

Gleichstellungsplan
des Fachbereichs 7 / Sprach- und Literaturwissenschaft
der Universität Osnabrück

2020 - 2022

Inhaltsverzeichnis

- 1. Präambel*
- 2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans*
- 3. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich*
- 4. Bestandsaufnahme*
- 5. Zielvorgaben und deren Umsetzung*
- 6. Beschlussdatum und Inkrafttreten*

1. Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S2 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 9. 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 26. Februar 2007 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.

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 zehn Fachbereiche der Universität bilden.

Mit vorliegendem Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft in Umsetzung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 7 und 3 Abs. 3 NHG 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 Sprach- und Literaturwissenschaft, von Frauen und Männern gleichermaßen. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der universitären Qualifizierungsstufen zu Grunde. Weiterführend zeigt er zukünftige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf.

2. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans

Das Dekanat und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans nach den hierin geregelten Zuständigkeiten in all seinen Teilen. Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig berichtet (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch die Dekanin/den Dekan und unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet. Das Dekanat berichtet unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dem Fachbereichsrat einmal im Semester über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen.

3. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrages verantwortlich. Die Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen am Fachbereich arbeiten zur Umsetzung dieses Auftrages mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige zusammen.

Nach § 42 Abs. 5S. 1, Abs. 2.3 NHG hat die 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 Gleichstellungsplanes 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 (z.B. Grundordnung, Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereichen, Ordnung zur Bestellung und zum Widerruf von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren) durch die jeweiligen Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen des Fachbereichs an folgenden Verfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen ist:

- a) bevorstehenden Personalmaßnahmen, insbesondere Ausschreibungen und Ausschreibungsverzicht, Einstellungen, Verlängerungen und Aufstockungen,
- b) Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sowie Verleihung von Honorarprofessuren.

Die genannten Beteiligungsvorgaben werden im Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft konsequent eingehalten. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Sprach- und Literaturwissenschaft wird durch das Dekanat in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sowie zur Entlastung im Hauptamt finanziell unterstützt. Derzeit werden diese Mittel insbesondere zur Beschäftigung von studentischen Hilfskräften eingesetzt.

4. Bestandsaufnahme

Im Rahmen der Bestandsaufnahme werden nachfolgend die Entwicklungen der Studierendenzahlen sowie die der wissenschaftlichen Beschäftigten in den drei Instituten des Fachbereichs (Anglistik/Amerikanistik, Germanistik und Romanistik/Latein) tabellarisch dargestellt. Der sehr übersichtliche Bereich der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten wird wie bisher zusammengefasst erläutert. Das Zahlen- und Datenmaterial beruht auf den Erhebungen des Zentralen Berichtswesens. Für diesen Gleichstellungsplan wurden die Wintersemester 2017/2018 und 2018/2019 (Studierende) bzw. die Kalenderjahre 2017 und 2018 (Beschäftigte) zugrunde gelegt.

4.1 Institut für Anglistik/Amerikanistik

Im Folgenden werden zunächst die Entwicklungen innerhalb des Instituts für Anglistik und Amerikanistik dargestellt:

4.1.1 Studierende

Jahr	WiSe 2017/2018			WiSe 2018/2019		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
gesamt	1137	889	78,19%	1125	873	77,60%
davon Bachelor gesamt	726	556	76,58%	686	519	75,66%
davon Bachelor Lehramt	300	244	81,33%	271	218	80,44%
davon 2-Fächer Bachelor	426	312	73,24%	415	301	72,53%
davon Master gesamt	441	370	83,90%	412	333	80,83%
davon Master Lehramt	418	354	84,69%	379	309	81,53%
davon Fachmaster Anglistik/Amerikanistik	23	16	69,57%	33	24	72,73%

4.1.2 Abgeschlossene Prüfungen

Jahr	Studienjahr 2017			Studienjahr 2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Bachelor Lehramt	51	46	90,20%	46	40	86,96%
2-Fächer Bachelor	72	59	81,94%	69	48	69,57%
Master Lehramt	108	94	87,04%	104	92	88,46%
Fachmaster	5	5	100,00%	4	2	50,00%
Promotion	3	2	66,67%	1	1	100,00%
Habilitationen	1	1	100,00%	0	0	0,00%

4.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
SHK	20	19	95%	18	15	83,33%
WHK	0	0	0	0	0	0

4.1.4 Personelle Besetzung im akademischen Mittelbau

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	17	13	76,48%	15	10	66,67%
davon unbefristet	4	1	25,00%	4	1	25,00%
Vollzeit	4	1	25,00%	4	1	25,00%
Teilzeit	0	0	0,00%	0	0	0,00%
davon befristet	13	12	92,31%	11	9	81,82%
Vollzeit	7	6	85,72%	6	5	83,34%
Teilzeit	6	6	100%	5	4	80,00%

4.1.5 Personelle Besetzung im Bereich der Professuren

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Professuren	4	0	0,00%	4	0	0,00%
davon W3/C4	4	0	0,00%	4	0	0,00%

4.2 Institut für Germanistik

Im Folgenden werden die Entwicklungen innerhalb des Instituts für Germanistik dargestellt:

4.2.1 Studierende

Jahr	WiSe 2017/2018			WiSe 2018/2019		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
gesamt	1846	1447	78,39%	1887	1495	79,23%
davon Bachelor gesamt	1128	869	77,04%	1129	889	78,74%
davon Bachelor Lehramt	608	497	81,74%	609	519	85,22%
davon 2-Fächer Bachelor	520	372	71,54%	520	370	71,15%
davon Master gesamt	660	536	81,21%	719	580	80,67%
davon Master Lehramt	644	524	81,37%	704	569	80,82%
davon Fachmaster	16	12	75,00%	15	11	73,33%

4.2.2 Abgeschlossene Prüfungen

Jahr	Studienjahr 2017			Studienjahr 2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Bachelor Lehramt	109	97	88,99%	115	96	83,48%
2-Fächer Bachelor	87	72	82,76%	82	69	84,15%
Master Lehramt	209	186	89,00%	173	149	86,13%
Fachmaster	1	1	100,00%	5	5	100,00%
Promotion	5	2	40,00%	2	1	50,00%

4.2.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
SHK	40	27	67,50%	49	34	69,39%
WHK	1	1	100%	1	1	100,00%

4.2.4 Personelle Besetzung im akademischen Mittelbau

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	32	18	56,25%	23	14	60,87%
davon unbefristet	5	2	40,00%	5	2	40,00%
Vollzeit	3	0	0,00%	3	0	0,00%
Teilzeit	2	2	100,00%	2	2	100,00%
davon befristet	27	16	59,26%	18	12	66,67%
Vollzeit	5	2	40,00%	7	4	57,15%
Teilzeit	22	14	63,64%	11	8	72,73%

4.2.5 Personelle Besetzung im Bereich der Professuren

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Professuren	9	4	44,44%	9	3	33,33%
davon W3/C4	5	2	40,00%	5	2	40,00%

4.3 Institut für Romanistik / Latinistik

Im Folgenden werden die Entwicklungen bezogen auf das Institut für Romanistik/Latinistik, getrennt nach beiden Lehreinheiten, dargestellt:

4.3.1 Studierende

4.3.1.1 Lehreinheit Latein

Jahr	WiSe 2017/2018			WiSe 2018/2019		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
gesamt	227	139	61,23%	222	140	63,06%
davon 2-Fächer Bachelor	154	92	59,74%	146	90	61,64%
davon Master (Lehramt)	70	47	67,14%	73	50	68,49%

4.3.1.2 Lehreinheit Romanistik

Jahr	WiSe 2017/2018			WiSe 2018/2019		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
gesamt	700	581	83,00%	644	534	82,92%
davon Bachelor gesamt	422	347	82,23%	390	314	80,51%
davon Bachelor Lehramt	9	7	77,78%	9	8	88,89%
davon 2-Fächer Bachelor	413	340	82,32%	381	306	80,31%
davon Master gesamt	245	212	86,53%	235	207	88,09%
davon Master Lehramt	213	184	86,38%	201	176	87,56%
davon Fachmaster	32	28	87,50%	34	31	91,18%

4.3.2 Abgeschlossene Prüfungen

4.3.2.1 Lehreinheit Latein

Jahr	Studienjahr 2017			Studienjahr 2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
2-Fächer Bachelor	22	16	72,73%	22	14	63,64%
Master (Lehramt)	35	28	80,00%	24	17	70,83%
Promotion	0	0	0,00%	0	0	0,00%

4.3.2.2 Lehreinheit Romanistik

Jahr	Studienjahr 2017			Studienjahr 2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Bachelor Lehramt	9	9	100,00%	1	1	100,00%
2-Fächer Bachelor	69	66	95,65%	74	58	78,38%
Master Lehramt	89	78	87,64%	79	69	87,34%
Fachmaster	11	11	100,00%	5	4	80,00%
Promotion	1	1	100,00%	2	2	100,00%
Habilitation	0	0	0,00%	0	0	0,00%

4.3.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

4.3.3.1 Lehreinheit Latein

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
SHK	5	5	40,00%	9	4	44,44%
WHK	1	0	0,00%	0	0	0,00%

4.3.3.2 Lehreinheit Romanistik

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
SHK	14	12	85,71%	15	14	93,33%
WHK	0	0	0,00%	0	0	0,00%

4.3.4 Personelle Besetzung im akademischen Mittelbau

4.3.4.1 Lehreinheit Latein

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	4	3	75,00%	4	2	50,00%
davon unbefristet	1	1	100,00%	2	2	100,00%
Vollzeit	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Teilzeit	1	1	100,00%	2	2	100,00%
davon befristet	3	2	66,67%	2	0	0,00%
Vollzeit	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Teilzeit	3	1	33,33%	2	0	0,00%

4.3.4.2 Lehreinheit Romanistik

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	14	9	64,29%	16	7	43,75%
davon unbefristet	6	2	33,33%	6	2	33,33%
Vollzeit	4	1	25,00%	4	1	25,00%
Teilzeit	2	1	50,00%	2	1	100,00%
davon befristet	8	7	88,89%	11	6	54,55%
Vollzeit	2	2	100,00%	2	2	100,00%
Teilzeit	6	5	85,72%	9	4	44,45%

4.3.5 Personelle Besetzung im Bereich der Professuren

4.3.5.1 Lehreinheit Latein

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Professuren	2	1	50,00%	2	1	50,00%
davon W3/C4	1	0	0,00%	1	0	0,00%

4.3.5.2 Lehreinheit Romanistik

Jahr	2017			2018		
	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen	Gesamtzahl	Anzahl Frauen	Prozentualer Anteil Frauen
Professuren	6	4	66,67%	6	4	66,67%
davon W3/C4	2	2	100,00%	2	2	100,00%

4.4 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft verfügt derzeit (Stand 31.12.2018) über insgesamt 11,25 volle Planstellen im Verwaltungsdienst (davon 0,5 befristet) in den drei Institutssekretariaten sowie im Dekanat und im Prüfungsamt. Diese Stellen sind mit insgesamt 15 Frauen besetzt, 2 davon mit befristetem Arbeitsvertrag. Darüber hinaus steht 1 Teilzeitstelle für einen Systemadministrator zur Verfügung, die mit einem Mann besetzt ist. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Dienst beläuft sich somit auf 93,75%.

4.5. Beurteilung des Zahlenmaterials

Der bereits bei der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans festgestellte überproportionale Frauenanteil bei den Studierenden sowie in der Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus ist im Verhältnis in allen Fächern relativ konstant geblieben, bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten hat sich das Verhältnis gar nicht verändert. Besonders hervorzuheben ist weiterhin fächerübergreifend der hohe Anteil der weiblichen Beschäftigten auf Post-Doc-Stellen. Bezogen auf den wissenschaftlichen Mittelbau des gesamten Fachbereichs ist zwar festzustellen, dass Frauen in Dauerbeschäftigungsverhältnissen weiterhin unterrepräsentiert sind, es hat allerdings zwischenzeitlich eine erfreuliche Entwicklung gegeben: So konnte die Entfristung einer weiblichen Beschäftigten im Fach Latein gelingen. Auch sei hier bereits ein weiterer positiver Ausblick gestattet: Die Zahl der weiblichen Dauerbeschäftigten im wiss. Mittelbau ist zwar nicht im Erhebungszeitraum, jedoch zum Beginn des Sommersemesters 2019 noch einmal angestiegen, da beide Dauerstellen, die im Fach Germanistik im Zuge der Etatisierung von GHR 300 eingerichtet wurden, mit Frauen besetzt werden konnten.

In der Hochschullehrergruppe konnte in diesem Berichtszeitraum der Anteil der weiblichen Beschäftigten zwar nicht gesteigert werden (derzeit knapp 40%), tatsächlich hat sich das Verhältnis aber nur um eine einzige Besetzung zu Ungunsten des Frauenanteils verschoben. Insgesamt kann man zudem sagen, dass dem Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft seit vielen Jahren eine nahezu paritätische Besetzung bei der geschlechterspezifischen Verteilung von Professuren gelungen ist. Auf die hier eigentlich noch nicht zu berücksichtigende Maria-Goeppert-Mayer-Professur mit der als „hoch innovativ“ geltenden Denomination „Klassische Philologie, Schwerpunkt Latein/Genderforschung“ wurde zum 1.10.2019 eine Wissenschaftlerin berufen. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass ein sich derzeit in der Abschlussphase befindliches Berufungsverfahren in der Germanistik mit sehr großer Wahrscheinlichkeit ebenfalls mit der Berufung einer Frau abgeschlossen wird. Insofern bilden die hiesigen Zahlen keineswegs einen „Abwärtstrend“, sondern lediglich eine normale Schwankung zu einem bestimmten Stichtag ab.

Damit wird der im Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Osnabrück konstatierte (und im Vergleich zur vorherigen Zielvorgabe bereits nach oben korrigierte) Professorinnen-Anteil von 31% im Jahr 2017 vom Fachbereich deutlich übertroffen. Allerdings ist auch festzuhalten, dass der Frauenanteil bei den höher besoldeten Professuren geringer ausfällt, bezogen auf die W3-Professuren liegt er bei lediglich 33,3%. Es wird weiterhin empfohlen, auf eine Erhöhung des Frauenanteils speziell bei W3-Professuren hinzuwirken.

5. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen zielen in erster Linie auf die Gleichstellungsziele der gesamten Universität, müssen aber, mit Blick auf die Spezifika des Fachbereichs, ebenfalls gleichstellungsrelevante Aspekte im Blick haben, die geeignet sind, den Männeranteil in traditionell „weiblich konnotierten“ Studiengängen und Fächern zu erhöhen.

5.1 Studium

Der Fachbereich erachtet es prinzipiell als wichtig, potentielle Studienanfängerinnen und Studienanfänger unabhängig vom Geschlecht bereits im Vorfeld mit den Themenfeldern einer interdisziplinär und intermedial ausgerichteten Sprach- und Literaturwissenschaft in Kontakt zu bringen. Um Schülerinnen und Schüler als Studierende für die Sprach- und Literaturwissenschaften zu gewinnen, betreibt der Fachbereich 7 gezielte Öffentlichkeitsarbeit und beteiligt sich ebenso erfolgreich an fachbereichsübergreifenden Initiativen wie dem HIT (Hochschulinformationstag), der „Schülerakademie des Jean-Monnet-Centers der Universität Osnabrück“ und dem „Zukunftstag“.

Der fächerübergreifend sehr hohe Anteil an weiblichen (Lehramts)Studierenden spiegelt die stetig zunehmende Zahl von Lehrerinnen an deutschen Schulen wider. Offensichtlich wird gerade auch die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung an Schulen als geeignetes Modell zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesehen. Allerdings hält der Fachbereich einen angemessenen Anteil an Lehrern für notwendig. Es wird daher angestrebt, die unausgewogene Geschlechterverteilung im Hinblick auf eine zukünftige Tätigkeit im Lehramt dahingehend zu beeinflussen, dass mehr Studenten ein Lehramtsstudium (Master of Education) beginnen.

Der Fachbereich 7 setzt es sich weiterhin zum Ziel, etwaige strukturelle Nachteile für Studentinnen abzubauen. Im Falle einer Schwangerschaft oder anderer familiärer Pflichten, wie der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, sollen sie keine Nachteile im Studium und beim Studienabschluss erfahren. Dies betrifft insbesondere die Anerkennung prüfungsrelevanter Leistungsnachweise bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung sowie Informations- und Beratungsangebote. Diese Förderung gilt gleichermaßen für männliche Studierende im Fall der Elternschaft oder Familienarbeit.

5.2 Besetzungen von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und zur Nachwuchsförderung

Langfristig strebt der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft auf allen Qualifikationsniveaus eine paritätische Besetzung der wissenschaftlichen Stellen an, um der mit fortschreitender wissenschaftlicher Laufbahn zunehmenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. Die Zahl der dauerhaft mit Frauen besetzten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau soll nach Möglichkeit weiter erhöht werden; in Auswahlverfahren zur Besetzung von Dauerstellen wird hierauf verstärkt hingewirkt - zuletzt, wie bereits erwähnt, erfolgreich im Fall der beiden zu Beginn des Sommersemesters 2019 im Fach Germanistik mit Frauen besetzten GHR 300-Dauerstellen. Auch an dieser Stelle sei allerdings darauf hingewiesen, dass der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft nur über sehr wenige Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau verfügt und die Umsetzung dieses Ziels aufgrund der vorhandenen Altersstruktur der Beschäftigten daher nur mittel- bis langfristig möglich sein kann.

Die Aufstiegschancen von Frauen im wissenschaftlichen Bereich sollen durch die Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und dem Zentrum für Promovierende und promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen (ZePrOs) im Bereich Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verbessert werden. Geeignete promovierte Frauen sollen auch weiterhin gezielt auf die Möglichkeit einer Habilitation am Fachbereich hingewiesen und ermutigt werden, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

5.3 Professuren

Die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren, insbesondere der W3-Professuren, ist langfristig zu steigern. Insbesondere die Dekane und Vorsitzenden der Berufungskommissionen sollen besonders auf qualifizierte Bewerberinnen achten und eventuell durch gezielte Werbung /Aufforderung zur Bewerbung motivieren. Ausschreibungen für Professuren sollen zusätzlich in Portalen für Wissenschaftlerinnen platziert werden; es soll von den Möglichkeiten des *Active Recruiting* Gebrauch gemacht werden. Allerdings werden planmäßig in den nächsten Jahren keine W3-Professuren im Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft vakant.

5.4 Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragestellungen in Forschung und Lehre

Der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft beabsichtigt, die in der Vergangenheit bereits erfolgreich geleistete Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte im Rahmen seines fachwissenschaftlichen Lehrangebots sowie in der Forschung fortzusetzen. Darüber hinaus sollen gezielt genderorientierte Forschungsfragen entwickelt bzw. Projekte eingeworben werden. In diesem Zusammenhang ist zum einen auf die Beteiligung des Fachbereichs an der „Forschungsstelle Geschlechterforschung“ (FGF) zu verweisen, einer interdisziplinären Einrichtung der Universität Osnabrück, zum anderen auf das dort angesiedelte und zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossene Projekt „Exemplarisches Krisenwissen: Gender in Narrativ und Narration des frühen Prinzipats“ (im Rahmen eines Verbundprojektes der Universitäten Osnabrück und Göttingen zur „Sozialen Struktur und diskursiven Macht als Gender-Problem im klassischen Altertum“). Zudem konnte 2018, wie bereits erwähnt, eine Maria-Goeppert-Mayer-Professur des Landes Niedersachsen im Fach Latinistik zur nachhaltigen Unterstützung der Genderforschung eingeworben werden.

5.5 Nichtwissenschaftlicher Dienst

Der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft sieht es als seine Aufgabe an, die im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen auch im nichtwissenschaftlichen Bereich umzusetzen. Er strebt an, die Karrierechancen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung durch das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen.

5.6 Grundsätzliches zur Gleichstellungsarbeit

Der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft unterstützt aktiv die Ziele des Audits „Familiengerechte Hochschule“ und setzt sich nachhaltig für den Gebrauch einer gendergerechten Sprache ein.

Der Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaft setzt sich zum Ziel, durch organisatorische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie beizutragen. So sollen

z.B. Gremiensitzungen oder hochschuldidaktische Weiterbildungsveranstaltungen möglichst nicht zu „familienfeindlichen Zeiten“ stattfinden, um Männer und Frauen mit Familienpflichten nicht zusätzlich durch die Organisation der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen zu belasten. Bei der Veranstaltungsplanung soll auf eine verbesserte Vereinbarkeit der Veranstaltungszeiten mit familiären Verpflichtungen und Interessen (nicht nur) der Dozentinnen und Dozenten hingewirkt werden.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte weist regelmäßig auf Veranstaltungen des zentralen Gleichstellungsbüros hin.

7. Beschlussdatum und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Sprach- und Literaturwissenschaft wurde auf der 171. Sitzung des Fachbereichsrates am 12.02.2020 beschlossen und tritt zum 01.04.2020 in Kraft. Er verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.03.2022.