

Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften

# Gleichstellungsplan

2023 - 2027

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Präambel .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich.....</b>	<b>9</b>
3.1. Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte im FB.....	9
3.2. Einbezug von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten bei den Beschäftigungsverhältnissen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Qualifikationsphasen.....	10
<b>4. Statistische Bestandsaufnahme .....</b>	<b>11</b>
4.1. Studierenden- und Beschäftigungssituation im Fachbereich.....	11
4.2. Statistisches Geschlechterverhältnis in den Fächern.....	16
4.2.1. Institut für Sozialwissenschaften .....	16
4.2.2. Institut für Geographie .....	18
4.2.3. Historisches Seminar .....	20
4.2.4. Institut für Kunst /Kunstpädagogik .....	22
4.2.5. Textiles Gestalten.....	24
<b>5. Situations- und Entwicklungsanalyse: Evaluation der Zielvorgaben und Umsetzung der Maßnahmen.....</b>	<b>26</b>
5.1. Maßnahme 1: Nachteile im Studium .....	29
5.2. Maßnahme 2: Die Zahl männlicher Studierender im Bereich Textiles Gestalten und Kunst.....	30
5.3. Maßnahme 3: Informationsveranstaltungen für männliche Interessenten und Studierende zum Lehramtsstudium .....	30
5.4. Maßnahme 4: Geschlechtergerechte Besetzung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie der Tutor*innenstellen.....	31
5.5. Maßnahme 5: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für wissenschaftliches Personal .....	33
5.6. Maßnahme 6: Repräsentanz der Geschlechter bei Promotions- und Postdoc-Stellen .....	34
5.7. Maßnahme 7: Geschlechtergerechte Einstellung bei unbefristeten Teilzeitstellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich	35
5.8. Maßnahme 8: Verankerung der Genderforschung und Genderthemen in die Lehrveranstaltungen .....	35
5.9. Maßnahme 9: Geschlechtergerechte Verteilung der Lehraufträge .....	38
5.10. Maßnahme 10: Geschlechtergerechte Verteilung bei Tagungen und Vorträgen.....	38

5.11.	<i>Maßnahme 11: Geschlechtergerechtes Verhältnis externer Gutachter*innen bei Berufungsverfahren</i>	40
5.12.	<i>Maßnahme 12: Möglichkeit der Teilnahme des nichtwissenschaftlichen Personals an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen</i>	40
5.13.	<i>Bestandsaufnahme zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten</i>	41
<b>6.</b>	<b>Aktualisierter Maßnahmenkatalog</b>	<b>44</b>
<b>7.</b>	<b>Beschlussdatum und Inkrafttreten</b>	<b>47</b>
<b>Anhang: Tabellen</b>		<b>48</b>
	Institut für Sozialwissenschaften	51
	Institut für Geographie	52
	Historisches Seminar	53
	Institut für Kunst /Kunstpädagogik	55
	Textiles Gestalten	56

## Abbildungsverzeichnis

Grafik 1: Studierendensituation im FB01: Eingeschriebene Studierende .....	12
Grafik 2: Studierendensituation im FB01: Abgeschlossene Prüfungen .....	12
Grafik 3: Studierendensituation am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22: Qualifikationsvorhaben .....	13
Grafik 4: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021 .....	13
Grafik 5: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021 .....	14
Grafik 6: Studierendensituation am Institut für Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22 ....	16
Grafik 7: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021 .....	17
Grafik 8: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021 .....	17
Grafik 9: Studierendensituation am Institut für Geographie im Wintersemester 2021/22.....	18
Grafik 10: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2021 .....	19
Grafik 11: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2021 .....	19
Grafik 12: Studierendensituation am Historischen Seminar im Wintersemester 2021/22 .....	20
Grafik 13: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2021 .....	21
Grafik 14: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2021 .....	21
Grafik 15: Studierendensituation am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Wintersemester 2021/22 .....	22
Grafik 16: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2021 .....	23
Grafik 17: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2021 .....	23
Grafik 18: Studierendensituation am Fach Textiles Gestalten im Wintersemester 2021/22 .....	24
Grafik 19: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2021 .....	25
Grafik 20: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2021 .....	25

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Frauenanteil (in %) in den Studiengängen und an den Bachelor- und Masterabschlüssen in den Fachgebieten des Fachbereichs im Wintersemester 2021/22 und Entwicklungen 2016 - 2021/22.....	14
Tabelle 2: Frauenanteil (in %) an den Bachelor- und Masterstudiengängen in Geographie und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22 und Entwicklungen 2019 - 2021/22 .....	14
Tabelle 3: Frauenanteil (Gesamtzahl) an den Promotionsvorhaben, Promotionen, Habilitationen und Honorarprofessuren in den Fachgebieten des Fachbereichs SoSe 2019 - WiSe 2021/22.....	15
Tabelle 4: Frauenanteil (in %) an den Beschäftigten in den Fachgebieten des Fachbereichs im Berichtsjahr 2021 und in den Entwicklungen 2016 - 2021/22.....	15

## I. 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 acht 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.

Neben dem ursprünglichen Fokus der Gleichstellungsarbeit, die sich an einem binären Geschlechtermodell orientiert und entsprechend auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinwirkt, liegt diesem Gleichstellungsplan auch ein erweitertes Verständnis von struktureller Benachteiligung zu Grunde. Während die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen nach wie vor einen wichtigen Baustein darstellt, rückt ein mehrdimensionales Verständnis von Diskriminierung den Fokus auf strukturelle Benachteiligungen im Allgemeinen, die auch an Hochschulen wirken. Insofern wurde bei der Evaluation der

Gleichstellungsarbeit im Fachbereich erstmals auch eine qualitative Bestandsaufnahme zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten durchgeführt. Eine Erweiterung der Gleichstellungsarbeit mit Blick auf strukturelle Benachteiligung aufgrund von bspw. Herkunft, rassistischer Diskriminierung, sexueller Identität oder fehlender Barrierefreiheit, die sich intersektional verschränken können, wurde bereits im Jahr 2020 von der Kommission für Gleichstellung des Fachbereichs thematisiert und anvisiert.<sup>1</sup> Eine Erweiterung um Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte schließt außerdem an die Reflexionen der Zentralen Kommission für Gleichstellung der Universität Osnabrück an, die bei der Evaluation aller dezentralen Gleichstellungspläne kritisch auf die Orientierung an binären Geschlechtermodellen hinweist.<sup>2</sup>

Im vorliegenden Gleichstellungsplan verläuft die Evaluation zur Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Erweiterung um Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte daher parallel zueinander. Die neu aufgenommenen Maßnahmenvorschläge zu Diversität und Antidiskriminierung stellen erste Überlegungen dar und sollen in den zukünftigen Jahren weiterentwickelt und mit der bestehenden Gleichstellungsarbeit am Fachbereich synthetisiert werden.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs Kultur- und Sozialwissenschaften. 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 2023 bis 31. Dezember 2027.

## 2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans

Das Dekanat und die Gleichstellungskommission des Fachbereiches bzw. die\*der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen. Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig gegenüber dem Fachbereichsrat berichtet (u.a. durch den Zwischenbericht des Gleichstellungsplans). Der Zwischenbericht, der nach der Hälfte des Geltungszeitraumes (Ende Sommersemester 2025) erstellt wird, wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch den Dekan / die Dekanin und unter Beteiligung der\*des dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet.

---

<sup>1</sup> Dokument „Entwicklungs- und Finanzplanungsgespräche FB 01: Planungstabelle nach dem Gespräch am 26.06.2020“ der Kommission für Gleichstellung des Fachbereichs Kultur- und Sozialwissenschaften.

<sup>2</sup> Dokument „Reflexion der dezentralen Gleichstellungspläne der UOS durch die ZKfG, S. 3.“

### 3. Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich

Der Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrags verantwortlich. Die Entscheidungsträger\*innen am Fachbereich stimmen sich zur Umsetzung dieses Auftrags eng mit der\*dem dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständiger\*m ab. Nach § 42 Abs. 5 S.1, Abs. 2 und 3 NHG hat die\*der 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\*er nach den Regelungen des NHG i.V.m. den Ordnungen der Universität Osnabrück durch die jeweiligen Entscheidungsträger\*innen 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. Die Stelle der\*des dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch das Konzept „Qualifizierung und Kompensation“ durch eine 25%-prozentige Stellenaufstockung vergütet. Finanziert wird das Konzept zu einem Drittel aus Mitteln des zentralen Gleichstellungsbüros sowie zu zwei Drittel aus Mitteln des Fachbereichs. Die\*der Gleichstellungsbeauftragte nimmt zusätzlich zu ihren\*seinen Aufgaben regelmäßig an dem Rat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teil.

#### 3.1. **Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte im FB**

Die Erweiterung der Gleichstellungsprinzipien um Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte ist an der Universität Osnabrück mit der Entwicklung eines Diversitätskonzeptes anvisiert.<sup>3</sup> Darin wird Chancengerechtigkeit im Sinne allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsätze konzipiert. Im Fachbereich werden seit Juni 2020 kurz- und mittelfristige Maßnahmen sowie langfristige Ziele zur Sensibilisierung für Diversitätsaspekte thematisiert. Neben der Datenerhebung zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in den Fächern wurde für den vorliegenden Gleichstellungsplan daher eine qualitative Analyse vorgenommen. Sie liefert Aufschluss darüber, wie diversitätssensible Beschäftigungsverhältnisse und diversitätssensible Lehr-Lern-Räume geschaffen werden können. Folgende Handlungsfelder sind dafür von Bedeutung:

- Umgang mit der Diversität der Beschäftigten des FB
- Diversitätssensible Beratung, Lehre und Didaktik
- Rolle der Wissenschaft und Forschung in der Umsetzung von Diversitätsaspekten

---

<sup>3</sup> Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Osnabrück, Mai 2018, S. 18.



- ein umfassendes Verständnis von Chancengleichheit anhand verschiedener Diversitäts- bzw. Diskriminierungsmerkmale entwickeln (intersektionaler Ansatz von Diskriminierung)
- Diversitätsorientierte Einstellungsmaßnahmen (in Ausschreibungen und Recruitingphasen)
- Austausch mit anderen Organisationseinheiten (Gleichstellungsbüro, ZKfG)

### **3.2. Einbezug von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten bei den Beschäftigungsverhältnissen von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in Qualifikationsphasen**

Im Zusammenhang mit der Aufforderung des Universitätspräsidiums, die Nachwuchsförderkonzepte der jeweiligen Fachbereiche weiterzuentwickeln, hat eine Arbeitsgruppe am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Jahr 2022 einen Entwurf für ein Personalentwicklungskonzept vorgelegt.<sup>4</sup> Die Überlegungen am Fachbereich erfolgen aktuell auch vor dem Hintergrund der öffentlichkeitswirksamen Diskussionen zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Deutschland.

Aus Perspektive der derzeitigen Gleichstellungsbeauftragten sind die Bestrebungen des Fachbereiches zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen für den prekär und befristet beschäftigten Mittelbau grundsätzlich zu begrüßen. Gleichzeitig ist auf die Stellungnahme des Mittelbaus zum Eckpunktepapier hinzuweisen. In dieser Stellungnahme ist angemerkt, dass Strategien der Gleichstellung und Diversifizierung, die als transversale Themen gelten, stärker in das Personalentwicklungskonzept mit einfließen sollten.<sup>5</sup> Insbesondere Mitarbeiter\*innen, die strukturelle Benachteiligung erfahren, sind insofern nicht nur durch das ohnehin prekäre Beschäftigungsverhältnis herausgefordert, sondern erfahren zusätzliche Hürden bei der Bewältigung der Qualifikationsphase.

Bei den fortlaufenden Diskussionen des Personalentwicklungskonzeptes sollten strukturelle Benachteiligungen daher stärker mitgedacht werden. So wäre unter anderem zu diskutieren, inwiefern zusätzliche Sorgearbeit, die immer noch häufig von Frauen übernommen wird, eine zusätzliche Belastung in der Qualifizierungsphase darstellt und wie stärker auf mögliche Entlastungsangebote der Universität am Fachbereich hingewiesen werden könnte, beispielsweise während des im Personalentwicklungskonzept anvisierten Onboardings neuer Mitarbeiter\*innen.

---

<sup>4</sup> Dokument „Eckpunkte für ein Personalentwicklungskonzept für den Fachbereich I aus der Perspektive der Arbeitsgruppe ‚Nachwuchsförderung‘“

<sup>5</sup> Dokument „Eckpunktepapier Personalentwicklungskonzept – Stellungnahme des Mittelbaus“

## 4. Statistische Bestandsaufnahme

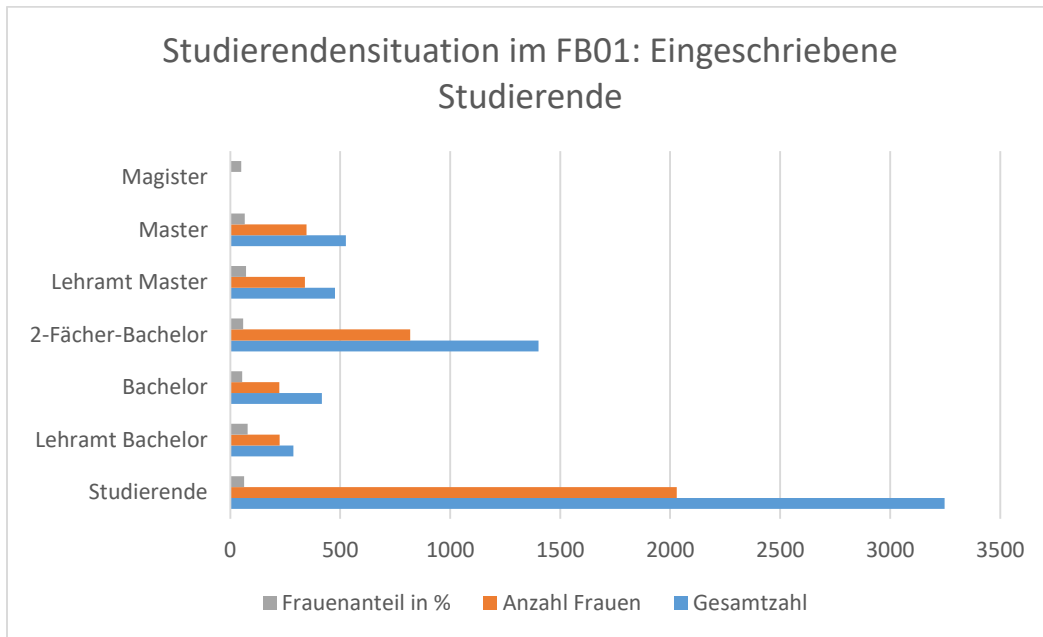
Die Stichtage zur Datenerhebung richten sich nach jenen der hochschulinternen Erhebungen. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan ist es das Berichtsjahr 2021 (Stichtag 31.12.2022) bzw. das Wintersemester 2021/22. Die Daten zum Sommersemester 2022 werden erst im April bzw. Mai 2023 bereitgestellt und werden in den Zwischenbericht 2025 einfließen. Die Daten werden vom Dekanat in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Berichtswesen (ZBW) der Universität Osnabrück erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten durch das Dekanat weitergeleitet. Zudem werden durch das Projekt des Gleichstellungsbüros „Gender Controlling“ künftig Daten anders aufbereitet bzw. wird eine differenzierte Datenanalyse mit Genderindikatoren stattfinden. Daten zu Promovierenden, die vom Zentralen Berichtswesen nicht ausreichend 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 Grafik I 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. 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.

Die Datenerhebungen umfassen ausschließlich binärgeschlechtliche Verhältnisse, weshalb eine Auskunft über andere Geschlechtsidentitäten nicht möglich ist.

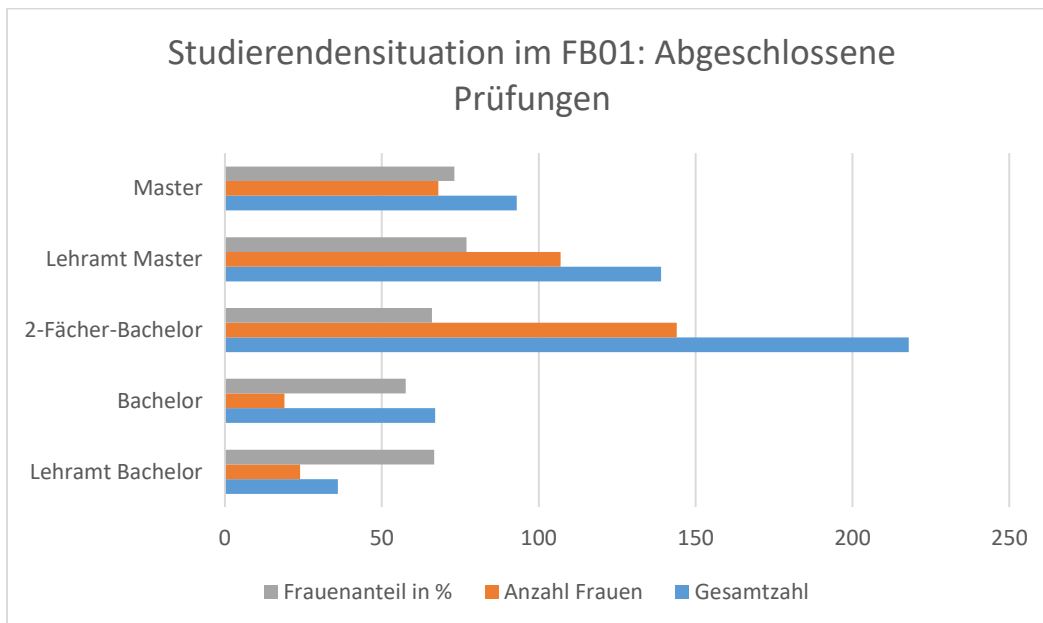
### **4.1. Studierenden- und Beschäftigungssituation im Fachbereich**

Die Kennzahlen für die unten aufgeführten Grafiken stammen aus dem Berichtsjahr 2021 einschließlich Wintersemester 2021/2022 (Stichtag 31.12.2022). Tabellen mit detaillierten Kennzahlen befinden sich zusätzlich im Anhang.

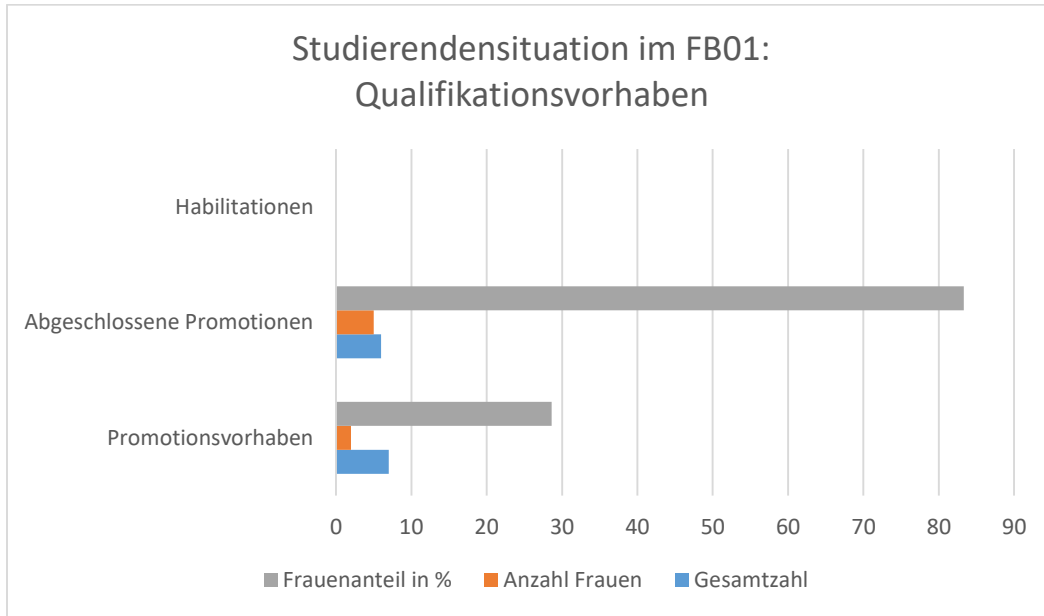
Grafik 1: Studierendensituation im FB01: Eingeschriebene Studierende



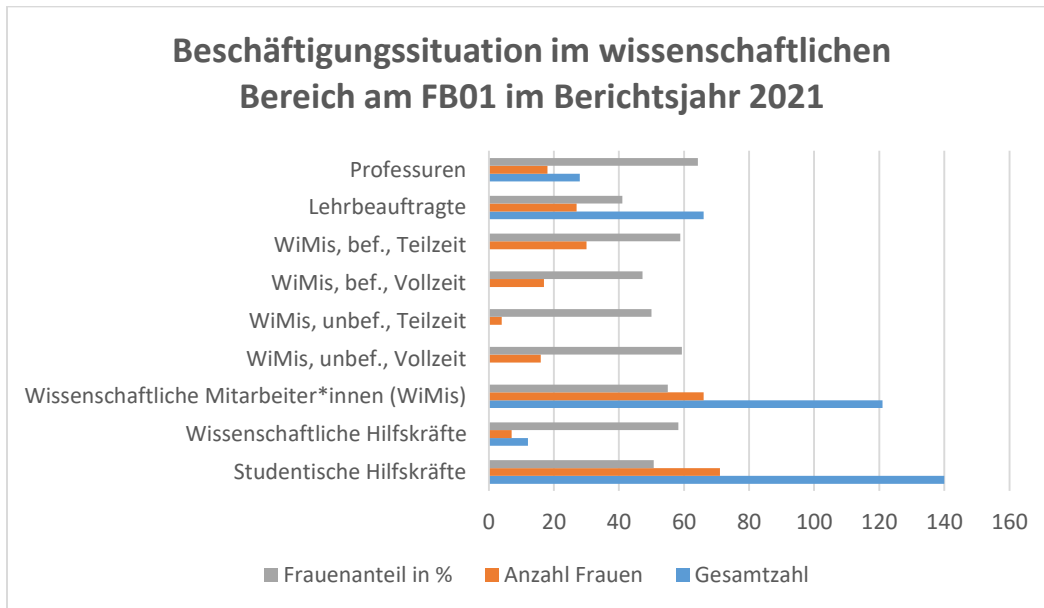
Grafik 2: Studierendensituation im FB01: Abgeschlossene Prüfungen



Grafik 3: Studierendensituation am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22: Qualifikationsvorhaben



Grafik 4: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021



Grafik 5: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021

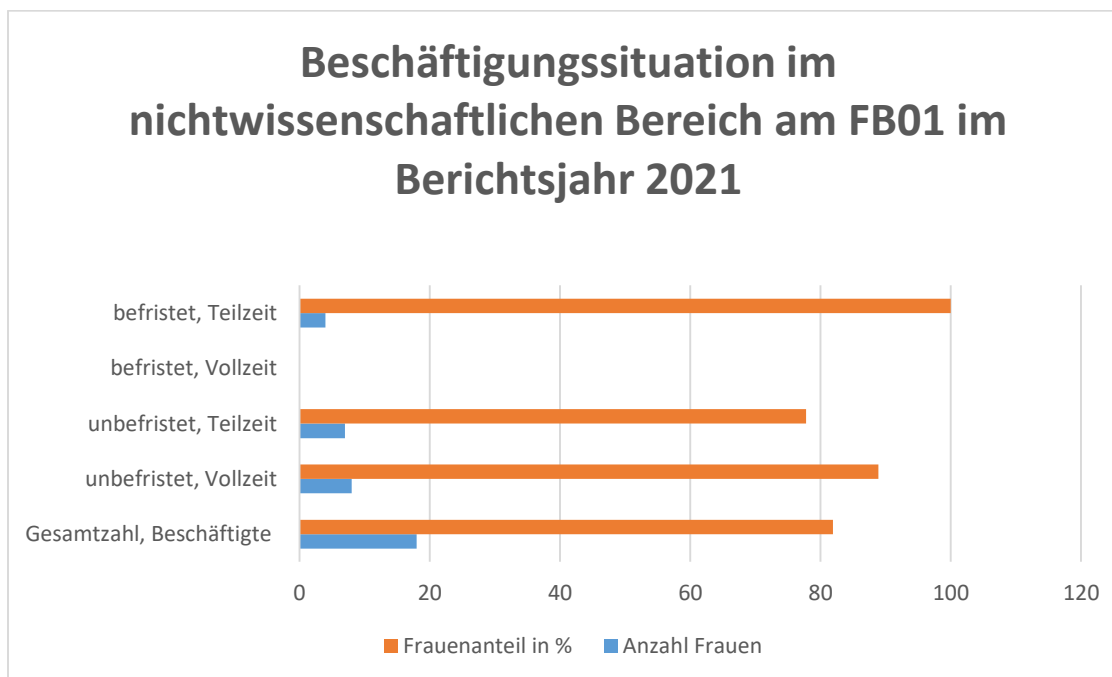


Tabelle 1: Frauenanteil (in %) in den Studiengängen und an den Bachelor- und Masterabschlüssen in den Fachgebieten des Fachbereichs im Wintersemester 2021/22 und Entwicklungen 2016 - 2021/22

	Geographie	Geschichte	Kunst/Kunst-pädagogik	Kunst-geschichte	Sozialwissenschaften	Textiles Gestalten
Studentinnen WiSe 2021/22, Trend 2017/18 - 2021/22						
Lehramt Bachelor	-	47,5 ↗	96,3 ↘	-	-	94,0 ↘
Bachelor	-	-	-	-	53,6 ↘	-
2-Fach-Bachelor	53,7 ↘	47,8 ↗	82,8 ↘	75,5 ↘	56,1 ↗	-
Lehramt Master	69,4 ↘	52,9 ↘	90,2 →	-	-	95,2 ↘
Master	60,7 ↗	43,3 ↘	78,8 ↘	100 ↗	66,5 ↗	-
Magister	-	-	-	100 ↗	50,0 ↗	-
Gesamt	56,3 ↗	48,6 ↗	86,1 ↘	76,3 ↗	58,9 →	94,4 ↘
Absolventinnen WiSe 2021/22, Trend 2017/18 - 2021/22						
Lehramt Bachelor	-	30,8 ↘	85,7 ↘	-	-	62,2 ↘
Bachelor	-	-	-	-	64,2 -	-
2-F-Bachelor	64,9 ↗	56,6 ↗	88,9 ↘	68,2 ↘	57,6 →	-
Lehramt Master	70,0 ↘	53,7 ↘	89,2 ↘	-	-	100 →
Master	46,7 ↗	100 ↗	100 ↗	100 ↗	75,7 ↗	-

Tabelle 2: Frauenanteil (in %) an den Bachelor- und Masterstudiengängen in Geographie und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22 und Entwicklungen 2019 - 2021/22

Bachelorstudiengänge WiSe 2021/22, Trend 2019 - 2021/22
---

Europäische Studien	56,3 ↗
Sozialwissenschaften	51,9 ↘
Masterstudiengänge WiSe 2021/22, Trend 2019 - 2021/22	
Boden, Gewässer, Altlasten	60,7 ↗
Wirtschafts- und Sozialgeographie	46,0 ↘
Politikwissenschaften: Demokratisches Regieren und+ Zivilgesellschaft	48,1 →
Europäisches Regieren	62,5 ↗
Internationale Migration und interkulturelle Beziehungen	80,1 →
Soziologie: Dynamiken Gesellschaftlichen Wandels	70,4 →
Kunst und Kommunikation	78,8 ↘

Tabelle 3: Frauenanteil (Gesamtzahl) an den Promotionsvorhaben, Promotionen, Habilitationen und Honorarprofessuren in den Fachgebieten des Fachbereichs SoSe 2019 - WiSe 2021/22

	Geographie	Geschichte	Kunst/Kunstpädagogik	Kunstgeschichte	Sozialwissenschaften	Textiles Gestalten
Promotionsvorhaben gesamt (Stand Februar 2022)	0	0	0	0	2	4
Promotionen gesamt 2019 - 2021/22	1	2	0	0	3	1
Habilitationen gesamt 2019 - 2021/22	0	0	0	0	0	0
Verleihung des Titel HonorarprofessorIn gesamt 2019 - 2021/22	0	0	0	0	0	0

Tabelle 4: Frauenanteil (in %) an den Beschäftigten in den Fachgebieten des Fachbereichs im Berichtsjahr 2021 und in den Entwicklungen 2016 - 2021/22

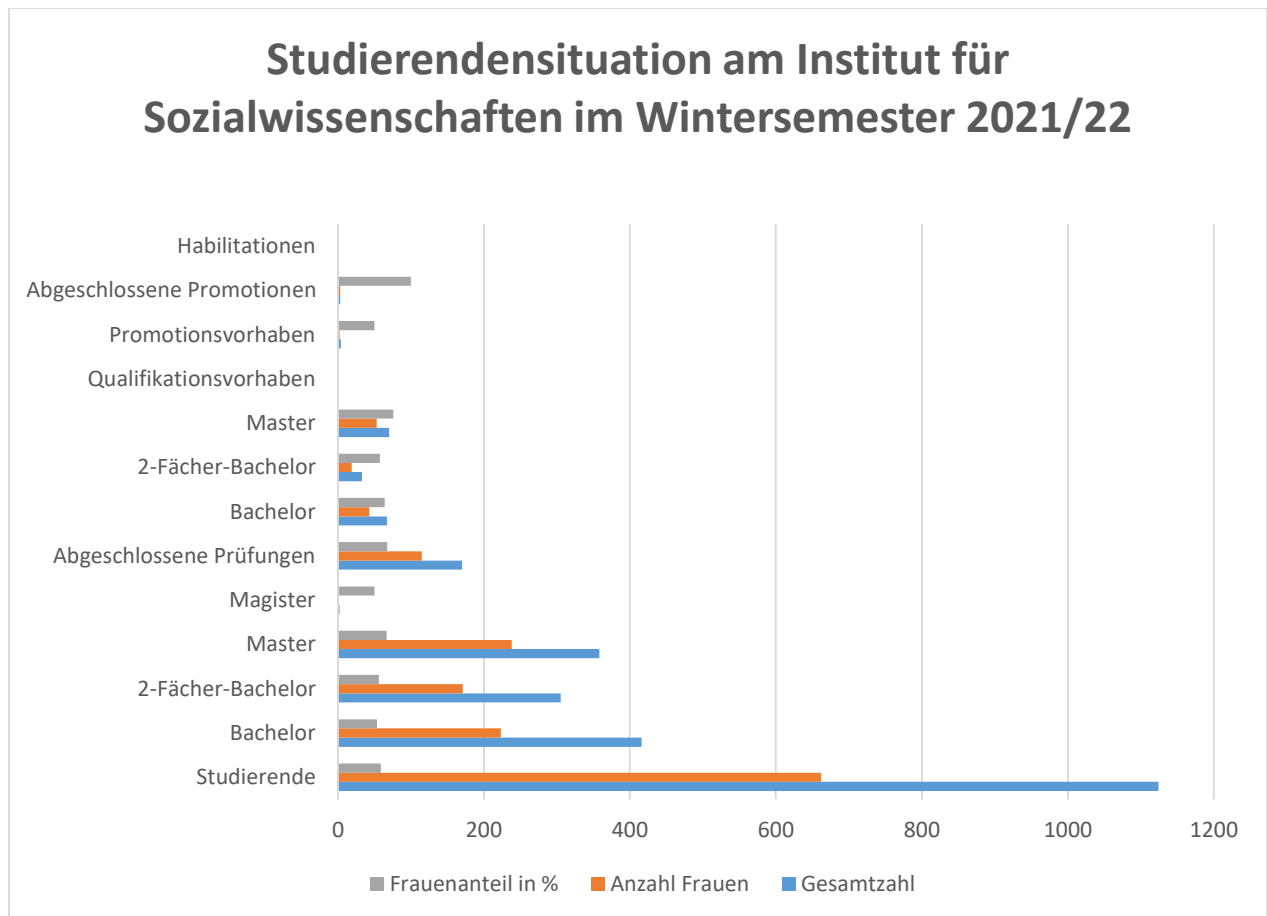
	Geographie	Geschichte	Kunst/Kunstpädagogik	Kunstgeschichte	Sozialwissenschaften	Textiles Gestalten
Studentische Hilfskräfte	30,0 ↘	50,0 ↘	66,7 ↘	50,0 ↘	59,2 ↘	60,0 ↘
Wissenschaftliche Hilfskräfte	50,0 ↗	33,3 ↘	100 ↗	0 (↘)	100 ↗	0 →
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	50 ↗	53,9 ↗	60 →	100 →	42,9 ↗	100 →
Lehrbeauftragte	25 ↗	12,5 ↗	38,5 ↘	100 ↗	50 ↗	88,9 ↗
Professorinnen	40 ↗	50 ↗	100 →	100 →	50 ↗	100 →
Frauen im MTV-Bereich	60 ↗	100 →	100 →	100 →	85,7 ↘	100 →

## 4.2. Statistisches Geschlechterverhältnis in den Fächern

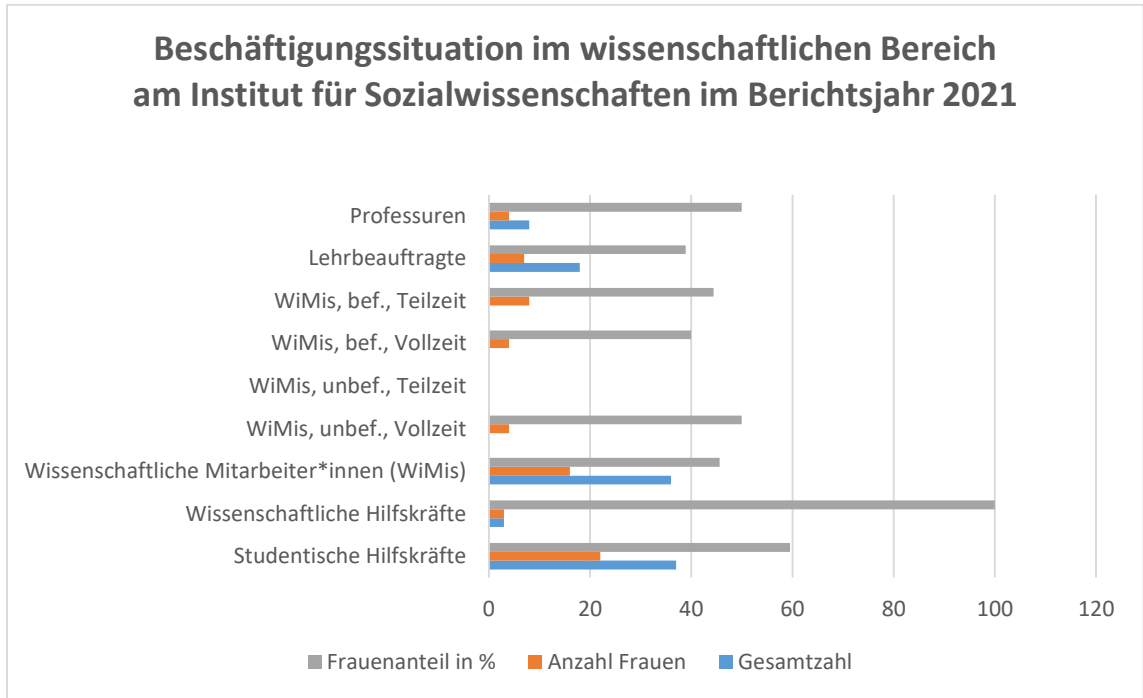
In diesem Abschnitt wird jeweils die Studierenden- und Beschäftigungssituation für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal in den Fächern dargelegt.

### 4.2.1. Institut für Sozialwissenschaften

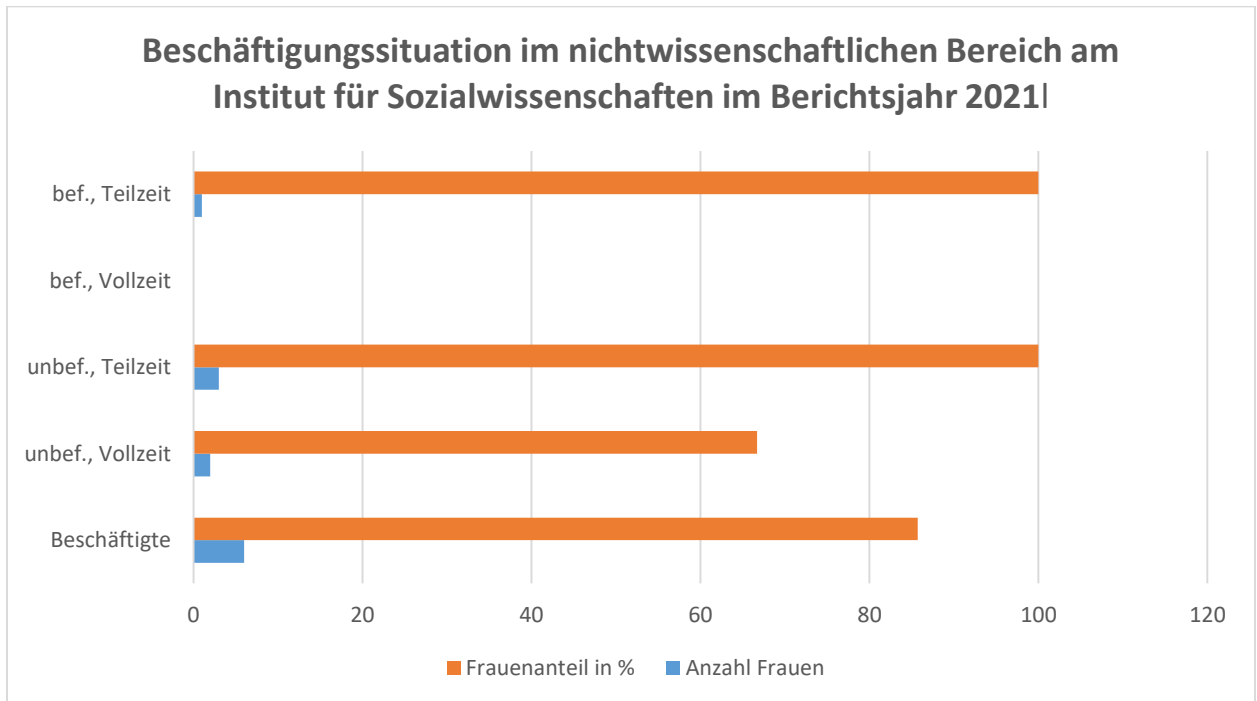
Grafik 6: Studierendensituation am Institut für Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22



Grafik 7: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021



Grafik 8: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021





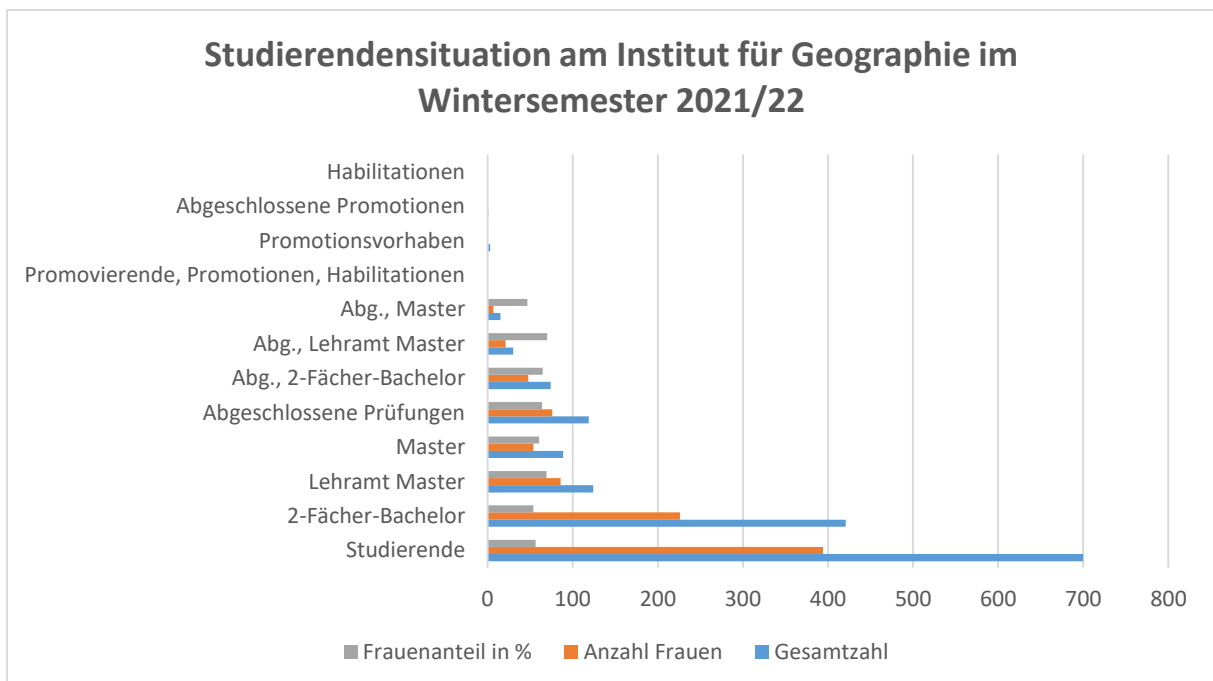
## Analyse der Zahlen:

**Studierende und Absolvent\*innen:** Der Anteil an weiblichen Studierenden in allen Studiengängen am Institut für Sozialwissenschaften (IfS) beträgt 58,9%. Somit wird ein Anstieg von 0,4% im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 vermerkt. Der Anteil von Absolventinnen in MA-Studiengängen beträgt 75,5%. Auch hier hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 erhöht (64,6%). Von 170 Absolvent\*innen aller Studiengänge sind 115 weibliche Studierende.

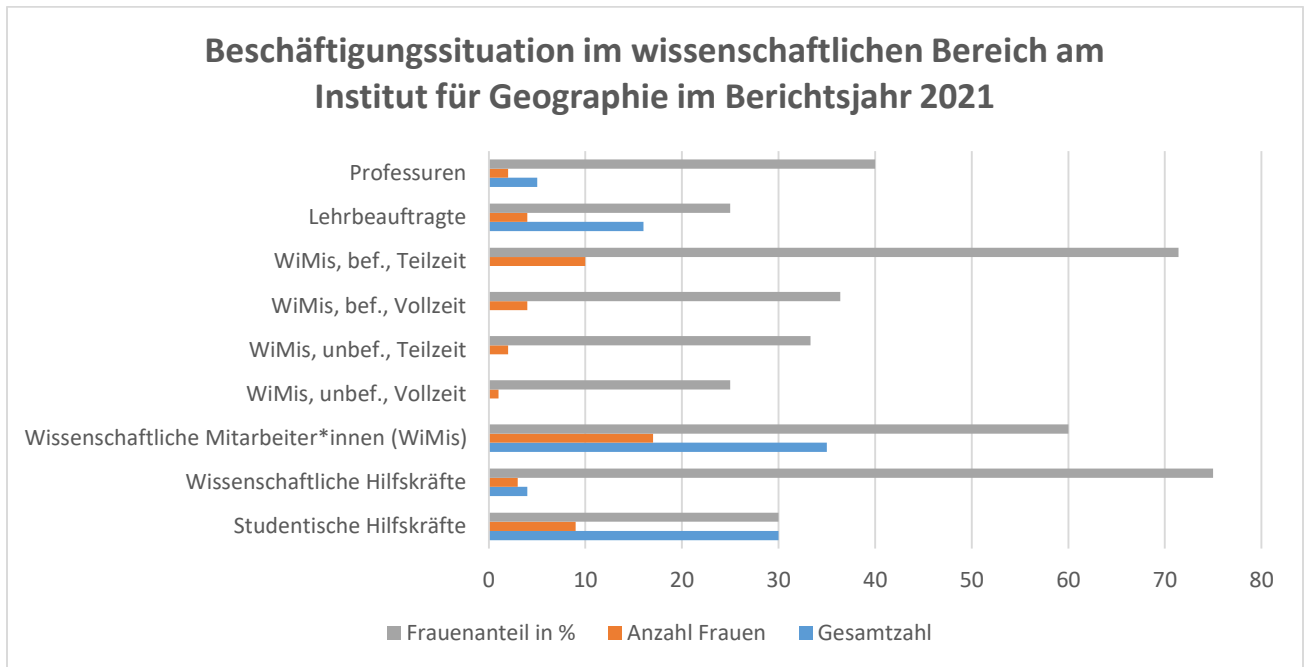
**Beschäftigungssituation:** Die Beschäftigungssituation für das wissenschaftliche Personal am Institut zeigt außer bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften einen Überhang an männlichen Beschäftigten. Die Gesamtanzahl der weiblichen Mitarbeitenden in wissenschaftlichen Stellen ist unterdurchschnittlich, was einen Abstieg im Vergleich zum letzten Berichtsjahr zeigt (51,1%). Anzumerken ist jedoch das geschlechtergerechte Verhältnis unter den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen in Vollzeit. Der Frauenanteil unter Professuren liegt bei 41,7 %, was einen begrüßenswerten Anstieg seit dem Berichtsjahr 2018 darstellt (27,3%). Der Frauenanteil unter Lehrbeauftragten liegt, wie in der letzten Berichtsperiode, deutlich unter 50%, was aus Gleichstellungsperspektive problematisch ist. Dahingegen lässt sich im MTV-Bereich ein deutlicher Überhang an weiblichen Beschäftigten beobachten. Mit 85,7% ist der Frauenanteil höher als im Berichtsjahr 2018 (81,8%).

### 4.2.2. Institut für Geographie

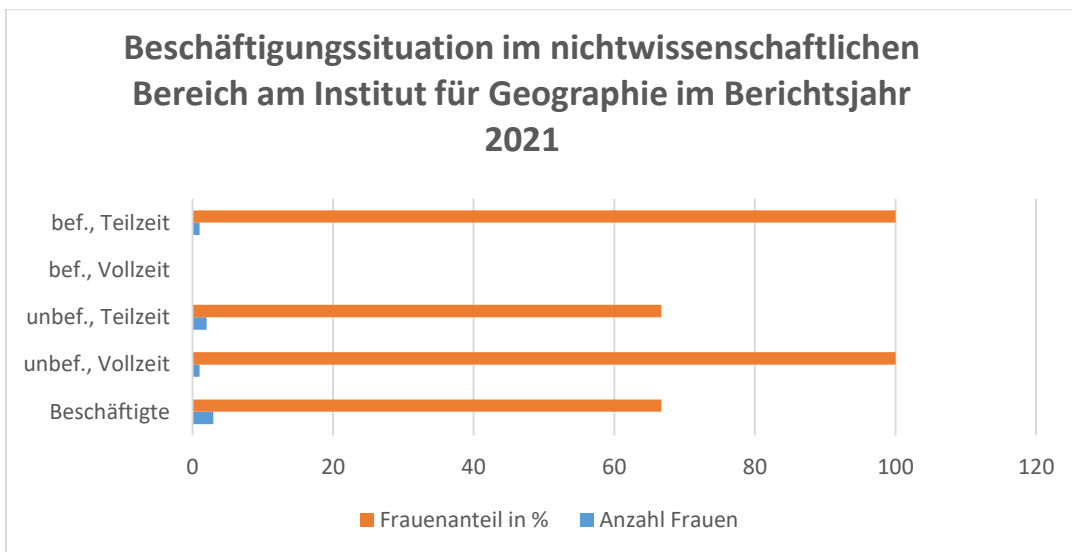
Grafik 9: Studierendensituation am Institut für Geographie im Wintersemester 2021/22



Grafik 10: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2021



Grafik 11: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2021



### Analyse der Zahlen:

#### Studierende und Absolvent\*innen:

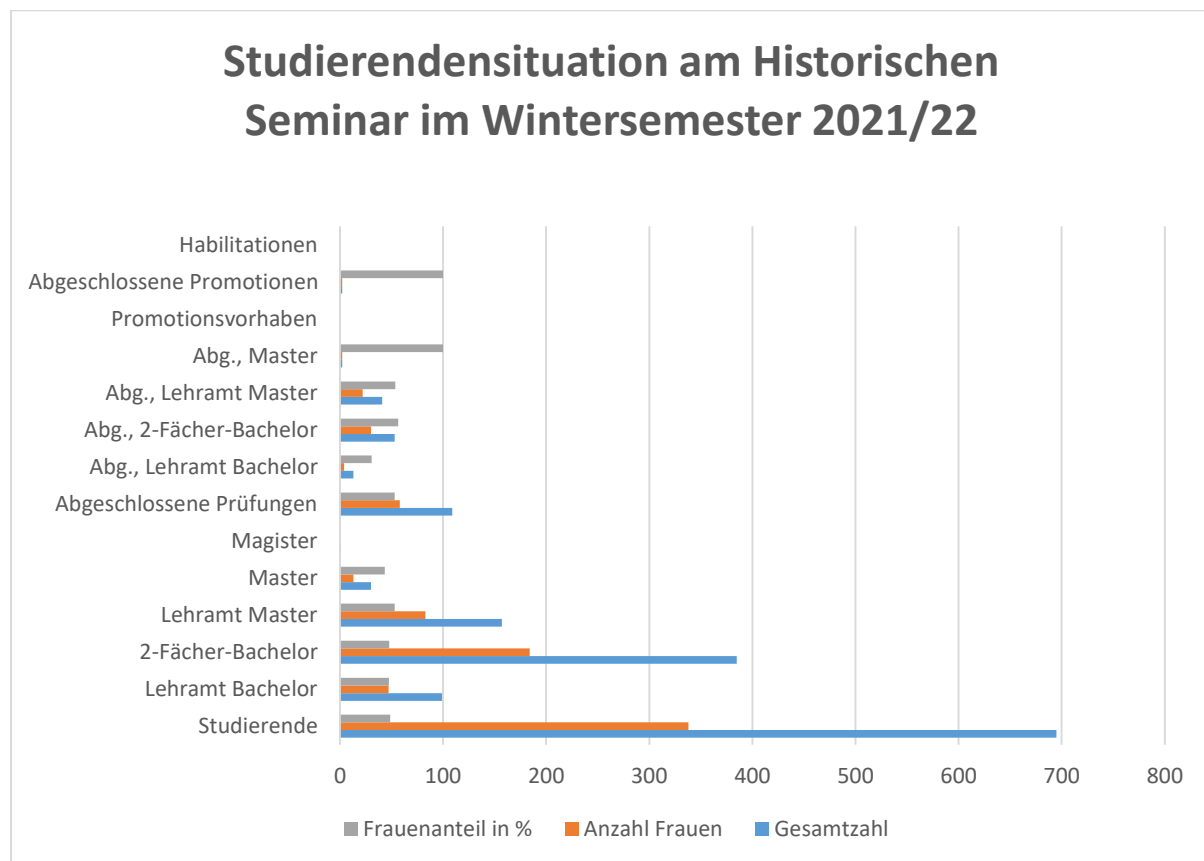
Die Anzahl der weiblichen Studierenden am Institut für Geographie (IfG) liegt über 50%. Der höchste Überhang lässt sich im Lehramts-Masterstudiengang verzeichnen. Unter den Absolvent\*innen liegt der

Frauenanteil bei 63,9%, mit einem kleinem Abstieg gegenüber der letzten Periode (66,0%). Die Prozentzahl der Absolventinnen des Masterstudiengangs liegt bei 46,7%. Im Vergleich zur letzten Periode lässt sich hier ein deutlicher Aufwärtstrend beobachten (16,7%). Unter den drei aktuellen Promotionsvorhaben befinden sich keine Doktorandinnen.

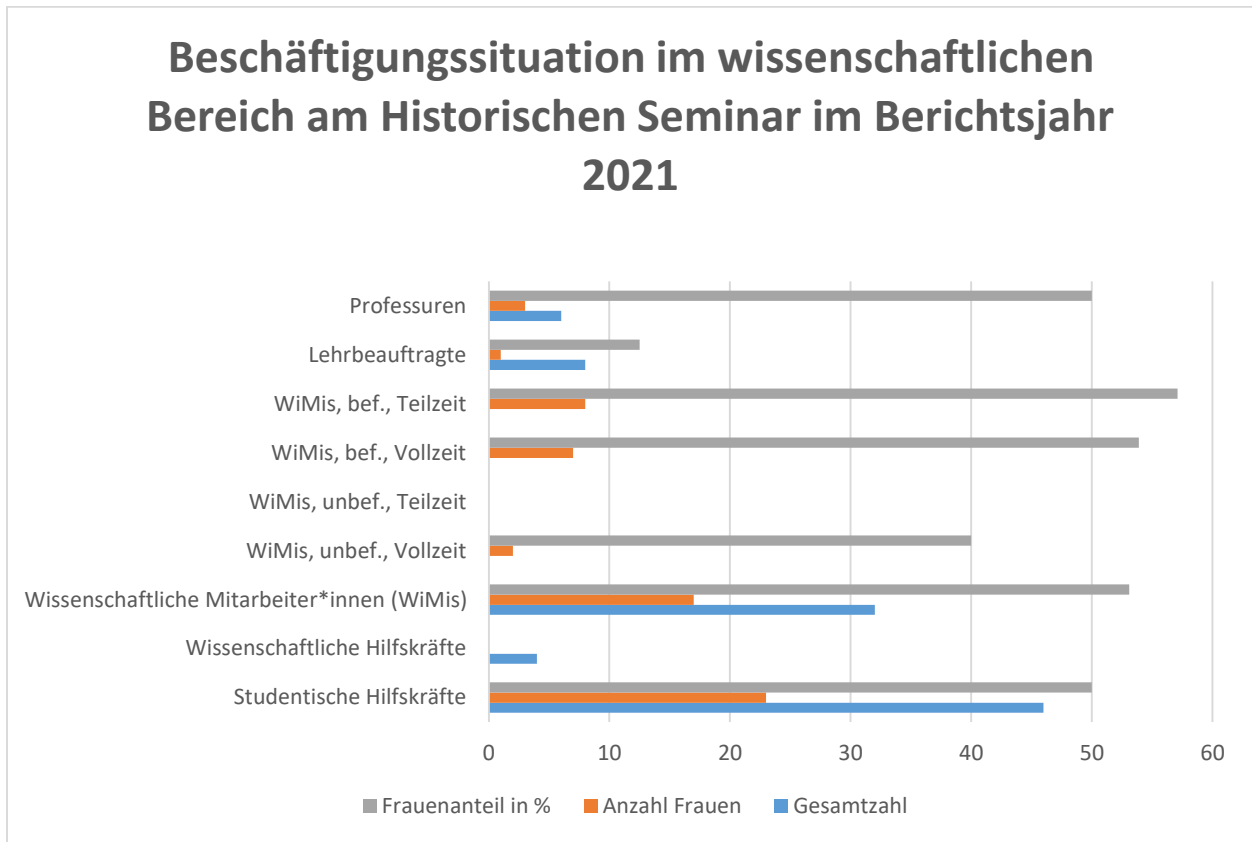
**Beschäftigungssituation:** Die Beschäftigungssituation für das wissenschaftliche Personal am IfG zeigt aus der Gleichstellungsperspektive ein verbesserungswürdiges Bild. Bei den jeweiligen wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen (unbefristet, befristet, Voll- und Teilzeit) liegen die Frauenanteile unter 40%. Lediglich unter befristeten, wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen in Teilzeit gibt es einen Überhang des Frauenanteils mit 71,4%. Allerdings liegt die Gesamtprozentzahl der Frauen in wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen bei 60%. Im Vergleich zu der letzten Periode lässt sich hier eine positive Entwicklung beobachten (35,3% im Berichtsjahr 2018). Die Anzahl der Professuren (40%) sowie der Lehrbeauftragten (25 %) liegen jeweils unter 50%. Der Frauenanteil im MTV-Bereich ist überdurchschnittlich.

### 4.2.3. Historisches Seminar

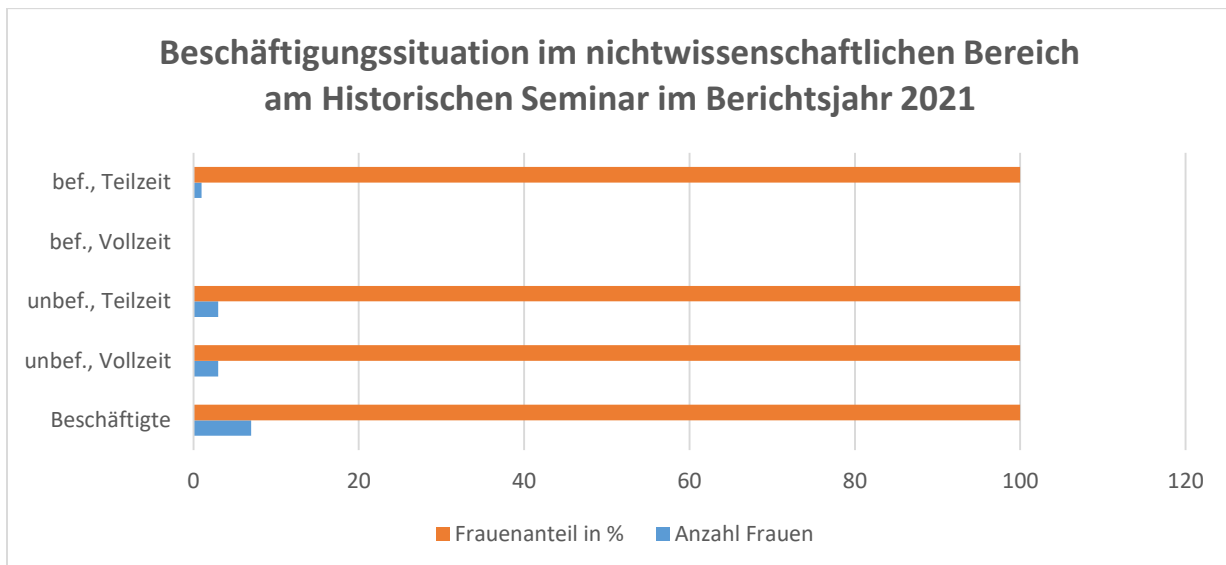
Grafik 12: Studierendensituation am Historischen Seminar im Wintersemester 2021/22



Grafik 13: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2021



Grafik 14: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2021



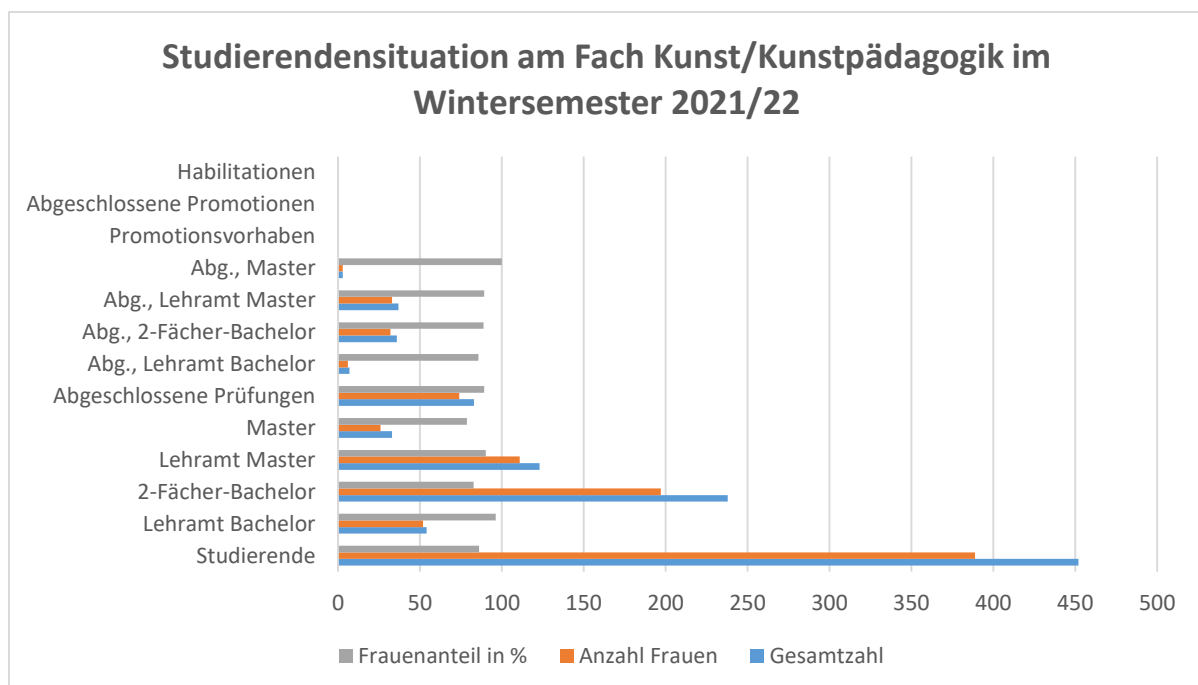
## Analyse der Zahlen:

**Studierende und Absolvent\*innen:** Im Historischen Seminar liegt die Anzahl der weiblichen Studierenden mit 48,6% knapp unter dem Durchschnitt. In der letzten Periode lag diese Zahl bei 47,2%, dementsprechend lässt sich ein positiver Trend beobachten. Der Anteil der weiblichen Studierenden im Lehramt Master liegt bei 52,9%. Hier ist die Anzahl im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 leicht abgestiegen (59,6%). In den BA-Studiengängen liegen die Frauenanteile, trotz des Anstiegs im Vergleich zu der letzten Periode, unter dem Durchschnitt. Die Absolventinnenzahl am Institut liegt bei 53,2%, im BA-Studiengang für Lehramt liegt diese Zahl allerdings mit 30,8% deutlich unter 50%.

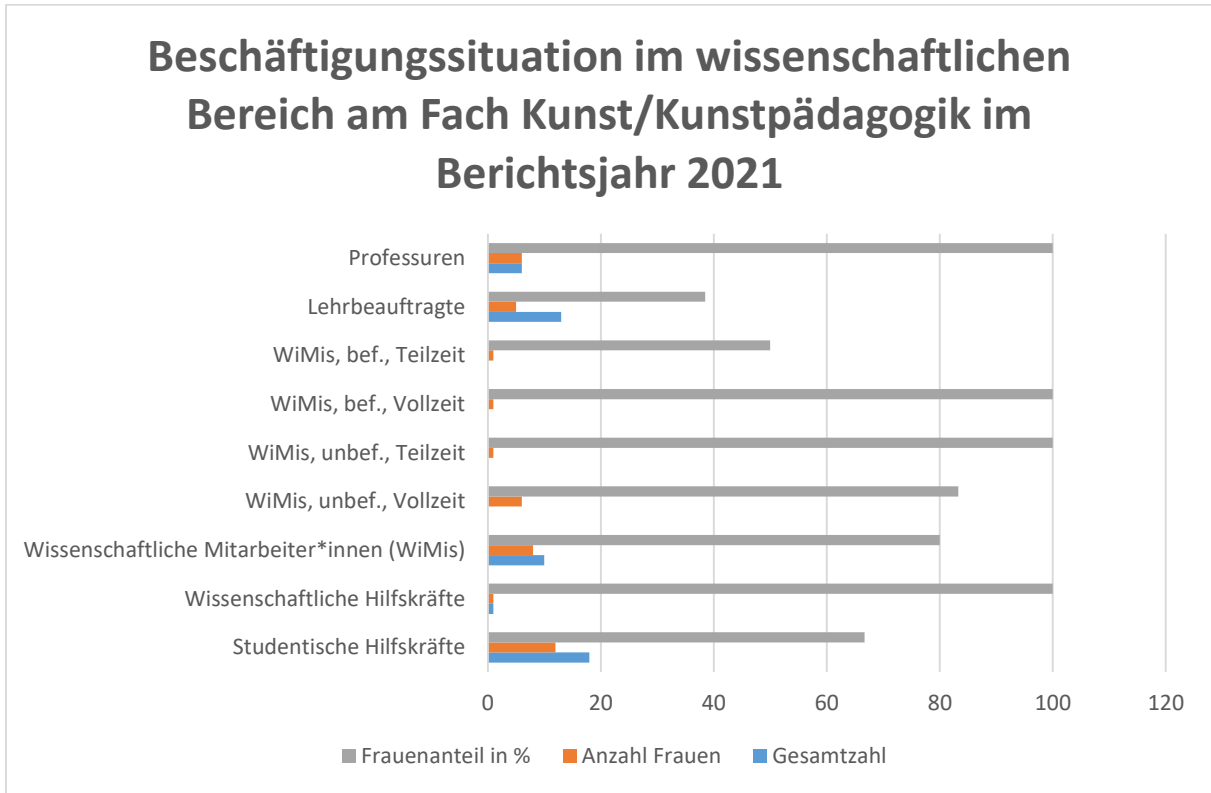
**Beschäftigungssituation:** Die Beschäftigungssituation für das wissenschaftliche Personal am Historischen Seminar liefert aus der Gleichstellungsperspektive ein positives Bild. Insgesamt ist der Frauenanteil bei wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen überdurchschnittlich. Eine Ausnahme stellen die fünf unbefristeten, wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen in Vollzeit dar, bei denen der Frauenanteil bei 40% liegt. Hier ist das ungleiche Geschlechterverhältnis aufgrund des unbefristeten Stands der Stelle jedoch wichtig anzumerken. Bei den Professurenstellen liegt der Frauenanteil bei 50%. Der 12,5% Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten gilt als problematisch. Im MTV Bereich sind alle Stellen 100% von Frauen besetzt. Im Vergleich zur letzten Periode ist der Frauenanteil von 85,7% auf 100% gestiegen.

### 4.2.4. Institut für Kunst /Kunstpädagogik

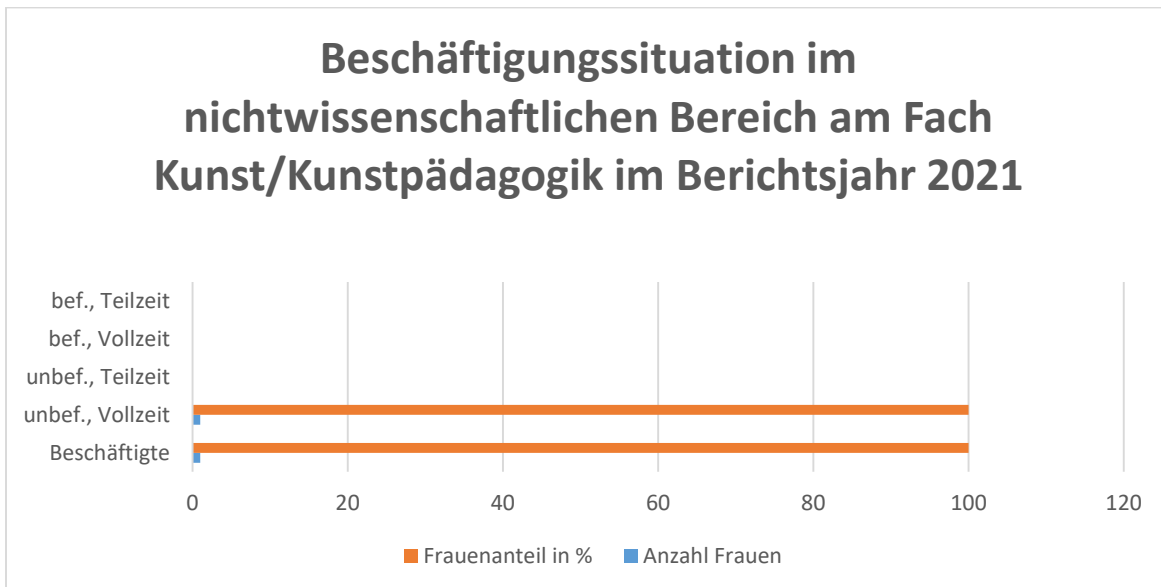
Grafik 15: Studierendensituation am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Wintersemester 2021/22



Grafik 16: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2021



Grafik 17: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2021



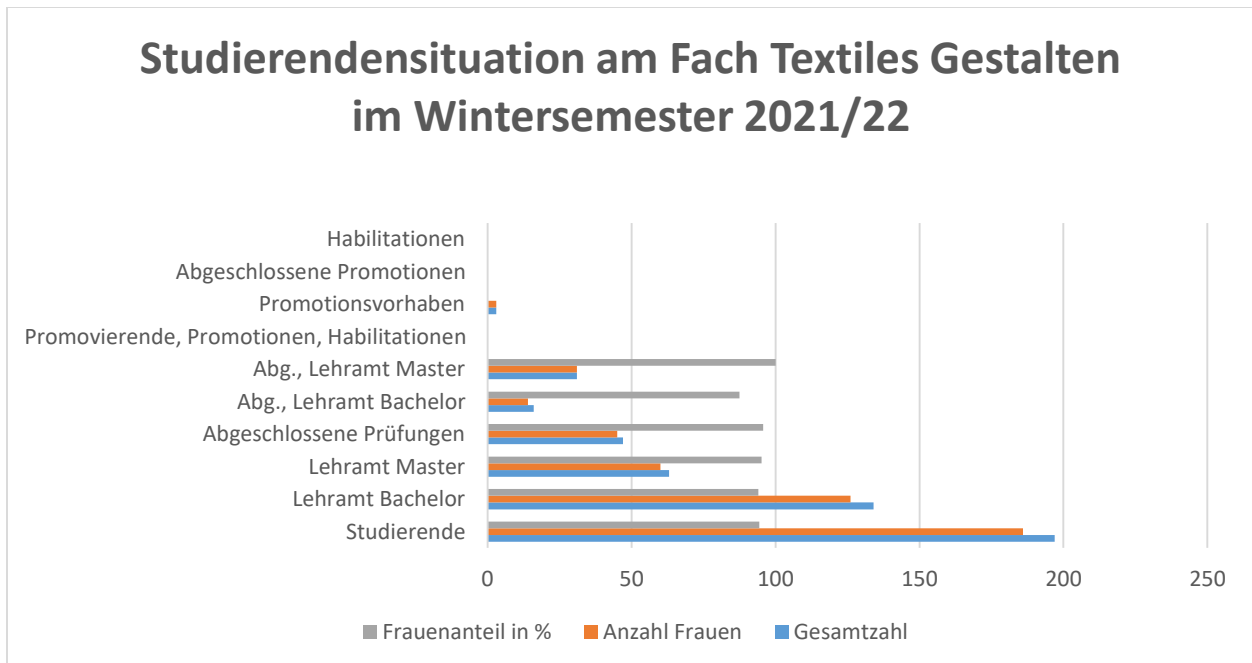
## Analyse der Zahlen:

**Studierende und Absolvent\*innen:** Das Institut für Kunst/Kunstpädagogik (IKK) ist historisch gesehen von einem sehr hohen Frauenanteil geprägt. Die Bemühungen des Faches, die Anzahl der männlichen Studierenden zu erhöhen zeigt ein positives Bild. Die Anzahl der weiblichen Studierenden ist im Vergleich zur letzten Periode leicht gesunken (von 87,7% im Berichtsjahr 2018 auf 86,1%). Ähnlich ist die Anzahl der Absolventinnen im Berichtsjahr 2021 auf 89,2% gesunken (92,1% im Berichtsjahr 2018).

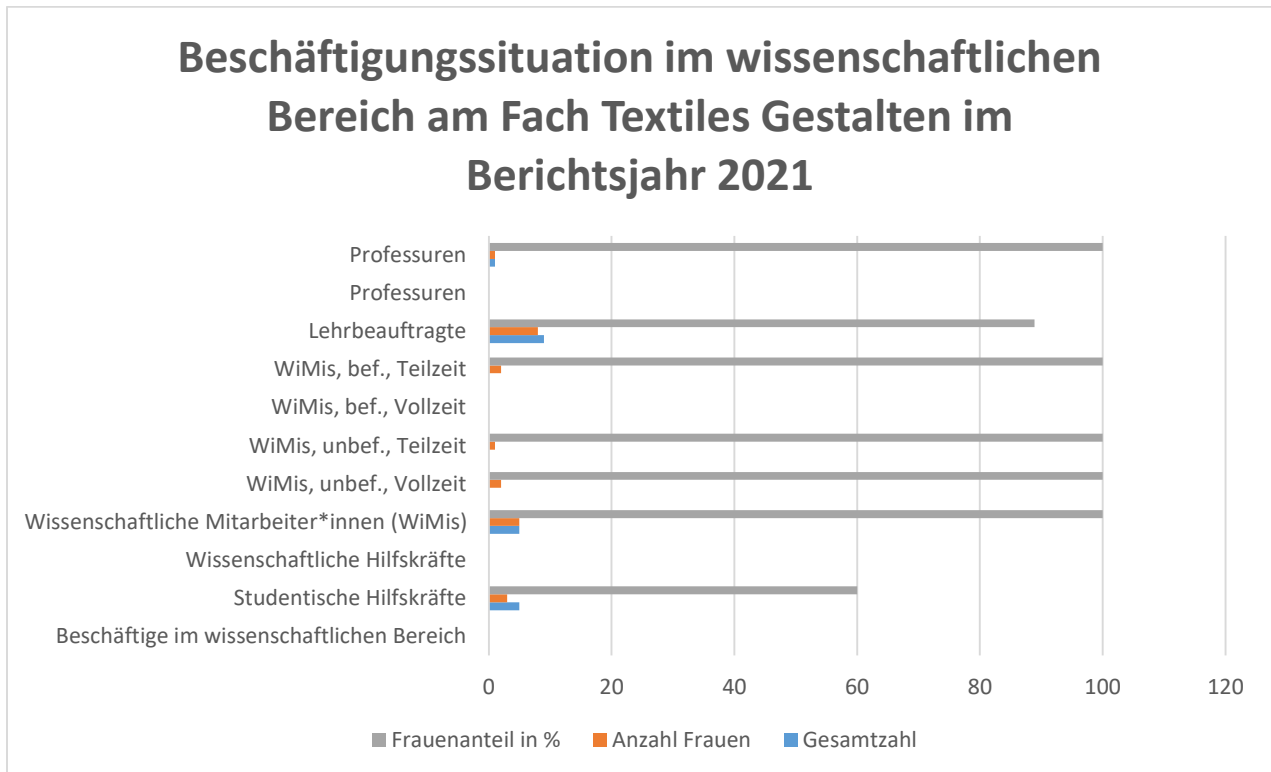
**Beschäftigungssituation:** Die Beschäftigungssituation für das wissenschaftliche Personal am IKK zeigt einen Überhang an Frauen, außer bei Lehrbeauftragten. Alle Professurstellen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innenstellen und eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle sind von Frauen besetzt. Auch die Stelle im nichtwissenschaftlichen Bereich ist von einer Frau besetzt.

### 4.2.5. Textiles Gestalten

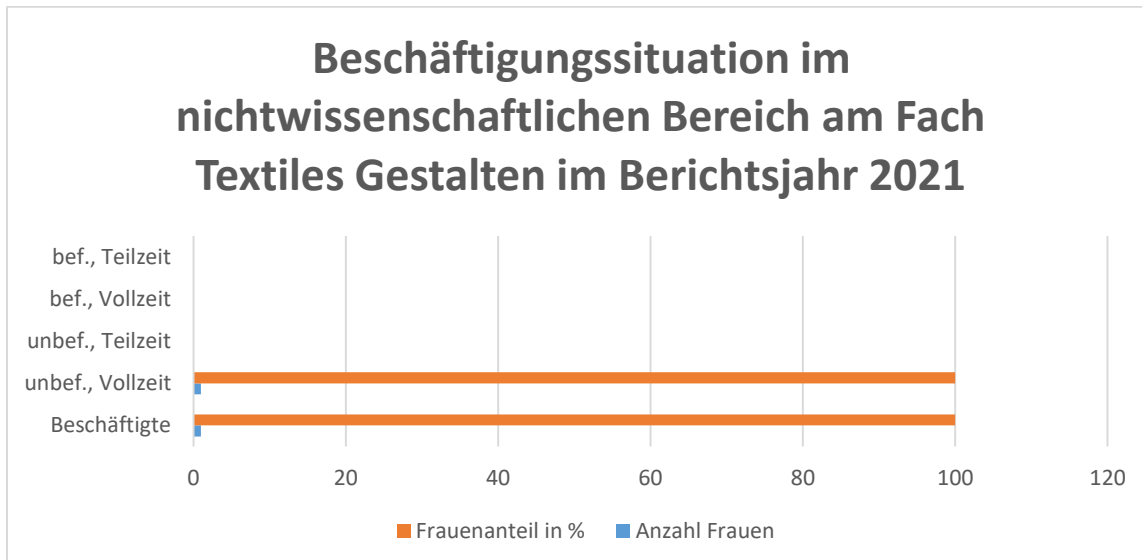
Grafik 18: Studierendensituation am Fach Textiles Gestalten im Wintersemester 2021/22



Grafik 19: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2021



Grafik 20: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2021



**Analyse der Zahlen:**

**Studierende und Absolvent\*innen:** Im Fach Textiles Gestalten ergibt sich ein ähnliches Bild wie beim IKK, was den Frauenanteil in der Studierenden- und Beschäftigungssituation anbelangt. Der Frauenanteil



bei den Studierenden liegt bei 94,4%. Absolventinnen sind mit 95,7% vertreten. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergeben sich Schwankungen zwischen 100% (Master) und 85% (Lehramt Bachelor). Aktuell gibt es vier Promotionsvorhaben und eine abgeschlossene Promotion, der Frauenanteil liegt hier bei 100 %.

**Beschäftigungssituation:** Die Beschäftigungssituation für das wissenschaftliche Personal am Institut Textiles Gestalten zeigt einen großen Überhang an weiblichen Beschäftigten, mit Schwankungen zwischen 60% (Studentische Hilfskräfte) und 100% (Professuren und wissenschaftliche Mitarbeitende).

## 5. Situations- und Entwicklungsanalyse: Evaluation der Zielvorgaben und Umsetzung der Maßnahmen

Die Zielvorgaben aus dem vorherigen Gleichstellungsplan (2020-2022) behalten ihre Gültigkeit und sind in die folgenden vier Schwerpunkte aufgeteilt:

### **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 fünf Fächern am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften ergibt sich z.T. eine geschlechter-spezifische 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.

Um die oben genannten Zielsetzungen umzusetzen, wurden dreizehn Maßnahmen entwickelt. Der sogenannte Maßnahmenkatalog wurde im Rahmen des jetzigen Gleichstellungsplans aktualisiert. Spezifisch wurde ein Fragenkatalog auf Grundlage der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2022 erstellt und um eine Bestandsaufnahme zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten erweitert. Auf Grundlage der Antworten aus den Fächern (Stichtag für die Antworten ist der 01.02.2023) wurde eine Anpassung des Maßnahmenkatalogs vorgenommen, um die Entwicklungen in den Fächern zur Gleichstellungsarbeit besser darstellen zu können.

Die Liste der spezifischen Maßnahmen, die von den vier Zielvorgaben abgeleitet und im letzten Gleichstellungsplan 2020-2022 verabschiedet wurden, lautet wie folgt:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Fachspezifisch soll bei der Einstellung von Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften sowie Tutorinnen und Tutoren weiterhin für eine geschlechtergerechte Verteilung gesorgt werden.

- 5) Um die Karrieremöglichkeiten des wissenschaftlichen Personals zu fördern, ist für die Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sorgen.
- 6) 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.
- 7) Bei unbefristeten Teilzeitstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich sind die Fächer dazu angehalten, bei anstehenden Neubesetzungen *auf die Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, in diesem Fall überwiegend auf die Erhöhung des Männeranteils, zu achten.*
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) 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 aufgrund der Pandemiesituation nicht umgesetzt worden. Künftig sollen dafür im Haushalt Mittel bereitgestellt werden und diese Maßnahme durch ein Memorandum in den Fächern bekannt gemacht werden.
- 11) Bei der Einladung für Vortragsreihen und Fachtagungen haben die jeweiligen Fächer des Fachbereichs verstärkt auf eine geschlechtergerechte Verteilung der Vortragenden zu achten.
- 12) 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.
- 13) Um die Karrieremöglichkeiten des nichtwissenschaftlichen Personals zu fördern, ist für die Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sorgen.

## **5.1. Maßnahme I: Nachteile im Studium**

*Frage: Welche Maßnahmen wurden für Studierende ergriffen, um möglichen Nachteilen durch Schwangerschaft, Elternschaft oder anderweitige Pflege von Familien- oder Haushaltsmitgliedern entgegenzuwirken? Sind Ihnen Fälle von (Mehrfach-)Diskriminierung bzw. Benachteiligung in Ihrem Fach aufgrund der oben genannten Gegebenheiten bekannt? Wenn ja, wie wurde bislang dagegen vorgegangen?*

### **Ist-Zustand:**

In keinem der Fächer sind die erwähnten Diskriminierungsformen und Benachteiligungen bekannt. Die Fächer ergreifen unterschiedliche Maßnahmen, um mögliche Nachteile durch Schwangerschaft oder Sorgearbeit entgegenzuwirken. Im IfS wird in den genannten Fällen ein Nachteilsausgleich etwa durch Fristverlängerungen o.ä. gewährt. Im Textilen Gestalten wird die Möglichkeit gegeben, an Lehre online teilzunehmen oder auf Wunsch Ersatzleistungen zu erbringen. Zudem wird durch Blockseminarveranstaltungen die Teilnahme der betroffenen Studierenden besser gewährt. Im Fach Geographie werden Studierende ausführlich beraten und unterstützt, die aufgrund von Kinderbetreuung das Studium unterbrechen mussten. Bei entsprechenden Fällen in Berücksichtigung der Bedürfnisse der Betroffenen nach individuellen Lösungen gesucht. Am IKK werden Angebote des Gleichstellungsbüros an Studierende weitergeleitet und nach Absprache Abgabefristen aufgrund familiärer Gründe verlängert. Darüber hinaus werden Diskussionen zu geschlechterneutraler Ansprache in Lehr-Lern-Räumen im Fach geführt.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Sonderregelungen und flexible Maßnahmen, die betroffenen Studierenden den Wiedereintritt in das Studium bzw. die Erbringung von Prüfungsleistungen erleichtert haben, sollten auf lange Dauer angelegt werden. In diesen Bereichen ist eine Sensibilisierung für Lehrende und auf Verwaltungsebene notwendig, um die Unterstützung von Studierenden nicht auf dem guten Willen einzelner Dozent\*innen beruhen zu lassen.

## **5.2. Maßnahme 2: Die Zahl männlicher Studierender im Bereich Textiles Gestalten und Kunst**

Frage: Welche Maßnahmen wurden im Bereich Textiles Gestalten und Kunst ergriffen, um die Zahl männlicher Studierender zu erhöhen?

### **Ist-Zustand:**

In beiden Fächern wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Zahl männlicher Studierender zu erhöhen. Im Fach Kunst werden männliche Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt zum Studium der Kunst/Kunstpädagogik zugelassen. Zudem werden durch die jährliche Teilnahme und Durchführung des Hochschulinformationstags (HIT) sowie Angebote im Rahmen fachdidaktischer Projektseminare mit Rundgang durch die Ateliers Schüler\*innen ermutigt, geschlechterspezifische Zuschreibungen im Studium kritisch zu betrachten, sodass genderspezifische Vorteile gegenüber dem Kunststudium als typisch „weibliches Interesse“ abgebaut werden können. Ähnlich wird im Fach Textiles Gestalten durch folgende Aktivitäten eine höhere Anzahl der männlichen Studierenden anvisiert: Aktualisierte Homepage mit gutem Einblick in die Themen des Fachgebietes (Nachhaltigkeit, Klimawandel, Inklusion etc.), ansprechende analoge und digitale Maschinen und Geräte, aktualisierte Flyer mit ausgeglichener männlicher und weiblicher Beteiligung und Sichtbarkeit, Ausstellungen innerhalb und außerhalb der Universität, Projekte in den Schulen, offene Sprechstunden der Lehrenden, Einrichtung eines Studytalks auf der Homepage, Informationsaustausch zwischen Studieninteressierten und eingeschriebenen Studierenden, Aufbau eines textilen *Makerspaces* unter Einbeziehung digitaler Technologie.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Beide Fächer haben ihre Maßnahmen erweitert, um die Anzahl männlicher Studierender zu erhöhen. Weitere Maßnahmen sind nicht erforderlich, da es sich um einen langfristigen Wandel des Studierendenprofils handelt.

## **5.3. Maßnahme 3: Informationsveranstaltungen für männliche Interessenten und Studierende zum Lehramtsstudium**

Frage: Wurden mehr Informationsveranstaltungen für männliche Interessenten und Studierende zum Lehramtsstudium angeboten, um ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter in den Lehramtsstudiengängen zu erreichen? Wenn nicht mehr Informationsveranstaltungen angeboten wurden, begründen Sie dies bitte.

Wurden darüber hinaus mehr Informations- und Beratungsmöglichkeiten angeboten, um den Studierenden zu den Themen Diversität und Antidiskriminierung weiterführende Informationen zur Verfügung zu stellen? Wenn nicht mehr Informations- und Beratungsmöglichkeiten angeboten wurden, begründen Sie dies bitte.

**Ist-Zustand:**

Am Institut für Kunst/Kunstpädagogik werden Informationsveranstaltungen nicht nach Geschlecht getrennt, um damit verbundene Diskriminierungsrisiken vermeiden zu können. Im Fach Textiles Gestalten können aus Kapazitätsgründen keine gezielten Informationsveranstaltungen angeboten werden. In der Geographie besteht kein Bedarf für gezielte Informationsveranstaltungen für männliche Studierende zum Lehramtstudium, da das Geschlechterverhältnis im Studiengang 2-Fächer-Bachelor einigermaßen ausgeglichen ist. Gleichermaßen werden keine besondere Informationsveranstaltungen für das Fach Geschichte angeboten, da relevante Aspekte durch allgemeine Informationsveranstaltungen für das Lehramt durch die Zentrale Studienberatung (ZSB) erfasst werden. Zusätzlich werden im Rahmen des Studieninformationstages durch die Angebote des Historischen Seminars auch solche Fragen abgedeckt.

Gezielte Informationsveranstaltungen zu den Themen Diversität und Antidiskriminierung wurden von den Fächern generell nicht angeboten. Eine Ausnahme findet sich im Fach Textiles Gestalten. Hier wird zusätzlich zu den regulären Sprechstundenangeboten und Informationstagen ein Beratungsangebot von Studierenden für Studierende unter der Rubrik *StudyTalk* auf der Homepage des Textilen Gestaltens publiziert und sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpartner\*innen dafür gewonnen. Im Fach Kunst werden Angebote zum Thema über die Lehrveranstaltungen vermittelt. Ebenso werden universitäre und außeruniversitäre Veranstaltungen zum Thema weitergeleitet. In der Geographie werden Tutor\*innen für Erstsemester für diese Themen sensibilisiert und können Studierenden bei Bedarf Beratungsmöglichkeiten vermitteln. Im IfS werden zu Informations- und Beratungsmöglichkeiten bezüglich Diversitäts- und Antidiskriminierungsthemen keine Angaben gemacht. Im Fach Historisches Seminar werden im Falle offensichtlich zu Tage tretender Probleme solche Informationen zur Verfügung gestellt.

**Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten sind in diesem Bereich keine weiteren Maßnahmen nötig.

#### **5.4. Maßnahme 4: Geschlechtergerechte Besetzung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie der Tutor\*innenstellen**

*Frage: Welche Maßnahmen wurden zu einer geschlechtergerechten Verteilung bei Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften ergriffen? Welche Maßnahmen müssten Ihrer Einschätzung nach noch ergriffen werden, um Exklusion und Benachteiligung von Studierenden und Mitarbeitenden entgegen zu wirken?*

**Ist-Zustand:**

In den Fächern Sozialwissenschaften und Geographie wurden keine weiteren Maßnahmen als nötig erachtet, da weibliche Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte überrepräsentiert waren. Allerdings wird von IfS angemerkt, dass angesichts der erodierenden Attraktivität solcher Stellen künftig die Entwicklung der Frauenanteils im Blick behalten werden muss. In der Geographie wurden eine geschlechtergerechte Verteilung in Bezug auf die Einstellung von Hilfskräften über die gezielte Ansprache von weiblichen und männlichen Studierenden bei der Einstellung für das OSKA-Programm sowie für vorlesungsbegleitende Tutorien erzielt.

Am IKK werden qualifizierte Personen angesprochen, um ein Missverhältnis hinsichtlich der geschlechtergerechten Verteilung so weit wie möglich zu vermeiden. Es wird jedoch angemerkt, dass die Geschlechtsidentität von Studierenden weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten ist.

Angesichts der historischen Genese des Faches Textiles Gestalten als weiblichem Fach werden Maßnahmen ins Auge gefasst, die zu einer Erhöhung der Anzahl der männlichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte führen. Die konstante Anzahl der eingeschriebenen Studenten pro Jahr (3 bis 4) wird deshalb als Erfolg gesehen. Zur Stärkung der Geschlechterdiversität sind derzeit zwei männliche studentische Hilfskräfte im Fach angestellt. Das Genderthema findet starken Einzug in Prüfungsarbeiten und in der Öffentlichkeitsarbeit. So wurden in einer Postkartenserie des Fachgebietes, in der Jahrespublikation Stichwort sowie bei Ausstellungen und Präsentationen (Galerie Stichpunkt) männliche Studierende mit Exponaten sowie in Text und Bild berücksichtigt.

Im Historischen Seminar wurde eine geschlechtergerechte Verteilung bei der Besetzung der Hilfskraft- und Tutor\*innenstellen durch eine Sensibilisierung der einstellenden Personen geschaffen. Zu dem statistischen Geschlechterverhältnis bei Stellenbesetzungen wurden keine Angaben gemacht.

**Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen sollten für Lehrkräfte bei der Einstellung der oben erwähnten Stellen anvisiert werden.

## **5.5. Maßnahme 5: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für wissenschaftliches Personal**

Frage: Welche gezielten Maßnahmen wurden zur Förderung des wissenschaftlichen Personals ergriffen? Gab es einen Diversitäts- oder Antidiskriminierungsfokus bei diesen Fort- und Weiterbildungsangeboten?

### **Ist-Zustand:**

Am IfS werden wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf die Angebote der Universität bzw. des ZePrOS hingewiesen. Zudem gibt es im Zusammenhang mit dem „Eckpunktepapier“ zur Personalentwicklung bereits eine intensive statusgruppenübergreifende Diskussion über Förder- und Beteiligungsmöglichkeiten, die fortgeführt wird.

Im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Personals werden in der Geographie Informationen zu Fort- und Weiterbildungsangeboten über folgende Kanäle verbreitet: Information über die Angebote des ZePrOS, gezielte Hinweise der Professor\*innen auf stattfindende Fortbildungsangebote an die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. Zusätzliche Unterstützung erfolgt durch die Bereitstellung eines jährlichen Budgets für jede\*n wissenschaftliche\*n Mitarbeiter\*in auf Haushaltsstellen aus dem Institutshaushalt, welches diese unabhängig von ihren jeweiligen Arbeitsgruppenleiter\*innen auch für die Teilnahme an Fortbildungsangeboten ausgeben können. Einen Fokus auf Diversität oder Antidiskriminierung im Zusammenhang mit der Bereitstellung der jährlichen Sachmittelbudgets für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf Haushaltsstellen gibt es bisher nicht.

Am IKK wird der Fokus bei der Förderung des wissenschaftlichen Personals zunächst auf die Qualifizierung zur Promotion gerichtet, wobei hier bereits auf die entsprechenden Themen verwiesen wird bzw. diese Themen willkommen sind.

Im Fach Textiles Gestalten wird das wissenschaftliche Personal allgemein auf die Möglichkeit der Teilnahme an Tagungen, Fortbildungen und internationalen Austausch hingewiesen bzw. unterstützt. Einen Fokus auf Diversitäts- oder Antidiskriminierungsaspekte gab es nicht. Die Leitung des Fachgebietes nimmt seit Jahren an dem universitätseigenen Coaching teil, in dem der Fokus begleitend auf Gender- sowie Diversitätsthemen liegt. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses finden regelmäßige Promotionskolloquien und Vernetzungstreffen in- und außerhalb der Universität statt.

Im Historischen Seminar wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Bedarfsfall ermöglicht. Ob und welche Angebote mit Diversitäts- und Antidiskriminierungsfokus bestanden und deswegen ausgewählt wurden, ist nicht bekannt.



### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Die Bereitstellung der Mittel aus dem jährlichen Institutshaushalt zur Förderung des wissenschaftlichen Personals, wie es in der Geographie umgesetzt wird, könnte in anderen Fächern auf ähnliche Weise umgesetzt werden. Im Rahmen der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Fächer sollte außerdem ein stärkerer Fokus auf Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte gelegt werden. Auf die bestehenden Angebote seitens des Gleichstellungsbüros und des ZePrOs soll auf der FB-Homepage der Gleichstellungsarbeit hingewiesen werden.

## **5.6. Maßnahme 6: Repräsentanz der Geschlechter bei Promotions- und Postdoc-Stellen**

*Frage: Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um einen geringen Anteil an Frauen zu erhöhen? Wenn ein hoher Anteil von Frauen gesunken ist, welche Gegenmaßnahmen wurden ergriffen?*

### **Ist-Zustand:**

Diese Maßnahme betrifft nicht die Fächer Kunst/ Kunstpädagogik und Textiles Gestalten, da die Repräsentanz von Frauen in diesen Stellen überproportional ist. Textiles Gestalten ist im Gegenteil bemüht, die Anzahl der männlich besetzten Promotions- und Postdoc-Stellen zu erhöhen. Aus dem gleichen Grund erübrigt sich diese Maßnahme am IfS. Dennoch werden insbesondere Frauen am IKK Beratungsgespräche zur Promotion angeboten (bspw. in den Bereichen Finanzierung, Dauer, Berufsperspektiven, Förderprogramme an der UOS, Familie).

In der Geographie werden Studentinnen in Masterstudiengängen gezielt angesprochen, sich auf im IfG ausgeschriebene Promotionsstellen zu bewerben. In ähnlicher Weise werden Kolleg\*innen angesprochen, sich auf PostDoc-Stellen zu bewerben. Zusätzlich werden potenzielle Kandidatinnen durch Beratung und Begleitgutachten unterstützt, sich bei Stiftungen auf Promotionsstellen zu bewerben. Es wurden insbesondere Frauen Beratungsgespräche zur Promotion angeboten. Im Historischen Seminar erhöhte sich die Anzahl der weiblich besetzten Promotionsstellen, ohne gesonderte Maßnahmen vorzunehmen.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

In den Fächern, in denen keine bzw. adäquate geschlechtergerechte Verteilung der Qualifikationsstellen erfolgt, soll aktives Recruiting vorgenommen werden, um diese Stellen für Frauen und nicht-binäre Personen attraktiver zu machen.

## **5.7. Maßnahme 7: Geschlechtergerechte Einstellung bei unbefristeten Teilzeitstellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich**

Frage: Wurden unbefristete Teilzeitstellen neu besetzt? Wenn ja, wurde auf die Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts (hier überwiegend der Männeranteil) geachtet?

### **Ist-Zustand:**

Das IfS verfügt über unbefristete Teilzeitstellen, die, außer im Bereich der Studienbüros (paritätisch besetzt), ausschließlich weiblich besetzt sind. Am IKK wurden keine unbefristeten Teilzeitstellen neubesetzt. Ggf. würde darauf geachtet, dass genügend Männer berücksichtigt werden. Textiles Gestalten ist aus bereits oben genannten Gründen auch bei Einstellungen im nichtwissenschaftlichen Bereich bemüht, Stellen mit Männern zu besetzen. Im Historischen Seminar wurde die freie Sekretariatsstelle mit einer Frau besetzt.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Da im MTV-Bereich Stellen überwiegend mit Frauen besetzt werden, sollten Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität dieser Stellen ergriffen werden, um in diesen Bereichen auch Männer gewinnen zu können. Aus der Gleichstellungsperspektive ist es außerdem wichtig zu beachten, dass Verwaltungsangestellte niedrigeren Entgeltgruppen zugewiesen sind als Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen Bereich. Aus der Gleichstellungsperspektive ist es außerdem wichtig zu beachten, dass Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen Bereich eine angemessenere Bezahlung erhalten als Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, deren Bezahlung sich in den niedrigeren Entgeltgruppen bewegt (insbesondere Sekretariatsstellen).

## **5.8. Maßnahme 8: Verankerung der Genderforschung und Genderthemen in die Lehrveranstaltungen**

Frage: Bitte listen Sie mindestens zwei Lehrveranstaltungen pro Studienjahr auf, in denen

1. genderrelevante Aspekte eingebunden sind.

2. Diversitäts- und Inklusionsaspekte berücksichtigt werden (bspw. Diversifizierung der Lektüre durch Inklusion von BPOC (Black and Person of Color) Personen und Wissenschaftlerinnen in den Seminarplan, flexible Einsetzung von Methoden, barrierearme Gestaltung von Lehrmaterialien, Transparenz in Prüfungsvoraussetzungen und Bewertungskriterien, im Fall des Nachteilsausgleichs alternative Prüfungsformen anbieten).

Wenn keine solchen Veranstaltungen angeboten worden sind, begründen Sie dies bitte. Welche Hindernisse stehen im Weg?

### **Ist-Zustand:**

#### **Institut für Sozialwissenschaften**

Das Institut für Sozialwissenschaften verzeichnet vier explizit mit Genderthemen ausgewiesene Lehrveranstaltungen, namentlich:

WiSe 2022/23 u.a.:

- Diversität, Gender und Antirassismus
- Vergeschlechtlichte "Andere"

SoSe 2022:

- Soziologie der Liebe

WiSe 2021/22:

- Gender Equality in EU Foreign and Security Policy

Zudem ist das IfS in den letzten Jahren auch an den Ringvorlesungen der Forschungsstelle Geschlechterforschung beteiligt gewesen.

### **Institut für Geographie:**

Genderrelevante Aspekte spielen in vielen Bereichen der (Human)Geographie eine Rolle und werden als Querschnittsthema in Lehrveranstaltungen angesprochen (z.B. Einführung in die Geographische Migrationsforschung). Darüber hinaus benennt das Institut für Geographie explizit zwei Lehrveranstaltungen, in denen Diversitätsaspekte mit einfließen, namentlich:

WiSe 2022/23:

- „Einführung in die Geographische Migrationsforschung“
- „Migration regimes and space: Border deaths, disappearances and the politics of in/visibility“

Im Hinblick auf Methoden, Lehrmaterialien, Bewertungskriterien etc. sind alle Lehrenden am Institut angehalten, auf eine diversitätssensible Gestaltung zu achten.

### **Institut für Kunst/Kunstpädagogik:**

Das Institut für Kunst/Kunstpädagogik listet eine breite Reihe von Lehrveranstaltungen auf, in denen nicht nur explizit Geschlechter- und Diversitätsaspekte mit einfließen, sondern in denen auch die Lehrbeauftragten ausgewiesene Genderkompetenzen aufweisen. Namentlich benannt werden:

SoSe 2023:

- Was Künstler\*innen tragen

WiSe 2022/23:

- Didaktische Forschung: Der Körper im Zentrum. Zeitgenössische Kunstvermittlung als ästhetische Praxis
- Didaktische Forschung: Komisch werden. Differenzen reflektieren aus kunstpädagogischer Perspektive

- Barrierefreiheit als strukturelle Vermittlungsfrage in der Kunsthalle Osnabrück für Masterstudierende (Modul Künstlerische Kommunikation oder Modul Didaktische Projekte), Lehrbeauftragte Anna Jehle
- Sprache als Schwelle zur Kunst? Kunstvermittlung und Konzepte einfacher und leichter Sprache (Modul Künstlerische Kommunikation oder Modul Didaktische Projekte), Lehrbeauftragte Juliane Schickedanz
- [Alte PO: Kunst-/Medienwissenschaften I + II] Fachwissenschaften I + II: Textile Künste aus transkultureller Perspektive
- Flucht und Migration als Thema der zeitgenössischen Kunst

SoSe 2022:

- Didaktische Forschung: Diskriminierungskritische Kunstvermittlung

WiSe 2021/22:

- Didaktische Forschung: Komisch-werden. Humor, Differenz, Kritik

### **Textiles Gestalten:**

Am Institut für Textiles Gestalten werden Gender-, Diversitäts-, und Inklusionsaspekte in den Seminaren als Querschnittsthemen stets mit behandelt, einen ausschließlichen Fokus auf die oben genannten Themen in den Lehrveranstaltungsangeboten gibt es nicht. Spezifisch werden Genderaspekte in der Gestaltung von Seminaren und Prüfungsthemen beispielsweise bezüglich der geschlechtsneutralen Schnittführung von Bekleidung thematisiert. Bei der Durchführung von Seminaren zur Modefotografie wurden geschlechtsspezifische Blickwinkel thematisiert.

### **Historisches Seminar:**

Auch das Historische Seminar sieht von einer namentlichen Auflistung einzelner Lehrveranstaltungen ab und betont, dass hier grundsätzlich genderrelevante Aspekte bei der Lektüreauswahl, Gestaltung von Lehrmaterialien, Transparenz in Prüfungsfragen, und dem Nachteilsausgleich mit einbezogen werden.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Da alle Fächer entweder explizit mindestens zwei Lehrveranstaltungen pro Studienjahr mit Genderbezug benennen, oder darauf hinweisen, dass Genderaspekte als Querschnitt in Lehrveranstaltungen berücksichtigt werden, sind hier keine weiteren Maßnahmen notwendig. Wünschenswert wäre es, wenn sich, wie vom Textilen Gestalten angemerkt, in allen Fächern sowohl Gender-, als auch Diversitäts- und Inklusionsaspekte als Querschnittsthemen in Lehrveranstaltungen etablieren.

## **5.9. Maßnahme 9: Geschlechtergerechte Verteilung der Lehraufträge**

Frage: *Konnte eine geschlechtergerechte Verteilung der Lehraufträge von 50% erreicht werden? Wenn nein, begründen Sie dies bitte.*

### **Ist-Zustand:**

Am IfS liegt die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten mit 38,9% (Berichtsjahr 2021) deutlich unter dem Durchschnitt (s. 4.2.1.). Das IfS merkt an, dass Lehraufträge prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind und dementsprechend nicht als „knappes Gut“ angesehen werden, welches nach Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit zu verteilen ist. In anderen Fächern sind Lehraufträge mehr oder weniger paritätisch besetzt. Dem Institut für Geographie steht aktuell ein Pool von 8 weiblichen und 10 männlichen Lehrbeauftragten zur Verfügung (Stand 16.01.2023). Diese 18 Personen führen regelmäßig Lehraufträge durch. Die letzten beiden neu beauftragten Personen waren weiblich. Am IKK wurden im WiSe 2022/23 7 weibliche und 6 männliche Lehrbeauftragte eingestellt. Zudem wird die binärgeschlechtliche Formulierung der Maßnahme moniert, denn es gibt in der Fachdidaktik auch Lehrbeauftragte, die sich als divers bezeichnen und dies offen zeigen sowie den Studierenden gegenüber kommunizieren. Im Fach Textiles Gestalten überwiegt die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter. Zudem wird angemerkt, dass vor allem weibliche Studierende ein Lehramtsstudium für den Grund-, Haupt- und Realschulzweig aufnehmen (nur für diese Schulstufen kann Textiles Gestalten studiert werden). Um eine praxisnahe Ausbildung zu ermöglichen, stammt ein Großteil der Lehrbeauftragten im Fach aus dem schulischen Bereich. Das Historische Seminar bemerkt, dass sich bei der Auswahl von Lehrbeauftragten nur am Inhalt der anzubietenden Lehrveranstaltungen und an ihrer Passung zu den gegebenen Prüfungsordnungen ausgerichtet werde.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Nach dem Vorschlag des IKK könnten Sensibilisierungsmaßnahmen für Diversität und Antidiskriminierung geschärft werden, wodurch die Vielfalt der Lehrbeauftragten in Form eines „gelebten Lehrkörpers“ besser berücksichtigt werden kann. Im Historischen Seminar sollte stärker auf eine geschlechtergerechte Verteilung von Lehraufträgen geachtet werden.

## **5.10. Maßnahme 10: Geschlechtergerechte Verteilung bei Tagungen und Vorträgen**

Frage: *Welche Tagungen wurden seit der Verabschiedung des Gleichstellungsplans veranstaltet? Wie war dabei das Verhältnis von weiblichen und männlichen Vortragenden? Wurde bewusst auf eine geschlechtergerechte Verteilung der Vortragenden geachtet?*

**Ist-Zustand:**

Am IfS und im Textilen Gestalten fanden pandemiebedingt keine Fachtagungen statt. Bei externen Veranstaltungen hat sich das Fach Textile Gestalten mit weiblichen Vortragenden eingebracht, so z. B. bei *Scientists for Future* oder bei Fachvorträgen von *netzwerk mode textil*. Bei der Vortragsreihe am IKK ART/EDUCATION/MEDIATION (WiSe 2021/22 und SoSe 2022) wurde bewusst auf die Förderung des Frauenanteils geachtet und daher ausschließlich qualifizierte weibliche Vortragende eingeladen. Zudem wird angemerkt, dass auch, wenn Männer prozentual im Fach Kunst/Kunstpädagogik unterrepräsentiert sind, sie nach wie vor deutlich mehr Professuren als Frauen besetzen und überdurchschnittlich oft zu Vorträgen oder als Keynote-Speaker bei Tagungen oder Kongressen eingeladen worden sind. Dem Historischen Seminar lagen bezüglich der Frage keine Auskünfte vor. Es wird dennoch betont, dass im Fach generell auf eine geschlechtergerechte Verteilung der Vortragenden bei Tagungen geachtet wird. Dahingegen kann die Geographie detaillierte Auskünfte zum Geschlechterverhältnis bei Vortragenden in Tagungen vorlegen. Generell wurde im Fach bewusst auf eine geschlechtergerechte Verteilung der Vortragenden geachtet, wie etwa bei der *IGU-CDES Konferenz im Oktober 2022*. Dort wurden Vortragende aufgrund der Einreichungen ausgewählt. Es wurden alle Einreichungen angenommen. Bei der Wahl der Sitzungsleitungen wurde auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet. Bei den 2 eingeladenen Gastvorträgen gab es ein Geschlechterverhältnis 50-50 bei 9 teilnehmenden Frauen und 19 Männern. Bei der *Jahrestagung Arbeitskreise Südostasien und Ostasien* wurden Vortragende aufgrund der Einreichungen ausgewählt. Es wurden alle Einreichungen angenommen. Bei der Auswahl der Stipendiat\*innen war das Verhältnis 60% Frauen zu 40% Männern mit 6 teilnehmenden (nur Präsenzteilnehmende) Frauen und 10 Männern. Darüber hinaus werden Vortragsreihen zum Humangeographischen Kolloquium und zum MBGA-Forschungskolloquium angegeben, bei denen das Geschlechterverhältnis von Vortragenden wie folgt aussah: Humangeographisches Kolloquium: 50: 50; MBGA: 9 Frauen bei 15 Vortragenden.

**Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Die Fächer sollten weiterhin auf eine geschlechtergerechte Verteilung bei Tagungen und Veranstaltungen achten. Die Verteilung sollte ggf. dokumentiert werden, um sie bei der Evaluation des Gleichstellungsplans nachweisen zu können. Generell könnte darauf geachtet werden, dass sich die Kinderbetreuung bei Tagungen auf längere Zeiträume erstreckt, also Räume für reguläre Kinderbetreuung auf den Universitätsgeländen für Beschäftigte und Studierende zur Verfügung gestellt werden.

## **5.11. Maßnahme 11: Geschlechtergerechtes Verhältnis externer Gutachter\*innen bei Berufungsverfahren**

*Frage: Wurden seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans Berufungsverfahren durchgeführt? Wie war dabei das Verhältnis zwischen externen Gutachterinnen und Gutachtern?*

### **Ist-Zustand:**

Außer beim Textilen Gestalten wurden auch in anderen Fächern Berufungsverfahren durchgeführt. Das Historische Seminar kann keine Auskünfte dazu liefern. Am IfS wurde ein Berufungsverfahren für die W3 Professur „Allgemeine Soziologie“ durchgeführt. Ein geschlechtergerechtes Verhältnis bei den externen Gutachter\*innen konnte erreicht werden. In der Geographie wurden seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans zwei Berufungsverfahren durchgeführt. In einem der Verfahren wurden prioritär zwei Frauen angefragt. Da eine von ihnen letztendlich nicht tätig werden konnte, wurde ein Mann angefragt, so dass das Verhältnis 50:50 war. Im zweiten Verfahren konnten zwei externe Gutachterinnen gewonnen werden. Am IKK wurde beim Berufungsverfahren für die W2-Professur „Kunstdidaktik und Kunstvermittlung“ eine geschlechtergerechte Verteilung bei externen Gutachter\*innen erreicht.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Es sind keine weiteren Maßnahmen in dem Bereich nötig, da alle Fächer auf eine Geschlechterparität externer Gutachter\*innen bei Berufungsverfahren achten.

## **5.12. Maßnahme 12: Möglichkeit der Teilnahme des nichtwissenschaftlichen Personals an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

*Frage: Wurde die Möglichkeit der Teilnahme des nichtwissenschaftlichen Personals an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingeräumt? Was waren die Gründe, entsprechende Maßnahmen nicht zu ergreifen? Gab es einen Diversitäts- oder Antidiskriminierungsfokus auf diesen Fort- und Weiterbildungsangeboten?*

### **Ist-Zustand:**

Bei allen Fächern wurde die Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für nichtwissenschaftliches Personal eingeräumt, allerdings ohne einen besonderen Fokus auf Diversitäts- oder Antidiskriminierungsaspekte. Im Fach Textiles Gestalten wurden die Angebote bereits in Anspruch genommen. Am IfS wurde angemerkt, dass die Angebote sich teilweise wiederholen.

### **Maßnahmen zur Zielerreichung:**

Bei Fort- und Weiterbildungsangeboten sollte ein besonderes Augenmerk auf Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte gerichtet werden. Um mehr Angebote zu schaffen, soll ein engerer Austausch mit dem Gleichstellungsbüro sowie der Abteilung Organisationsentwicklung zur Erweiterung der Angebote erfolgen.

## **5.13. Bestandsaufnahme zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten**

Neben der Evaluation der Maßnahmen aus dem letzten Gleichstellungsplan wurden in dieser Evaluationsrunde erstmals Fragen zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten mit Blick auf die Beschäftigungssituation der Mitarbeiter\*innen sowie mit Blick auf die diversitätssensible Gestaltung von Lehr-Lern-Räumen am Fachbereich gestellt. Der Fragenkatalog orientiert sich an den vorherigen Frageformulierungen und soll einen ersten Überblick zur Thematisierung von Diversität und Antidiskriminierung am Fachbereich darstellen. Ziel der Bestandsaufnahme war es, einerseits bereits bestehende Strukturen und Handlungsfelder von Diversität und Antidiskriminierung abzubilden und andererseits mögliche Maßnahmen für eine stärkere Sensibilisierung zu Diversität und Antidiskriminierung am Fachbereich ableiten zu können. Letztlich soll die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich dadurch neben der üblichen Erhebung zu binärgeschlechtlichen Verhältnissen selbst diverser ausgerichtet werden.

### **Diversität in der Lehre:**

***Frage:** Welche konkreten Maßnahmen zur Diversität in Lehre (Lehrplanung-Durchführung-Nachbereitung) wurden in Ihrem Fach bislang ergriffen oder sind Ihnen bekannt?*

An manchen Instituten wie dem IfS und Historischen Seminar wurden bislang keine Maßnahmen ergriffen, entweder aufgrund von fehlenden Daten im Fach oder weil kein Bedarf gesehen wurde. Hingegen wurden individuelle Maßnahmen in der Geographie, Kunst, und Textiles Gestalten in die Wege geleitet, bspw. Nachdenken über eine ausgewogene Gestaltung der Seminarpläne bezüglich geschlechtergerechter Verteilung von Autor\*innen und Repräsentation von Autor\*innen aus dem Globalen Süden, Informationsaustausch mit anderen Fächern bezüglich des Leitfadens „Diversität in der Lehre“ am IMIS und inhaltliche Verknüpfung mit Lehrveranstaltungen.



## **Diversität in der Forschung:**

*Frage: Welche konkreten Maßnahmen zur Diversität in Forschung wurden in Ihrem Fach bislang ergriffen (siehe z.B. DFG-Grundlagen zur Vielfältigkeit in geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten)?*

Aufgrund von bereits vorhandenen Auflagen zu den oben genannten Themen in Drittmittelförderungen, sind keine expliziten Maßnahmen in den Fächern ergriffen worden. Die geltenden Regelungen für gute wissenschaftliche Praxis beziehen sich auf Diversitätsaspekte. Textiles Gestalten richtet ein besonderes Augenmerk auf eine gendersensible und diversitätstfördernde Gestaltung von Prüfungs- und Forschungsarbeiten was Inhalte und Gestaltung angeht.

## **Arbeitsatmosphäre im FB**

*Frage: Wie könnte im FB eine diversitätsgerechte Atmosphäre für Studierende und Mitarbeitende geschaffen werden? Was wäre in Ihrem Institut bzw. Fach entscheidend, um eine diverse und inklusive Lehre im FB zu realisieren?*

Die Fächer haben unterschiedliche Stellungen zur Realisierung einer diversitätsgerechten Atmosphäre im FB genommen. Während manche Fächer die Ansicht vertreten, dass eine solche Atmosphäre bereits an ihren Instituten herrsche (IfS), ohne dies jedoch weiter auszuführen, weisen andere Fächer diesbezüglich auf einen mangelnden Austausch innerhalb des Faches hin (HS). Die Fächer Geographie, Textiles Gestalten und Kunst schlagen konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Bestrebungen vor, welche zusammenfassend unten aufgeführt werden:

- Lehre und Didaktik:
  - Mehr Informationsangebote schaffen, wie diverse und inklusive Lehre gefördert werden kann
  - Ausbau und fortlaufendes gendersensitives Lehrangebot im FB in jedem Semester, ggf. durch Lehraufträge sicherstellen
  - Migration und Diversität in der Lehre 'mainstreamen'; v.a. in Didaktik-Veranstaltungen reflektieren und zum Thema machen
  - Die reguläre Lehrveranstaltungsevaluation sollte im Hinblick auf diversitätsgerechte bzw. gendersensible Abfragen erweitert werden
  - Starkes Augenmerk auf gendersensible und diversitätstfördernde Gestaltung von Prüfungs- und Forschungsarbeiten was Inhalte und Gestaltung angeht
- Diskriminierungserfahrungen:

- Ansprechpartner\*in am Institut/FB/Uni bei Mobbing, Machtmissbrauch etc. benennen
- Institutsinterne Anlaufstellen für Studierende bilden, die sich unwohl oder diskriminiert fühlen. Eine solche Anlaufstelle könnte z.B. durch die Fachschaft geschaffen werden, indem zwei Personen bestimmt werden, die ein „Awareness-Team“ bilden. Das Team wäre zum einen generelle Ansprechstelle für andere Studierende und könnte zum anderen gezielt für die Organisation von Veranstaltungen für Studierende durch die Fachschaft sorgen
- Anonymer Briefkasten, in den Beschwerden oder die Artikulation von Ängsten eingeworfen werden können (dazu könnte ggf. auch der FS-Briefkasten genutzt werden)
- Informationen & Austausch:
  - In Einführungsvorstellungen ansprechen, dass wir uns als Institut und Lehrkörper über Diversität Gedanken machen und uns diesbezüglich weiterentwickeln möchten, dass Anregungen und Rückmeldungen willkommen sind
  - Studierende informieren, an wen sie sich bei Problemen, Diskriminierungserfahrungen etc. wenden können, kombiniert mit anderen Beratungsmöglichkeiten: z.B. Schreibwerkstatt, psycho-soziale Beratung
  - Instagram-Umfrage vom FS-Account machen, um eine möglichst große Gruppe von Studierenden nach ihren Bedürfnissen zu fragen
  - Universitätsweite Befragung aller BA-/MA-Studierenden im Rahmen einer eigenen Studierendenbefragung mit integrierten Genderaspekten
  - Diskutieren, was wir unter Diversität in der Praxis des Instituts-, Lehr- und Forschungsalltags verstehen. Brauchen wir z.B. eine geschlechtssensible Sprache und wie können wir sie umsetzen?
  - Diskutieren, wie wir Diskriminierungserfahrungen thematisieren können,
  - Regelmäßig organisierter „Runder Tisch“ für Gleichstellungsakteur\*innen des FB I und Studentische Vertreter\*innen
- Die Notwendigkeit einer geschlechter- bzw. diversitätssensiblen Schreibweise im Fachbereich diskutieren. Spezifischer: Pronomen berücksichtigen bzw. evtl. nur Nachnamen nennen? Fragen, wer ein anderes Pronomen bevorzugt?
- Anbieten von Fortbildungsprogrammen
- Mögliche genderbedingte Benachteiligung in der Wissenschaft mitdenken
- Onboarding neuer Mitarbeiter\*innen

- Berücksichtigung von Diversität bei der Auswahl der Studierenden, z.B. Offenheit für nicht-lineare Studien- und Lebensverläufe aufgrund der sozialen und/oder familiären Situation oder aufgrund internationaler Abschlüsse, die andere Inhalte als Abschlüsse von deutschen Unis haben

## 6. Aktualisierter Maßnahmenkatalog

Der Maßnahmenkatalog für den Zeitraum 2023-2027 wird mit Blick auf zwei Aspekte aktualisiert: Erstens wird die Umsetzung der im letzten Evaluationsbericht (Verabschiedung: August 2021) genannten Verbesserungsvorschläge beachtet. Diese umfassen zunächst die geschlechtergerechte Einstellung des nichtwissenschaftlichen Personals im MTV Bereich, die Verankerung der geschlechterspezifischen Themen und Genderforschung in die Lehrveranstaltungen und eine geschlechtergerechte Verteilung der Lehraufträge. Der zweite Aspekt betrifft die Rückmeldungen aus den Fächern zum bisherigen Maßnahmenkatalog. Diese Antworten sowie Vorschläge auf die diversitäts- und antidiskriminierungsbezogenen Fragen sind in den vorliegenden Maßnahmenkatalog eingeflossen. Im Folgenden werden daher die Maßnahmen aus dem vorigen Gleichstellungsplan aktualisiert:

1) **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.

2) 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.

3) 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.

4) Fachspezifisch soll bei der Einstellung von **Studentischen** und **Wissenschaftlichen Hilfskräften** sowie **Tutorinnen** und **Tutoren** weiterhin für eine geschlechtergerechte Verteilung gesorgt werden.

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

6) 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.

7) Bei **unbefristeten Teilzeitstellen** sind die Fächer dazu angehalten, bei anstehenden Neubesetzungen bevorzugt Frauen einzustellen, um den Frauenanteil in diesem Bereich auf 50% zu erhöhen. Besonderes Augenmerk soll darauf gerichtet werden, einerseits den Männeranteil der Stellen auf Verwaltungsebene zu erhöhen und diesbezüglich Anregungsmaßnahmen vorzunehmen und andererseits bei Neubesetzungen der unbefristeten wissenschaftlichen Teilzeitstellen den Frauenanteil zu erhöhen. Beispielsweise bei Neubesetzungen gezielt nach Bewerber zu suchen, oder bei der Besetzung der Ausbildungsplätze nach männlichen Interessierten zu suchen, um Männeranteil in diesen Stellen zu erhöhen.

8) 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 mindestens zwei Lehrveranstaltungen anzubieten, in denen genderrelevante Aspekte eingebunden sind. Lehraufträge zur Erweiterung des diesbezüglichen Lehrangebots werden begrüßt.

9) Um die Verankerung genderrelevanter Themen in den Lehrveranstaltungen weiter voranzutreiben, sollten Ansätze und Impulse für die Einbindung dieser Themen im Curriculum gemeinsam mit den Fachgebieten erarbeitet werden (z.B. über das Teilen von Best-Practice-Beispielen oder thematischen Handreichungen). Zu diesem Zweck sollte eine stärkere Zusammenarbeit zwischen der Forschungsstelle Geschlechterforschung (FGF) und den jeweiligen Fachgebieten gefördert, z.B. im Rahmen der FGF-Ringvorlesung.

10) Bei der Aufteilung der **Lehraufträge** sollte weiterhin auf eine geschlechtergerechte Verteilung geachtet werden. Angesichts ihrer Bedeutung für die wissenschaftliche Weiterqualifikation ist von den Fächern dafür Sorge zu tragen, geeignete nicht an der Universität angestellte **Wissenschaftlerinnen (in Qualifikationsphasen)** bzw. **Lehrerinnen** gezielt für neue Lehraufträge zu gewinnen und so eine geschlechtergerechte Verteilung von 50% zu erreichen. Voraussetzung ist, dass es sich um vergütete Lehraufträge handelt. Fachgebiete sollten bei Neubesetzungen konkrete Schritte einleiten bzw. vorweisen, die ein paritätisches Geschlechterverhältnis erzielen.

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

12) Bei der Gewinnung **externer Gutachten in Berufungsverfahren** ist auf eine geschlechtergerechte Verteilung von Gutachter\*innen zu achten. Die Fächer des Fachbereichs haben dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und nicht-binäre Personen keine Nachteile erfahren und bei gleicher Eignung den Vorzug erhalten.

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

14) Um im Bereich Organisationsentwicklung mehr Aufmerksamkeit auf Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte zu lenken, sollen das Dekanat, der Fachbereichsrat, und die\*der dez. Gleichstellungsbeauftragte folgende Maßnahmen einleiten:

- a) Organisation einer Veranstaltung pro Jahr zu Diversität- und Antidiskriminierungsthemen im Hochschulkontext
- b) Regelmäßige Verteilung von Informationen des Gleichstellungsbüros und des ZePrOS zu Fort- und Weiterbildungen für Lehrende und Mitarbeiter\*innen im MTV-Bereich in den Bereichen Diversität und Antidiskriminierung
- c) Beschäftigte mit Beratungsaufgaben, z. B. Studienberatungen, sollen die Möglichkeit haben, ein Diversity Training zu absolvieren
- d) Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen im FB kann durch ein Monitoring erfasst werden, um die Teilnahme von Frauen z. B. an Führungskräftebildungen zu gewährleisten, solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind

15) Um diversitätssensible Räume in den Bereichen Beratung, Lehre, und Didaktik zu schaffen, sollen:

- a) für eine diskriminierungsfreie Kommunikation in Lern-Lehr-Räumen durch Handreichungen o.ä. Sensibilität für gendergerechte Sprache geschaffen werden
- b) Zugang zu Gender- und Diversity-Schulungen zur Sensibilisierung für Stereotypisierungen und Zuschreibungen und für eine gender-, und diversitätsbewusste Didaktik und Methodik ermöglicht werden
- c) eine fachbereichsinterne Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung entworfen werden, die explizit Studierende einbindet und das Beschwerdeverfahren festlegt

16) Um die Transparenz von Diversitätsthemen zu fördern, sollte ein einfacherer Zugang zu Informationen und Beratung geschaffen werden, das heißt:

- a) Es sind auf der Homepage der FB01 regelmäßig Informationen zu wichtigen Fragen wie Bezuschussung von Kinderbetreuung bereitzustellen. Mittel zu diesem Zweck stehen bereits aus zentralen Töpfen zur Verfügung.
- b) Bereits vorhandene Workshop- und Schulungsangebote des Gleichstellungsbüros<sup>6</sup> oder des ZePrOS zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekten sollen über die FB01-Homepage bzw. den FB-Verteiler den Mitgliedern des Fachbereichs zur Verfügung gestellt werden

## 7. Beschlussdatum und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Kultur- und Sozialwissenschaften wurde auf der 56. Sitzung des Fachbereichsrats am 03.05.2023 beschlossen und tritt rückwirkend zum 01.01.2023 in Kraft. Er verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.12.2027.

---

<sup>6</sup><https://www.uni-osnabrueck.de/universitaet/organisation/zentraleverwaltung/gleichstellungsbuero/studierende/studis-diversity/#c123860>

## Anhang: Tabellen<sup>7</sup>

**Tab. 1a: Studierendensituation am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Studierende</b>			
Studierende	3248	2030	62,5
- Lehramt Bachelor	287	225	78,4
- Bachelor	416	223	53,6
- 2-Fächer-Bachelor	1402	818	58,4
- Lehramt Master	476	340	71,4
- Master	526	347	66,0
- Magister	4	2	50,0
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>			
- Lehramt Bachelor	36	24	66,7
- Bachelor	67	19	57,6
- 2-Fächer-Bachelor	218	144	66,0
- Lehramt Master	139	107	77,0
- Master	93	68	73,1
<b>Promotionen</b>			
- Promotionsvorhaben	10	5	50,0
- Abgeschlossene Promotionen	7	6	83,3
- Habilitationen	0	0	0

**Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich</b>			
Studentische Hilfskräfte	140	71	50,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte	12	7	58,3
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen + Prof.	121	66	55,0
- unbefristet, Vollzeit	27	16	59,3
- unbefristet, Teilzeit	8	4	50,0
- befristet, Vollzeit	36	17	47,2
- befristet, Teilzeit	51	30	58,8
Lehrbeauftragte	66	27	41,0
<b>Professuren</b>			
Professuren	32	19	59,38

<sup>7</sup> Die Angaben zu Promotionsvorhaben werden durch das ZBW nicht erschöpfend erfasst. Die hier aufgeführten Daten stammen vom Promotionsamt des Fachbereichs. Ebenso stellt das Dekanat des Fachbereichs Angaben zu Lehraufträgen bereit, die vom ZBW nicht erfasst werden.

**Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021**

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Nichtwissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	22	18	81,9
- unbefristet, Vollzeit	9	8	88,9
- unbefristet, Teilzeit	9	7	77,8
- befristet, Vollzeit	0	0	0
- befristet, Teilzeit	4	4	100

**Tab. 2: Frauenanteil (in %) in den Studiengängen und an den Bachelor- und Masterabschlüssen in den Fachgebieten des Fachbereichs im Wintersemester 2021/22 und Entwicklungen 2016 - 2021/22**

	Geographie	Geschichte	Kunst/Kunst- pädagogik	Kunst-ge- schichte	Sozialwissen- schaften	Textiles Ge- stalten
Studentinnen WiSe 2021/22, Trend 2017/18 - 2021/22						
Lehramt Bachelor	-	47,5 ↗	96,3 ↘	-	-	94,0 ↘
Bachelor	-	-	-	-	53,6 ↘	-
2-Fach-Bachelor	53,7 ↘	47,8 ↗	82,8 ↘	75,5 ↘	56,1 ↗	-
Lehramt Master	69,4 ↘	52,9 ↘	90,2 →	-	-	95,2 ↘
Master	60,7 ↗	43,3 ↘	78,8 ↘	100 ↗	66,5 ↗	-
Magister	-	-	-	100 ↗	50,0 ↗	-
Gesamt	56,3 ↗	48,6 ↗	86,1 ↘	76,3 ↗	58,9 →	94,4 ↘
Absolventinnen WiSe 2021/22, Trend 2017/18 - 2021/22						
Lehramt Bachelor	-	30,8 ↘	85,7 ↘	-	-	62,2 ↘
Bachelor	-	-	-	-	64,2 -	-
2-F-Bachelor	64,9 ↗	56,6 ↗	88,9 ↘	68,2 ↘	57,6 →	-
Lehramt Master	70,0 ↘	53,7 ↘	89,2 ↘	-	-	100 →
Master	46,7 ↗	100 ↗	100 ↗	100 ↗	75,7 ↗	-



**Tab. 2a: Frauenanteil (in %) an den Bachelor- und Masterstudiengängen in Geographie und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22 und Entwicklungen 2019 - 2021/22**

Bachelorstudiengänge WiSe 2021/22, Trend 2019 - 2021/22	
Europäische Studien	56,3 ↗
Sozialwissenschaften	51,9 ↘
Masterstudiengänge WiSe 2021/22, Trend 2019 - 2021/22	
Boden, Gewässer, Altlasten	60,7 ↗
Wirtschafts- und Sozialgeographie	46,0 ↘
Politikwissenschaften: Demokratisches Regieren und+ Zivilgesellschaft	48,1 →
Europäisches Regieren	62,5 ↗
Internationale Migration und interkulturelle Beziehungen	80,1 →
Soziologie: Dynamiken Gesellschaftlichen Wandels	70,4 →
Kunst und Kommunikation	78,8 ↘

**Tab. 3: Frauenanteil (in %) an den Beschäftigten in den Fachgebieten des Fachbereichs im Berichtsjahr 2021 und in den Entwicklungen 2016 - 2021/22**

	Geographie	Geschichte	Kunst/Kunstpädagogik	Kunstgeschichte	Sozialwissenschaften	Textiles Gestalten
Studentische Hilfskräfte	30,0 ↘	50,0 ↘	66,7 ↘	50,0 ↘	59,2 ↘	60,0 ↘
Wissenschaftliche Hilfskräfte	50,0 ↗	33,3 ↘	100 ↗	0 (↘)	100 ↗	0 →
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	50 ↗	53,9 ↗	60 →	100 →	42,9 ↗	100 →
Lehrbeauftragte	25 ↗	12,5 ↗	38,5 ↘	100 ↗	50 ↗	88,9 ↗
Professorinnen	40 ↗	50 ↗	100 →	100 →	41,7 ↗	100 →
Frauen im MTV-Bereich	60 ↗	100 →	100 →	100 →	85,7 ↘	100 →

**Tab. Ia: Studierendensituation am Institut für Sozialwissenschaften im Wintersemester 2021/22**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Studierende</b>			
Studierende	1124	662	58,9
- Bachelor	416	223	53,6
- 2-Fächer-Bachelor	305	171	56,1
- Master	358	238	66,5
- Magister	2	1	50,0
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>			
- Bachelor	67	43	64,2
- 2-Fächer-Bachelor	33	19	57,6
- Master	70	53	75,7
<b>Promovierende, Promotionen, Habilitationen</b>			
- Promotionsvorhaben	4	2	50,0
- Abgeschlossene Promotionen	3	3	100
- Habilitationen	0	0	0

**Tab. Ib: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich</b>			
Studentische Hilfskräfte	37	22	59,5
Wissenschaftliche Hilfskräfte	3	3	100
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen + Profess.	36	16	45,6
- unbefristet, Vollzeit	8	4	50,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0
- befristet, Vollzeit	28	4	40
- befristet, Teilzeit	18	8	44,4
Lehrbeauftragte	18	7	38,9
<b>Professuren</b>			
Professuren	12	5	41,7

**Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	7	6	85,7
- unbefristet, Vollzeit	3	2	66,7
- unbefristet, Teilzeit	3	3	100
- befristet, Vollzeit	0	0	0
- befristet, Teilzeit	1	1	100

*Institut für Geographie*

**Tab. 1a: Studierendensituation am Institut für Geographie im Wintersemester 2021/22**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Studierende</b>			
Studierende	700	394	56,3
- 2-Fächer-Bachelor	421	226	53,7
- Lehramt Master	124	86	69,4
- Master	89	54	60,7
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>			
- 2-Fächer-Bachelor	74	48	64,9
- Lehramt Master	30	21	70,0
- Master	15	7	46,7
<b>Promovierende, Promotionen, Habilitationen</b>			
- Promotionsvorhaben	3	0	0
- Abgeschlossene Promotionen	1	0	0
- Habilitationen	0	0	0

**Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich</b>			
Studentische Hilfskräfte	30	9	30,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte	4	3	75,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen + Profess.	35	17	60,0
- unbefristet, Vollzeit	4	1	25,0
- unbefristet, Teilzeit	6	2	33,3
- befristet, Vollzeit	11	4	36,4
- befristet, Teilzeit	14	10	71,4
Lehrbeauftragte	16	4	25,0
Professuren	5	2	40,0

**Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Institut für Geographie im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	5	3	66,7
- unbefristet, Vollzeit	1	1	100
- unbefristet, Teilzeit	3	2	66,7
- befristet, Vollzeit	0	0	0
- befristet, Teilzeit	1	1	100

### *Historisches Seminar*

**Tab. 1a: Studierendensituation am Historischen Seminar im Wintersemester 2021/22**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Studierende</b>			
Studierende	695	338	48,6
- Lehramt Bachelor	99	47	47,5
- 2-Fächer-Bachelor	385	184	47,8
- Lehramt Master	157	83	52,9
- Master	30	13	43,3
- Magister	1	0	0,00
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>			
- Lehramt Bachelor	13	4	30,8
- 2-Fächer-Bachelor	53	30	56,6
- Lehramt Master	41	22	53,7
- Master	2	2	100,0
<b>Promovierende, Promotionen, Habilitationen</b>			
- Promotionsvorhaben	0	0	0
- Abgeschlossene Promotionen	2	2	100,0
- Habilitationen	0	0	0

**Tab. Ib: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich</b>			
Studentische Hilfskräfte	46	23	50,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte	4	0	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen + Profess.	32	17	53,1
- unbefristet, Vollzeit	5	2	40,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0
- befristet, Vollzeit	13	7	53,9
- befristet, Teilzeit	14	8	57,1
Lehrbeauftragte	8	1	12,5
<b>Professuren</b>			
Professuren	6	3	50,0

**Tab. Ic: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Historischen Seminar im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	7	7	100,0
- unbefristet, Vollzeit	3	3	100,0
- unbefristet, Teilzeit	3	3	100,0
- befristet, Vollzeit	0	0	0
- befristet, Teilzeit	1	1	100,0

**Tab. Ia: Studierendensituation am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Wintersemester 2021/22**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Studierende</b>			
Studierende	452	389	86,1
- Lehramt Bachelor	54	52	96,3
- 2-Fächer-Bachelor	238	197	82,8
- Lehramt Master	123	111	90,2
- Master	33	26	78,8
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>			
- Lehramt Bachelor	7	6	85,7
- 2-Fächer-Bachelor	36	32	88,9
- Lehramt Master	37	33	89,2
- Master	3	3	100,0
<b>Promovierende, Promotionen, Habilitationen</b>			
- Promotionsvorhaben	0	0	0
- Abgeschlossene Promotionen	0	0	0
- Habilitationen	0	0	0

**Tab. Ib: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich</b>			
Studentische Hilfskräfte	18	12	66,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	1	100,0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen + Profess.	10	8	80,0
- unbefristet, Vollzeit	7	6	83,3
- unbefristet, Teilzeit	1	1	100
- befristet, Vollzeit	1	1	100
- befristet, Teilzeit	2	1	50,0
Lehrbeauftragte	13	5	38,5
<b>Professuren</b>			
Professuren	6	6	100,0

**Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Kunst/Kunstpädagogik im Berichtsjahr 2021**

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	1	1	100,0
- unbefristet, Vollzeit	1	1	100,0
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0
- befristet, Vollzeit	0	0	0
- befristet, Teilzeit	0	0	0

### *Textiles Gestalten*

**Tab. 1a: Studierendensituation am Fach Textiles Gestalten im Wintersemester 2021/22**

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
<b>Studierende</b>			
Studierende	197	186	94,4
- Lehramt Bachelor	134	126	94,0
- Lehramt Master	63	60	95,2
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>95,7</b>
- Lehramt Bachelor	16	14	87,5
- Lehramt Master	31	31	100,0
<b>Promovierende, Promotionen, Habilitationen</b>			
- Promotionsvorhaben	3	3	100,0
- Abgeschlossene Promotionen	1	1	100,0
- Habilitationen	0	0	0

**Tab. 1b: Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2021**

	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
<b>Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich</b>			
Studentische Hilfskräfte	5	3	60,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0	0	0
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen + Profess.	5	5	100
- unbefristet, Vollzeit	2	2	100
- unbefristet, Teilzeit	1	1	100
- befristet, Vollzeit	0	0	0
- befristet, Teilzeit	2	2	100
Lehrbeauftragte	9	8	88,9
<b>Professuren</b>			
Professuren	1	1	100

**Tab. 1c: Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich am Fach Textiles Gestalten im Berichtsjahr 2021**

	<b>Gesamtzahl</b>	<b>Anzahl Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	1	1	100
- unbefristet, Vollzeit	1	1	100
- unbefristet, Teilzeit	0	0	0
- befristet, Vollzeit	0	0	0
- befristet, Teilzeit	0	0	0