

# Gleichstellungsplan 2020 – 2022

## Fachbereich Humanwissenschaften



Institut für Gesundheitsforschung  
und Bildung (IGB)



Institut für Kognitionswissenschaft  
(IKW)



Institut für Philosophie



Institut für Psychologie

# Inhaltsverzeichnis

1. Präambel .....	1
2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans .....	1
3. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich .....	2
4. Bestandsaufnahme .....	2
4.1.1. Zielvorgaben .....	2
4.1.2. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung .....	3
4.2. Beschäftigungssituation am Institut für Gesundheitsforschung und Bildung .....	5
4.2.1. Wissenschaftlicher Bereich .....	6
4.2.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich .....	7
4.2.3. Beurteilung .....	7
4.2.3.1. Analyse des Ist-Zustandes .....	7
4.2.3.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2017) .....	8
4.2.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung .....	9
4.2.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung .....	10
4.3. Beschäftigungssituation am Institut für Kognitionswissenschaft .....	12
4.3.1. Wissenschaftlicher Bereich .....	13
4.3.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich .....	13
4.3.3. Beurteilung .....	13
4.3.3.1. Analyse des Ist-Zustandes .....	13
4.3.3.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2017) .....	14
4.3.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung .....	15
4.3.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung .....	15
4.4. Beschäftigungssituation am Institut für Philosophie .....	17
4.4.1. Wissenschaftlicher Bereich .....	18
4.4.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich .....	18
4.4.3. Beurteilung .....	18
4.4.3.1. Analyse des Ist-Zustandes .....	18
4.4.3.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2017) .....	19
4.4.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung .....	19
4.4.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung .....	20
4.5. Beschäftigungssituation am Institut für Psychologie .....	21
4.5.1. Wissenschaftlicher Bereich .....	22
4.5.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich .....	22
4.5.3. Beurteilung .....	22
4.5.3.1. Analyse des Ist-Zustandes .....	22
4.5.3.2. Vergleich mit dem letzten Gleichstellungsplan (2017) .....	23
4.5.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung .....	24
4.5.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung .....	25
5. Beschlussdatum und Inkrafttreten .....	27

# Gleichstellungsplan Fachbereich Humanwissenschaften (2020-2022)

## 1. Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 09. Dezember 2010 allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst, die auch für die Universität Osnabrück als Hochschule in staatlicher Verantwortung gelten.

Zusätzlich ist in § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 14. 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. Zudem hat die Universität Osnabrück im Rahmen der Antragstellung im Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder ein verbindliches Gleichstellungskonzept vorgelegt, dessen Grundlage u. a. die Gleichstellungspläne der neun Fachbereiche der Universität bilden.

Der Senat beschließt die Entwicklungsplanung nach § 1 Abs. 3 Satz 2 (NHG), die Grundlage für die Zielvereinbarung ist, sowie den Gleichstellungsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben im Einvernehmen mit dem Präsidium. Mit vorliegendem Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich der Fachbereich Humanwissenschaften in Umsetzung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 7 und 3 Abs. 3 NHG langfristig das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs Humanwissenschaften, Frauen und Männer gleichermaßen. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten 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 01. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022.

## 2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans

Das Dekanat und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (s.u.) achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in all seinen Teilen.

Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig berichtet (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht, der erstmalig nach der Hälfte des Geltungszeitraumes (Ende Sommersemester 2021) erstellt wird, wird schriftlich und/oder mündlich im Fachbereichsrat durch den Dekan / die Dekanin und unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet.

Der laufende Gleichstellungsplan wird nach Ablauf der ersten Hälfte seines Geltungszeitraums evaluiert. Zur Evaluation und Fortschreibung des Plans treffen sich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des

Fachbereichs, der Vertreter\*innen aller Statusgruppen angehören. Aufgabe ist es, Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans zu überprüfen und ihre Einhaltung einzufordern sowie Empfehlungen zur Gleichstellungsarbeit abzugeben. Die Gruppe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch das Dekanat organisiert.

### **3. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich**

Der Fachbereich Humanwissenschaften ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrages verantwortlich. Die Entscheidungsträger\*innen am Fachbereich arbeiten zur Umsetzung dieses Auftrages eng mit einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständiger zusammen. Nach § 42 Abs. 5 S. 1, Abs. 2, 3 NHG hat eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte den Auftrag, an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität bzw. des Fachbereiches mitzuwirken. Diese Mitwirkung erstreckt sich auf die Entwicklungsplanung, die Erstellung des Gleichstellungsplans sowie auf Struktur- und Personalentscheidungen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass sie nach den Regelungen des NHG i.V.m. den Ordnungen der Universität Osnabrück durch die jeweiligen Entscheidungsträger\*innen des Fachbereiches 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 der Verleihung von Honorarprofessuren.

Der Fachbereich Humanwissenschaften hat zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans die Gruppe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der vier Institute zusammengeführt und die Zusammenarbeit zur Fortschreibung und Evaluation des Gleichstellungsplans in dem Geltungszeitraum abgestimmt. Zum jetzigen Zeitpunkt verfügen alle vier Institute über dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und entsprechenden Vertreter\*innen. Für die Bewältigung der damit verbundenen Aufgaben stehen aktuell keine Entlastungsmöglichkeiten zur Verfügung.

### **4. Bestandsaufnahme**

Die Stichtage zur Datenerhebung richten sich nach denen der hochschulinternen Erhebungen. Für diesen Gleichstellungsplan sind dies, soweit nicht anders gekennzeichnet die für die jeweiligen Statusgruppen entsprechenden Stichtage des Jahres 2018.

Die Daten wurden vom Dekanat und dem zentralen Berichtswesen (ZBW) der Universität Osnabrück erhoben. Die Daten werden den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch das Dekanat zugeleitet.

Ein einführender Textteil zu der Ausgangslage, der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich sowie den Optionen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans ist übergreifend für alle Institute gemeinsam formuliert.

Die Darstellung der Beschäftigungssituation einschließlich einer vergleichenden Auswertung und Beurteilung, wird auf der Ebene der Institute durchgeführt.

Zu beachten ist, dass es sich auf der Grundlage der Zahlen des ZBW jeweils um Personen und nicht um Stellenanteile handelt.

#### **4.1.1. Zielvorgaben**

Der Fachbereich Humanwissenschaften sieht in einer Analyse der Institutsvergleichsberichte Gemeinsamkeiten in einigen Zielsetzungen, die zum Anlass genommen werden, institutsübergreifende Ziele zu formulieren und zu verfolgen.

Diese Ziele beziehen sich auf folgende Zielgruppen bzw. Situationen:

- a) *Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium / Beruf mit Familienaufgaben*  
Die Situation von Studierenden bzw. Beschäftigten mit Familienaufgaben (Studium / Berufsausübung mit Kindern, Pflege von Angehörigen) soll institutsübergreifend aktiv unterstützt werden. Die Universität Osnabrück wurde 2008 und in der Re-Auditierung 2014 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 vier Instituten am Fachbereich Humanwissenschaften ergibt sich z.T. eine geschlechter-spezifische Verteilung der Studierenden. Die Institute formulieren hierzu spezifische Zielsetzungen. Institutsübergreifend 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 der Universität Osnabrück.

#### 4.1.2. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

- Zu a): *Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium / Beruf mit Familienaufgaben*
- Der Fachbereich bietet neben der üblichen Verlinkung mit den zuständigen zentralen Informationsseiten der Universität gezielte Informationen auf der eigenen Homepage an, die einmalig durch das Dekanat in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Stellen zusammengeführt werden.
  - Im Fachbereich wird durch das Dekanat in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Stellen eine Informationsbroschüre erstellt, die auf die entsprechenden Maßnahmen hinweist. Die Informationen werden den Studierenden in der Einführungswoche bzw. bei personellen Neueinstellungen zu Beginn der Tätigkeit präsentiert bzw. übergeben.
  - In Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro wird eine Bestandsaufnahme zur Situation der Kinderbetreuung an der Universität Osnabrück bzw. in der Stadt Osnabrück für Studierende bzw. Beschäftigte mit Kindern erstellt und auf mögliche Bedarfe gezielt hingewiesen.
  - Im Fachbereich werden Studierenden bzw. Beschäftigten mit Familienaufgaben Tätigkeiten bzw. Arbeitszeiten, die eher flexibel zu gestalten sind, bevorzugt angeboten.

Zu b): *Gewinnung von institutsspezifischen unterrepräsentierten Geschlechtergruppen bei den Studierenden*

- Der alljährlich stattfindende Zukunftstag (ehemals Girls-day / Boys-day) wird für den Fachbereich durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Vertreter\*innen unterstützt und vom Gleichstellungsbüro organisiert. Die stattfindenden Aktivitäten in den einzelnen Instituten werden im Dekanat erfasst.
- Der Fachbereich bringt sich mit entsprechenden Materialien aus den Instituten über die Studiengänge gezielt in die Durchführung von Ausbildungs- / Schul- / Studieninformationstagen und -messen ein.
- Bei Bedarf sind die entsprechenden Studien- bzw. Fachberatungen in den Instituten für die Beruflichen Informationszentren in Niedersachsen (und NRW) ansprechbar. Eine Liste der Studien- bzw. Fachberater\*innen aus den Instituten liegt im Dekanat vor und wird regelmäßig aktualisiert.

Zu c): *Förderung des internen Wissenschaftlichen Nachwuchses*

- Neben den institutsinternen Informationsveranstaltungen arbeitet der Fachbereich in enger Kooperation mit ZePrOS zusammen und unterstützt die Veranstaltungen durch eine gezielte Weiterleitung der Informationen an interessierte Personen.
- Neue wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen bzw. besonders qualifizierte Mitarbeiter\*innen werden gezielt auf die grundsätzlichen Informationen im jeweiligen Institut und darüber hinaus auf Veranstaltungen auf Fachbereichs- und Universitätsebene aufmerksam gemacht.
- Da Frauen in der Wissenschaft noch immer in einem nicht ausgewogenen Beschäftigungsverhältnis zu den männlichen Berufsangehörigen stehen, werden Informationen, die zu einer größeren Wahrscheinlichkeit beitragen, dass sich weibliche Personen für eine wissenschaftliche Laufbahn interessieren oder gezielt auf entsprechende Stellen bewerben, gezielt und institutsübergreifend weitergegeben. Dies bezieht sich neben Stellenausschreibungen insbesondere auf Stipendienmöglichkeiten.

Zu d): *Beteiligung an Genderspezifischer Forschung*

- Informationen zu Projekten, Ergebnissen und Studien zu genderspezifischer Forschung werden gezielt wahrgenommen und durch das Dekanat und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weitergeleitet.
- Der Fachbereich Humanwissenschaften ist durch einzelne Personen oder übergreifend Partner in ausgewählten Netzwerken zur Gender- und Geschlechterforschung vertreten und informiert über die Aktivitäten.
- Die Forschungsstelle Genderforschung an der Universität Osnabrück wird aktiv durch die Beteiligung des wissenschaftlichen Personals bzw. durch die Weiterleitung von Informationen unterstützt.

## 4.2. Beschäftigungssituation am Institut für Gesundheitsforschung und Bildung

Gruppe	Gesamtzahl 2018	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil an Frauen
<b>Studierende</b>	842	701	83,25%
• Studienfach Berufliche Bildung BA	526	443	84,22%
• Studienfach Lehramt MA	270	232	85,93%
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>	178	158	88,76%
• Bachelor Berufliche Bildung	114	100	87,72%
• Master Lehramt	64	58	90,63%
Promotionen	4	2	50,00%
Habilitand*innen	0	0	0 %
Habilitationen	1	0	0 %
<b>Wissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte ohne Hilfskräfte	37	26	70,27%
Studentische Hilfskräfte	63	52	82,54%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	3	1	33,33%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	32	23	71,88%
Unbefristet, Vollzeit	2	1	50%
Befristet, Vollzeit	2	2	100%
• Promoviert (Vollzeit)	0	0	0 %
Befristet, Teilzeit	26	18	69,23%
• Promoviert	0	0	0 %
• Nicht Promoviert	26	18	69,23%
<b>Professor*innen, Juniorprofessor*innen und Lehrstuhlvertretungen</b>			
Professuren (nach Stellen)	5	3	60%
Besetzte Professuren	5	3	60%
W3 <sup>1</sup>	1	0	0%
W2	4	3	75%
W1 (Juniorprofessuren)	0	0	0%
Lehrstuhlvertretungen	0	0	0%
Sonstige Professuren <sup>2</sup>	0	0	0 %
Honorarprofessuren	0	0	0 %
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich, 2018</b>			
Beschäftigte	16	15	93,75%
Befristet	5	4	80%
Unbefristet	11	11	100%

<sup>1</sup> + 1 Stelle W3-Stiftungsprofessur (befristet bis 2024)

<sup>2</sup> außerplanmäßige Professuren

## 4.2.1. Wissenschaftlicher Bereich

### Studierende

In der Gruppe der Studierenden beträgt der Frauenanteil insgesamt 83,25%. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergibt sich ein Frauenanteil von 84,22% bei den Bachelor-Studierenden und 85,93% bei den Master-Studierenden.

### Absolvent\*innen

Bei den Absolvent\*innen im Studienjahr 2018 sind Frauen mit einem Anteil von 88,76% vertreten. Auf die einzelnen Studiengänge entfällt der Anteil der Frauen im Studienabschluss des Bachelor auf 87,72% und beim Master auf 90,63%.

### Studentische Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil bei 82,54%.<sup>3</sup>

### Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt bei 33,33%.<sup>4</sup>

### Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal beträgt 71,88%.

Die beiden unbefristeten Stellen im Institut sind paritätisch besetzt. Bei den befristeten Stellen liegt der Frauenanteil bei 71,43%, davon sind 10% Vollzeitstellen sowie 90% Teilzeitstellen.

### Promotionsstudierende

Angaben zu den Promotionsstudierenden sind nicht explizit bekannt.

### Habilitand\*innen

Angaben zu den Habilitand\*innen sind nicht explizit bekannt.

### Promotionen

Auf abgeschlossene Promotionen (2015-2018) entfällt ein Frauenanteil von 50%.

### Habilitationen

Der einzige Habilitand im Berichtszeitraum war männlichen Geschlechts. In 2019 habilitierte jedoch eine Frau, so dass zumindest Parität besteht.

### Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen

Alle 5 Professuren sind besetzt (davon ist 1 befristete W3- Stiftungsprofessur). Der Frauenanteil beträgt bei 3 von 5 Professuren 60%. Im Bereich der W3-Professuren liegt der Frauenanteil bei 0%. Im Bereich der W2-Professuren liegt der Frauenanteil bei 75%. Es gibt keine Juniorprofessur und keine Lehrstuhlvertretungen.

### Honorarprofessuren

Der Frauenanteil im Bereich der Honorarprofessuren liegt bei 0%.

<sup>3</sup> Die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat ist nicht ermittelt worden.

<sup>4</sup> Die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat ist nicht ermittelt worden.

## **4.2.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich**

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt bei 93,75%. Dabei sind 80% der befristeten Stellen sowie 100% der unbefristeten Stellen mit Frauen besetzt.

## **4.2.3. Beurteilung**

### **4.2.3.1. Analyse des Ist-Zustandes**

#### **Studierende**

Der Frauenanteil der Studierenden ist am Institut für Gesundheitsforschung und Bildung (IGB) vor dem Hintergrund der angebotenen Studiengänge im Bereich des Lehramtes für berufsbildende Schulen mit den beruflichen Fachrichtungen Pflegewissenschaft, Gesundheitswissenschaften sowie Kosmetologie erwartungsgemäß hoch. Dieses Verhältnis spiegelt sich analog in den abgeschlossenen Prüfungen wider. Die leichte Erhöhung des männlichen Anteils der Studierenden sollte vor dem Hintergrund der Zielgruppen in den berufsbildenden Schulen weiterhin verstetigt werden.

#### **Wissenschaftlicher Bereich**

Im wissenschaftlichen Bereich ist der Anteil der Frauen etwas geringer als im Bereich der Studierenden, liegt aber mit 71% immer noch über dem allgemeinen Durchschnitt. Im professoralen Bereich sind zwei Drittel der Stellen mit Frauen besetzt.

#### **Hilfskräfte**

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist der Frauenanteil mit 82,54% (SHK) überdurchschnittlich, bei den wissenschaftliche Hilfskräften mit 33% (WHK) niedriger, als in anderen Bereichen.

#### **Nichtwissenschaftlicher Bereich**

Die Beschäftigungssituation im nichtwissenschaftlichen Bereich ist mit 93,75% Frauenanteil wiederum entsprechend hoch. Auffallend ist, dass 80% der befristeten und 100% der unbefristeten Stellen mit Frauen besetzt sind.

#### **Wissenschaftlicher Nachwuchs**

Im Rahmen von Promotionen und Habilitationen überwog bisher der Frauenanteil. Aktuell scheint das Geschlechterverhältnis ausgeglichen zu sein, wobei belastbare Zahlen zur Zeit der Berichterstellung noch nicht vorliegen.

#### **Gleichstellungsarbeit**

Seit 2019 ist am Institut für Gesundheitsforschung und Bildung das Amt des / der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besetzt. Der Institutsvorstand hat dem Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Kompensation des zusätzlichen Arbeitsaufwandes eine studentische Hilfskraft mit 15 Stunden / Monat zur Verfügung gestellt.

Der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und seine Stellvertreter\*innen nahmen an den Einführungsschulungen des Gleichstellungsbüros der Universität Osnabrück teil und vertreten das Institut im regelmäßig tagenden Rat der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Osnabrück. Nahezu 20 Stellenausschreibungen mit entsprechenden Auswahl- und Besetzungsverfahren wurden begleitet. Die Einbindung des dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die entsprechenden Gremien und Entscheidungsprozesse des IGB erfolgt noch nicht immer entsprechend dem im Senatsbeschluss zur „Beteiligung der Frauenbeauftragten bei bevorstehenden Personalmaßnahmen im wissenschaftlichen Dienst“ vom 03. Juli 1996 vorgegebenen Umfang, entwickelt sich aber langsam in die gewünschte Richtung.

#### **4.2.3.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2017)**

##### **I. Vergleich der Daten**

Grundsätzlich ist vorwegzustellen, dass erst seit 2019 am Institut für Gesundheitsforschung und Bildung das Amt des/der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besetzt ist und in diesem ersten Konsolidierungszeitraum noch keine systematische Datenerfassung stattfinden konnte. Eine systematische Gleichstellungsarbeit wird durch den ehrenamtlichen Charakter der Aufgabe erschwert, der kaum zeitliche Spielräume zulässt.

##### **Studierende und Absolvent\*innen**

Die vorliegenden Zahlen aus dem Jahr 2018/19 machen deutlich, dass die Studierendenzahl noch einmal erheblich gewachsen ist. So stehen damaligen 631 Studierenden im Studienjahr 2015 nunmehr insgesamt 842 Studierende im Studienjahr 2018/19 gegenüber. Der Frauenanteil ist im Vergleich minimal gesunken. Betrug der Frauenanteil 2015 noch 84%, so sind es im Jahr 2018/19 nunmehr 83,25%.

##### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Im Vergleich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ist festzustellen, dass sich der Frauenanteil bei den WHK noch einmal von 79% auf 33% reduziert hat, während der Anteil bei den SHK mit 82,5% fast konstant geblieben ist. Die Reduktion im Bereich der WHK liegt aber auch an einem starken, absoluten Rückgang dieser Stellenart (2015: 24 Stellen, 2019: 3 Stellen) und gibt möglicherweise auch einen Hinweis auf Veränderungen im Personalbedarf.

##### **Wissenschaftlicher Bereich**

Die beiden Habilitationsverfahren, die 2017 und 2019 stattfanden, waren mit einer Frau und einem Mann ausgewogen. Die Anzahl der Promotionen blieb weitgehend konstant (31 im Zeitraum 2011-2015 zu 29 im Zeitraum 2017-2018). Der Anteil der Frauen, die eine Promotion abgeschlossen haben, lag im Jahr 2015 bei 81%, im Zeitraum 2017 – 2018 bei nur noch 40,6%. Damit ist ein deutlicher Rückgang erfolgt.

Die Beschäftigungssituation im professoralen Bereich hat sich durch Neubesetzungen leicht verändert, 2015 waren drei der sechs Professuren mit Frauen besetzt, 2019 sind drei von 5 Professuren (60%) weiblich besetzt.

Unbefristete wissenschaftliche Stellen, die 2009 noch fünf Stellen umfassten, sind 2018 auf vier reduziert (zur Hälfte in Teilzeit) und mit drei Frauen und einem Mann besetzt.

#### **II. Einhaltung der gesetzten Ziele des letzten Gleichstellungsplans**

##### **Studierende und Absolvent\*innen**

Der Anteil männlicher Studierender ist zwar leicht gestiegen, jedoch nicht um die im letzten Gleichstellungsplan (GSP) genannten 10%, sondern nur um 0,59 Prozentpunkte.

Die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie ist weiterhin für viele der Studierenden wesentlich und wird auch im Rahmen der Fachstudienberatungen öfters thematisiert. Bezüglich der Betreuungssituation und -zeiten für Kinder von Studierenden am Westerberg hat sich bisher keine spürbare Verbesserung ergeben, auch ein Still- bzw. Wickelzimmer konnte in Gebäude 93 noch nicht realisiert werden.

Eine Alumnibefragung mit dem Ziel, ein Alumniregister aufzubauen, wurde durchgeführt, stieß aber auf völlig unzureichende Resonanz.

Das Institut nimmt weiterhin mit entsprechenden Veranstaltungen am Hochschulinformations- und am Zukunftstag teil. In wie weit dadurch tatsächlich (ggf. auch vermehrt männliche) Studierende für das Institut rekrutiert werden, ist bisher nicht belastbar zu erfassen.

### **Wissenschaftlicher Nachwuchs**

Der Anteil der Doktorandinnen sollte sich weiterhin am Frauenanteil des Masterabschlusses orientieren, den der Habilitandinnen am Anteil der Dissertationen. Da hier noch keine konkreten Zahlen genannt sind, ist eine Überprüfbarkeit wieder nicht gegeben. Die Hinweise zum Mentoring für Frauen wurden ausgelegt und Interessenten gegenüber thematisiert.

Der Anteil der Frauen unter den studentischen Hilfskräften ist von 2015 bis 2018 um 14,57 Prozentpunkte gestiegen (2018: 82,54%), in wie weit hier aber tatsächlich gezielt qualifizierte Studentinnen angeworben wurden, ist nicht nachvollziehbar.

### **Wissenschaftlicher Bereich**

Das 2009 angestrebte Ziel einer 50%igen Besetzung der wissenschaftlichen Stellen mit Frauen kann heute, bei knapp 72% weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau, als mehr als erreicht bewertet werden.

Wünschenswert ist weiterhin die Verbesserung der genderspezifischen Datentransparenz. Es mangelt immer noch an einer kontinuierlichen und systematischen Betrachtung von genderspezifischen Aspekten, was sich u.a. an den vielen unklaren Zahlen in den vorausgegangenen Berichtsteilen zeigt. Allerdings überschreitet eine diesbezüglich systematische Arbeit deutlich die zur Verfügung stehenden zeitlichen Kapazitäten für die „ehrenamtliche“ Tätigkeit der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

## **4.2.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung**

Das Institut für Gesundheitsforschung und Bildung hält drei etablierte und renommierte Bachelor- und Masterstudiengänge vor, deren Absolvent\*innen hervorragende Arbeitsmarktperspektiven haben. Die Studiengänge sind in den drei beruflichen Fachrichtungen Gesundheitswissenschaften, Pflegewissenschaft und Kosmetologie sehr gefragt und haben in jeder Kohorte mehr Bewerber\*innen als Studienplätze. Die Aufnahme des Studiums bedeutet für die weiblichen Studierenden in der Regel, dass sie sich nach einer beruflichen Ausbildung und einer oftmals anschließenden beruflichen Tätigkeit für eine berufliche Perspektive entschieden haben, die ihnen hilft, ihre eher mit geringen Aufstiegs- und Karrierechancen versehenen Ausbildungsbereiche zu verlassen und eine angesehene und mit weiteren Qualifizierungsstufen ausgestattete lehrende Tätigkeit aufzunehmen.

Die Studierendenstruktur weist neben dem hohen Anteil der weiblichen Studierenden auch einen größeren Anteil an Personen aus, deren Alter über dem eher üblichen Alter der Schulabgänger\*innen liegt. Ihre persönliche Situation ist häufig durch Familienaufgaben mitgeprägt, was einen möglichen Einfluss auf die Belastungssituation der Studierenden hat und berücksichtigt werden muss.

## **Zielsetzungen**

### **Studium**

Um einen gleichen Anteil von lehrenden Frauen und Männern im Bereich der berufsbildenden Schulen anzustreben, sollen männliche Interessenten weiterhin gezielt angesprochen werden, um eine Erhöhung des Anteils männlicher Studierender zu erreichen. Da es sich in den beruflichen Fachrichtungen um eher frauentypische Berufsbereiche handelt, sollte die Zielmarke eines Anstiegs des Anteils männlicher Studierender bei den Erstsemestern um 10% weiterhin im Blick bleiben.

Die Lebensbedingungen der Studierenden verändern sich nicht nur aufgrund der Diversität, die Einzug in die Hochschulen hält, sondern gestalten sich insbesondere bei den Studierenden am Institut vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Biografien vielfältig. Analog zu dem letzten GSP sollen die Studierenden mit ihren besonderen Voraussetzungen entsprechend berücksichtigt und unterstützt werden.

### **Wissenschaftliche Qualifikationsphase**

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern grundsätzlich beizubehalten. Der in den vergangenen Jahren erreichte höhere Anteil an Promotionen und Habilitationen von Frauen soll wieder erreicht werden.

Eine darüber hinausgehende Erhöhung des Anteils soll durch gezielte Maßnahmen (z.B. Ausbau der vorlesungsbegleitenden Tutorien) bereits während des Studiums angestrebt werden sowie qualifiziertes wissenschaftliches Personal aktiv in der Perspektive einer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt werden. Dabei soll dies insbesondere für Frauen attraktiver gemacht werden und sie sollen ermutigt werden, sich in Promotions- und Habilitationsverfahren zu begeben.

### **Besetzung der Professuren**

Zum jetzigen Zeitpunkt sind fünf ordentliche Professuren besetzt, wobei der Anteil der Frauen überwiegt.. Es ist anzustreben, dass in dem Zeitraum des GSP mindestens eine weibliche Honorarprofessur besetzt wird.

### **Gleichstellungsarbeit**

Die / der Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des IGB wird in die entsprechenden Gremien und Entscheidungsprozesse des IGB entsprechend des im Senat verabschiedeten Beschlusses zur „Beteiligung der Frauenbeauftragten bei bevorstehenden Personalmaßnahmen im wissenschaftlichen Dienst“ vom 03. Juli 1996, eingebunden. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten („Ehrenamt“) sollte eine genderspezifische Datentransparenz des IGB entwickelt werden, um genderspezifische Aspekte kontinuierlich und systematisch erfassen und betrachten zu können.

## **4.2.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung**

### **Studium**

- Zur Erhöhung der männlichen Studierendenzahlen werden weiterhin systematische Angebote im Rahmen des Zukunftstages sowie innerhalb des Hochschulinformationstages durch die verschiedenen Abteilungen des Instituts disziplinär und interdisziplinär durchgeführt.
- Im Rahmen von Informationstagen, Berufsmessen etc. werden die Studiengänge gezielt vorgestellt und entsprechendes Material im Vorfeld erstellt und zur Verfügung gestellt.
- Es wird ein gezielter Kontakt zu den Schulen aufgebaut, die insbesondere Angebote zur Berufsorientierung vorhalten.
- Im Institut bestehen Informations- und Beratungsangebote, die die speziellen Bedürfnisse der Studierenden berücksichtigen, die durch familiäre Zusatzbelastungen ihren studentischen Aufgaben nicht in vollem Umfang nachkommen können.

### **Wissenschaftliche Qualifikationsphase**

- Qualifizierte Studentinnen werden gezielt als studentische Hilfskräfte angeworben, um ihnen einen systematischen Zugang zu wissenschaftlichen Tätigkeiten zu ermöglichen.
- Geeignete Absolventinnen sollen auf bestehende Netzwerke, Stipendienmöglichkeiten etc. für eine Weiterqualifizierungsmaßnahme aufmerksam gemacht werden.
- Geeignete promovierte Frauen sollen gezielt motiviert werden, den Weg der Habilitation bzw. der Bewerbung auf eine Juniorprofessur einzuschlagen.
- Planung und Durchführung von Gastvorträgen mit jungen externen und internen Wissenschaftlerinnen, die als Modelle fungieren können.

### **Besetzung der Professuren**

- In den kommenden drei Jahren wird gezielt die Besetzung einer weiblichen Honorarprofessur angestrebt.

**Strukturelle und personelle Maßnahmen**

- Die Kinderbetreuung am Westerberg wird hinsichtlich einer Ausweitung der Betreuungszeiten geprüft und potenzielle weitergehende Maßnahmen entwickelt.
- Im Gebäude 93, in dem das Institut angesiedelt ist, wird weiterhin auf die Einrichtung eines Still- und Wickelraumes hingewirkt.

**Gleichstellungsarbeit**

- Zeitliche Entlastung der/des Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in einem angemessenen Verhältnis zum Umfang der Gleichstellungsaufgaben im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.
- Einladung der/des Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in jede Vorstandssitzung, inklusive Übermittlung von Protokollen und Beschlussvorlagen.
- Einbindung der/des Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Entwurf von Stellenausschreibungen und in die Festlegung der engeren Bewerberauswahl.
- Aufbau einer systematischen Erfassung genderspezifischer Daten.

### 4.3. Beschäftigungssituation am Institut für Kognitionswissenschaft

Gruppe	Gesamtzahl	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil an Frauen
<b>Studierende</b>	771	422	54,73 %
• Bachelor	520	300	57,69 %
• Master	203	104	51,23 %
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>	120	60	50 %
• Bachelor	74	49	66,22 %
• Master	38	17	44,74 %
Promovierende / Promotionsstudierende	35	9	25,71 %
Promotionen	7	3	42,85 %
Habilitand*innen	0	0	0 %
Habilitationen	0	0	0 %
<b>Wissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte ohne Hilfskräfte	35	12	34 %
Hilfskräfte	66	40	60 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	25	10	40 %
Unbefristet, Vollzeit	2	1	50 %
Befristet, Vollzeit	6	2	33,33 %
• Promoviert (Vollzeit)	- <sup>5</sup>	-	-
Befristet, Teilzeit	17	7	41,18 %
• Promoviert	-	-	-
• Nicht promoviert	-	-	-
<b>Professor*innen, Juniorprofessor*innen und Lehrstuhlvertretungen</b>			
Professuren (nach Stellen)	9	-	-
Besetzte Professuren	8	1	12,50 %
W3	7	1	14,28 %
W2	1	0	0%
W1 (Juniorprofessuren)	1	1	100 %
Lehrstuhlvertretungen	1	0	0 %
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	15	11	73,33 %
Befristet	2	2	100 %
Unbefristet	13	9	69,23 %

<sup>5</sup> Zellen, die mit „-“ markiert wurden, konnten für 2018 aus dem Zahlenwerk des ZBW nicht ermittelt werden.

### 4.3.1. Wissenschaftlicher Bereich

#### Studierende

In der Gruppe der Studierenden betrug der Frauenanteil insgesamt 55%. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergab sich im Studienjahr 2018 ein Frauenanteil von 58% bei den Bachelor-Studierenden und 51% bei den Master-Studierenden.

#### Absolvent\*innen

Bei den Absolvent\*innen im Studienjahr 2018 sind Frauen mit einem Anteil von 50% vertreten. Auf die einzelnen Studiengänge entfällt der Anteil der Frauen im Studienabschluss Bachelor auf 66% und beim Master auf 45%.

#### Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften lag der Frauenanteil bei 60%; bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 67%<sup>6</sup>

#### Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal betrug 34%. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen betrug der Anteil 40%. Die unbefristeten Stellen am Institut waren mit 50% Frauen (1 an der Zahl) besetzt. Bei den befristeten Vollzeitstellen lag der Frauenanteil bei 33%, bei den befristeten Teilzeitstellen bei 41%.

#### Promotionen

Bei den Promovierenden lag der Frauenanteil bei 26%; bei den Abschlüssen bei 43%.

#### Habilitationen

Am Institut für Kognitionswissenschaft wurde im 2018 keine Habilitation durchgeführt.

#### Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen

Von insgesamt 9 Professuren sind 8 besetzt. Der Frauenanteil beträgt bei 1 von 8 besetzten Professuren 13%. Im Bereich der nicht etatisierten W1-(Junior)Professuren (1 an der Zahl) lag der Frauenanteil bei 100%.

#### Honorarprofessuren

Es gibt am Institut für Kognitionswissenschaft derzeit keine Honorarprofessur.

### 4.3.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich betrug 73%.

### 4.3.3 Beurteilung

#### 4.3.3.1. Analyse des Ist-Zustandes

Der Ist-Zustand wird relativ zum definierten Ziel des Kaskadenmodells analysiert. Das heißt, dass der Frauenanteil besonders relativ zum Frauenanteil der vorherigen Qualifikationsstufe beurteilt wird.

##### Studium

Der Anteil von Frauen in der Studierendenschaft ist nahezu ausgeglichen mit einem leicht erhöhten Anteil gegenüber den Männern im Bachelor- vs. dem Masterstudiengang. Durch den kontinuierlichen Anstieg der weiblichen Studierendenschaft in den letzten Jahren erklärt sich die etwas geringere Abschlussquote von Frauen im Masterstudiengang, da sich der genannte Anstieg erst in den Folgejahren widerspiegeln wird. Ähnlich ist die hohe Quote an Abschlüssen im Bachelor zu erklären, da hier ein besonders frauenstarker Jahrgang zu Buche schlägt.

<sup>6</sup> Die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat ist dabei nicht ermittelt worden.

Neben dem Bachelor- und dem Master-Studium ist es auch wichtig, das Promotionsstudium zu betrachten, um die weiteren wissenschaftlichen Karriereöglichkeiten von Frauen einschätzen zu können. Der Anteil der Frauen unter den Promovierenden lag hier bei 26%; bei den Abschlüssen bei 43%. Hier sind jedoch erhebliche jährliche Schwankungen aufgrund der geringen Anzahl abgeschlossener Promotionen zu berücksichtigen. Die Zahlen sind daher nicht sehr aussagekräftig.

#### **Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen Bereich**

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen liegt der Frauenanteil bei 40%.

#### **Professuren und Lehrstuhlvertretungen**

Es gibt lediglich zwei Frauen unter den Professor\*innen und Juniorprofessor\*innen. Die Situation bei den Professuren entspricht somit nicht dem Frauenanteil der anderen Ebenen. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Fluktuationen auf der Ebene der Professuren sehr gering sind und schnelle Anpassungen deshalb nicht zu erwarten sind.

### **4.3.3.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2017)**

#### **I. Vergleich der Daten**

##### **Studium**

Im Jahr 2018 ist der Anteil weiblicher Studierender im Vergleich zum Jahr 2017 leicht erhöht und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wurde erreicht. Dies ist auch für die Abschlüsse größtenteils gegeben. Insbesondere der Frauenanteil bei den Master-Abschlüssen hat leicht zugenommen und ist jetzt ausgeglichen (51%).

##### **Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen Bereich**

Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen ist auf 40% angestiegen. Eine genauere Aufschlüsselung nach Art der Anstellung ist aufgrund der geringen Zahlen nicht sinnvoll. Es zeigt sich jedoch eine grundsätzliche Verbesserung.

##### **Professuren und Lehrstuhlvertretungen**

Im Jahr 2017 waren am IKW 7 Professoren und zwei Juniorprofessoren beschäftigt. Eine Juniorprofessur ist mit einer Frau besetzt. Eine Professorenstelle war unbesetzt. Mit Frau Prof. Pika ist im Jahr 2018/19 eine Professorin hinzu gewonnen worden, eine Stelle ist wieder unbesetzt. Ferner verlässt die eine verbliebene Juniorprofessorin im Juni 2020 das Institut. Im Vergleichszeitraum durchgeführte Bewerbungsverfahren und Bleibeverhandlungen zeigten deutliche Schwierigkeiten, Professorinnen zu gewinnen und/oder zu halten.

#### **II. Einhaltung der gesetzten Ziele des letzten Gleichstellungsplans (2017)**

##### **a) Langfristige Ziele**

Das langfristige Ziel, eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen, scheint in naher Zukunft nicht greifbar. Besonders auf der Professorebene, aber auch schon auf der Doktorandenebene besteht immer noch ein starkes Ungleichgewicht der Geschlechter. Positiv hervorzuheben sind die Fortschritte auf allen anderen Ebenen, die derzeit ein fast ausgeglichenes Verhältnis aufweisen.

##### **b) Mittelfristige Ziele**

Mittelfristige Ziele wurden erstmals erreicht. Das Geschlechterverhältnis im Studium ist ausgeglichen, und erstmals konnte das Ziel eines Frauenanteils von 40% im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen erreicht werden.

#### 4.3.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung

##### Studium

Im Studium und bei den Studienabschlüssen herrscht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Dieses sollte unbedingt beibehalten werden. Der ausgeglichene Anteil weiblicher Hilfskräfte soll beibehalten werden.

##### Wissenschaftliche Qualifikationsphase

In der wissenschaftlichen Qualifikationsphase (Promotion) ist eine den Bachelor- und Master-Abschlüssen angemessener Anteil an Frauen noch nicht erreicht. Der Anteil der Doktorandinnen von aktuell 26% soll mittel- und langfristig gesteigert werden. Die Steigerung des Frauenanteils bei den Promotions-Abschlüssen von 0% (2017) auf 43% (2018) ist aufgrund der geringen Fallzahlen (insgesamt 7 Promotionen in 2018) hingegen nicht aussagekräftig.

##### Besetzung der Professuren

Im Bereich der Professuren kann die Situation nur langfristig verbessert werden. Hier konnten keine der definierten Ziele erreicht werden. Positiv zu vermerken ist die Gewinnung einer W3-Professorin, Frau Prof. Pika, durch die Universität, die dem IKW zugutekommt. Hoffnungen, in Berufungsprozessen mehr Frauen gewinnen zu können, haben sich bisher nicht erfüllt. Hier muss erkannt werden, dass momentane Maßnahmen nicht ausreichend sind. Es ist zu empfehlen, externe Ressourcen in Erwägung zu ziehen, um dieser Herausforderung besser zu begegnen.

#### 4.3.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Gleichstellung ist eine Leitungsaufgabe. Die Institutsleitung ist für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich, organisiert die Maßnahmen und delegiert Verantwortlichkeiten.

##### Studium

Um schon im Studium den Grundstein für wissenschaftliche Exzellenz zu legen und das Entstehen eines Pools geeigneter Nachwuchswissenschaftler aller Geschlechter zu unterstützen, sollten die richtige Studienwahl sowie die Betreuung der Studierenden gefördert werden. Dies kann kurzfristig mit zusätzlicher, genauerer Aufklärung über Studieninhalte und Berufsperspektiven auf der Institutshomepage sowie in Informationsveranstaltungen geschehen.

Einige der möglichen Ursachen für die einseitige Verteilung von weiblichen und männlichen Promovierenden könnten bereits im Studium angegangen werden. Eine wichtige Quelle der Motivation, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen sind role models. Durch den derzeitigen Mangel an weiblichen Hochschullehrern herrscht ein Geschlechtermissverhältnis zwischen Betreuer\*innen und zu Betreuenden vor. Männliche Studierende können in dieser Situation durch männliche role models besser gefördert werden als weibliche Studierende, denen diese role models fehlen. Um diesem Mangel kurzfristig etwas entgegenzusetzen, sollte von den Hochschullehrern besonderes Augenmerk daraufgelegt werden, dass insbesondere weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in die Betreuung von Abschlussarbeiten eingebunden werden. Dies sollte in einer Art und Weise geschehen, die sicherstellt, dass Abschlussarbeiten so in Projekte eingebunden werden, dass sie als zusätzliche Ressource die Forschungsarbeiten der Mitarbeiterinnen selbst voranbringen. Ferner sollten Vertretungen und extern eingeworbene Lehrveranstaltungen, wenn möglich, verstärkt von Frauen wahrgenommen werden.

Als role models dienen auch externe Wissenschaftlerinnen, die im Rahmen des Institutskolloquiums zu Gastvorträgen eingeladen werden. Hier wird darauf geachtet, etwa die Hälfte der Termine mit weiblichen Vortragenden zu besetzen – ohne die grundsätzliche Freiheit der studentischen Kolloquiumsorganisator\*innen einzuschränken.

Weibliche Masterstudierende werden ermuntert, sich für das vom Gleichstellungsbüro angebotene Mentoring-Programm MentUOS zu bewerben, das sich vor allem an Studentinnen naturwissenschaftlicher Fächer richtet und wichtige Orientierung und Anshub bei der optimalen Karriereplanung leisten kann.

Die gezielte Ansprache weiblicher Studierender bei der Vergabe von Tutorienstellen und Stellen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft soll beibehalten werden, da dieses Vorgehen sehr erfolgreich

war. Um Zukunftsperspektiven im Bereich der Kognitionswissenschaft aufzuzeigen, werden regelmäßig Alumnitreffen organisiert und in angemessenem Rahmen finanziell unterstützt. Auch hier wird besonders darauf geachtet, weibliche Alumnas (als externe role models) einzuladen.

### **Wissenschaftliche Qualifikationsphase**

Um den Anteil weiblicher Doktoranden zu erhöhen bzw. zu halten, wird darauf geachtet, bei Vorhandensein ausreichend qualifizierter Kandidatinnen etwa 50% weibliche neue Doktoranden einzustellen bzw. in Förderprogramme aufzunehmen. Wenn dies nicht möglich ist, erfordert dies eine schlüssige Begründung. Weibliche und männliche Nachwuchswissenschaftler mit Kindern werden aktiv bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Das Ziel ist es, wissenschaftliche Karrieren nahtlos zu fördern, wobei Elternzeiten unterstützt und kurze Ausfallzeiten begrüßt werden. Das bedeutet, Arbeitszeiten im Rahmen öffentlicher Kinderbetreuungszeiten zu ermöglichen und im Einzelfall und in Absprache terminliche Flexibilität zu zeigen. Es soll aktiv auf Angebote und Hilfestellungen des Familienservice der Universität Osnabrück hingewiesen werden, wie zum Beispiel den Betreuungsnotfallservice. Um eine Kultur der Gleichberechtigung zu fördern, sollen auch männliche Nachwuchswissenschaftler in ihrer Elternrolle gefördert werden.

Das Institut befürwortet die Teilnahme an Angeboten (z.B. Mentoring-Programm, Workshops) des ZePrOS und des Gleichstellungsbüros der Universität Osnabrück und stellt die Promovierenden für die Teilnahme an den Angeboten frei.

Um den ausgeglichenen Anteil weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen mit ganzen Stellen beizubehalten, sollen auch hier in Zukunft etwa 50% weibliche Kandidaten eingestellt werden, sofern qualifizierte Kandidatinnen vorhanden sind. Wenn dies nicht möglich ist, erfordert dies eine schlüssige Begründung.

### **Professorenebene**

Um Professuren mit herausragenden Wissenschaftlerinnen zu besetzen, werden, wie bereits bisher, geeignete Kandidatinnen auf ausgeschriebene Professuren hingewiesen und zur Bewerbung eingeladen. Bei gleicher Qualifikation, sollen Frauen bevorzugt auf Professuren berufen werden. Weitere Maßnahmen sind nötig und werden im nächsten Jahr exploriert.

#### 4.4. Beschäftigungssituation am Institut für Philosophie

Gruppe	Gesamtzahl	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil an Frauen
<b>Studierende</b>	215	94	44%
• Bachelor-2-Fächer	206	90	44%
• Magister	4	1	25%
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>	20	12	60%
• Bachelor-2-Fächer	20	12	60%
Promotionsstudierende	3	1	33%
Promotionen	1	1	100%
Habilitand*innen	1	0	0%
Habilitationen	0	0	0%
<b>Wissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte ohne Hilfskräfte	4	1	25%
Studentische Hilfskräfte	7	3	43%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	1	100%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	3	1	33%
Unbefristet, Vollzeit	0	0	0%
Befristet, Vollzeit	1	0	0%
• Promoviert (Vollzeit)	1	0	0%
Befristet, Teilzeit	3	1	33%
• Promoviert	1	1	100%
• Nicht promoviert	3	0	0%
<b>Professor*innen, Juniorprofessor*innen und Lehrstuhlvertretungen</b>			
Professuren (nach Stellen)	2	2	100%
Besetzte Professuren	2	2	100%
W3	1	1	100%
W2	1	1	100%
W1 (Juniorprofessuren)	0	0	0%
Lehrstuhlvertretungen	0	0	0%
Sonstige Professuren	0	0	0%
Honorarprofessuren	0	0	0%
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	1	1	100%
Befristet	0	0	0%
Unbefristet	1	1	100%

#### **4.4.1. Wissenschaftlicher Bereich**

##### **Studierende**

In der Gruppe der Studierenden beträgt der Frauenanteil insgesamt 43,72%.

##### **Absolvent\*innen**

Bei den Absolvent\*innen im Studienjahr 2018 sind Frauen mit einem Anteil von 60,00% vertreten.

##### **Studentische Hilfskräfte**

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil bei 42,86%.<sup>7</sup>

##### **Wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt bei 100,00%.<sup>8</sup>

##### **Wissenschaftliches Personal**

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal beträgt 25,00%.

##### **Promotionsstudierende**

Bei den Promotionsstudierenden liegt der Frauenanteil bei 33,34%.

##### **Habilitanden**

Bei den Habilitanden liegt der Frauenanteil bei 0,00%.

##### **Promotionen**

Bei den abgeschlossenen Promotionen im Studienjahr 2018 sind Frauen mit einem Anteil von 100,00% vertreten.

##### **Habilitationen**

Im Studienjahr 2018 wurden keine Habilitationen am Institut für Philosophie abgeschlossen.

##### **Professuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen**

Von insgesamt zwei Professuren sind zwei besetzt. Der Frauenanteil beträgt 100,00%.

##### **Honorarprofessuren**

Das Institut für Philosophie hat während des Zeitraums der Datenerhebung keine Honorarprofessuren verliehen.

#### **4.4.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich**

Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt bei 100,00%.

#### **4.4.3. Beurteilung**

##### **4.4.3.1. Analyse des Ist-Zustandes**

Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ist mit einem Frauenanteil von aktuell 43,72% gut ausgewogen. Der Mittelwert, gerechnet aus dem Frauenanteil der Studierendenschaft am Institut für Philosophie vom WS 2014/15 bis WS 2018/19, liegt bei 47,45%. Auf der Grundlage dieser Zahlen sieht das Institut

<sup>7</sup> Die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat ist nicht ermittelt worden.

<sup>8</sup> Die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat ist nicht ermittelt worden.

derzeit keinen Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils der Studierendenschaft, zumal nicht zu erwarten ist, dass der Wert in den kommenden Jahren sinken wird.

Da die Gesamtzahl der Beschäftigten eher gering ist, ist eine Analyse der bestehenden Beschäftigungssituation auf der Basis der prozentualen Angaben kaum informativ. Aus diesem Grund stützt sich die Analyse stattdessen auf die Zahlen der letzten Jahre (sofern sie vorliegen) sowie weitere institutsspezifische Merkmale, die sich in diesen Zahlen nicht adäquat abbilden. Davon ausgehend sieht das Institut derzeit keinerlei Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils in den jeweiligen Bereichen.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist ein wesentliches, wenn auch nicht schon hinreichendes Ziel des Gleichstellungsbemühens. Ebenso wichtig ist es, Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechtes individueller Studierende oder Universitätsangehöriger zu verhindern. Dem Institut sind derzeit keine (tatsächlichen oder als solche empfundene) Fälle von geschlechtsbedingter ungleicher Behandlung bekannt.

#### **4.4.3.2. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2017)**

##### **I. Vergleich der Daten**

###### **Studium**

Der Anteil weiblicher Studierender ist seit der Verabschiedung des letzten Gleichstellungsplans von 54% auf 43% gesunken. Diese Änderung liegt jedoch innerhalb des Bereichs der zu erwarteten natürlichen Schwankungen, wie der errechnete Mittelwert des Frauenanteils aus der Studierendenschaft über den gesamten Zeitraum der vorliegenden Daten belegt.

Da die Gesamtzahl der Absolventen, Promotionen und Habilitationen sehr gering ist, ist ein Vergleich der jeweiligen Geschlechterverhältnisse über mehrere Jahre auf der Basis der prozentualen Angaben nicht informativ.

###### **Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen Bereich**

Da die Gesamtzahl der Beschäftigten sehr gering ist, ist ein Vergleich der Beschäftigungssituation über mehrere Jahre auf der Basis der prozentualen Angaben nicht informativ.

###### **Professuren**

Seit der Verabschiedung des letzten Gleichstellungsplans fanden keine Änderungen bei der Besetzung der Professuren statt.

##### **II. Umsetzung der gesetzten Ziele des letzten Gleichstellungsplans**

Das gut ausgewogene Geschlechterverhältnis unter den Studierenden und Universitätsangehörigen konnte erhalten bleiben. Konkrete Maßnahmen zur Etablierung von Mechanismen zur Erfassung möglicher Fälle von geschlechtsbedingter ungleicher Behandlung sind ergriffen worden. Dazu zählt vor allem die Einrichtung des Amtes der/des dezentralen Gleichstellungsbeauftragte/n, die Etablierung einer eigenen Webseite zum Thema Gleichstellung auf der Institutsseite, und fortlaufende Gespräche zwischen dem dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung über fach- und institutsspezifische Gleichstellungsthematiken.

#### **4.4.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung**

Das gut ausgewogene Geschlechterverhältnis unter den Studierenden und Universitätsangehörigen soll weiterhin erhalten bleiben. Die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen am Institut sollen weiterhin gesichert und ggf. erhöht werden. Die Einbindung des Instituts in Gleichstellungsprojekte an der Universität Osnabrück soll angestrebt werden.

#### 4.4.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Das Institut erwartet keine signifikante Destabilisierung des bisher gut ausgewogenen Geschlechterverhältnisses unter den Studierenden und Universitätsangehörigen in den kommenden Jahren. Nichtsdestotrotz wird im Rahmen von derzeit laufenden Untersuchungen zur Studierbarkeit und zur Studiensituation des Faches vermehrt auf etwaige Entwicklungen geachtet, die Gleichstellungsmaßnahmen erforderlich machen könnten, z.B. ob überdurchschnittlich viele Frauen oder Männer das Philosophiestudium abbrechen oder nicht in der Regelstudienzeit absolvieren.

Die Sensibilisierung für Gleichstellungsthematiken am Institut soll sowohl im Austausch mit den Studierenden als auch mit der Institutsleitung weiterhin erhöht werden. Studierende werden in Zukunft über die unterschiedlichen Beratungsmöglichkeiten rund um Gleichstellungsthematiken noch effektiver informiert. Neben der bereits umgesetzten Einrichtung einer eigenen Webseite zum Thema Gleichstellung auf der Institutsseite und der direkten Thematisierung bei Einführungsveranstaltungen wird die Einbindung in andere Entwicklungen am Institut, z.B. die Überarbeitung der Modulbeschreibungen oder die Durchführung des Mentoringprogramms, gezielt angestrebt. Die fortlaufenden Gespräche zwischen dem dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Institutsleitung über fach- und institutsspezifische Gleichstellungsthematiken, z.B. über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Institut, oder problematische Aspekte der Philosophie als eines traditionell eher ‚männerdominierten‘ Bereichs, werden in regelmäßigen Abständen weitergeführt. Im Zusammenhang mit dem letztgenannten Thema wurde im Rahmen einer Lehrendenversammlung von der Institutsleitung klar kommuniziert, dass Lehrende möglichst darauf achten sollen, auch Texte von weiblichen Autorinnen in ihren Lehrveranstaltungen zu thematisieren immer wenn möglich.

Die mögliche Einbindung des Instituts in zukünftige Forschungsprojekte zum Thema Geschlechterforschung an der Universität Osnabrück wird derzeit diskutiert. Zudem werden auch künftig Lehrveranstaltungen für das „Interdisziplinäre Zertifikat Geschlechterforschung“ geöffnet. Weitere Kooperationsmöglichkeiten werden vom dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erforscht und mit Interessenten aus unterschiedlichen Gruppen am Institut diskutiert.

#### 4.5. Beschäftigungssituation am Institut für Psychologie

Gruppe	Gesamtzahl	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil an Frauen
<b>Studierende</b>	771	614	80%
• Bachelor of Science	392	297	76%
• Master of Science	218	189	87%
• Diplom	15	9	60%
<b>Abgeschlossene Prüfungen</b>	131	111	85%
• Bachelor of Science	80	65	81%
• Master of Science	50	45	90%
• Diplom	1	1	100%
Promovierende	66	41	62%
Promotionen	8	1	13%
Habilitand*innen	8	3	38%
Habilitationen	0	0	0%
<b>Wissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte ohne Hilfskräfte	52	33	63%
Studentische Hilfskräfte (mit/ohne Abschluss)	70	57	81%
wissenschaftliche Hilfskräfte (mit abgeschlossenem Masterstudium)	2	0	0%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	42	28	67%
Unbefristet, Vollzeit	4	2	50%
Befristet, Vollzeit	5	1	20%
• Promoviert	5	1	20%
Befristet, Teilzeit	35	25	71%
• Promoviert	3	2	67%
• Nicht promoviert	32	23	72%
<b>Professor*innen, Juniorprofessor*innen und Lehrstuhlvertretungen</b>			
Professuren (nach Stellen)	10	5	50%
Besetzte Professuren	10	5	50%
W3	7	3	43%
W2	2	1	50%
W1 (Juniorprofessuren)	1	1	100%
<b>Nichtwissenschaftlicher Bereich</b>			
Beschäftigte	15	9	60%
Befristet	4	1	25%
Unbefristet	11	8	73%

### 4.5.1. Wissenschaftlicher Bereich

#### Studierende und Absolvent\*innen

In der Gruppe der Studierenden beträgt der Frauenanteil insgesamt 80%. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergibt sich ein Frauenanteil von 76% bei den Bachelor-Studierenden und 87% bei den Master-Studierenden. Bei den Absolvent\*innen im Studienjahr 2018 sind Frauen mit einem Anteil von 85% vertreten. Auf die einzelnen Studiengänge entfällt der Anteil der Frauen im Studienabschluss des Bachelor auf 81%, beim Master auf 90% und im Diplom auf 100% (n=1).

#### Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften ohne Abschluss liegt der Frauenanteil bei 81% und der bei den studentischen Hilfskräften, die bereits einen Abschluss haben, bei 0% (n=2).<sup>9</sup>

#### Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal beträgt insgesamt 63%. Die unbefristeten Stellen im Institut für Psychologie sind hingegen nur zu 40% mit Frauen besetzt. Bei den unbefristeten Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 33%, bei den befristeten Teilzeitstellen bei 71%.

#### Promotionsstudierende und Promotionen

Unter Promovierenden sind Frauen im Jahr 2018 mit 62% vertreten. Auf abgeschlossene Promotionen im Jahr 2018 entfällt ein Frauenanteil von 13% (n=8).

#### Habilitand\*innen und Habilitationen

Bei den Habilitanden liegt der Frauenanteil im Jahr 2018 bei 38%. Im Jahr 2016 gab es im Institut zwei Habilitationen, davon eine von einer Frau (50%). In den Kalenderjahren 2017 und 2018 wurde im Institut für Psychologie niemand habilitiert.

#### Professuren, Honorarprofessuren, Juniorprofessuren und Lehrstuhlvertretungen

Von insgesamt zehn Professuren waren im betrachteten Zeitraum alle 10 besetzt. Der Frauenanteil liegt bei 50%. Bei den W3-Professuren liegt der Frauenanteil bei 43%. Bei den W2-Professuren liegt der Frauenanteil bei 50% (n=2) Die W1-Professur (Juniorprofessur) ist mit einer Frau besetzt (100%; n=1).

### 4.5.2. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Innerhalb des nichtwissenschaftlichen Bereichs beträgt der Frauenanteil im Institut für Psychologie 60%. Dabei ist der Anteil der Frauen unter den unbefristet Beschäftigten deutlich höher mit 73% im Gegensatz zu den befristet Beschäftigten mit 25% (n=4).

### 4.5.3. Beurteilung

#### 4.5.3.1. Analyse des Ist-Zustandes

Obwohl mittlerweile 50% der Anteile an Hochschulabschlüssen auf Frauen entfallen, findet man deutschlandweit nur 23% Frauen auf Professuren. Niedersachsen verzeichnet eine Quote von 25% Professorinnen und liegt damit im Mittelfeld; Spitzenreiter ist Berlin mit 31%, wie im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 des CEWS zu lesen ist. An der Universität Osnabrück sind bereits knapp ein Drittel der Professuren (30%) mit Frauen besetzt, damit liegt die Universität Osnabrück in der Spitzengruppe der Hochschulen. Verglichen mit diesen Zahlen steht das Institut für Psychologie insgesamt gut da. Auf Ebene der Professor\*innen liegt der Frauenanteil bei 50% im Jahr 2018. Insgesamt ist aber festzustellen, dass der Frauenanteil im Institut für Psychologie mit steigender Statusgruppe sinkt (sog. "Leaky pipeline").

<sup>9</sup> Die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat ist in beiden Fällen nicht ermittelt worden.

Unter den Studierenden wie auch den Absolvent\*innen ist das Geschlechterverhältnis deutlich zugunsten der Frauen verschoben. Männliche Studierende sind mit einem Anteil von 20% entsprechend unterrepräsentiert.

Auch bei den studentischen Hilfskräften (mit/ohne Abschluss) sind deutlich mehr Frauen als Männer vertreten. Hier ist der Frauenanteil vergleichbar mit dem der Student\*innen insgesamt, während der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften nicht dem der Masterstudent\*innen entspricht (allerdings ist hier die Fallzahl mit  $n=2$  sehr gering).

Schaut man auf das wissenschaftliche Personal, erscheint das Geschlechterverhältnis etwas ausgewogener (63%). Das bedeutet gleichzeitig, dass proportional mehr Männer den Weg in die Wissenschaft nehmen als Frauen, verglichen mit ihrem Anteil an den Studierenden. Der Anteil der weiblichen Promotionsstudierenden liegt mit 62% deutlich unter dem Anteil der Masterstudentinnen (87%) bzw. dem der Masterabsolventinnen (90%). Unter den Habilitand\*innen sinkt der Frauenanteil zudem weiter ab bis auf 38% und liegt damit auch unter dem Wert von 2015 (50%).<sup>10</sup> Insgesamt gehen der psychologischen Wissenschaft somit sowohl beim Übergang zur Promotion als auch beim Übergang zur Habilitation überproportional viele Frauen verloren. Der Übergang in die wissenschaftliche Weiterqualifikation nach der Promotion ist aber offenbar der Zeitpunkt, an dem besonders viele Frauen die wissenschaftliche Karriere aufgeben, wie Analysen des Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWin, 2017, S. 183) zeigen: Nach der Promotion verlassen demnach deutlich mehr Frauen als Männer das Wissenschaftssystem.

Wenn man das Geschlechterverhältnis bei den Mitarbeiterstellen im Mittelbau betrachtet, überwiegen Frauen wieder (67%). Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen allerdings auf *befristeten* Vollzeitstellen (20%). In *befristeten* Teilzeitstellen sind Frauen dagegen häufiger zu finden als Männer (71%).

Das Geschlechterverhältnis unter den Professuren ist insgesamt ausgewogen (50%). Unter den W3-Professor\*innen sind Frauen mit einem Anteil von nur 43% allerdings leicht unterrepräsentiert, während sie auf W2- und W1-Stellen häufiger als Männer beschäftigt sind.<sup>2</sup>

Im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten etwas mehr Frauen (60%) als Männer.

#### **4.5.3.2. Vergleich mit dem letzten Gleichstellungsplan (2017)**

##### **I. Vergleich der Daten**

Die Daten, die dem aktuellen Gleichstellungsplan zugrunde liegen, werden im Folgenden mit den Zahlen des Studienjahrs 2015 verglichen, die dem letzten Gleichstellungsplan des Fachbereichs Humanwissenschaften (2017 bis 2019) zugrunde liegen.<sup>11</sup>

Bei den Bachelorstudierenden ist der Frauenanteil mit 76% etwas niedriger als im Studienjahr 2015, der Männeranteil ist entsprechend um vier Prozentpunkte gestiegen. Bei den Masterstudierenden ist der Frauenanteil nahezu gleich geblieben (87%). Der Frauenanteil unter den Absolvent\*innen ändert sich über alle Abschlussarten verglichen mit dem Studienjahr 2015 leicht. Bei den Bachelor- und den verbliebenen Diplomabsolvent\*innen nimmt der Frauenanteil zu (auf 81% bzw. 100%), während er bei den Masterabschlüssen leicht sinkt, aber mit 90% immer noch hoch liegt. Insbesondere für die Diplomabschlüsse muss aber bei der Interpretation der Zahlen beachtet werden, dass es sich nur noch um eine kleine Fallzahlen handelt.

Unter den studentischen Hilfskräften ist der Anteil der Frauen seit dem Studienjahr 2015 um 14 Prozentpunkte auf 81% gestiegen, während er bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 0% gesunken ist (kleine Fallzahl:  $n = 2$ ).

Der Frauenanteil ist bei den Promotionsstudierenden seit 2015 von 72% auf 62% und noch stärker bei den abgeschlossenen Promotionen von 67% auf 13% gesunken (kleine Fallzahl:  $n=8$ ). Angesichts kleiner Fallzahlen bei den abgeschlossenen Promotionen sind Schwankungen über die Studienjahre hinweg aber zu erwarten. Seit dem Studienjahr 2014 gab es nur im Jahr 2016 Habilitationsverfahren im Institut für Psychologie ( $n = 2$ ; Frauenanteil 50%). Daher kann an dieser Stelle kein Vergleich angestellt werden.

<sup>10</sup> Bei sehr kleinen Fallzahlen können Veränderungen im Vergleich der Studienjahre zu großen Schwankungen in den prozentualen Anteilen von Frauen und Männern führen.

Beim wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil insgesamt um sieben Prozentpunkte auf 63% gestiegen. Auf verschiedenen Ebenen haben sich aber Veränderungen ergeben: Im Mittelbau ist der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen im Vergleich zum Studienjahr 2015 um 17 Prozentpunkte auf 67% gestiegen. Der Anteil von Frauen auf unbefristeten Vollzeitstellen ist von 38% auf 50% gestiegen (kleine Fallzahl;  $n=2$ ), im Gegenzug ist der Anteil der Frauen auf befristeten Vollzeitstellen um 37 Prozentpunkte auf 20% gesunken (kleine Fallzahl;  $n=5$ ). Der Anteil von Frauen, die befristete Teilzeitstellen im Mittelbau besetzen, ist wiederum deutlich gestiegen, nämlich von 52% auf 71%.

Der Frauenanteil ist auf Ebene der Professor\*innen von 60% im Studienjahr 2015 auf 50% leicht gesunken, was mit einer männlichen Neubesetzung einer Professur zu erklären ist. Betrachtet man den Frauenanteil nach W-Besoldung, fällt auf, dass der Frauenanteil mit steigender Besoldungsstufe von 100% ( $n = 1$  auf der W1 Juniorprofessur bzw.  $n = 2$  bei der W2-Professur) bis auf 43% (W3) sinkt. Im Studienjahr 2015 lag der Frauenanteil bei der W3-Besoldung ähnlich hoch bei 40%. Da in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans im Rahmen des neuen Psychotherapiegesetzes voraussichtlich drei neue Professuren eingerichtet werden, könnten sich am Geschlechterverhältnis auf Professor\*innenebene mittelfristig noch kleine Änderungen ergeben.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist der Anteil der beschäftigten Frauen um drei Prozentpunkte auf 60% leicht gesunken. Dabei ist der Anteil an den unbefristeten Vertragsverhältnissen leicht gestiegen (73%), der Anteil an befristeten Stellen hat sich leicht reduziert (25%;  $n = 4$ ) erhöht.

## II. Einhaltung der gesetzten Ziele des letzten Gleichstellungsplans

Die langfristigen Ziele des letzten Gleichstellungsplans (Laufzeit 2017 bis 2019) bezogen sich auf zwei Aspekte: (1) Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden sollte sich auf allen weiteren Qualifikationsstufen abbilden. (2) Aufgrund ihrer deutlichen Unterrepräsentanz sollte eine Erhöhung des Männeranteils unter den Studierenden angestrebt werden.

1. *Studium*: Den Anteil männlicher Studierender deutlich zu steigern, wurde in den vergangenen drei Jahren nicht erreicht, wenn die Zahlen auch leicht nach oben gegangen sind. Ob das ein anhaltender Aufwärtstrend sein wird, muss abgewartet werden. Die Einflussnahme darauf durch das Institut ist jedoch aufgrund des zentralen Studienplatzvergabeverfahrens beschränkt auf Studieninformationsveranstaltungen und Informationen zum Berufsfeld.

2. *Wissenschaftliche Qualifikationsphase*: Unter Promotionsstudierenden ist ein leichter Abwärtstrend des Frauenanteils zu verzeichnen, so dass das Ziel, geeignete Masterabsolventinnen für eine Promotion zu motivieren, nicht erreicht wurde. Erfreulich ist dagegen der feststellbare Aufwärtstrend des Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen im Mittelbau. Hier profitieren Absolventinnen möglicherweise von der Formalisierung der Auswahlverfahren im Institut für Psychologie. Allerdings ist das Geschlechterverhältnis unter Studierenden nach wie vor nicht erreicht. Und der Frauenanteil ist insbesondere unter den Mitarbeiter\*innen auf Promotionsstellen hoch, während der Frauenanteil unter den Habilitand\*innen nach wie vor stark abfällt (aber: niedrige Fallzahl). Damit gibt es insbesondere am Übergang zur Postdoc-Phase Handlungsbedarf für das Institut für Psychologie, die promovierten Frauen in der Wissenschaft zu halten und sie auf dem Weg einer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen.

3. *Besetzung von Professuren*: Erfreulich ist der ausgeglichene Anteil von Frauen auf Professuren im Institut für Psychologie, das damit deutlich über dem Durchschnitt der Universität, des Landes Niedersachsen und des Bundes liegt. Nach wie vor deuten die von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe sinkenden Anteile von Frauen aber darauf hin, dass der psychologischen Wissenschaft viele Frauen verloren gehen. Auf den Frauenanteil auf professoraler Ebene konnte das Institut für Psychologie während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans keinen Einfluss nehmen, da keine Professuren ausgeschrieben waren.

### 4.5.4. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Das Institut für Psychologie strebt langfristig an, auf allen Qualifikationsstufen das Geschlechterverhältnis abzubilden, das auf Studierendenebene vorliegt (höherer Anteil Frauen als Männer). Der mit steigender wissenschaftlicher Qualifikation zunehmenden Unterrepräsentanz von Frauen soll entgegengewirkt

werden. Gleichzeitig soll auf Ebene der Studierenden der Anteil von Männern in den Bachelor- und Masterstudiengängen erhöht werden.

### **Studium**

Unter den Studierenden sind Männer sowohl im Bachelorstudiengang und besonders auch im Master deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil an männlichen Studierenden soll erhöht werden. Langfristig wird eine ausgeglichene Verteilung der Studienplätze auf Männer und Frauen angestrebt. Die Einflussnahme darauf durch das Institut und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist jedoch aufgrund des zentralen Studienplatzvergabeverfahrens beschränkt auf Studieninformationsveranstaltungen und Informationen zum Berufsfeld Psychologie.

### **Wissenschaftliche Qualifikationsphase**

Der Anteil weiblicher Promotionsstudierender liegt weiterhin unter dem Anteil weiblicher Studierender in den Bachelor- und Masterstudiengängen und ist seit 2015 um 10 Prozentpunkte gesunken. Gleichzeitig ist aber der Anteil nicht promovierter Frauen auf Qualifikationsstellen im Institut für Psychologie sichtlich gestiegen, liegt aber ebenfalls unter dem Anteil von Frauen an den Masterstudierenden. Beim Übergang vom Master- in das Promotionsstudium wird daher weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen im Institut für Psychologie wird langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf den Anteil unter Masterabsolvent\*innen angestrebt.

Der Anteil von Frauen in der Postdoc-Phase liegt deutlich unter dem der Promotionsstudentinnen und ist in den vergangenen Jahren zudem gesunken. Allerdings handelt es sich um vergleichsweise sehr kleine Fallzahlen, die stärkeren Schwankungen unterliegen können ( $n=8$ ). Das Institut für Psychologie strebt aber auch hier weiterhin an, dass der Anteil von Frauen unter den Habilitierenden zumindest dem Anteil an Frauen unter den Promotionsstudierenden und langfristig dem Geschlechterverhältnis auf Ebene der Studierenden entspricht.

Im Mittelbau sind Frauen insbesondere auf befristeten Vollzeitstellen unterrepräsentiert, wobei auch hier die Fallzahl klein ist. Es wird generell vom Institut für Psychologie angestrebt, den Frauenanteil auf Mittelbaustellen zumindest stabil zu halten und im besten Fall noch auf das Niveau des Frauenanteils unter Studierenden zu steigern. Daher setzt sich das Institut für Psychologie das Ziel, – im gegebenen Fall und bei gleicher Qualifizierung – verstärkt Frauen zu berücksichtigen.

### **Besetzung der Professuren**

Nach derzeitigem Stand werden bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes im Rahmen der Novellierung des Psychotherapeutengesetzes voraussichtlich drei zusätzliche Professuren geschaffen und zu besetzen sein. Das Institut für Psychologie setzt sich das Ziel, – im gegebenen Fall und bei gleicher Qualifizierung – verstärkt Frauen zu berücksichtigen.

## **4.5.5. Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung**

Die Umsetzung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder des Instituts. Die Aufsicht darüber obliegt dem Dekanat, das zu diesem Zweck mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Instituts für Psychologie sowie den anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Humanwissenschaften zusammenarbeitet.

### **Studium**

Das Fach Psychologie ist besonders bei Frauen als Studienfach beliebt, was sich deutschlandweit in einem relativ geringen Anteil männlicher Studierender niederschlägt. Um einem Mangel an männlichen Psychologen in verschiedenen Berufsfeldern entgegenzuwirken, wird das Institut für Psychologie im Rahmen verschiedener Informationsveranstaltungen zum einen verstärkt potentielle männliche Studienanfänger ansprechen und zum anderen darüber informieren, dass ein Studienabschluss im Fach Psychologie Möglichkeiten in vielfältigen Berufsfeldern ermöglicht. So werden beispielsweise zur Darstellung des Berufsfeldes Psychologie Informationsfilme der DGPs eingesetzt, die auf der Homepage des Instituts verlinkt sind. Zudem wird im Rahmen des "Boys' and Girls' Day" jedes Jahr ein Einblick in das

Fach für Jungen im Alter von 13 bis 15 Jahren angeboten. Das Institut stellt sich weiterhin mit vielfältigen Aktivitäten am "Hochschulinformationstag" und der seit 2017 voraussichtlich in regelmäßigen Abständen stattfindenden "Campusnacht von Universität und Hochschule" Osnabrück vor.

Das Institut für Psychologie versucht, das Studieren mit Kind zu erleichtern. Im Fall einer Schwangerschaft, Elternschaft oder Betreuung pflegebedürftiger (Haushalts-) Angehöriger sollen den Studierenden keine Nachteile im Studium und beim Studienabschluss entstehen. Dies gilt insbesondere für die Anerkennung prüfungsrelevanter Leistungsnachweise bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung. Für Vorlesungen herrscht keine Teilnahmepflicht. Stattdessen wird die videogestützte Aufzeichnung von Vorlesungen vorangetrieben, sodass die Studierenden zeitlich und örtlich flexibel den Stoff bearbeiten können. Bei Veranstaltungen, die teilnahmepflichtig sind und in denen es Parallelgruppen gibt, wird auf vorhandene terminliche Einschränkungen der Studierenden mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen Rücksicht genommen (z.B. Teilnahme zu KiTa-Zeiten ermöglichen).

Unterstützungsangebote und Workshops des Gleichstellungsbüros der Universität werden den neuen Studierenden in den Bachelor- und Masterstudiengängen im Rahmen der Einführungswoche zu Studienbeginn vorgestellt (z.B. Notfallbetreuung von Kindern für studierende Eltern). Dabei lernen die Studierenden auch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Instituts als Ansprechpartnerin kennen. Aktuelle Hinweise auf Workshops etc. zu gleichstellungsrelevanten Themen werden über einen Verteiler an die Studierenden weitergegeben.

### **Wissenschaftliche Qualifikationsphase**

Der im Studium sehr hohe Anteil von Frauen (80%) sinkt mit steigender Qualifikationsstufe ab. Bei jedem Übergang gehen der Wissenschaft Frauen "verloren". Das Institut für Psychologie wirkt daher darauf hin, Frauen stärker und bereits vor dem ersten Studienabschluss aktiv in die "scientific community" zu integrieren, z.B. indem geeignete Studentinnen motiviert werden, sich auf Hilfskraftstellen oder für Forschungspraktika zu bewerben.

Geeignete Masterstudentinnen werden gezielt auf Mentoring-Programme des Fachs (Experten-Mentoring) und des Gleichstellungsbüros (MentUOS) hingewiesen und auf die Möglichkeit einer Promotion angesprochen.

Im Rahmen des Studienprojektes im Masterstudium werden Studierende über die Möglichkeit einer Promotion informiert. Flankierend werden die Studierenden auf Angebote des ZePrOs und des Gleichstellungsbüros hingewiesen, die sich mit der Karriereplanung und Fördermöglichkeiten für Frauen beschäftigen (z.B. "Promovieren - ja oder nein?"; Pool Frauenförderung). Um die Informationen zu streuen, wird einerseits der Studierendenverteiler der Fachschaft genutzt. Zum anderen werden die Dozierenden der Studienprojekte sowie die Betreuer\*innen von Masterarbeiten ebenfalls über die Angebote informiert und gebeten, die Information gezielt weiterzuleiten.

Doktorandinnen werden auf für sie passende Angebote des ZePrOs und des Gleichstellungsbüros (z.B. Frauenförderpool, Workshops, Mentoring-Programm für Doktorandinnen, Osnabrücker Nachwuchstag) hingewiesen. Hierzu sollen sie auch persönlich angesprochen und zur Teilnahme ermuntert werden. Das Institut fördert die Teilnahme an Angeboten des ZePrOs und des Gleichstellungsbüros der Universität Osnabrück, indem er die Doktorandinnen für die Teilnahme an den Angeboten freistellt.

Geeignete promovierte Frauen werden gezielt motiviert, den Weg der Habilitation bzw. der Bewerbung auf eine Juniorprofessur einzuschlagen. Sie werden auf das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen des ZePrOs hingewiesen und zur Teilnahme ermuntert.

Eine Unterbrechung oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund von Familienpflichten wird nicht nachteilig beurteilt.

### **Strukturelle und personelle Maßnahmen**

Da bei informellen Besetzungsverfahren häufig Personen des gleichen Geschlechts bevorzugt werden, profitieren Frauen in einer von Männern dominierten Institution stärker von formalisierten Ausschreibungsverfahren für Stellen (siehe Papier des Wissenschaftsrats vom 13.07.2007). Daher sollen Rekrutierungsverfahren auf allen Ebenen transparent und formalisiert verlaufen. Alle Stellen sollen ausgeschrieben und die Auswahlkriterien transparent gemacht werden.

Stellenausschreibungen werden zusätzlich zu den üblichen Veröffentlichungswegen gezielt in Portalen für Wissenschaftlerinnen platziert (z.B. CEWS). Bewerben sich zu wenige Frauen, die für die Stelle in Frage kommen könnten, sollte zusätzlich über Plattformen wie FemConsult oder AkademiaNet aktiv rekrutiert werden, um Karrierehemmnissen wie "gläserne Decke"<sup>12</sup> bzw. "gläserner Fahrstuhl"<sup>13</sup> entgegenwirken zu können. Das gilt insbesondere auch für die zu erwartenden Berufungsverfahren (s. Absatz 4.5.4).

Bei der Einstellung erhalten alle Beschäftigten des Instituts für Psychologie im Dekanat eine Informationsmappe mit Angeboten bezüglich familiengerechter Hochschule sowie mit Informationen über die Strukturen der Universität, des Fachbereichs und des Instituts. Diese Informationen werden zudem in der Erstsemesterwoche den neuen Studierenden in den Bachelor- und Masterstudiengängen zur Verfügung gestellt (s.o.).

### **Wiederkehrende Maßnahmen**

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Psychologie weist regelmäßig auf Veranstaltungen und Serviceangebote des zentralen Gleichstellungsbüros und des ZePrOs hin. Sie leitet die Informationen an die Hochschullehrer\*innen (mit Bitte um Weiterleitung an geeignete Studentinnen oder (Post-)Doktorandinnen) bzw. ggf. direkt an Studentinnen oder (Post-)Doktorandinnen weiter und hält die Informationen auf der Homepage der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aktuell.

## **5. Beschlussdatum und Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Humanwissenschaften wurde auf der 145. Sitzung des Fachbereichsrats am 12.02.2020 beschlossen und tritt rückwirkend zum 01.01.2020 in Kraft. Er verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.12.2022.

---

<sup>12</sup> Dieser Ausdruck wird für den Umstand verwendet, dass qualifizierte Frauen kaum in die Top-Positionen in Unternehmen oder Organisationen vordringen und spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“.

<sup>13</sup> Hierbei handelt sich um ein Erklärungsmodell für das Phänomen, dass viele Männer, die in klassischen Frauenberufen (Erzieherin, Altenpflegerin, Krankenschwester) arbeiten, bevorzugt ins Management der Einrichtung aufsteigen.