Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften

Gleichstellungsplan

2020 – 2022

UNIVERSITÄT OSNABRÜCK

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel 3
2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans 4
3. Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich 4
4. Bestandsaufnahme 5
4.1. Beschäftigungssituation am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften 6
4.1.1. Zielvorgaben 9
4.1.2. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung 10
4.2. Beschäftigungssituation am Institut für Sozialwissenschaften 12
4.2.1. Analyse des Ist-Zustandes 13
4.2.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019) 14
4.2.3. Zielvorgaben und deren Umsetzung 16
4.2.4. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung 17
4.3. Beschäftigungssituation am Institut für Geographie 19
4.3.1. Beurteilung 20
4.3.1.1. Analyse des Ist-Zustandes 20
4.3.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019) 21
4.3.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung 22
4.3.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung 22
4.4. Beschäftigungssituation am Historischen Seminar 24
4.4.1. Beurteilung 25
4.4.1.1. Analyse des Ist-Zustandes 25
4.4.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019) 26
4.4.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung 27
4.4.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung 27
4.5. Beschäftigungssituation am Fach Kunst/Kunstpädagogik 29
4.5.1. Beurteilung 30
4.5.1.1 Analyse des Ist-Zustands 30
4.5.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019) 31
4.5.3. Zielvorgaben und deren Umsetzung 32
4.5.4. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung 32
4.6. Beschäftigungssituation am kunsthistorischen Institut 33
4.6.1. Beurteilung 34
4.6.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019) 35
4.6.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung 36

4.6.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung 36
4.7. Beschäftigungssituation am Fach Textiles Gestalten 37
4.7.1. Beurteilung 38
4.7.1.2. Analyse des Ist-Zustandes 38
4.7.1.3. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019) 39
4.7.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung 40
4.7.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung 40
5. Beschlussdatum und Inkrafttreten 43

1. Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 09. Dezember 2010 allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst, die auch für die Universität Osnabrück als Hochschule in staatlicher Verantwortung gelten. Zusätzlich ist in § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 15. Dezember 2015 der Gleichstellungsauftrag verankert, nach dem die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken sollen (Gleichstellungsauftrag). Darüber hinaus tragen sie zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus hat die Universität Osnabrück sich als Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf der Grundlage selbstverpflichtender Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ausdrücklich zu der im Jahr 2008 beschlossenen Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ und ihrer Umsetzung bekannt. Im Rahmen des Strategieprozesses wurde im Juli 2016 das „Zukunftskonzept UOS 2020“ verabschiedet, in dem die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als Querschnittsaufgaben festgeschrieben sind Zudem hat die Universität Osnabrück im Rahmen der Antragstellung im Professorinnenprogramm I, II und III des Bundes und der Länder ein verbindliches Gleichstellungskonzept (zuletzt das Gleichstellungszukunftskonzept im Mai 2018) vorgelegt, dessen Grundlage u. a. die Gleichstellungspläne der neun Fachbereiche der Universität bilden.
Der Senat beschließt die Entwicklungsplanung nach § 1 Abs. 3 Satz 2 (NHG), die Grundlage für die Zielvereinbarung ist, sowie den Gleichstellungsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben im Einvernehmen mit dem Präsidium. Mit vorliegendem Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich der Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften in Umsetzung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 7 und 3 Abs. 3 NHG langfristig das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern.
Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs Kultur- und Sozialwissenschaften, Frauen und Männer gleichermaßen. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die Gleichstellungskommission bzw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als Sachverständige mit ein. Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der universitären Qualifizierungsstufen zu Grunde. Weiterführend zeigt er langfristige Ziele und kurzfristige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022.

2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans

Das Dekanat und die Gleichstellungskommission des Fachbereiches bzw. die zu ernennende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen. Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig gegenüber dem Fachbereichsrat berichtet (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht, der erstmalig nach der Hälfte des Geltungszeitraumes (Ende Sommersemester 2021) erstellt wird, wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch den Dekan / die Dekanin und unter Beteiligung der Gleichstellungskommission bzw. der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet. Der laufende Gleichstellungsplan wird nach Ablauf der ersten Hälfte seines Geltungszeitraums evaluiert.
Zur Evaluation und Fortschreibung des Plans trifft sich die Gleichstellungskommission des Fachbereichs, der Vertreter*innen aller Statusgruppen angehören. Aufgabe der Kommission ist es, Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans zu überprüfen und ihre Einhaltung einzufordern sowie Empfehlungen zur Gleichstellungsarbeit abzugeben. Die Kommission wird durch das Dekanat unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten organisiert.

3. Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich

Der Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrags verantwortlich. Die EntscheidungsträgerInnen am Fachbereich stimmen sich zur Umsetzung dieses Auftrags eng mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständiger zusammen ab. Nach § 42 Abs. 5 S.1, Abs. 2 und 3 NHG hat die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte den Auftrag, an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Universität bzw. des Fachbereichs mitzuwirken. Diese Mitwirkung erstreckt sich auf die Entwicklungsplanung, die Erstellung des Gleichstellungsplans sowie auf Struktur- und Personalentscheidungen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass sie nach den Regelungen des NHG i.V.m. den Ordnungen der Universität Osnabrück durch die jeweiligen EntscheidungsträgerInnen des Fachbereichs an folgenden Verfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen ist: a bevorstehende Personalmaßnahmen, insbesondere Ausschreibungen und Ausschreibungsverzicht, Einstellungen, Verlängerungen und Aufstockung, b Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sowie zur Verleihung von Honorarprofessuren sowie außerplanmäßigen Professuren.
Das Dekanat hat zur Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungsplans eine Gleichstellungskommission, der Vertreter*innen aller Statusgruppen angehören eingesetzt. Die Kommission hat die Aufgabe Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans zu überprüfen und ihre Einhaltung einzufordern sowie Empfehlungen zur Gleichstellungsarbeit abzugeben. Zum jetzigen Zeitpunkt verfügt der Fachbereich über keine/n dezentrale/n Gleichstellungsbeauftragte/n. Der Fachbereich strebt bis zum Ende des Berichtszeitraums eine deutliche Steigerung der Attraktivität der Position an, um Interimslösungen künftig zu vermeiden.

4. Bestandsaufnahme

Die Stichtage zur Datenerhebung richten sich nach jenen der hochschulinternen Erhebungen. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan ist es das Berichtsjahr 2018 (Stichtag: 31.12.2018) bzw. das Wintersemester 2018/19. Die Daten werden vom Dekanat in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Berichtswesen (ZBW) der Universität Osnabrück erhoben und den Fächern durch das Dekanat zugeleitet. Daten zu Promovierenden, die vom Zentralen Berichtswesen nicht erschöpfend erfasst werden, werden vom Promotionsamt des Fachbereichs zur Verfügung gestellt. Angaben zu den Lehraufträgen, die vom ZBW nicht erfasst werden, stellt das Dekanat bereit. Die folgende Tabelle liefert zunächst eine Gesamtübersicht über die Beschäftigungssituation am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften. Eine vergleichende Auswertung und Beurteilung wird auf der Grundlage der Beschäftigungssituation nur auf der Ebene der Fächer durchgeführt. Für einen Vergleich befinden sich die entsprechenden Angaben für das Berichtsjahr 2018 bzw. das Wintersemester 2018/19 in tabellarischer Form im Anhang der Fächerteile. Auf einen Vergleich zu den Daten des Berichtsjahres 2018 bzw. das Wintersemester 2018/19 wurde auf Fachbereichsebene verzichtet, da dieser nach Einschätzung des Fachbereichs nur auf Fächerebene sinnvoll erscheint.

Zu beachten ist, dass es sich auf der Grundlage der Zahlen des ZBW sowohl bei den Gesamtzahlen des Fachbereiches als auch der Fächer jeweils um Personen und nicht um Stellenanteile handelt.

4.1. Beschäftigungssituation am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften

Tab. 1a: Studierendensituation am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2018/19

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Studierende			
Studierende	3277	2051	62,6
- Lehramt Bachelor	283	209	73,9
- Bachelor	469	262	55,9
- 2-Fächer-Bachelor	1457	830	57,0
- Lehramt Master	475	367	77,3
- Master	593	383	64,6
Abgeschlossene Prüfungen	524	372	71,0
- Lehramt Bachelor	41	35	85,4
- Bachelor	63	39	61,9
- 2-Fächer-Bachelor	196	111	56,6
- Lehramt Master	145	139	95,9
- Master	79	48	60,8
Promovierende, Promotionen, Habilitationen			
- Promotionsvorhaben	157	88	56,1
- Abgeschlossene Promotionen	15	9	60,0
- Habilitationen	0	0	0,0

Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Beschäftige im wissenschaftlichen Bereich			
Studentische Hilfskräfte	107	71	66,4
Wissenschaftliche Hilfskräfte	35	18	51,4
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	80	43	53,8
- unbefristet, Vollzeit	4	2	50,0
- unbefristet, Teilzeit	4	1	25,0
- befristet, Vollzeit	30	14	46,7
- befristet, Teilzeit	42	26	61,9
Lehrbeauftragte	103	39	37,9
Professuren			
Professuren	31	14	45,2

Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	28	21	75,0
- unbefristet, Vollzeit	12	10	83,3
- unbefristet, Teilzeit	10	8	80,0
- befristet, Vollzeit	1	0	0,0
- befristet, Teilzeit	5	3	60,0

Tab. 2: Frauenanteil (in %) in den Studiengängen und an den Bachelor- und Masterabschlüssen in den Fachgebieten des Fachbereichs im Wintersemester 2018/19 und Entwicklungen 2014 - 2018/19

	Geographie	Geschichte	Kunst/Kunst-pädagogik	Kunst-geschichte	Sozialwissen-schaften	Textiles Gestalten
Stundentinnen WiSe 2018/19, Trend 2015/16 - 2018/19						
Lehramt Bachelor	-	45,1 ↘	95,5 ↗	-	-	95,7 ↘
Bachelor	-	-	-	-	55,9 ↘	-
2-F-Bachelor	49,87 →	42,1 →	87,2 →	78,3 ↘	50,4 →	-
Lehramt Master	68,2 →	59,6 →	89,7 →	-	-	100,0 ↗
Master	51,7 ↗	73,3 ↘	73,7 ↘	81,3 ↗	68,4 →	-
Gesamt	52,5 →	47,2 →	87,7 →	76,5 ↘	58,5 ↘	97,6 →
Absolventinnen WiSe 2018/19, Trend 2015/16 - 2018/19						
Lehramt Bachelor	-	50,0 ↘	80,0 ↘	-	-	100,0 →
Bachelor	-	-	-	-	61,9 ↗	-
2-F-Bachelor	64,6 ↘	44,9 ↘	90,5 →	95,2 →	63,9 ↗	-
Lehramt Master	75,0 ↗	60,5 ↗	94,9 ↗	-	-	100,0 →
Master	16,7 ↘	0,0 ↘	100,0 ↗	100,0 ↗	64,6 →	-

Tab. 2a: Frauenanteil (in %) an den Bachelor- und Masterstudiengängen in Geographie und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2018/19 und Entwicklungen 2014 - 2018/19

Bachelorstudiengänge WiSe 2018/19, Trend 2014/15 - 2018/19	
Europäische Studien	52,5 ↘
Sozialwissenschaften	57,1 ↗
Masterstudiengänge WiSe 2018/19, Trend 2014/15 - 2018/19	
Boden, Gewässer, Altlasten	57,4 ↗
Wirtschafts- und Sozialgeographie	40,6 →
Politikwissenschaften: Demokratisches Regieren und Zivilgesellschaft	48,9 ↗
Europäisches Regieren	61,1 ↘
Internationale Migration und interkulturelle Beziehungen	81,8 →
Soziologie	72,6 →
Kunst und Kommunikation	82,4 ↘

Tab. 2b: Frauenanteil (in %) an den Promotionsvorhaben, Promotionen, Habilitationen und Honorarprofessuren in den Fachgebieten des Fachbereichs 2014 - 2018

	Geographie	**Geschichte**	**Kunst/Kunst-pädagogik**	**Kunst-geschichte**	**Sozialwissen-schaften**	**Textiles Gestalten**
Promotionsvorhaben gesamt, Stand: Januar 2020	26,7	64,6	55,6	54,5	55,0	100,0
Promotionen gesamt 2014 – 2018	36,4	58,8	100,0	100,0	45,0	-
(Promotionsquote)	(100,0)	(32,3)	(20,0)	(33,3)	(27,3)	(-)
Habilitationen gesamt 2014 – 2018	75,0	-	-	-	100,0	-
Verleihung des Titel HonorarprofessorIn gesamt 2014 – 2018	-	50,0	-	-	-	-

Tab. 3: Frauenanteil (in %) an den Beschäftigten in den Fachgebieten des Fachbereichs im Berichtsjahr 2018 und in den Entwicklungen 2014 - 2018

	Geographie	Geschichte	Kunst/Kunst-pädagogik	Kunst-geschichte	Sozialwissen-schaften	Textiles Gestalten
Studentische Hilfskräfte	50,0 ↗	58,1 ↘	75,0 ↘	85,7 ↗	64,0 ↗	- (↘)
Wissenschaftliche Hilfskräfte	50,0 ↗	50,0 ↘	100,0 ↗	- (↘)	100,0 ↗	88,9 ↗
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	35,3 ↗	43,8 →	75,0 ↗	50,0 ↘	58,3 ↘	100,0 →
Lehrbeauftragte	22,2 ↘	- (→)	42,9 →	85,7 ↗	26,5 ↘	78,6 ↘
Professorinnen	40,0 ↗	33,3 ↗	75,0 ↗	66,7 ↘	27,3 →	100,0 →
Frauen im MTV-Bereich	60,0 ↗	85,7 →	100,0 →	50,0 →	81,8 ↘	- (→)

4.1.1. Zielvorgaben

Der Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften sieht in einer Analyse der Fächergleichstellungspläne Gemeinsamkeiten in einigen Zielsetzungen, die zum Anlass genommen werden, FBR-übergreifende Ziele zu formulieren und zu verfolgen. Diese Ziele beziehen sich auf folgende Zielgruppen bzw. Situationen:

a) Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium / Beruf mit Familienaufgaben
Die Situation von Studierenden bzw. Beschäftigten mit Familienaufgaben (Studium / Berufsausübung mit Kindern, Pflege von Angehörigen) soll institutsübergreifend aktiv unterstützt werden.
Die Universität Osnabrück wurde 2008 und in den Re-Auditierungen 2014 und 2019 zur ‚familiengerechten Hochschule' ernannt und hält entsprechende Informationen vor, die fachbereichsspezifisch aufgearbeitet und genutzt werden sollen.

b) Gewinnung von institutsspezifischen unterrepräsentierten Geschlechtergruppen bei den Studierenden
Bei den sieben Fächern am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften ergibt sich z.T. eine geschlechterspezifische Verteilung der Studierenden. Die Fächer und Institute formulieren hierzu spezifische Zielsetzungen. Übergreifend sollen Maßnahmen (z.B. Zukunftstag) und erforderliche Informationsmaterialien gebündelt und organisiert werden.

c) Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein institutsübergreifendes Ziel, das systematisch verfolgt wird. Hierzu hält die Universität Osnabrück grundsätzlich einige Maßnahmen vor (z.B. ZePrOS). Darüber hinaus sollen Aktivitäten, die in allen Instituten gleichermaßen erfolgen und keine fachspezifischen Merkmale aufweisen, gezielt zusammengeführt werden, um die Förderung zu unterstützen und zu stärken.

d) Beteiligung an genderspezifischer Forschung
In allen Instituten ergeben sich genderspezifische Fragestellungen und Herausforderungen, die in unterschiedlichen Dimensionen diskutiert werden. Die Institute unterstützen eine systematische und gezielte Beteiligung an dieser Forschung und befürworten die Diskussionen in diesem Bereich. Der Fachbereich beteiligt sich aktiv an der Forschungsstelle Genderforschung (FGF) der Universität Osnabrück.

4.1.2. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

a) **Studierende** sollen keine Nachteile im Studium durch Schwangerschaft, Elternschaft oder anderweitige Pflege von Familien- oder Haushaltsmitgliedern erleiden. Auch die Wiederaufnahme des Studiums nach längerer familienbedingter Abwesenheit soll ohne Nachteile möglich sein. Dies gilt insbesondere für die Anerkennung prüfungsrelevanter Leistungsnachweise bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung. Hierfür sollen sowohl die Gruppe der Lehrenden als auch die Prüfungsämter sensibilisiert werden.
b) In Bezug auf die Bereiche Textiles Gestalten und Kunst soll durch Informationsveranstaltungen, Sprechstunden und Kooperation mit Gymnasien die Zahl **männlicher Studierender** erhöht werden. Beide Fächer wollen sowohl die Studiengänge als auch die wissenschaftlichen Bereiche attraktiver für Männer gestalten, um ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter zu erreichen.
c) Für **männliche Interessenten und Studierende** sollen mehr Informationsveranstaltungen zur Thematik eines Lehramtsstudiums angeboten werden, um ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter im Bachelor und Master of Education zu fördern.
d) Fachspezifisch soll bei der Einstellung von **Studentischen** und **Wissenschaftlichen Hilfskräften** sowie **Tutorinnen** und **Tutoren** weiterhin für eine geschlechtergerechte Verteilung gesorgt werden.
e) Um die Karrieremöglichkeiten des **wissenschaftlichen Personals** zu fördern, ist für die Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sorgen.
f) Bereiche mit bereits hohen Anteilen an Frauen in **Promotionsstellen** und **Postdoc-Stellen** sollen diese Zahlen halten, in anderen Bereichen soll darauf geachtet werden, Promotionsstellen und Postdoc-Stellen vermehrt an Frauen zu vergeben.

g) Bei **unbefristeten Teilzeitstellen** sind die Fächer dazu angehalten, bei anstehenden Neubesetzungen bevorzugt Frauen einzustellen, um den Frauenanteil in diesem Bereich auf 50% zu erhöhen.

h) Es ist das gemeinsame Ziel der Fächer des Fachbereichs I, **genderrelevante Aspekte** und **Themen** tiefer in der **Lehre** zu verankern. Zu diesem Zweck haben die Fächer des Fachbereichs dafür Sorge zu tragen, je Fach pro Studienjahr mind. zwei Lehrveranstaltungen zur Genderforschung und zu Genderthemen anzubieten. Lehraufträge zur Erweiterung des diesbezüglichen Lehrangebots werden begrüßt.

i) Es ist eine weiterhin auffallend ungleiche Verteilung der **Lehraufträge** zu beobachten. Angesichts ihrer Bedeutung für die wissenschaftliche Weiterqualifikation ist von den Fächern dafür Sorge zu tragen, geeignete nicht an der Universität angestellte (**Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen** gezielt für neue Lehraufträge zu gewinnen und so eine geschlechtergerechte Verteilung von 50% zu erreichen. Voraussetzung ist, dass es sich um vergütete Lehraufträge handelt.

j) Um die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen und zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf beizutragen, werden **Mittel zur Kinderbetreuung** im Falle von an den Fächern des Fachbereichs organisierten Tagungen bereitgestellt. Diese Maßnahme wurde bereits im letzten Gleichstellungsplan beschlossen, ist aber nicht umgesetzt worden. Künftig sollen dafür im Haushalt Mittel bereitgestellt werden und diese Maßnahme durch ein Memorandum in den Fächern bekannt gemacht werden.

k) Bei der **Einladung für Vortragsreihen und Fachtagungen** haben die jeweiligen Fächer des Fachbereichs verstärkt auf eine geschlechtergerechte Verteilung der Vortragenden zu achten.

l) Bei der Gewinnung **externer Gutachten in Berufungsverfahren** ist auf eine geschlechtergerechte Verteilung von Gutachterinnen und Gutachtern zu achten. Die Fächer des Fachbereichs haben dafür Sorge zu tragen, dass Frauen keine Nachteile erfahren und bei gleicher Eignung den Vorzug erhalten.

m) Um die Karrieremöglichkeiten des **nichtwissenschaftlichen Personals** zu fördern, ist für die Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sorgen.

4.2. Beschäftigungssituation am Institut für Sozialwissenschaften

Tab. 1a: Studierendensituation am Institut für Sozialwissenschaften im Wintersemester 2018/19

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Studierende			
Studierende	1140	667	58,5
- Bachelor	469	262	55,9
- 2-Fächer-Bachelor	272	137	50,4
- Master	348	238	68,4
Abgeschlossene Prüfungen	164	104	63,4
- Bachelor	63	39	61,9
- 2-Fächer-Bachelor	36	23	63,9
- Master	65	42	64,6
Promovierende, Promotionen, Habilitationen			
- Promotionsvorhaben	60	33	55,0
- Abgeschlossene Promotionen	5	3	60,0
- Habilitationen	0	0	0,0

Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Beschäftige im wissenschaftlichen Bereich			
Studentische Hilfskräfte	50	32	64,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	1	100,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	47	24	51,1
- unbefristet, Vollzeit	0	0	0,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0,0
- befristet, Vollzeit	15	8	53,3
- befristet, Teilzeit	21	13	61,9
Lehrbeauftragte	34	9	26,5
Professuren			
Professuren	11	3	27,3

Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	11	9	81,8
- unbefristet, Vollzeit	3	3	100,0
- unbefristet, Teilzeit	6	5	83,3
- befristet, Vollzeit	1	0	0,0
- befristet, Teilzeit	1	1	100,0

4.2.1. Analyse des Ist-Zustandes

Studierende

In den Sozialwissenschaften ist der Frauenanteil unter Studierenden überdurchschnittlich. Der Gesamtanteil weiblicher Studierender in den Sozialwissenschaften beträgt 58,5%. Die BA Studiengänge haben dabei einen leichten weiblichen Überhang (52,5% Europäische Studien, 57,1% Sozialwissenschaften, 50,4% 2-F-BA). Die MA-Studiengänge sind mit Ausnahme des MA-DRZ deutlicher weiblich dominiert; besonders auffällig ist der Anteil von über 80% im MA-IMIS. Diese Zahlen deuten auf keine Probleme in der Rekrutierung weiblicher Studierender hin; die hohe Frauenquote im MA IMIB resultiert aus dem interdisziplinären und inhaltlichen Profil des Studiengangs, der viele seiner Studierenden aus weiblich dominierten Fächern wie z.B. Soziale Arbeit rekrutiert.

Absolvent*innen

Auffällig ist der überdurchschnittliche Anteil von Frauen unter den Studienabsolvent*innen der Sozialwissenschaften. Sowohl in den BA als auch in den MA Studiengängen liegen die Zahlen über 60%. In den BA-Studienfächern liegen die Absolventinnenzahlen deutlich oberhalb des Frauenanteils in den Studiengängen, ein Bild das sich so allerdings in den MA nicht wiederholt. Hier liegt die Absolventinnenquote etwas unterhalb der Studentinnenquote.

Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Zahlen der weiblichen SHK und WHK spiegeln in etwa die Studierendenzahlen mit einem leichten Plus bei den weiblichen SHK/WHK gegenüber den Frauenquoten in den BA/MA Studiengängen.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal ist überdurchschnittlich.

Promotionsstudierende

Zum Ende des Berichtszeitraums wurde ein Frauenanteil von 55% unter den Promovierenden verzeichnen. Damit setzen sich die sehr hohen MA-Absolventinnenzahlen zwar nicht fort, aber der Anteil von Promovendinnen bleibt überdurchschnittlich.

Habilitanden

Es gibt keine Daten über registrierte HabilitandInnen.

Promotionen

2018/19 lag der Frauenanteil unter den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen bei 60%

Habilitationen

Abgeschlossene Habilitationen waren nicht vorhanden.

Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen

Der Frauenanteil unter den Professuren lag im Berichtszeitraum bei 27,3%. Unter den im Berichtszeitraum beschäftigten 3 Professorinnen befinden sich 2 W3 Professorinnen (von 5 W3-Professuren insgesamt), so dass zumindest keine Statusbenachteiligung zu verzeichnen ist.
Lehrstuhlvertretungen sind im Berichtszeitraum dagegen überwiegend weiblich besetzt worden (NF Kleinfeld weiblich, NF Schäfer mit zwei Vertretungen, davon eine weiblich), worin sich das Bemühen um die Gleichstellung spiegelt. Bei den Professorinnen werden im kommenden Berichtszeitraum 2 weibliche Neubesetzungen zu verzeichnen sein (1x W2, 1x W1).

Lehrbeauftragte

Problematisch aus Gleichstellungsperspektive stellen sich die Zahlen bei den Lehrbeauftragten dar; hier liegt der Frauenanteil bei 26,5%.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der MTV-Bereich zeichnet sich durch einen erwartbar sehr hohen Frauenanteil aus (81,8%).

4.2.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019)

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum hat es einige Veränderungen gegeben, die aber nur zum Teil auf Gleichstellungsmaßnahmen zurückzuführen sind.

Studierende

Der weibliche Anteil unter den BA-Studierenden ist zurückgegangen; besonders auffällig ist dies beim BA Europäische Studien, was mit einer Veränderung der Studienordnung zusammenhängen könnte, die den Studiengang stärker in den Sozialwissenschaften verankert und Fremdsprachenkenntnisse geringer gewichtet. In den MA-Studiengängen hat es eher ausgleichende Trends gegeben, d.h. der unterdurchschnittliche Frauenanteil im MA DRZ ist angestiegen, der deutlich überdurchschnittliche Anteil im MA IMIB ist dagegen leicht zurückgegangen.

Absolvent*innen

Die Performanz der weiblichen Studierenden ist besonders in den MA Studiengängen im Vergleich zur letzten Periode insgesamt leicht gestiegen. Inwiefern dies auf gezielte Fördermaßnahmen, wie z.B. das Mentoring-Programm der Universität, zurückzuführen ist, ist schwer zu beurteilen aber durchaus möglich.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan der Anteil der Frauen von knapp über 50% auf 64% gestiegen.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan deutlich auf 100% gestiegen.

Wissenschaftliches Personal

Der Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist von 47,2% auf 58,3% gestiegen. Dieser Trend ist allerdings deutlicher bei den Promotionsstellen (i.d.R. Teilzeit) als bei den Postdocs (i.d.R. Vollzeit). Diese Zahlen spiegeln das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden- bzw. AbsolventInnenzahlen, sind somit aus Gleichstellungssicht nicht problematisch.

Promotionsstudierende

Der Frauenanteile unter Promovierenden hat sich (von knapp 50% auf 55%) deutlich erhöht.

Habilitanden

Es gibt keine Daten über registrierte HabilitandInnen.

Promotionen

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gestiegen (von 41,4% im Zeitraum 2011-16 auf 45% im Zeitraum 2014-16 und 60% im Studienjahr 2018/19).

Habilitationen

Die einzige Habilitation im Berichtszeitraum wurde von einer weiblichen Mitarbeiterin in der allgemeinen Soziologie abgelegt.

Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen

Der Professorinnenanteil ist in dieser Berichtsperiode konstant geblieben. Das Institut hat bei zwei Vakanzen, einmal nach Ruhestand und einmal durch die Wegberufung eines Kollegen, jeweils zeitweise für eine weibliche Verwaltung der Stelle gesorgt (s.o.). 2019/20 – also nach Ende des Berichtzeitraums – wird das Kollegium durch eine Juniorprofessorin und eine Professorin (W2) erweitert werden, so dass sich hier ein positiver Trend abzeichnet.

Lehrbeauftragte

Auf Seiten der Lehrenden ist ein sehr deutlicher Negativtrend zu Lasten weiblicher Lehrbeauftragter zu verzeichnen. Die ohnehin schon niedrige Quote von 37,9% im vorigen Berichtszeitraum ist weiter abgesunken auf nun nur noch 26,5%. Hier wurden die Ziele des vergangenen Gleichstellungsplan deutlich verfehlt.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der MTV-Bereich war in der Vergangenheit noch deutlicher weiblich dominiert als im Berichtszeitraum. Dass der MTV nicht mehr zu 100% weiblich besetzt ist, hängt mit der Diversifizierung und Aufwertung

der MTV-Positionen zusammen – konkret mit der Einrichtung eines Büros für Studium und Lehre. Klassische Sekretariatsstellen sind weiterhin ausschließlich weiblich besetzt.

4.2.3. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Im Vergleich der Berichtszeiträume lässt sich auf überwiegend positive Entwicklungen verweisen. Besonders erfreulich sind die steigenden Frauenanteile bei Promotionen sowie studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, was auf erfolgreiche Nachwuchsförderung im Sinne der Gleichstellung hindeutet. Trotz positiver Trends ist allerdings zu beobachten, dass der Anteil der Promovendinnen weiterhin geringer ist als der der MA-Absolventinnen. Das Ziel, sinkenden Frauenanteilen bei höheren Qualifikationsstufen entgegenzuwirken (Kaskadenmodell), wurde also noch nicht erreicht und erfordert weitere Anstrengungen. Dennoch ist das Erreichen eines Frauenanteils von inzwischen über 50% auf allen Qualifikationsstufen bis einschließlich der Postdoc-Phase ein gutes Resultat und entspricht dem Gleichstellungsziel.
Das Erreichen der Gleichstellungsziele auf Ebene der Professuren ist ein zähes Unterfangen; positive Entwicklungen haben sich unmittelbar nach Ende des Berichtzeitraums eingestellt. Das Institut achtet bei Berufungsverfahren nachdrücklich auf ausgewogene Besetzungen der Berufungskommissionen und glaubt, auch so faire Rahmenbedingungen für Berufungen von Professorinnen zu schaffen. In der Verteilung von W2 und W3 Professuren ist der Frauenanteil bei den wenigen W3 Professuren im Berichtszeitraum höher als es der Gesamtfrauenanteil im Kollegium erwarten lässt (40%).
Der Rekrutierung von weiblichen Lehrbeauftragten wurde im Berichtszeitraum erkennbar nicht die nötige Aufmerksamkeit geschenkt. Das Gleichstellungsziel wurde nicht nur verfehlt, es ist sogar ein negativer Trend zu verzeichnen. Hier muss in der Studienkommission des Faches zunächst Ursachenforschung betrieben und dann aktiv gegengesteuert werden.

Inwiefern es dem Institut für Sozialwissenschaften gelingt, ein familienfreundliches Studien- und Arbeitsklima zu schaffen, lässt sich aus Statistiken nicht ablesen und erfordert eine qualitative Befragung der Mitarbeiter*innen, die nicht vorliegt. Das Notbetreuungssystem der Universität Osnabrück (Zuhausebetreuung bei Krankheit des Kindes) wurde von Mitarbeitenden des IfS mit Lehrverpflichtung wahrgenommen und als sehr unterstützend empfunden. Es kann darauf verwiesen werden, dass im Berichtszeitraum eine ganze Reihe von Mitarbeiter*innen (inkl. Professoren) Elternzeit wahrgenommen hat und die Lehr- und Organisationseinheiten dieses unterstützt haben. Einige außerhalb des Einflussbereichs vom IfS bzw. Fachbereich (und teils auch der Universität) liegende Rahmenbedingungen erschweren jedoch die Umsetzung der guten Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft: Von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Elternzeit bzw. im Vorfeld der Elternzeit wird geäußert, dass sie sich eine größere Rechtssicherheit bei Anrechnungen und Vertragsverlängerungen wünschen würden; von Seiten der Fachgebietsleitungen wird das Problem angesprochen, dass die Zeiträume der Erklärung, dass Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch nehmen möchten und die Fristen für Neueinstellungen bzw. Aufstockung anderer Mitarbeitender (mit teils abweichenden Befristungsregelungen) sehr kurz bemessen sind und zu Unsicherheit und Druck bei allen Beteiligten (inkl. der Personalverwaltung) führen kann. Bei der Berufung von Professor*innen mit Kleinkindern war

es nicht immer möglich, im Rahmen von Berufungsverhandlungen Betreuungsplätze zuzusagen bzw. das neue, zentrale Vergabemodell von Kitaplätzen in Osnabrück hat es weiter erschwert.

4.2.4. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Studium: Das Institut verfügt kaum über Instrumente, um Studierendenzahlen mit Bezug auf die Verteilung von Männern und Frauen zu steuern. Studiums-relevante Gremien des Instituts wie das institutsinterne vorbereitende Gremium der Studienkommission sind i.d.R. paritätisch besetzt und achten auf das Angebot thematisch und methodisch einschlägiger Lehre. Auch die Prüfungsämter sind sensibilisiert, dass keine Nachteile entstehen dürfen bei der Anerkennung prüfungsrelevanter Leistungsnachweise bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung.

Stellenbesetzungen: Durch die Einbindung der (zentralen oder dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten und die Gewinnung weiblicher Kommissionsmitglieder bzw. Gutachterinnen wird Sorge getragen, dass Frauen im wissenschaftlichen Dienst bei Stellenbesetzungen keine Nachteile erfahren und bei gleicher Eignung den Vorzug erhalten. Das IfS ist sich der Problematik der Nicht-Besetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bewusst und ist bereit, im Rahmen einer Kollegiallösung mit den anderen Fächern am FB1 zur Besetzung beizutragen.

Wissenschaftliche Qualifikation: Individuelle Entwicklungspläne zur Promotion, und zunehmend auch für Post-Doc Mitarbeiterinnen, sind zur Regel geworden und haben das Ziel, die wissenschaftliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen auch in genderspezifischen Problemlagen abzusichern. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen des Instituts werden zudem auf das Angebot des ZePrOs hingewiesen und nehmen hier auch in überdurchschnittlichem Ausmaß teil. Dies gilt ebenso für das Mentoringprogramm der Universität.

Lehrplanung und Lehraufträge: Das die Studienkommission vorbereitende Gremium des Instituts sorgt für ein regelmäßiges Angebot aus dem Bereich der Genderforschung. Dieses wird zusätzlich zur Bedienung der sozialwissenschaftlichen Module eingespeist in das Lehrprogramm für das Zertifikat Geschlechterforschung. Die vorgesehene Rekrutierung von mehr weiblichen Lehrbeauftragten ist im Berichtsraum nicht gelungen. Hier muss zukünftig proaktiver vorgegangen werden und z.B. unter erfolgreichen Absolventinnen geworben werden. Hier sollte es auch das Ziel sein, weibliche „role models“ aus Forschung oder Praxis für die Lehre am Institut zu gewinnen.

Gastvorträge: Im Rahmen von Ringvorlesungen, Gastvorträgen in einzelnen Lehrveranstaltungen oder der mit dem Institut verknüpften Zentren und Forschungsstellen wird seitens der Verantwortlichen auf die ausgewogene Rekrutierung von weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen geachtet. Eine Berichterstattung liegt hierzu nicht vor.

Forschung: Das Institut ist mit vier professoralen Mitgliedern und weiteren Mitgliedern aus dem akademischen Mittelbau aktiv an der Forschungsstelle Geschlechterforschung beteiligt und stellt/e jeweils eine*n der beiden Sprecher*innen (von 2016-2019 Prof. Dr. Helen Schwenken, seit 2020 Prof.

Dr. Kai-Olaf Maiwald). Schwerpunkte der IfS-Mitglieder liegen in der Sozialisationsforschung, Familiensoziologie, Sozialstrukturanalyse sowie in der Flucht- und Migrationsforschung. Die Ziele liegen in der Erarbeitung von Forschungsprojekten und -kooperationen.

4.3. Beschäftigungssituation am Institut für Geographie

Tab. 1a: Studierendensituation am Institut für Geographie im Wintersemester 2018/19

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Studierende			
Studierende	694	364	52,5
- 2-Fächer-Bachelor	393	196	49,9
- Lehramt Master	107	73	68,2
- Master	180	93	51,7
Abgeschlossene Prüfungen	94	62	66,0
- 2-Fächer-Bachelor	48	31	64,6
- Lehramt Master	40	30	75,0
- Master	6	1	16,7
Promovierende, Promotionen, Habilitationen			
- Promotionsvorhaben	15	4	26,7
- Abgeschlossene Promotionen	5	2	40,0
- Habilitationen	0	0	0,0

Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Beschäftige im wissenschaftlichen Bereich			
Studentische Hilfskräfte	2	1	50,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte	26	13	50,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	17	6	35,3
- unbefristet, Vollzeit	0	0	0,0
- unbefristet, Teilzeit	3	0	0,0
- befristet, Vollzeit	4	2	50,0
- befristet, Teilzeit	10	4	40,0
Lehrbeauftragte	18	4	22,2
Professuren			
Professuren	5	2	40,0

Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	5	3	60,0
- unbefristet, Vollzeit	2	1	50,0
- unbefristet, Teilzeit	2	1	50,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0,0
- befristet, Teilzeit	1	1	100,0

4.3.1. Beurteilung

4.3.1.1. Analyse des Ist-Zustandes

Studierende

In der Gruppe der Studierenden betrug der Frauenanteil insgesamt 52,5%. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergab sich ein Frauenanteil von 49,9% beim Bachelor und 51,7 bei den beiden Fachmasterstudiengängen (M.A. und M.Sc.) sowie 68,2 % im Lehramtsmaster.

Absolvent*innen

Bei den Absolvent*innen im Studienjahr 2017 sind Frauen mit einem Anteil von 66% vertreten. Auf die einzelnen Studiengänge entfällt der Anteil der Frauen im Studienabschluss des Bachelor auf 64,6%, im Lehramtsmaster auf 75,0% und in den beiden Fachmasterstudiengängen auf 16,7%.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften lag der Frauenanteil bei 50%.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften lag bei 50%.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal betrug 35,3%. Die unbefristeten Stellen im Wissenschaftlichen Personal am Institut waren mit Männern besetzt. Bei den befristeten Vollzeitstellen lag der Frauenanteil bei 50%, sechs von 14 der befristeten Teilzeitstellen waren mit Frauen besetzt 42%.

Promotionsstudierende

Bei den Promotionsstudierenden lag der Frauenanteil bei 26,7%.

Habilitanden

Registrierte HabilitandInnen waren nicht vorhanden.

Promotionen

Auf abgeschlossene Promotionen entfällt ein Frauenanteil von 40%.

Habilitationen

Abgeschlossene Habilitationen waren nicht vorhanden.

Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen

Von insgesamt 5 Professuren waren 5 besetzt. Der Frauenanteil betrug im Berichtsjahr 2018 40%. Bei den W1-und C3-Professuren lag der Anteil bei 100%, bei den W3-Professuren bei 0%.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten betrug 22,2%.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich betrug 60,0%.

4.3.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019)

Studierende

In der Gruppe der Studierenden haben sich keine signifikanten Veränderungen seit dem letzten Gleichstellungsplan ergeben: Der Anteil ist gleich geblieben.

Absolvent*innen

Bei den Absolvent*innen haben sich folgende Veränderungen seit dem letzten Gleichstellungsplan ergeben: Der Anteil im 2-F-Bachelor sowie im Master ist gesunken, im Lehramt Master ist der Anteil gestiegen.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan der Anteil der Frauen gestiegen.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gestiegen.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gestiegen.

Promotionsstudierende

Bei den Promotionsstudierenden ist der Anteil der Frauen seit dem letzten Gleichstellungsplan gefallen.

Habilitanden

Im Berichtszeitraum gab es keine registrierten Habilitanden.

Promotionen

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gesunken.

Habilitationen

Im Berichtszeitraum gab es keine abgeschlossenen Habilitationen.

Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen

Bei den Professuren ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum gestiegen gestiegen.

Lehrbeauftragte

Bei den Lehrbeauftragten ist der Anteil der Frauen gleich geblieben.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Im Nichtwissenschaftlichen Bereich ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum gestiegen.

4.3.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Das Institut für Geographie strebt an, die unausgewogene Geschlechterverteilung im Hinblick auf eine angestrebte Tätigkeit im Lehramt dahingehend zu beeinflussen, dass mehr männliche BA-Absolventen einen Master of Education beginnen.
Das Institut für Geographie strebt an, geeignete Studentinnen stärker für eine Promotion und geeignete PostDoc-Kandidatinnen für eine Habilitation zu gewinnen, um der Frauenförderung und damit der eigenen Nachwuchsförderung gerecht zu werden.

4.3.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

- Die Teilnahme an den von der Universität organisierten Hochschulinformationstagen soll fortgesetzt werden.
- Im Falle einer Schwangerschaft, Elternschaft oder der Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger sollen Studierenden keine Nachteile im Studium und beim Studienabschluss erleiden. Dieses gilt insbesondere für die Anerkennung prüfungsrelevanter Leistungsnachweise bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung.
- Qualifizierte Studentinnen sollen als studentische Hilfskräfte bzw. Tutorinnen angeworben werden.
- Geeignete Masterkandidatinnen sind verstärkt auf die Möglichkeit zur Promotion und Mitarbeit im Institut anzusprechen. Sowohl die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als auch die ProfessorInnen werden in ihren Lehrveranstaltungen verstärkt nach geeigneten Studierenden Ausschau halten.
- Bei der Besetzung von Promotionsstellen soll stärker darauf geachtet werden, freie Stellen mit Frauen zu besetzen und die Anwerbung von externen Doktorandinnen (z.B. in kooperativen Promotionen mit der Hochschule Osnabrück) soll gefördert werden.
- Aufstiegschancen von Frauen im wissenschaftlichen Bereich sollen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden, u. a. durch einvernehmliche individuelle Regelungen.

- Qualifizierte Frauen werden weiterhin und verstärkt die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterbildung erhalten.
- Lehraufträge werden an externe qualifizierte Frauen vergeben.
- Bei zukünftigen Stellenbesetzungen soll auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern geachtet werden, bes. beim wissenschaftlichen Personal.
- Ein familien- und kinderfreundliches Arbeitsumfeld wird geschaffen, insbesondere durch einvernehmliche, individuelle Regelungen.
- Studierende und Mitarbeiter*innen werden stärker auf die regelmäßigen Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifikation aufmerksam gemacht (z. B. Rhetorikkurse).

4.4. Beschäftigungssituation am Historischen Seminar

Tab. 1a: Studierendensituation am Historischen Seminar im Wintersemester 2018/19

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Studierende			
Studierende	724	342	47,2
- Lehramt Bachelor	122	55	45,1
- 2-Fächer-Bachelor	394	166	42,1
- Lehramt Master	151	90	59,6
- Master	15	11	73,3
Abgeschlossene Prüfungen	105	53	50,5
- Lehramt Bachelor	10	5	50,0
- 2-Fächer-Bachelor	49	22	44,9
- Lehramt Master	43	26	60,5
- Master	3	0	0,0
Promovierende, Promotionen, Habilitationen			
- Promotionsvorhaben	48	31	64,6
- Abgeschlossene Promotionen	4	3	75,0
- Habilitationen	0	0	0,0

Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Beschäftige im wissenschaftlichen Bereich			
Studentische Hilfskräfte	31	18	58,1
Wissenschaftliche Hilfskräfte	6	3	50,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	16	7	43,8
- unbefristet, Vollzeit	1	0	0,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0,0
- befristet, Vollzeit	9	3	33,3
- befristet, Teilzeit	6	4	66,7
Lehrbeauftragte	9	0	0,0
Professuren			
Professuren	6	2	33,3

Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	7	6	85,7
- unbefristet, Vollzeit	4	4	100,0
- unbefristet, Teilzeit	1	1	100,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0,0
- befristet, Teilzeit	2	1	50,0

4.4.1. Beurteilung

4.4.1.1. Analyse des Ist-Zustandes

Studierende

In der Gruppe der Studierenden betrug der Frauenanteil insgesamt 47,2 %. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergaben sich Schwankungen zwischen 42,1 % (Zwei-Fächer-Bachelor) und 73,3 % (Master).

Absolvent*innen

Bei den Absolvent*inn*en sind Frauen mit einem Anteil von 50,5 % vertreten. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergaben sich Schwankungen zwischen 0 % (Master) und 60,5 % (Lehramtsmaster).

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften lag der Frauenanteil bei 58,1 %.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften lag bei 50 %.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal betrug 43,8 %. Die einzige unbefristete Stelle im Wissenschaftlichen Personal am Historischen Seminar war mit einem Mann besetzt. Bei den befristeten Vollzeitstellen lag der Frauenanteil bei 33,3 %; 4 der 6 befristeten Teilzeitstellen waren mit Frauen besetzt (66,7 %).

Doktorand*nn*en

Bei den Doktorand*inn*en lag der Frauenanteil bei 64,6 %.

Habilitand*inn*en

Im Berichtszeitraum gab es keine abgeschlossenen Habilitationen.

Promotionen

75 % der abgeschlossenen Promotionen erfolgten bei Frauen.

Habilitationen

Es wurden im Berichtszeitraum keine Habilitationen abgeschlossen.

Professuren und Juniorprofessuren

5 der 7 Professuren des Instituts waren besetzt, davon 2 (= 40 %) mit Frauen.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten betrug 22,2 %.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich betrug 85,7 %.

4.4.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019)

Studierende

Die Anteile weiblicher Studierender haben sich in allen Studiengängen signifikant erhöht.

Absolvent*innen

Die Zahl abgeschlossener Prüfungen hat offenkundig deutlich zugenommen. Auf einer breiteren und jetzt – anders als bei den Daten zum Gleichstellungsplan 2016-2019 – aussagekräftigen Basis liegt der Anteil der Absolventinnen bei knapp mehr als 50 %.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan der Anteil der Frauen gesunken.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gesunken.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal ist seit dem letzten Gleichstellungsplan annähernd stabil geblieben. Im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigte weisen auch weiter einen hohen Frauenanteil aus. Auch hier ist die Fallzahl – vor allem durch die erfolgreiche Einwerbung von Drittmittelprojekten – deutlich höher als im Gleichstellungsplan 2016-2019. Mit 44 % Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben sich die Daten auf einer hohen Ebene stabilisiert.

Doktorand*nn*en

Bei den Doktorand*inn*en ist der Frauenanteil seit dem letzten Gleichstellungsplan annähernd stabil geblieben.

Habilitand*inn*en

Eine Registrierung von Habilitand*inn*en erfolgt laut Habilitationsordnung erst mit Eröffnung des Verfahrens.

Promotionen

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen ist seit dem letzten Gleichstellungsplan stark gestiegen.

Habilitationen

Der letzte Gleichstellungsplan enthält keine Daten zu abgeschlossenen Habilitationen.

Professuren und Juniorprofessuren

Bei den besetzten Professuren ist der Frauenanteil seit dem letzten Gleichstellungsplan gestiegen.

Lehrbeauftragte

Im letzten Gleichstellungsplan sind für das Historische Seminar keine weiblichen Lehrbeauftragten verzeichnet.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gesunken.

4.4.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Im Berichtszeitraum des vergangenen Gleichstellungsplans standen keine Neubesetzungen von Professuren an. Die Steigerung des Frauenanteils bei den besetzten Professuren ist lediglich ein rechnerischer Effekt, der durch die Streichung der Professur für Wirtschafts- und Sozialgeschichte eingetreten ist.
Im Bereich der Hilfskräfte und der Mittelbaustellen ist – bei insgesamt leicht sinkenden Frauenanteilen – das im vergangenen Gleichstellungsplan avisierte Kaskadenmodell der DFG praktiziert worden.
Der Frauenanteil an den Promotionsvorhaben und abgeschlossenen Promotionen liegt am Historischen Seminar erfreulicherweise auch weiter höher als der Anteil der Masterabsolventinnen.
Der Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans 2016-2019 wurde am Historischen Seminar selbstverständlich praktiziert.

4.4.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Das Historische Seminar kann die Geschlechterverteilung bei der Gesamtzahl der Studierenden nur begrenzt beeinflussen, wird sich aber auch weiter um die (allerdings geschlechtsneutrale) Verminderung der Studienabbrüche bemühen.
Der bereits sehr hohe Anteil von Frauen bei Promotionsvorhaben und abgeschlossenen Promotionen soll weiterhin mindestens gehalten werden.
Die Zahl weiblicher Hilfskräfte ist lehrstuhlspezifisch sehr unterschiedlich. Projektabhängig sind, insbesondere bei technikaffinen Vorhaben, Frauen weniger leicht dazu zu gewinnen, als Hilfskräfte

mitzuarbeiten. Dieser Zustand wird sich in absehbarer Zeit durch Initiativen allein des Historischen Seminars kaum wesentlich ändern lassen. Dennoch soll der Versuch unternommen werden, Frauen in verstärktem Umfang als Hilfskräfte einzustellen und den derzeitigen Anteil von 56,8 % Frauen bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften auf den Frauenanteil bei den Promotionsvorhaben (64,6 %) zu heben.

Bei der anstehenden Neubesetzung zweier Professuren am Historischen Seminar werden Gleichstellungsgesichtspunkte selbstverständlich zur Geltung gebracht

4.5. Beschäftigungssituation am Fach Kunst/Kunstpädagogik

Tab. 1a: Studierendensituation am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Wintersemester 2018/19

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Studierende			
Studierende	432	379	87,7
- Lehramt Bachelor	44	42	95,5
- 2-Fächer-Bachelor	218	190	87,2
- Lehramt Master	126	113	89,7
- Master	38	28	73,7
Abgeschlossene Prüfungen	88	81	92,1
- Lehramt Bachelor	5	4	80,0
- 2-Fächer-Bachelor	42	38	90,5
- Lehramt Master	39	37	94,9
- Master	2	2	100,0
Promovierende, Promotionen, Habilitationen			
- Promotionsvorhaben	9	5	55,6
- Abgeschlossene Promotionen	0	0	0,0
- Habilitationen	0	0	0,0

Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Beschäftige im wissenschaftlichen Bereich			
Studentische Hilfskräfte	8	6	75,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	1	100,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	4	3	75,0
- unbefristet, Vollzeit	2	1	50,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0,0
- befristet, Teilzeit	2	2	100,0
Lehrbeauftragte	21	9	42,9
Professuren			
Professuren	4	3	75,0

Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	2	2	100,0
- unbefristet, Vollzeit	1	1	100,0
- unbefristet, Teilzeit	1	1	100,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0,0
- befristet, Teilzeit	0	0	0,0

4.5.1. Beurteilung

4.5.1.1 Analyse des Ist-Zustands

Studierende

In der Gruppe der Studierenden betrug der Frauenanteil insgesamt 87,7%.

Absolvent*innen

Bei den Absolvent*inn*en sind Frauen mit einem Anteil von 92,1 % vertreten. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergaben sich Schwankungen zwischen 100 % (Master) und Lehramt Bachelor 80 %.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften lag der Frauenanteil bei 75 %.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften lag bei 100 %.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal betrug 75 %. Von den zwei unbefristeten Stellen im Wissenschaftlichen Personal war eine mit einer Frau besetzt. Bei den befristeten Teilzeitstellen lag der Frauenanteil bei 100 %.

Doktorand*nn*en

Bei den Doktorand*inn*en lag der Frauenanteil bei 55,6 %.

Habilitand*inn*en

Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitand*inn*en.

Promotionen

Im Berichtszeitraum gab es keine abgeschlossenen Promotionen.

Habilitationen

Es wurden im Berichtszeitraum keine Habilitationen abgeschlossen.

Professuren und Juniorprofessuren

Von den vier Professuren waren drei mit Frauen (75 %) besetzt.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten betrug 42,9 %.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich betrug 100 %.

4.5.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019)

Studierende

Der Frauenanteil im Lehramt Bachelor ist gestiegen, der Frauenanteil im Master gesunken. Im Berichtszeitraum konnte die Zahl der männlichen Studierenden nicht substantiell erhöht werden.

Absolvent*innen

Der Anteil von Absolvent*innen ist im Lehramt Bachelor gesunken, im Lehramt Master und Master gestiegen.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan der Anteil der Frauen gesunken.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gestiegen.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gestiegen.

Doktorand*nn*en

Bei den Doktorand*inn*en ist der Frauenanteil seit dem letzten Gleichstellungsplan auf hohem Niveau stabil geblieben.

Habilitand*inn*en

Insgesamt gab es keine Habilitand*inn*en.

Promotionen

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gleich geblieben.

Habilitationen

Der letzte Gleichstellungsplan enthält keine Daten zu abgeschlossenen Habilitationen.

Professuren und Juniorprofessuren

Bei den besetzten Professuren ist der Frauenanteil seit dem letzten Gleichstellungsplan gestiegen. Dies betrifft die Nachbesetzungen der Professuren für Mediendesign und Bildhauerei, die zuvor mit Männern besetzt waren.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten ist gleich geblieben.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gleich geblieben. Im technischen Dienst ist die dem Fachgebiet zugehörige Stelle eines Tischlermeisters männlich besetzt.

4.5.3. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Die marginale Nachfrage bei männlichen Studierenden im Lehramt – unabhängig vom Schulstufenbezug - ist seit Jahren eine zentrale Problemlage des Fachs und sollte deutlich erhöht werden.

Die bisherigen Maßnahmen (Studienberatung, Regelmäßige Teilnahme am Hit, enge Kooperation mit den lokalen Gymnasien) hatten bisher noch nicht den notwendigen Erfolg. Grund ist u.A. die geringe Akzeptanz bei männlichen Jugendlichen (vgl. die Surveys des Kulturbarometers Bonn), was sich auch auf die Teilnahme von männlichen Jugendlichen an Kunst-Leistungskursen erstreckt.

4.5.4. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Um diesem Desiderat zu begegnen, sollen zum einen der Kontakt zu den Schulen weiter ausgebaut werden (Beteiligung am Zukunftstag), zum anderen sollen neue Kooperationen im Kontext der kulturellen Bildung der Stadt Osnabrück (Jugendkunstschule) angebahnt worden. Hinzu kommt ein zielgenaues Marketing, wobei intermediale Strategien entwickelt werden. Zu diesem Zwecke soll ein betreuter Workshop die bisherigen Aktivitäten bündeln und weiterentwickeln.

4.6. Beschäftigungssituation am kunsthistorischen Institut

Tab. 1a: Studierendensituation am kunsthistorischen Institut im Wintersemester 2018/19

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Studierende			
Studierende	216	165	76,5
- 2-Fächer-Bachelor	180	141	78,3
- Master	16	13	81,3
Abgeschlossene Prüfungen	24	23	95,8
- 2-Fächer-Bachelor	21	20	95,24
- Master	3	3	100,0
Promovierende, Promotionen, Habilitationen			
- Promotionsvorhaben	22	12	54,5
- Abgeschlossene Promotionen	1	1	100,0
- Habilitationen	0	0	0,0

Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am kunsthistorischen Institut im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Beschäftige im wissenschaftlichen Bereich			
Studentische Hilfskräfte	7	6	85,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	0	0,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2	1	50,0
- unbefristet, Vollzeit	0	0	0,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0,0
- befristet, Vollzeit	2	1	50,0
- befristet, Teilzeit	0	0	0,0
Lehrbeauftragte	7	6	85,7
Professuren			
Professuren	3	2	66,7
Außerplanmäßige Professuren	0	0	0,0
Honorarprofessuren	0	0	0,0

Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am kunsthistorischen Institut im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	2	1	50,0
- unbefristet, Vollzeit	1	1	100,00
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0,0
- befristet, Teilzeit	1	0	0,0

4.6.1. Beurteilung

4.6.1.1 Analyse des Ist-Zustands

Studierende

In der Gruppe der Studierenden betrug der Frauenanteil insgesamt 76,4 %.

Absolvent*innen

Bei den Absolvent*inn*en sind Frauen mit einem Anteil von 95,8 % vertreten. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergaben sich Schwankungen zwischen 100 % (Master) und Lehramt Bachelor 95,24 %.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften lag der Frauenanteil bei 85.7 %.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften lag bei 0 %.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal betrug 50 %.

Doktorand*nn*en

Bei den Doktorand*inn*en lag der Frauenanteil bei 54,5 %.

Habilitand*inn*en

Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitand*inn*en.

Promotionen

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei 100 %.

Habilitationen

Es wurden im Berichtszeitraum keine Habilitationen abgeschlossen.

Professuren und Juniorprofessuren

Von den drei Professuren waren zwei mit Frauen (66,7 %) besetzt.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten betrug 85,7 %.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich betrug 50 %.

4.6.1.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019)

Studierende

Der Frauenanteil im 2-F-Bachelor ist gesunken, der Frauenanteil im Master gestiegen.

Absolvent*innen

Der Anteil von Absolvent*innen ist im 2-F-Bachelor gleich geblieben, im Master gestiegen.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften ist seit dem letzten Gleichstellungsplan der Anteil der Frauen gestiegen.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften gab es keine Frauen.

Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gesunken.

Doktorand*nn*en

Bei den Doktorand*inn*en ist der Frauenanteil seit dem letzten Gleichstellungsplan stabil geblieben.

Habilitand*inn*en

Insgesamt gab es keine Habilitand*inn*en.

Promotionen

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen liegt bei 100 %.

Habilitationen

Der letzte Gleichstellungsplan enthält keine Daten zu abgeschlossenen Habilitationen.

Professuren und Juniorprofessuren

Bei den besetzten Professuren ist der Frauenanteil seit dem letzten Gleichstellungsplan gesunken.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten ist gestiegen.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich ist seit dem letzten Gleichstellungsplan gleich geblieben.

4.6.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Das Fach läuft aus, so dass Zielvorgaben nicht mehr erforderlich sind.

4.6.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Das Fach läuft aus, so dass ein Maßnahmenkatalog nicht mehr erforderlich ist.

4.7. Beschäftigungssituation am Fach Textiles Gestalten

Tab. 1a: Studierendensituation am Fach Textiles Gestalten im Wintersemester 2018/19

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Studierende			
Studierende	227	221	97,4
- Lehramt Bachelor	141	135	95,8
- Lehramt Master	86	86	100,0
Abgeschlossene Prüfungen	49	49	100,0
- Lehramt Bachelor	26	26	100,0
- Lehramt Master	23	23	100,0
Promovierende, Promotionen, Habilitationen			
- Promotionsvorhaben	3	3	100,0
- Abgeschlossene Promotionen	0	0	0,0
- Habilitationen	0	0	0,0

Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Beschäftige im wissenschaftlichen Bereich			
Studentische Hilfskräfte	9	8	88,9
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0	0	0,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	5	5	100,0
- unbefristet, Vollzeit	1	1	100,0
- unbefristet, Teilzeit	1	1	100,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0,0
- befristet, Teilzeit	3	3	100,0
Lehrbeauftragte	14	11	78,6
Professuren			
Professuren	2	2	100,0

Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2018

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	1	0	0,0
- unbefristet, Vollzeit	1	0	0,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0,0
- befristet, Teilzeit	0	0	0,0

4.7.1. Beurteilung

4.7.1.2. Analyse des Ist-Zustandes

Das Fachgebiet Textiles Gestalten verzeichnet eine hohe Anzahl weiblicher Studierender, weiblich besetzter Professuren, Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich sowie eine hohe Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter. Im Falle unseres Fachgebietes ist es daher im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter erforderlich, den Anteil von Männern in Studium, Lehre und Forschung zu fördern. Im Berichtszeitraum wurde deshalb die Zahl der männlichen Studierenden, der männlichen Hilfskräfte und der männlichen Lehrkräfte erhöht. Um die Gleichstellung weiter zu fördern, werden diese Maßnahmen weiter verfolgt.

Studierende

In der Gruppe der Studierenden betrug der Frauenanteil 97,4 %. Im WS 2018/19 studierten sechs männliche Studierende für den BEU Textiles Gestalten. Damit wurde die Zahl der männlichen Studierenden um vier Studierende erhöht.

Studentische Hilfskräfte

88,9 % der stud. Hilfskräfte waren weiblich.

Wissenschaftliches Personal und LfbA

Beim wissenschaftlichen Personal betrug die Frauenquote 100 %. Hier ist zu bemerken, dass keine Mitarbeiterin promoviert ist.

Professuren

Das Fachgebiet verfügte über zwei Professuren, die beide weiblich besetzt sind (= 100 %).

Lehrbeauftragte

Das Fachgebiet beschäftige 14 weibliche und vier männliche Lehrbeauftragte für die praktisch-gestalterische und fachwissenschaftliche Ausbildung der Studierenden, darunter eine promovierte Frau. Der Anteil der männlichen Lehrbeauftragten hat sich signifikant erhöht.

Nichtwissenschaftliches Personal

Das Fachgebiet teilte sich zwei Stellen einer Schreibkraft mit dem Fachgebiet Kunst (zu je 50 % bzw. 12,5 %, die Stellen hatten Frauen inne (= 100 %). Die 12,5 % eines Tischlermeisters ist männlich besetzt.

Textiles Gestalten nimmt mit seinem hohen Frauenanteil eine Sonderposition ein. Es verfügt über zwei Nachwuchsstellen zur Promotion. Davon ist eine Stelle auf vier Jahre befristet, die zweite ist an die Professur für Textil- und Bekleidungswissenschaften und ihre Didaktik gebunden und endet mit dem Ausscheiden der derzeitigen Stelleninhaberin.

Das Fachgebiet fordert bereits seit 1982 erfolglos eine BAT IV b Stelle für eine/n technische/n Angestellte/n (in I. und II. Priorität in Haushaltsanmeldungen der Universität, z. B. 1984/85 aufgenommen). Bedauerlicherweise konnten diese Maßnahmen immer noch nicht umgesetzt werden. Im Evaluationsbericht von 2002 heißt es dazu: „Angesichts der komplexen Verknüpfung von Werkstattpraxis, kulturwissenschaftlicher Theoriebildung und Fachdidaktik ist die Arbeitseinheit unter ausgestattet."

4.7.1.3. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2016-2019)

Studierende

In der Gruppe der Studierenden ist der Frauenanteil annähernd konstant geblieben, von 100,00% ist er auf 97,4 % gesunken Die Anzahl der männlichen Studierenden ist entsprechend gestiegen.

Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften blieb der Frauenanteil mit 88,9 % nahezu konstant. Frauen sind in diesen Bereichen überrepräsentiert.

Wissenschaftliches Personal und LfbA

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben ist konstant bei 100 % geblieben.

Professuren

Der Anteil der Professorinnen ist konstant bei 100,00% geblieben.

Lehrbeauftragte

Bei den Lehrbeauftragten lag der Frauenanteil 2016-2019 bei 91,00%, er ist auf 78,6 % gesunken, indem gezielt männliche Lehrbeauftragte berücksichtigt wurden.

Nichtwissenschaftliches Personal

Im Bereich des MTV liegt der Frauenanteil bei 100 %, hier sind jedoch nur 0,75 % vorhanden. Im technischen Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 0 %, die dem Fachgebiet zugehörige 25 % Stelle eines Tischlermeister*in ist männlich besetzt.

Das Ziel der Schaffung einer zweiten Professur konnte mit der Berufung von Prof. Dr. Birgit Haehnel 2016 erreicht werden. Das langfristige Ziel der Schaffung von Nachwuchsstellen ist mit den Bleibeverhandlungen von Prof. Dr. Bärbel Schmidt (2015/16, an deren Stelle gebunden) sowie mit der Berufung von Prof. Dr. Birgit Haehnel (2016, auf vier Jahre befristet) zunächst erreicht worden. Eine Stelle für eine technische Angestellte für den aufwändigen Werkstattbereich konnte noch nicht realisiert werden. Hier übernehmen neben den hauptamtlich Lehrenden studentische Hilfskräfte die Wartung und Instandhaltung der Werkzeuge, Gerätschaften und Räume. Der Anteil der Männer für den Bachelorstudiengang BEU und den Masterstudiengang MEd Textiles Gestalten konnte erhöht werden. Der Anteil der Förderung von Männern im Rahmen einer Promotion konnte noch nicht realisiert werden. Es steht auf der Agenda.

4.7.2. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Das Fachgebiet Textiles Gestalten beteiligt sich an der Umsetzung der überfachlich vorgegebenen Zielvorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter im Fachbereich 1 bzw. in der Universität (siehe 4.11.). Das Fachgebiet Textiles Gestalten ist durch die Vorgabe der Landesregierung, zukünftig im Bereich Grundschule die Fächerkombination Textiles Gestalten mit Anglistik nicht mehr zuzulassen und ausschließlich eine Kombination mit Deutsch oder Mathematik zu ermöglichen, unerwartet und unverschuldet für die Jahrgänge 2017/18 und 2018/19 zu gering ausgelastet gewesen. In der Folge fallen für das Jahr 2020 35.000 Euro sowie für das Jahr 2021 ggf. Strafzahlungen zum doppelten Clusterpreis an. Im Zuge dessen wird aktuell die Verlagerung einer Professur, die mit Frau Haehnel besetzt ist, in das Fachgebiet Kunst/Kunstpädagogik) diskutiert. Um die Zahl der Studienanfänger*innen auf dem erforderlichen Stand auszugleichen, hat das Fachgebiet Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit (Website, Kooperationen, Studienberatung, Führungen und Präsentationen für Studieninteressierte, Messen und Ausstellungen etc.) begonnen und strebt aktiv an, die erforderlichen Studierendenzahlen zu erreichen.

4.7.3. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Das Fachgebiet leistet trotz dieses immensen Einschnitts eine exzellente wissenschaftlich qualitative Ausbildung. Dazu zählen folgende Maßnahmen:

1. Vor dem Studium:

Gezielte Angebote für Schüler*innen (Aktions- und Informationstage, Führungen, öffentliche Präsentationen von Studienergebnissen, Aktualisierung Flyer etc.). Erstellen einer Postkartenserie mit männlichen Designern (Lagerfeld, Joop, McQueen, Michalski) und einer Broschüre, die Männer in textilen Berufen zeigt (u. a. Mitarbeiter des Tuchmachermuseum in der Webabteilung etc.) um verstärkt Abiturienten anzusprechen. Einrichtung einer online-Sprechstunde für Studieninteressierte (m/w/d) auf der Homepage des Fachgebietes.

2. Studium

- Das Fachgebiet arbeitet schon seit längerer Zeit an einem Imagewandel, der das einseitige Vorurteil vom Textilen Gestalten als Frauenarbeit aufbricht (z. B. Digitalisierung, Nachhaltigkeit). Die neu gewonnenen Galerieräume (2 Schaufenster) in der Seminarstraße und die seit 2019 jährlich erscheinende Fachzeitschrift „Stichwort“ kommunizieren diese Inhalte in die Öffentlichkeit.
- Qualifizierte männliche Studierende werden bei entsprechender Eignung als studentische Hilfskräfte/Tutoren eingesetzt, um den Anteil der Männer im Fach zu stärken.
- Geeignete Absolvent*innen werden auf die Möglichkeit zur Promotion angesprochen.
- Im Falle einer Schwangerschaft, Elternschaft oder der Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger sollen die Studierenden keine Nachteile im Studium und beim Studienabschluss erleiden. Dies gilt insbesondere für die Anerkennung prüfungsrelevanter Leistungsnachweise bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung.
- Studierende werden verstärkt auf die regelmäßigen Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifikation aufmerksam gemacht (bes. Veranstaltungen des StudiOS und der universitätsinternen Fort- und Weiterbildung).

3. Wissenschaftliche Qualifikationsphase

- Lehraufträge sollen stärker als bisher an qualifizierte Männer vergeben werden.
- Ein familien- und kinderfreundliches Arbeitsumfeld wird durch individuelle Regelungen geschaffen.

4. Nichtwissenschaftlicher Bereich

- Die Teilnahme der Schreibkräfte bei internen Fortbildungen, insbesondere der Teilnahme an Lehrgängen, die die Chancen einer Höhergruppierung verbessern, wird unterstützt.

5. Strukturelle und personelle Maßnahmen

- Zur Verbesserung der Lehr- und Studiensituation, d. h. zur Betreuung der Werkstätten und Unterstützung der Studierenden bei den gestaltungspraktischen Arbeiten wird sich das Fachgebiet weiter um die Einrichtung einer Stelle einer/eines Werkstattleiter*in bemühen.
- Die Einrichtung eines polyvalenten Studiengangs im Bereich Textiles Nachhaltigkeitsmanagement wird langfristig verfolgt, damit das Fachgebiet in seiner ganzen wissenschaftlichen Breite akademisch optimal studiert werden kann. Das bietet die Chance, dass Personen, die nicht den Schuldienst anstreben, berufliche Möglichkeiten im textilwissenschaftlichen Bereich (Museum, Journalismus, Kulturpädagogik, Erwachsenenpädagogik etc.) geboten werden können.

6. Wiederkehrende Maßnahmen

- Das Fachgebiet strebt an, geeignete Studierende stärker für eine Promotion zu gewinnen, um damit der eigenen Nachwuchsförderung gerecht zu werden.

- Das Fachgebiet unternimmt aktive Maßnahmen, um den Männeranteil weiter zu erhöhen und Männer verstärkt auf die Möglichkeit des Studiums im Fachgebiet Textiles Gestalten ansprechen (s. Postkartenserie und Broschüre). Ziel ist es, ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern im Bereich von Studium, Lehre und Forschung im Fachgebiet Textiles Gestalten zu erreichen.

5. Beschlussdatum und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Kultur- und Sozialwissenschaften wurde auf der 38. Sitzung des Fachbereichsrats am 08.07.2020 beschlossen und tritt rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft. Er verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.12.2022.