | 2.043 | 10,9%    | 1.897 | 1.161 | 3.058    | 62,0% | 716   | 983      | 1.699 | 42,1% | 350      | 542   | 892   | 39,2%    | 121          | 106 | 3.307    | 4.835 | 8.142  | 40,6% |
| SoSe 2009  | 213 | 1.927 | 10,0%    | 1.755 | 1.161 | 2.916    | 60,2% | 646   | 884      | 1.530 | 42,2% | 292      | 491   | 783   | 37,3%    | 123          | 105 | 3.029    | 4.568 | 7.597  | 39,9% |
| WiSe 09/10 | 238 | 2.095 | 10,2%    | 2.060 | 1.328 | 3.388    | 60,8% | 736   | 968      | 1.704 | 43,2% | 372      | 644   | 1.016 | 36,6%    | 135          | 130 | 3.541    | 5.165 | 8.706  | 40,7% |
| SoSe 2010  | 225 | 1.957 | 10,3%    | 1.984 | 1.328 | 3.312    | 59,9% | 660   | 852      | 1.512 | 43,7% | 337      | 580   | 917   | 36,8%    | 134          | 128 | 3.340    | 4.845 | 8.185  | 40,8% |
| WiSe 10/11 | 257 | 2.294 | 10,1%    | 2.197 | 1.438 | 3.635    | 60,4% | 770   | 1.025    | 1.795 | 42,9% | 547      | 893   | 1.440 | 38,0%    | 185          | 195 | 3.956    | 5.845 | 9.801  | 40,4% |
| SoSe 2011  | 250 | 2.219 | 10,1%    | 2.144 | 1.389 | 3.533    | 60,7% | 696   | 921      | 1.617 | 43,0% | 555      | 871   | 1.426 | 38,9%    | 189          | 189 | 3.834    | 5.589 | 9.423  | 40,7% |
| WiSe 11/12 | 289 | 2.493 | 10,4%    | 2.290 | 1.511 | 3.801    | 60,2% | 886   | 1.101    | 1.987 | 44,6% | 651      | 1.053 | 1.704 | 38,2%    | 219          | 233 | 4.335    | 6.391 | 10.726 | 40,0% |
| SoSe 2012  | 279 | 2.404 | 10,4%    | 2.305 | 1.511 | 3.816    | 60,4% | 786   | 979      | 1.765 | 44,5% | 621      | 987   | 1.608 | 38,6%    | 213          | 223 | 4.204    | 6.104 | 10.308 | 40,8% |
| WiSe 12/13 | 289 | 2.493 | 10,4%    | 2.551 | 1.625 | 4.176    | 61,1% | 982   | 1.235    | 2.217 | 44,3% | 740      | 1.146 | 1.886 | 39,2%    | 219          | 233 | 4.815    | 6.862 | 11.677 | 41,2% |
| SoSe 2013  | 315 | 2.453 | 11,4%    | 2.558 | 1.600 | 4.158    | 61,5% | 885   | 1.119    | 2.004 | 44,1% | 699      | 1.067 | 1.766 | 39,6%    | 203          | 244 | 4.660    | 6.483 | 11.143 | 41,8% |
| WiSe 13/14 | 363 | 2.547 | 12,5%    | 2.788 | 1.750 | 4.538    | 61,4% | 1.073 | 1.439    | 2.512 | 42,7% | 816      | 1.261 | 2.077 | 39,3%    | 210          | 265 | 5.250    | 7.262 | 12.512 | 42,0% |

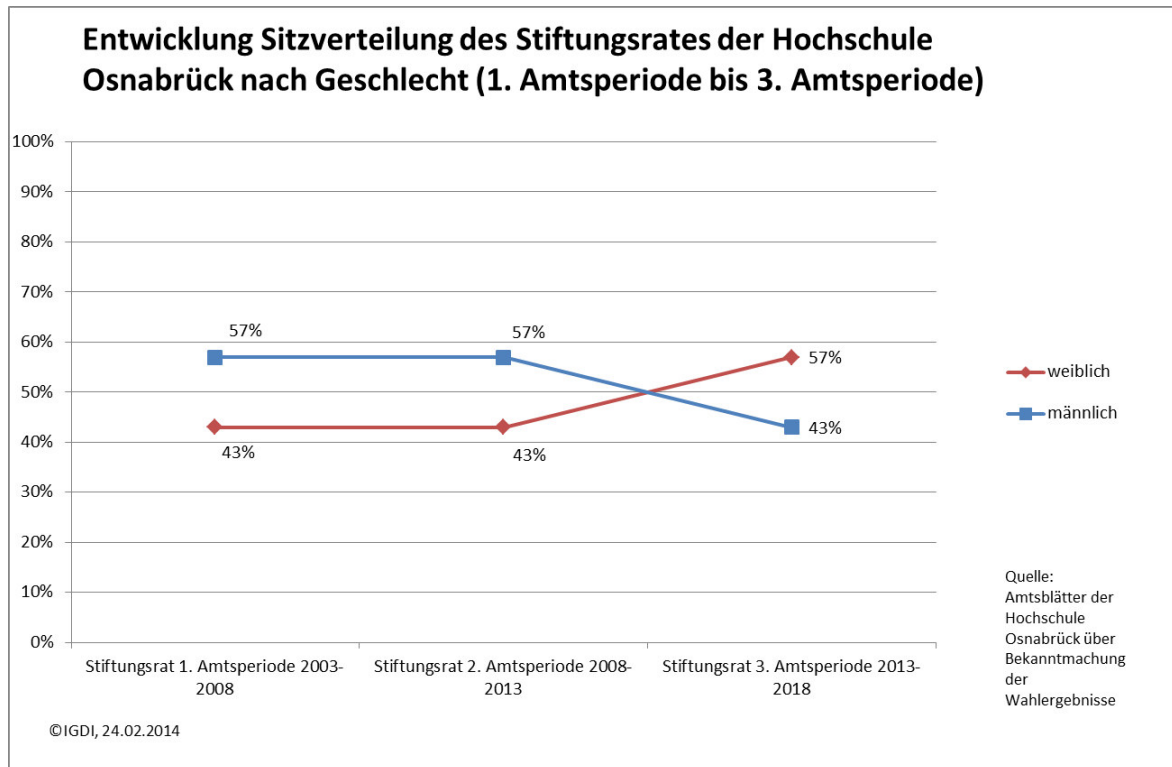
Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung



| Semester   | MTVs gesamt an der HS |     |     |        | MTVs TV-L 13-15 bzw. EG 13-15 |    |     |        |
|------------|-----------------------|-----|-----|--------|-------------------------------|----|-----|--------|
|            | ♀                     | ♂   | ♀+♂ | ♀ in % | ♀                             | ♂  | ♀+♂ | ♀ in % |
| SoSe 2007  | 198                   | 115 | 313 | 63,5%  | 12                            | 10 | 22  | 54,5%  |
| WiSe 07/08 | 202                   | 109 | 311 | 64,8%  | 15                            | 12 | 27  | 55,5%  |
| SoSe 2008  | 202                   | 106 | 308 | 65,2%  | 14                            | 9  | 23  | 60,9%  |
| WiSe 08/09 | 211                   | 111 | 322 | 65,5%  | 14                            | 9  | 23  | 60,9%  |
| SoSe 2009  | 222                   | 121 | 343 | 64,8%  | 14                            | 9  | 23  | 60,9%  |
| WiSe 09/10 | 234                   | 123 | 357 | 65,3%  | 14                            | 11 | 25  | 56,0%  |
| SoSe 2010  | 239                   | 123 | 362 | 65,9%  | 14                            | 12 | 26  | 53,8%  |
| WiSe 10/11 | 247                   | 123 | 370 | 67,1%  | 14                            | 12 | 26  | 53,8%  |
| SoSe 2011  | 251                   | 124 | 375 | 67,9%  | 14                            | 12 | 26  | 53,8%  |
| WiSe 11/12 | 254                   | 125 | 379 | 67,0%  | 11                            | 10 | 21  | 52,4%  |
| SoSe 2012  | 271                   | 142 | 413 | 65,6%  | 13                            | 12 | 25  | 52,0%  |
| WiSe 12/13 | 268                   | 137 | 405 | 66,2%  | 12                            | 13 | 25  | 48,0%  |
| SoSe 2013  | 288                   | 131 | 419 | 67,7%  | 13                            | 14 | 27  | 48,1%  |
| WiSe 13/14 | 285                   | 135 | 420 | 67,9%  | 13                            | 12 | 25  | 52,0%  |

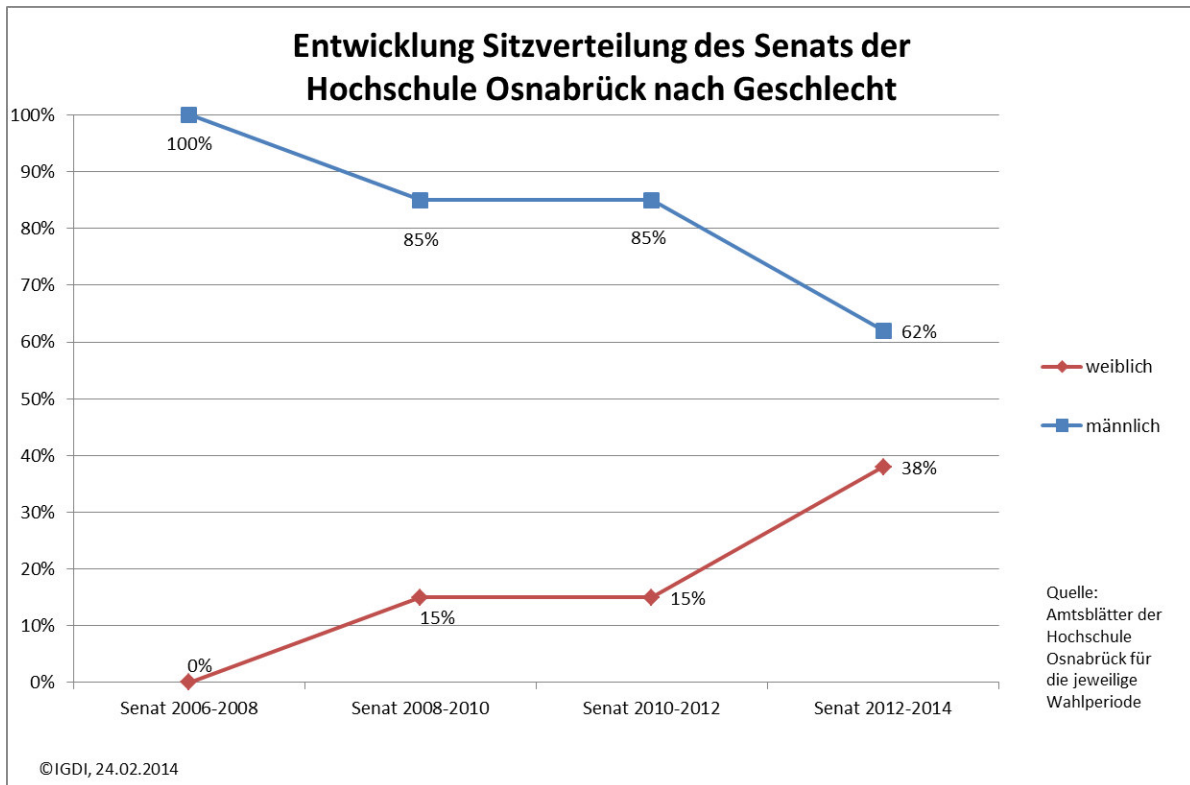
## Gremienbeteiligung von Frauen

### 1. Stiftungsrat



| Amtsperiode | ♀ | ♂ | ♀ + ♂ | ♀ in % |
|-------------|---|---|-------|--------|
| 2003-2008   | 3 | 4 | 7     | 43%    |
| 2008-2013   | 3 | 4 | 7     | 43%    |
| 2013-2018   | 4 | 3 | 7     | 57%    |

## 2. Senat



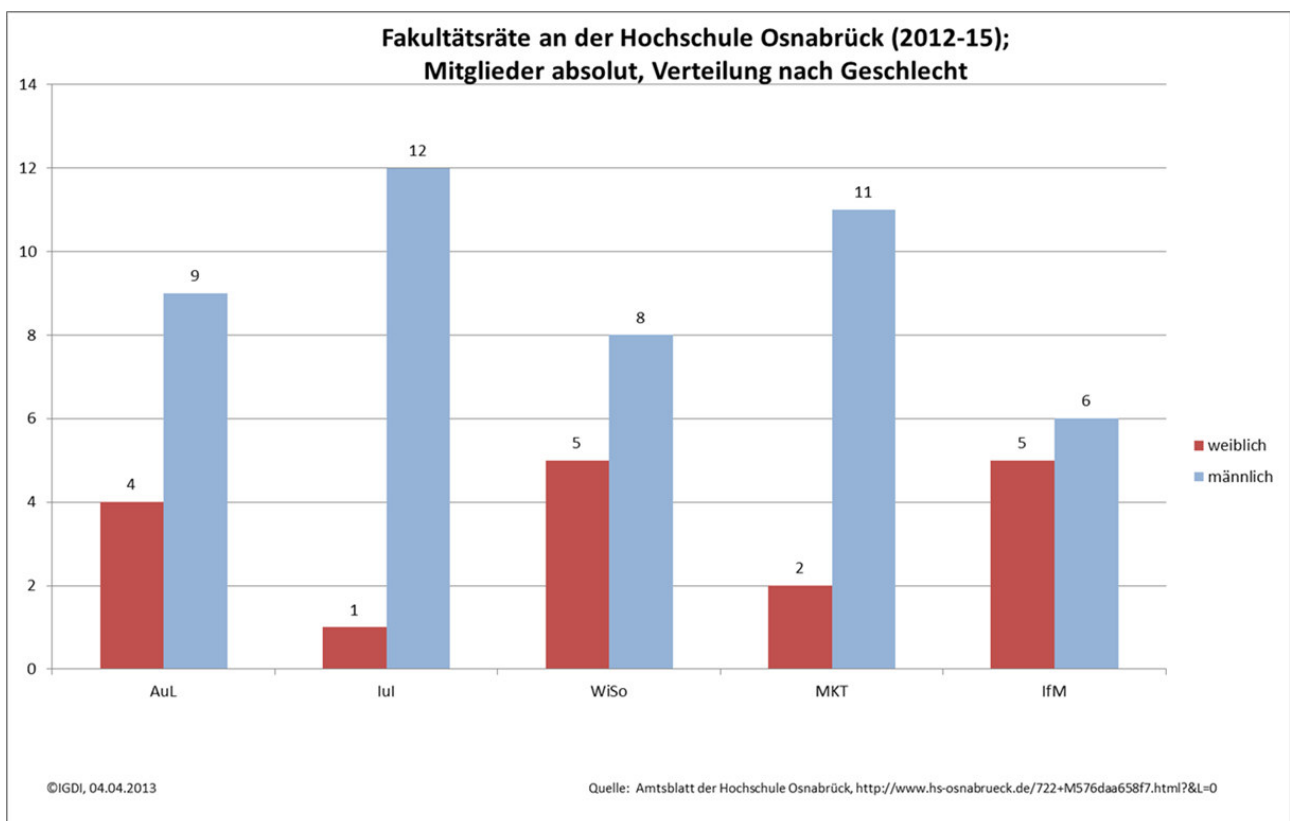
| Amtsperiode      | ♀ | ♂  | ♀+♂ | ♀ in % |
|------------------|---|----|-----|--------|
| <b>2006-2008</b> | 0 | 13 | 13  | 0%     |
| <b>2008-2010</b> | 2 | 11 | 13  | 15%    |
| <b>2010-2012</b> | 2 | 11 | 13  | 15%    |
| <b>2012-2014</b> | 5 | 8  | 13  | 38%    |



### 3. Studiendekan\_innen (Stand 2013)

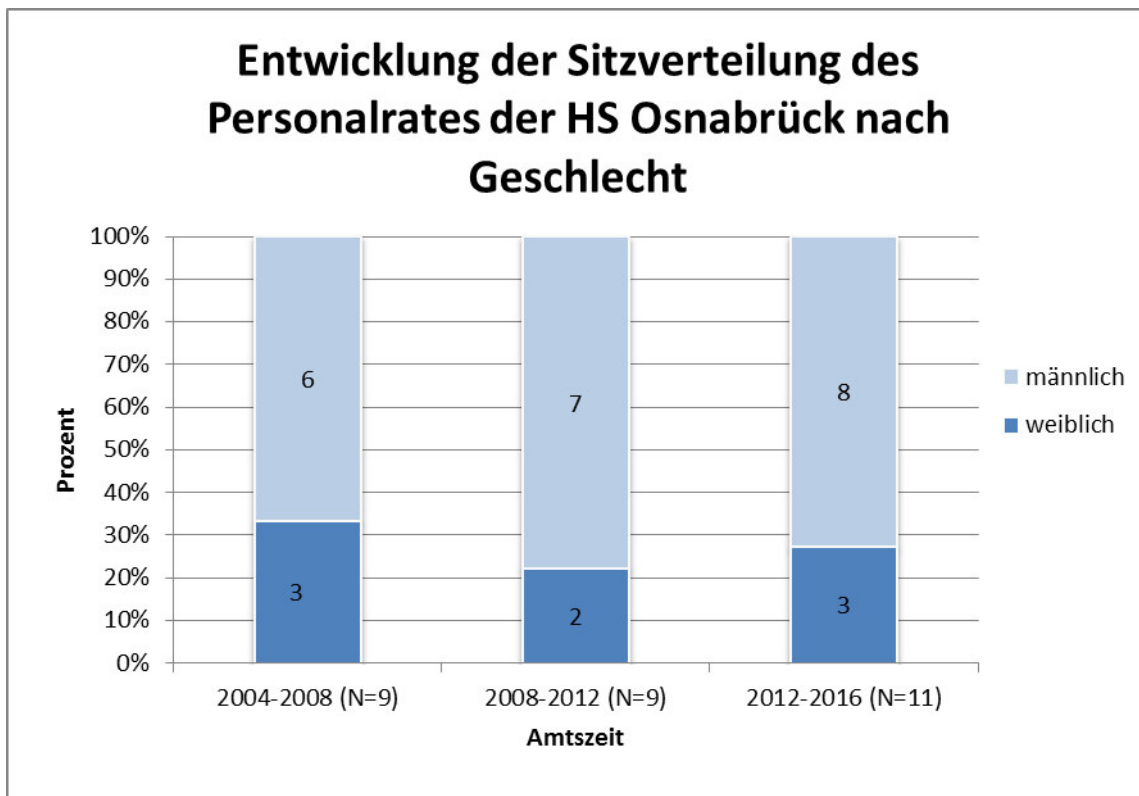
| Fakultät  | ♀ | ♂  | ♀+♂ | ♀ in % |
|-----------|---|----|-----|--------|
| Wiso      | 2 | 1  | 3   | 66,7   |
| IuI       | 0 | 3  | 3   | 0,0    |
| AuL       | 0 | 2  | 2   | 0,0    |
| MKT       | 1 | 3  | 4   | 25,0   |
| IfM       | 0 | 1  | 1   | 0,0    |
| HS gesamt | 3 | 10 | 13  | 23,1   |

### 4. Fakultätsräte (Stand 2013)



| Fakultät  | ♀  | ♂  | ♀+♂ | ♀ in % |
|-----------|----|----|-----|--------|
| AuL       | 4  | 9  | 13  | 30,8   |
| IuI       | 1  | 12 | 13  | 7,7    |
| WiSo      | 5  | 8  | 13  | 38,5   |
| MKT       | 2  | 11 | 13  | 15,4   |
| IfM       | 5  | 6  | 11  | 45,5   |
| HS gesamt | 17 | 46 | 63  | 27,0   |

## 5. Personalrat



| Amtsperiode      | ♀ | ♂ | ♀+ ♂ | ♀ in % |
|------------------|---|---|------|--------|
| <b>2004-2008</b> | 3 | 6 | 9    | 33,3   |
| <b>2008-2012</b> | 2 | 7 | 9    | 22,2   |
| <b>2012-2016</b> | 3 | 8 | 11   | 27,3   |