

Philipps



**Universität
Marburg**

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan des
Fachbereiches Psychologie**

2025 - 2030

(im FBR am 30.04.2025 verabschiedet)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Bestandsanalyse am Fachbereich Psychologie	5
1.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten.....	5
1.1.1 Technisch-administrative Mitarbeitende	6
1.1.2 Beschäftigte im Mittelbau.....	6
1.1.3 Professuren	7
1.2 Frauenanteile auf wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	8
1.2.1 Studierende	8
1.2.2 Promovierende.....	9
1.2.3 Habilitierende	9
1.3 Zusammenfassende Beurteilung der Frauenanteile am Fachbereich Psychologie.....	9
2. Ziele und Maßnahmen von Frauenförderung und Gleichstellung.....	11
2.1 Geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationsstruktur	11
2.1.1 Gleichstellungskommission	11
2.1.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	11
2.1.3 Vertrauensperson.....	12
2.1.4 Arbeitskreis Antidiskriminierung	13
2.2 Geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre, Forschung und Administration	13
2.2.1 Gendersensible Sprache	13
2.2.2 Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung als Themen in Lehre und Forschung ...	13
2.2.3 Umstellung der Kategorie Geschlecht in statistischen Erhebungen.....	14
2.2.4 Geschlechter- und diversitätsgerechter Zugang zu lehrrelevanten Inhalten.....	14
2.2.5 Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt.....	14
2.3 Geschlechter- und diversitätsgerechte Infrastruktur und Gebäudemanagement	15
2.4 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	15
2.4.1 Universitätsweite Initiativen	15
2.4.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium, Arbeit bzw. wissenschaftlicher Laufbahn	16
2.5 Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.....	17
2.5.1 Technisch-administrative Mitarbeitende	17
2.5.2 Studierende	18
2.5.3 Beschäftigte im Mittelbau.....	20
2.5.4 Professuren	21
3. Anhang	22

Präambel

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFGP) des Fachbereichs Psychologie (FB 04) ist die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans aus dem Jahr 2002. Er hat die Aufgabe, zur Umsetzung der grundgesetzlich garantierten Gleichberechtigung beizutragen und trägt der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) aus dem Jahr 2016 Rechnung, wonach neben der Frauenförderung auch verschiedene weitere Ungleichheitsdimensionen zu berücksichtigen sind. Wenngleich die Statistiken zur Bestandsanalyse (Kapitel 1) – nicht zuletzt aus Gründen der Anonymität – lediglich den Vergleich von Frauen und Männern (binäres Geschlechterverständnis) erlauben, sollen die vorgeschlagenen Maßnahmen – gemäß dem aktuellen FFGP der Philipps-Universität Marburg (2023 – 2028) – unterschiedliche Zielgruppen in übergeordneten, breiten Gleichstellungszügen adressieren. Der Fachbereich Psychologie verpflichtet sich somit, auch andere Dimensionen der Diskriminierung¹ anzuerkennen und Gleichstellung intersektional zu betrachten: Die Planung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen gilt demnach nicht nur Frauen^{*2}, sondern allen Menschen am Fachbereich. Besonders stärkt der FFGP jedoch Personengruppen, die aufgrund von Geschlecht, Statusgruppe, Lebenssituation und/oder Zuschreibungen durch Dritte von Diskriminierung betroffen sind. Zielsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist es dementsprechend in Anlehnung an den FFGP der Philipps-Universität Marburg (UMR) aus dem Jahre 2023, Aktivitäten der Frauenförderung und Gleichstellung zu unterstützen und auszubauen, welche

- zur Gleichstellung von Menschen in Lehre, Forschung, Studium und im administrativ-technischen Bereich beitragen,
- die Chancengleichheit von Menschen in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule gewährleisten sowie Benachteiligungen und mögliche Diskriminierungen von Beschäftigten mit Familienaufgaben aufheben,
- die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Care-Verantwortung fördern, und
- eine Barriere- und diskriminierungsfreie Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung schaffen sowie eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen unterstützen, wobei Ausgrenzungsmechanismen durch eine selbstkritische Haltung reflektiert und nach Möglichkeit abgeschafft werden sollen.

Die Wertschätzung verschiedener Lebensentwürfe und Lebensrealitäten ist dabei für den Fachbereich 04 verbindlich. Der Fachbereich nimmt hier seine gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr und

¹ Diskriminierung beschreibt die Benachteiligung von Menschen aus „rassistischen oder antisemitischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2025; vgl. AGG §1). Diese Diskriminierungskategorien im AGG sind nicht willkürlich festgelegt, sondern mit historisch gewachsenen Machstrukturen verknüpft. Neben diesen Kategorien ist an einer Universität zusätzlich die Dimension des Bildungshintergrunds/sozio-ökonomischen Status zu beachten.

^{*2} Frauen bezeichnet alle Menschen, die sich selbst aufgrund ihres biologischen Geschlechts und/oder ihrer Geschlechtsidentität als Frau definieren.

sieht Gleichstellung und Gendergerechtigkeit als Querschnittsaufgaben seiner Arbeit. Der vorliegende FFGP bestimmt somit als Rahmenplan die Grundsätze und Ziele der Gleichstellung für alle Status- und Beschäftigungsgruppen des Fachbereichs Psychologie. Diese sind in konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben festgehalten und in die Struktur- und Entwicklungsplanung sowie in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Die im universitären FFGP verbindlich festgelegten Ziele und Maßnahmen gelten dabei auch für den FFGP des FB 04; der vorliegende FFGP regelt darüber hinaus die Spezifika des FB 04. Diese stehen weder im Widerspruch zum HGIG noch zum FFGP der Universität. Sie leiten sich (im Hinblick auf Frauenförderung) aus dem konkreten Zahlenwerk des quantitativen Teils des FFGP ab, den Besonderheiten von psychologischer Lehre und Forschung sowie der Infrastruktur des Fachbereiches. Der FFGP kommt damit der Umsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung nach, welche auf den Grundlagen der gesetzlichen Bestimmungen auf Landes-, Bundes-, und EU-Ebene beruht.

1. Bestandsanalyse am Fachbereich Psychologie

Die aktuell zur Verfügung gestellten Statistiken zur Bestandsanalyse beruhen auf Statistiken der UMR, die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB) der Universität bereitgestellt hat. Diese Statistiken erlauben lediglich den Vergleich von Frauen und Männern und geben keinerlei Auskunft über weitere Ungleichheitsdimensionen. Es ist vorgesehen, in künftigen Fortschreibungen des FFGP Daten zu weiteren Ungleichheitsdimensionen zu erheben und zu berichten (sofern hierdurch nicht die Anonymität der befragten Personen verletzt wird).

1.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten

Für die Analyse der Beschäftigtenanteile wurden die hochschulinternen Personaldaten (Stand: Dezember 2023) zugrunde gelegt. Als Vergleichswerte für die Qualifikationsverläufe wurden hier durch die FGB der UMR die Jahre 2007, 2012 sowie jährliche Werte von 2016 bis 2023 zur Verfügung gestellt; für Promotionen konnte der FB 04 jährliche Werte bereits ab 2007 bereitstellen. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Werte auf Frauenanteile des Fachbereichs Psychologie im Dezember 2007, 2012, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 und 2023. Die Angabe von Personenzahlen, die einer Statusgruppe angehören, bezieht sich, wenn nicht anders angegeben, auf die jeweiligen Durchschnittswerte der jeweils angegebenen Jahre. Detailliertere Statistiken zu den Personenzahlen, die einer Statusgruppe angehören und sich auf Stellenhülsen / Entgeltstufen beziehen, liegen lediglich für das Jahr 2023 vor. Wo dies möglich war, wurden diese detaillierteren Angaben aus dem Jahr 2023 auch in den Abbildungen zu den Entwicklungsverläufen der Frauenanteile integriert.

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn innerhalb von Lohn-, Vergütungs-, Entgelt-, oder Besoldungsgruppe bzw. innerhalb einer Laufbahngruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Zielvorgabe ist es, bei Unterrepräsentanz nach Möglichkeit mehr als die Hälfte der freiwerdenden Stellen durch Frauen zu besetzen bzw. dem Kaskadenmodell zu folgen. Für die Definition von Unterrepräsentanz auf den Qualifikationsstufen orientiert sich der FB 04 am Kaskadenmodell des HIGGs. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass a) der Anteil promovierender Frauen dem Anteil der Master-Absolventinnen am FB 04 entspricht, dass b) der Anteil der Frauen, die habilitieren bzw. sich in der Post-Doc-Phase befinden, dem Anteil der promovierten Frauen am FB 04 entspricht, und c) der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem Anteil der sich in der Post-Doc-Phase befindenden Frauen am FB 04 entspricht. Um eine langfristige Steigerung des Frauenanteils auf den Qualifikationsstufen zu ermöglichen, ist eine überproportionale Berücksichtigung in den jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufen erforderlich.

Am Fachbereich Psychologie ist das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Statusgruppen unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Abbildungen 1-9). Bei technisch-administrativen Mitarbeitenden, unter den Studierenden und im Mittelbau sind Frauen überrepräsentiert. Dagegen sind Frauen in der Gruppe der Professuren unterrepräsentiert. Dabei ist zu beachten, dass bei kleinen Fallzahlen die Angabe von Prozentwerten starken Schwankungen unterliegt. Im Folgenden sind daher zur besseren Interpretierbarkeit nicht nur prozentuale Angaben, sondern in den Abbildungen auch die absoluten Fallzahlen (u.a. Vollzeitäquivalente = VZÄ) hinterlegt.

1.1.1 Technisch-administrative Mitarbeitende

Im technisch-administrativen Bereich lag der Frauenanteil 2023 in den Entgeltstufen, die eine Berufsausbildung voraussetzen, bei 100% (E5 – E8) bzw. bei 80% (E9A), in den Entgeltstufen, die einen Bachelorabschluss voraussetzen, bei 43% (E9B) bzw. bei 0% (E11) und bei den Entgeltstufen, die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss voraussetzen (Master, Diplom oder vergleichbar), bei 78% (E13) bzw. 0% (E14), siehe Abbildung 1. Der Frauenanteil beim teilzeitbeschäftigen technisch-administrativen Personal betrug in 2023 90%.

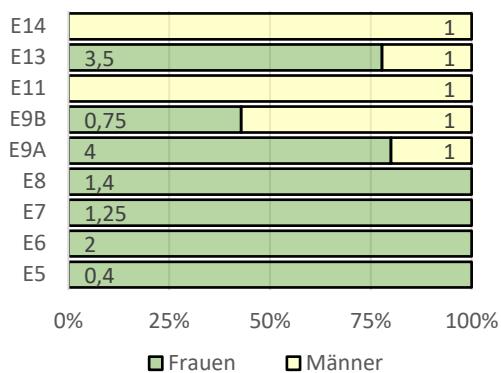


Abbildung 1: Relative Geschlechterverteilung innerhalb der unterschiedlichen Entgeltstufen im technisch-administrativen Bereich. Zahlen in den Balken repräsentieren die jeweilige absolute Anzahl (VZÄ).

1.1.2 Beschäftigte im Mittelbau

Im universitären Mittelbau des Fachbereichs Psychologie (Hochschuldozierende, wissenschaftliche Mitarbeitende) sind Frauen leicht überrepräsentiert. Im Jahr 2023 betrug der Frauenanteil 64% und ist somit bis auf Schwankungen um einige Prozentpunkte konstant über den Zeitraum von 15 Jahren (vgl. Abbildung 2).

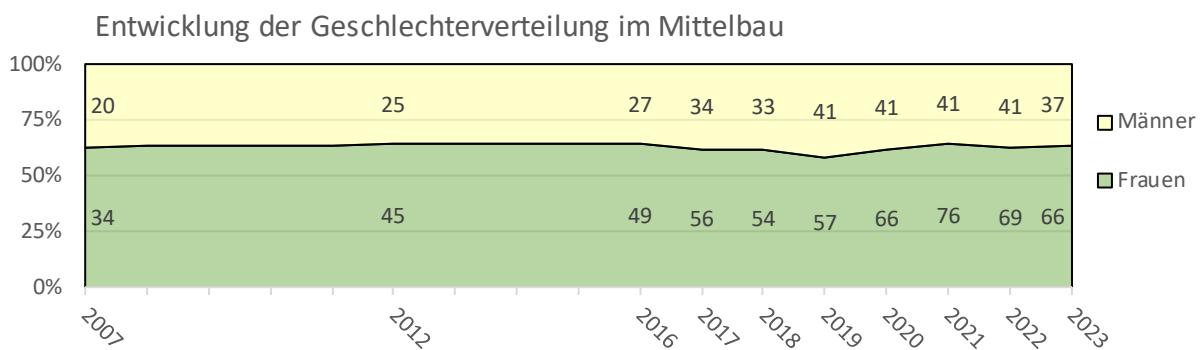


Abbildung 2: Entwicklung der relativen Geschlechterverteilung im Mittelbau über die Zeit. Zahlen innerhalb des Diagramms geben die jeweilige absolute Anzahl an.

Dauerstellen im Mittelbau

Der Frauenanteil auf **unbefristeten Stellen** (Vollzeit und Teilzeit) **im Mittelbau** betrug im Jahr 2023 53% (100% für E15-Stellen, 50% für A14-Stellen, 100% für E14-Stellen, 22% für A13-Stellen und 100% für E13-Stellen, siehe Abbildung 3). Es wird darauf hingewiesen, dass es insgesamt nur sehr wenige unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau gibt, weswegen kleine Abweichungen in den absoluten Fallzahlen bereits zu starken Veränderungen in den prozentualen Anteilen führen. Der Anteil an Dauerstellen in **Vollzeit**, die durch Frauen besetzt waren, lag in 2023 bei 50% (2023); der Anteil an Dauerstellen in **Teilzeit**, die durch Frauen besetzt waren, betrug in 2023 hingegen 67%.

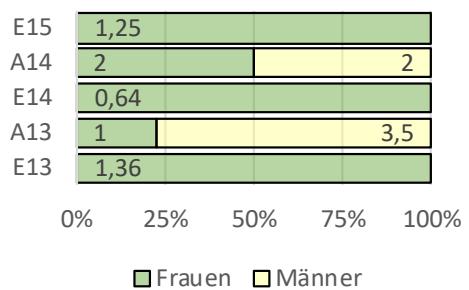


Abbildung 3: Relative Geschlechterverteilung innerhalb der unterschiedlichen Entgeltstufen von Dauerstellen im Mittelbau. Zahlen in den Balken repräsentieren die jeweilige absolute Anzahl (VZÄ).

Befristete Stellen im Mittelbau

Der Frauenanteil auf **befristeten Stellen** (Vollzeit und Teilzeit) im **Mittelbau** betrug im Jahre 2023 62% (100% für E15-Stellen, 33% für A14-Stellen, 67% für E14-Stellen, 27% für A13-Stellen und 63% für E13-Stellen, siehe Abbildung 4). Insbesondere bei den Entgeltstufen über E13 gibt es nur sehr wenige **befristete Stellen** (Vollzeit und Teilzeit) im Mittelbau, weswegen auch hier kleine Abweichungen in den absoluten Fallzahlen bereits zu starken Veränderungen in den prozentualen Anteilen führen. Der Anteil an befristeten **Vollzeitstellen**, die durch Frauen besetzt waren, lag in 2023 bei 58%. Auf befristeten **Teilzeitstellen** waren in 2023 zu 69% Frauen beschäftigt.

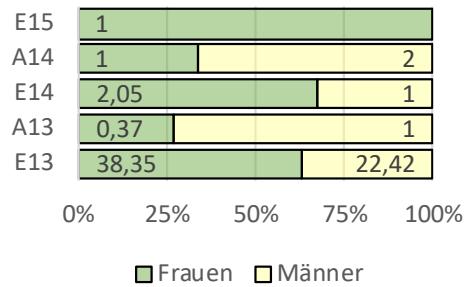


Abbildung 4: Relative Geschlechterverteilung innerhalb der unterschiedlichen Entgeltstufen von befristeten Stellen im Mittelbau. Zahlen in den Balken repräsentieren die jeweilige absolute Anzahl (VZÄ).

1.1.3 Professuren

Am Fachbereich Psychologie waren im Jahr 2023 sieben von insgesamt 18 Professuren mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 39%. Über den Zeitraum von 15 Jahren ergibt sich eine erfreuliche Zunahme um über 30 Prozentpunkte (siehe Abbildung 5). Der Frauenanteil bei den Psychologieprofessuren liegt damit über dem gesamtuniversitären Durchschnitt von 31% (2023). Dennoch besteht am Fachbereich Psychologie weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren. Auffällig ist hierbei, dass der Frauenanteil bei den Professuren mit höherer Besoldungsgruppe abnimmt, von W1 mit in 2023 100% Frauenanteil zu W2 mit 42% Frauenanteil zu W3 mit nur 20% Frauenanteil. Es wird darauf hingewiesen, dass es insgesamt nur sehr wenige Professuren pro Besoldungsgruppe gibt, weswegen kleine Abweichungen in den absoluten Fallzahlen bereits zu starken Veränderungen in den prozentualen Anteilen führen.

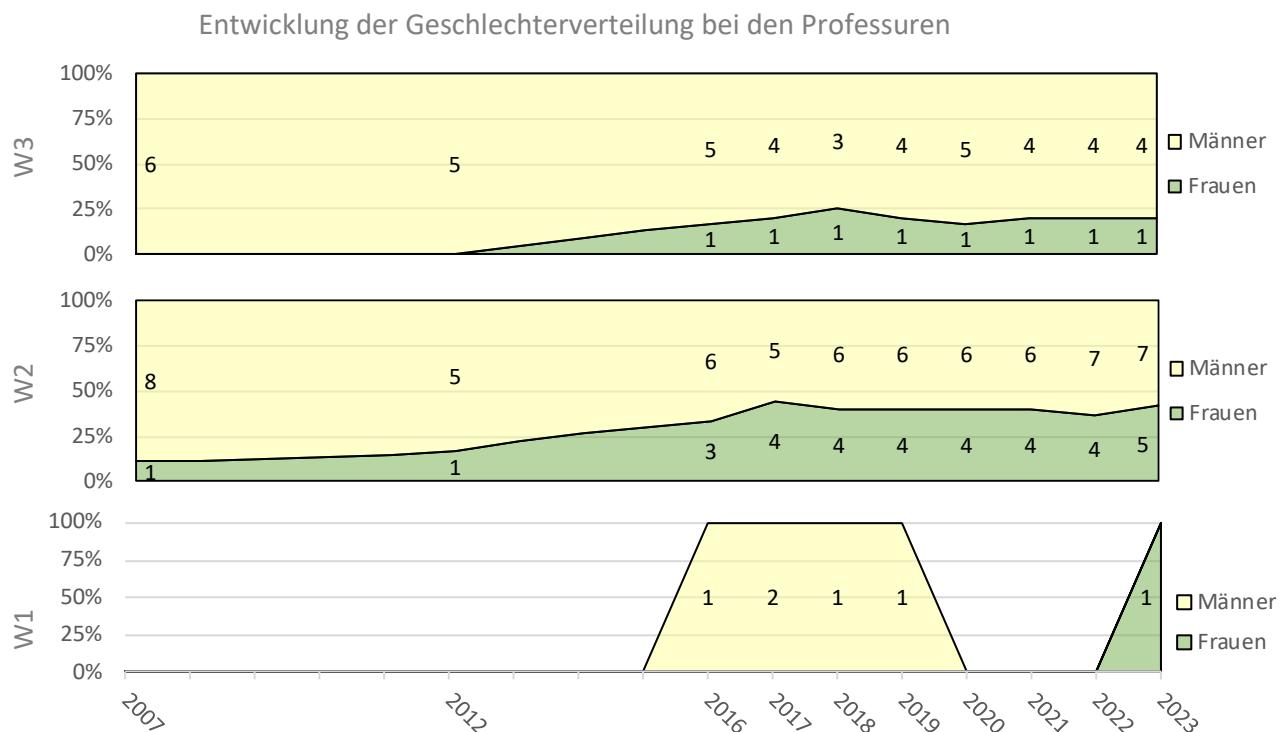


Abbildung 5: Entwicklung der relativen Geschlechterverteilung bei den Professuren über die Zeit. Zahlen innerhalb des Diagramms geben die jeweilige absolute Anzahl an.

1.2 Frauenanteile auf wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

1.2.1 Studierende

Die Anzahl der Studierenden ist zwischen 2007 und 2023 nicht zuletzt aufgrund verschiedener auch bundesweiter Veränderungen der Studiengänge im Fach Psychologie deutlich gestiegen von 673 auf 1028 Studierenden.

Der Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt bewegte sich in den letzten 15 Jahren im Bereich zwischen 73% und 79%. Bei den **Bachelor-Studierenden** ließ sich eine leichte Zunahme des Frauenanteils zwischen 2012 und 2023 beobachten. Ein vergleichbarer Trend zeigt sich auch bei den **Master-Studierenden**, wo der Frauenanteil ebenfalls leicht zunahm zwischen 2016 und 2023. Dieser Trend wird voraussichtlich mit dem neuen Studieneingangstest im Fach Psychologie, der ab dem Wintersemester 2024/2025 neben der Abiturnote die Zulassung zum Studium der Psychologie regelt, wieder abnehmen, da die aktuelle empirische Befundlage zum neuen Studieneingangstest nahelegt, dass die zusätzliche Berücksichtigung dieses Tests zu einer relativen Zunahme männlicher Studierender führt.

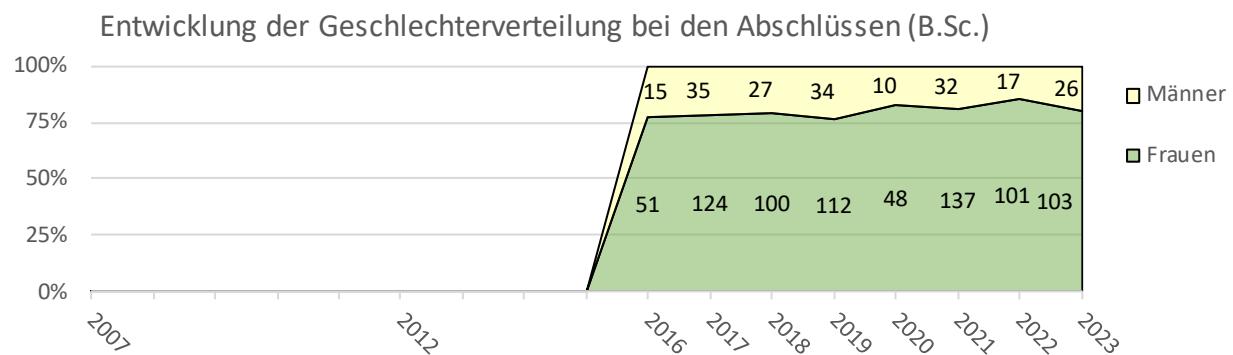


Abbildung 6: Entwicklung der relativen Geschlechterverteilung bei den Bachelorabschlüssen über die Zeit. Zahlen innerhalb des Diagramms geben die jeweilige absolute Anzahl zum jeweiligen Jahresende an.

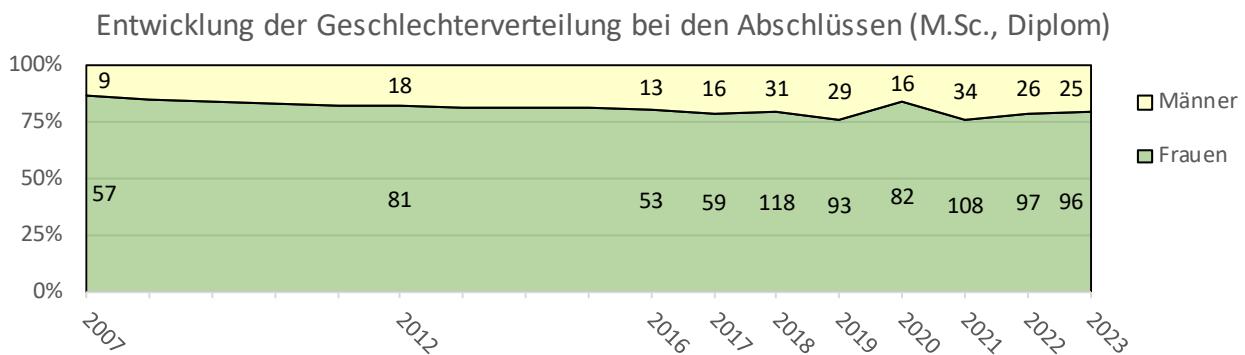


Abbildung 7: Entwicklung der relativen Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen (Master bzw. Diplom) über die Zeit. Zahlen innerhalb des Diagramms geben die jeweilige absolute Anzahl zum jeweiligen Jahresende an.

Die Abbildungen 6 und 7 zeigen die Entwicklungen des Frauenanteils bei den **Master-/Diplom- und Bachelor-Abschlüssen**, die sich im Bereich um ca. 80% bewegen. Die in Bezug auf die Anzahl eingeschriebener Studierender beschriebene Tendenz eines Anstiegs des Frauenanteils über die vergangenen Jahre lässt sich in Bezug auf die Abschlüsse nicht in vergleichbarer Weise beobachten.

1.2.2 Promovierende

Bei den Promotionen bewegte sich der Frauenanteil über die letzten 15 Jahre unsystematisch und meist deutlich oberhalb von 50% (Maximum in 2016 mit 85%, Minimum in 2021 mit 48%, vgl. Abbildung 8). Der aktuellste Datenpunkt von 2023 liegt bei 67%, was auch dem Durchschnitt des gesamten Zeitraums seit 2007 entspricht.

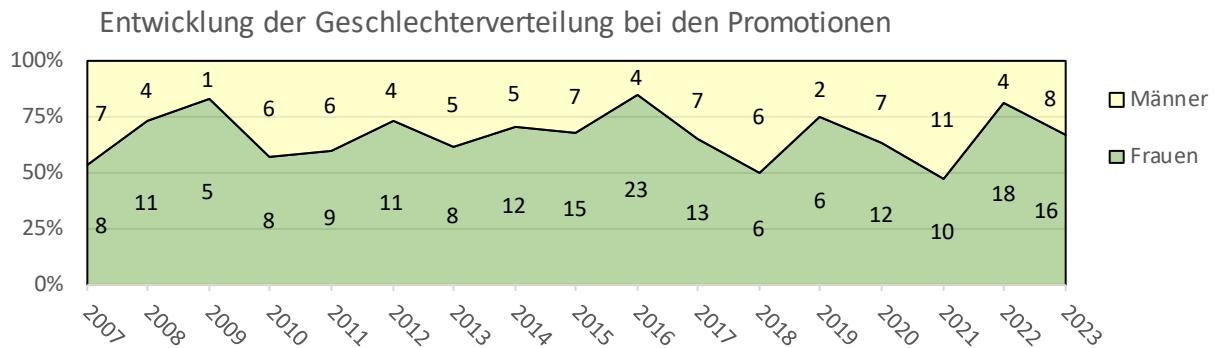


Abbildung 8: Entwicklung der relativen Geschlechterverteilung bei den Promotionen über die Zeit. Zahlen innerhalb des Diagramms geben die absolute Anzahl an Promotionen im jeweiligen Jahr an.

1.2.3 Habilitierende

Habilitationen im Fach Psychologie sind – gemäß den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie – zunehmend seltener geworden. Vor diesem Hintergrund erscheinen die Statistiken zur Anzahl der Habilitationen nicht aussagekräftig und es wird daher an dieser Stelle auf eine Auswertung verzichtet.

1.3 Zusammenfassende Beurteilung der Frauenanteile am Fachbereich Psychologie

Am Fachbereich Psychologie besteht nach wie vor Handlungsbedarf zur Frauenförderung. Es wird deutlich (vgl. auch Abbildung 9), dass der Frauenanteil während der wissenschaftlichen Qualifikation der Studierenden von Bachelor-Abschlüssen (80%) über Master-Abschlüsse (79%) bis zu den Promotions-Abschlüssen (67%) mit geringen Schwankungen gleichbleibend über 50% liegt, mit höherer Qualifikationsstufe jedoch kontinuierlich abnimmt (Stand 2023). Während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau im Jahr 2023 mit 64% ebenfalls ausgeglichen hoch ist, fällt er im Übergang zu den Professorinnen auf 39% ab. Dennoch ist positiv festzustellen, dass der Frauenanteil auf Professuren am FB Psychologie während der letzten 15 Jahre um über 30 Prozentpunkte gestiegen ist. Durch die vergleichsweise geringe Anzahl an Professuren wirken sich einzelne Berufungsverfahren relativ stark auf die Frauenanteile aus. Aus diesem Grund sollten auch weiterhin in Besetzungsverfahren und Bleibeverhandlungen durch entsprechende Maßnahmen

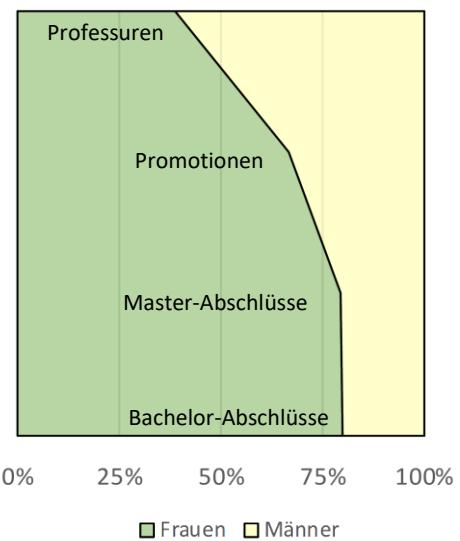


Abbildung 9: Abnahme des relativen Frauenanteils mit höherer Qualifikationsstufe.

bei gleicher Eignung bevorzugt Frauen berücksichtigt werden. Bei Neubesetzungen sollen daher nach Möglichkeit Frauen berufen werden (insbesondere auch auf die Professuren mit höheren Entgeltstufen) bzw. Frauen auf W2-Professuren beispielsweise im Rahmen von Bleibeverhandlungen auf W3-Professuren befördert werden. Über solche Maßnahmen soll - gemäß dem FFGP der Philipps-Universität Marburg - der Frauenanteil im Professorium bis zum Jahr 2028 auf über 40% angehoben werden.

Insgesamt gilt es, den Frauenanteil insbesondere auch auf den höheren Entgeltstufen bzw. Besoldungsgruppen zu erhöhen – dies betrifft neben den Professuren insbesondere auch den technisch-administrativen Bereich, wo relativ zu den niedrigen Entgeltstufen in den höheren Entgeltstufen weniger Frauen vertreten sind. Der auffällige Bruch zwischen den Frauenanteilen von zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation und Professur legt nahe, den bisherigen Anteil von Qualifikantinnen auf allen Qualifikationsstufen auf dem aktuellen Niveau zu halten, um langfristig einen Frauenanteil von circa 50% auf der Ebene der Professuren zu erreichen. Diese Beurteilung hat Implikationen für die Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftler*innen auf allen Qualifikationsstufen.

2. Ziele und Maßnahmen von Frauenförderung und Gleichstellung

Die vorgeschlagenen Maßnahmen des Frauenförderplanes (FFP) 2002 waren spezifisch auf die Förderung von Frauen ausgerichtet. Um ein vollständigeres Bild auch im Sinne der nicht nur auf geschlechtliche Gleichstellung ausgerichteten Gleichstellungsaufgaben des FB 04 zu erhalten, wurden in den aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplan neben Maßnahmen zur Förderung von Frauen auch solche Maßnahmen aufgenommen, die allgemeine Verbesserungen darstellen für Menschen mit Betreuungsaufgaben sowie Personengruppen, die aufgrund von Geschlecht, Statusgruppe, Lebenssituation und/oder Zuschreibungen durch Dritte von Diskriminierung betroffen sind.

2.1 Geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationsstruktur

2.1.1 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission (GK) ist eine Kommission des FB 04 im Sinne des § 16 Abs. 5 Satz 1 der Grundordnung der UMR. Sie befasst sich mit allen Aspekten der Gleichstellung am FB 04. Sie erarbeitet Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung und formuliert diese im Gleichstellungsplan des Fachbereichs, der spätestens alle sechs Jahre überprüft und aktualisiert wird. Hierzu können Umfragen unter den Beschäftigten und Studierenden durchgeführt werden, beispielsweise um den Erfolg der Gleichstellung abzufragen. Die Gleichstellungskommission prüft, kontrolliert und begleitet außerdem die Umsetzung der Fördermaßnahmen. Ihre Mitglieder fungieren als Ansprechpersonen für Fragen der Gleichstellung am FB 04. Für die Zusammensetzung und Mitglieder der GK gelten die Bestimmungen gemäß § 1 Abs. 2, 4-7 der Grundordnung der UMR.

Die GK soll mindestens einmal jährlich tagen, um die Umsetzung der Fördermaßnahmen über den nächsten Zyklus hinweg zu begleiten. Die Arbeit der GK wird protokollarisch dokumentiert und online archiviert (ILIAS-Gruppe oder Hessenbox), damit eine reibungslose Übergabe an die folgende Gleichstellungskommission gewährleistet ist.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern des FB 04 mit Personalverantwortung ausgehändigt und ist über die Homepage des Fachbereichs zugänglich. Regelmäßig wird in Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des FB 04 in geeigneter Form über die Gleichstellungsziele und -Maßnahmen am Fachbereich informiert. Ferner berichtet die GK einmal jährlich gemeinsam mit den FGB (siehe 2.1.2) des FB 04 im Fachbereichsrat.

Um in Fortschreibungen des FFGP die Bestandsanalyse auch auf Ungleichheitsdimensionen jenseits des Geschlechterverhältnisses von Frauen und Männern ausweiten zu können, ist vorgesehen, künftig in regelmäßigen Abständen unter Berücksichtigung der DSGVO entsprechende Umfragen am FB 04 zu weiteren Ungleichheitsdimensionen (vgl. Fußnote 1) durchzuführen.

2.1.2 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB) des FB 04 handelt es sich seit dem Jahr 2021 um einen Frauen- und Gleichstellungsrat (FGR) bestehend aus mehreren Frauen* verschiedener Statusgruppen. Der FGR überwacht und lenkt Gleichstellungsziele gemäß der entsprechenden Satzung für das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachbereichen. Dieses Instrument ist im FB 04 fest verankert und auf der Homepage des FB 04 sichtbar.

Auf der Ebene des Fachbereichs stellt das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten neben dem Förderplan ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel einer Barriere- und diskriminierungsarmen Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen und somit Gleichstellung zu verwirklichen, unter anderem durch Beteiligung des FGR an Stellenbesetzungsverfahren. Dabei arbeitet der FGR in enger Abstimmung mit den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der UMR zusammen.

Wahl und Berichtspflichten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bzw. der FGR) werden durch die Frauenvollversammlung des FB 04 für 2 Jahre (bei den studentischen Vertreterinnen für 1 Jahr) gewählt und vom Dekanat bestellt. Das Dekanat beruft im Namen des FGR regelmäßig, mindestens aber alle 2 Jahre, eine Frauenvollversammlung ein, zu der alle Frauen am FB 04 eingeladen werden. Die Einladung erfolgt gewöhnlich per E-Mail, Aushang und etwa vier Wochen im Voraus. Der FGR berichtet jährlich im Fachbereichsrat bzw. in der Frauenvollversammlung über seine Arbeit.

Aufgaben und Ausstattung des Frauen- und Gleichstellungsrats

Neben der Organisation der Fachbereichsfrauenvollversammlung, der Teilnahme an allen Stellenbesetzungsverfahren des Fachbereichs, den beratenden Tätigkeiten in Gremien wie der Gleichstellungskommission und seiner Funktion als Ansprechpartner in Fällen von Diskriminierung überprüft der FGR gemäß der entsprechenden Satzung die Umsetzung der für den FB 04 geltenden Frauenförder- und Gleichstellungspläne (HGIG, FFGP der UMR, FFGP des FB 04). Die Aufgaben und Instrumente des FGR werden durch standardisierte Folien in Studieneinführungsveranstaltungen sowie über geeignete Email-Verteiler bekannt gemacht. Ferner wirkt der FGR den strukturellen und individuellen Benachteiligungen von Frauen entgegen und unterstützt Menschen aller Geschlechter darin, neue Modelle der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leben. Der Frauen- und Gleichstellungsrat ist für alle Mitglieder des Fachbereichs insbesondere im Falle geschlechtstypischer Probleme ansprechbar und offen für Anregungen zur Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen insbesondere von Frauen am Fachbereich. Eine Zusammenfassung der Beratungs- und Unterstützungsangebote der Fachbereichs- und Universitäts-FFGB ist zudem an prominenter Stelle auf der Homepage des FB 04 einzusehen.

Der FB 04 unterstützt die Arbeit des FGR und befürwortet die Stärkung seiner Kompetenzen. Hierfür wird dem FGR im Rahmen des Globalhaushaltes ein jährlicher Etat von mindestens 3.000,- EUR zugeteilt. Aus diesem Etat werden Fördermaßnahmen für alle Beschäftigten mit Familienaufgaben, dabei insbesondere für Frauen, des FB 04 finanziert (Antragsformular auf der Webseite des FGR; für ein exemplarisches Beispiel, siehe Anhang in Kapitel 3) sowie laufende Kosten bestritten, die für Telefon und Büromaterial sowie bei der Teilnahme der Mitglieder des FGR an Vortragsreihen oder Fortbildungsveranstaltungen entstehen.

2.1.3 Vertrauensperson

Im Jahr 2021 erlebten Studierende, mitunter verschärft durch die Pandemie, sich verändernde Lebensumstände und somit in vielen Bereichen neue und hohe Belastungen. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund entschied sich der FB 04 dazu, die Instanz einer Vertrauensperson am FB 04 einzurichten. Diese Instanz besteht aus zwei am Fachbereich 04 beschäftigten Personen, die alle zwei Jahre neu durch die Studierenden gewählt werden. Vertrauenspersonen sind Ansprechpersonen bei Herausforderungen und persönlichen Problemen, die unter anderem Themen der Gleichstellung betreffen, bieten unter Wahrung der Schweigepflicht kurze Beratungsgespräche für Studierende des FB 04 an und vermitteln je nach Bedarf an passende Unterstützungsangebote innerhalb und außerhalb

der Universität weiter. Es ist nicht Aufgabe der Vertrauenspersonen, längere Beratungen oder Therapien anzubieten, sondern, wo möglich, kurze Hilfestellungen zur weiteren Selbsthilfe zu geben.

2.1.4 Arbeitskreis Antidiskriminierung

Analog zu den zentralen Strukturen der UMR mit der Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität haben Studierende im Jahr 2023 am FB 04 den Arbeitskreis Antidiskriminierung gegründet. Der Arbeitskreis Antidiskriminierung verfolgt das Ziel, Interessen von Personengruppen sichtbar zu machen, die aufgrund von Geschlecht, Statusgruppe, Lebenssituation oder Zuschreibungen durch Dritte von Diskriminierung betroffen sind. Der studentische Arbeitskreis Antidiskriminierung beabsichtigt hierzu im Austausch mit dem Frauen- und Gleichstellungsrat und der Gleichstellungskommission des FB 04 zu sein, Umfragen unter Studierenden durchzuführen und regelmäßig Veranstaltungen am FB 04 zu Themenbereichen der Diskriminierung zu organisieren.

Der FB 04 arbeitet in allen Fällen von Diskriminierung eng mit der Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität der Philipps-Universität zusammen und ist beim „Runden Tisch Antidiskriminierung“ vertreten. Auch die Stabsstelle hält für Studierende ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot bereit, auf das bei Bedarf von Seiten der Lehrenden und Beratenden des FB 04 verwiesen werden soll.

2.2 Geschlechter- und diversitätsgerechte Lehre, Forschung und Administration

2.2.1 Gendersensible Sprache

Der FB 04 begrüßt es, wenn sich alle Studierenden und Mitarbeitenden angesprochen fühlen können. Daher befürwortet der FB 04 die Verwendung geschlechtersensibler Sprache überall dort, wo dies nicht der jeweils aktuellen Gesetzeslage im Land Hessen widerspricht. Unter geschlechtersensiblen sprachlichen Regelungen ist zu verstehen, dass neutrale Formulierungen („Studierende“, „Mitarbeitende“, etc.) oder Schreibweisen (z.B. „Student*innen“, „Mitarbeiter*innen“, etc.) verwendet werden, deren Differenzierungen über geschlechterdichotome Beschreibungen hinausgehen.

Bereits im Jahr 2021 wurde am FB 04 ein Leitfaden zur Verwendung gendergerechter Sprache erstellt, unter den Dozierenden verbreitet und auf der Homepage des FGR verlinkt. Hierbei handelt es sich um eine Handanweisung zur Umsetzung gendersensibler Sprache vor allem in der Lehre mit Tipps und Beispielen zur einfachen Umsetzung. Der FB 04 begrüßt es, wenn Dozierende für den Gebrauch einer geschlechtersensiblen Sprache sensibilisieren. Er ermutigt Dozierende und Studierende, sowohl in der geschriebenen Sprache (u.a. Präsentationen, wissenschaftliche Arbeiten) als auch in der gesprochenen Sprache genderinklusiv zu schreiben und zu sprechen und im Rahmen von Lehrveranstaltungen auch Beispiele jenseits von binären Geschlechterdimensionen und heteronormativen Auffassungen zu wählen, damit sich jeder Mensch angesprochen fühlen kann.

2.2.2 Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung als Themen in Lehre und Forschung

Der FB 04 begrüßt Lehrinhalte und Forschungsthemen, die sich vertiefter mit Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung auseinandersetzen. Da Themen wie Geschlechterverhältnisse meist nur als Teilaspekt in den Lehrveranstaltungsmodulen vertreten sind,

werden Dozierende ermutigt, bei ihrer Lehrplanung darauf zu achten, dass sich Studierende in Lehrveranstaltungen wissenschaftlich mit dem Thema Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnisse und Gleichstellung auseinandersetzen. Die GK und der FGR können jedes Semester eine Person in das Fachbereichskolloquium einladen, die ihre Forschung zu Gleichstellungsthemen vorstellt.

2.2.3 Umstellung der Kategorie Geschlecht in statistischen Erhebungen

In den meisten dem FB 04 und der UMR zur Verfügung gestellten Statistiken wird im Sinne eines dichotomen Geschlechtermodells bei der Kategorie Geschlecht nur zwischen Männern und Frauen unterschieden, was nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 eine Diskriminierung darstellt. Der FB 04 befürwortet Maßnahmen, die einer Umstellung der offiziellen Statistik auf ein differenzierteres System dienen (z.B. die Aufnahme eines dritten Geschlechts in die Statistik).

2.2.4 Geschlechter- und diversitätsgerechter Zugang zu lehrrelevanten Inhalten

2024 wurde die Fachbereichsbibliothek Psychologie in die zentrale Universitätsbibliothek (UB) überführt. Die UB hat täglich bis 24:00 Uhr geöffnet, sodass die analoge und digitale Fachliteratur bis zu diesem Zeitpunkt vor Ort nutzbar ist. Für die Testothek, die am FB 04 verbleibt, sind die Öffnungszeiten zur Einsicht und Ausleihe psychologischer Testverfahren infolge der Überführung der Fachbereichsbibliothek in die zentrale UB hingegen stark eingeschränkt worden. Um allen FB-Mitgliedern in für Studium, Lehre und Forschung hinreichendem Umfang Zugang zu psychologischen Testverfahren zu ermöglichen, erklärt sich der FB bereit, studentische Hilfskräfte zu beschäftigen, die unter Anleitung und nach Maßgabe der Testotheksbeauftragten des FB 04 hinreichend lange Öffnungszeiten der Testothek sicherstellen.

Infolge der Umstellung auf Online-Lehre in der Pandemiezeit konnten Dozierende am FB 04 Ende 2020 erfolgreich zusätzliche Mittel zur Finanzierung von Online-Lizenzen für studienrelevante Software (hier: SPSS) bei der UMR einwerben, die den Studierenden nach der Bereitstellung durch die LME am FB 04 zugutekam. Mit der Campuslizenz für SPSS ist nun sogar ein dauerhafter Online-Zugang zu dieser studienrelevanten Software sichergestellt, wodurch sich insgesamt gute Voraussetzungen für Studierende (und Dozierende) mit Familienaufgaben ergeben.

2.2.5 Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Gemäß der Richtlinie der UMR zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt vom 08.04.2016³ macht es sich der FB 04 zur Aufgabe, seine Angehörigen für die Problematik sexualisierter Belästigung und sexueller Gewalt zu sensibilisieren, und erwartet von seinen Mitgliedern die Unterstützung der Betroffenen in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Führungskräfte und Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten zu tun haben, können für den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Gewalt, Diskriminierung sowie Mobbing spezifische Coaching- und

³ Handlungen gelten als sexuelle Belästigung, wenn „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen oder sexistischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt 2016; Grundlage dieser Definition ist § 3 Abs. 4 AGG).

Schulungsangebote in Anspruch nehmen. Über die unter 2.1 aufgeführten Ansprechpersonen hinaus existiert an der UMR ein Vertrauensrat als Anlaufstation für alle Studierenden und Mitarbeitenden, die sexualisierte Gewalt bzw. sexuelle Belästigung erfahren haben. Der FB 04 macht es sich außerdem zur Aufgabe, die Antidiskriminierungsstelle für Studierende und die Arbeit des Vertrauensrates unter Mitarbeitenden sowie unter Studierenden bekannt zu machen, indem Informationsmaterialien beim Eintritt in den FB 04, beispielsweise während der Studieneinführungsveranstaltungen bzw. gemeinsam mit den Einstellungsunterlagen, verteilt werden.

2.3 Geschlechter- und diversitätsgerechte Infrastruktur und Gebäudemanagement

Im Sinne einer geschlechter- und diversitätsgerechten Infrastruktur befürwortet der FB 04 bauliche Maßnahmen, die dem Schutz und dem Sicherheitsgefühl seiner Angehörigen dienen. Zu den erweiterten Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und sexueller Gewalt, deren Durchführung der Universitätsverwaltung obliegt, gehört unter anderem eine sichere Gestaltung des Dienstweges (z.B. eine ausreichende Beleuchtung im Außen- wie auch Innenbereich). Nach wiederholten Übergriffen auf den Damentoiletten des FB 04 wurden in diesem Zusammenhang beispielsweise im Jahr 2021 bauliche Maßnahmen umgesetzt, um einen Sichtschutz in allen Damentoiletten der Gutenbergstraße 18 zu errichten.

Im Jahr 2021 wurden im Hauptgebäude des FB 04, der Gutenbergstraße 18, zwei genderneutrale Toiletten eingerichtet, eine zur Nutzung durch Studierende, eine zur Nutzung durch die Beschäftigten am FB 04. Schon länger existiert ein kleines Eltern-Kind-Zimmer, das insbesondere zum Stillen und Wickeln genutzt werden kann. Im Rahmen der räumlichen Möglichkeiten befürwortet der FB 04 die Bereitstellung eines weiteren Raumes, der den FB-Mitgliedern zur Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt wird (z.B. mit Spielunterlage und Material).

Der FB 04 befürwortet ferner weitere (u.U. bauliche) Maßnahmen in der Infrastruktur und im Gebäudemanagement, die der Verbesserung der Sicherheit und des Sicherheitsgefühls (z.B. Bewegungsmelder im Außenbereich sowie in den Gängen der FB 04 – Gebäude) sowie der Gleichstellung dienen (z.B. Einrichtung einer weiteren genderneutralen Toilette, die durch barrierefreie Wege allgemein zugänglich ist; barrierefreier Zugang zum Hauptgebäude des FB 04). Es wird darauf hingewirkt, dass die Anlagen und Gebäude der Universität in Bezug auf Gefahrenquellen untersucht und Empfehlungen sowie Maßnahmen zur Verbesserung vorgeschlagen und umgesetzt werden.

2.4 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

2.4.1 Universitätsweite Initiativen

Die UMR hat eigene Programme aufgelegt bzw. sich landes- oder bundesweiten angeschlossen, um Wissenschaftler*innen auf allen Qualifikationsstufen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu fördern sowie ihre Qualifikationen über den wissenschaftlichen Bereich hinaus zu ergänzen: die MArburg University Research Academy (MARA) sowie das Mentoring Hessen.

Die MARA organisiert Informationsveranstaltungen, Workshops und Einzelberatungen, die Wissenschaftler*innen auf Qualifikationsstufen unterhalb der Professur in ihrer Karriereplanung unterstützen. Diese Unterstützung sieht auch vor, Qualifikationen über den wissenschaftlichen Bereich hinaus zu ergänzen. Das Mentoring Hessen ist eine hessenweite Initiative, welche die Motivation von Frauen fördern soll, höher qualifizierte Positionen im Wissenschaftsbetrieb und in der freien Wirtschaft anzustreben. Durch Wissenschaftspräise für die Qualifizierungsarbeiten (Masterarbeit, Promotion, Habilitation) von Frauen sollen Frauen finanziell unterstützt und motiviert werden, an einer wissenschaftlichen Laufbahn festzuhalten. Der FGR trägt gemeinsam mit dem Dekanat Sorge dafür, die Informationen über Ausschreibungen und unterstützende Institutionen in der Zielgruppe, wenn nötig zeitnah, bekannt zu machen. Die GK beabsichtigt, neben diesen externen Angeboten auch die Implementierung von fachbereichseigenen Unterstützungsangeboten zu initiieren und bei der Planung zu unterstützen (z.B. 1:1 Mentoring-Programme, in denen Frauen unterschiedlicher Karrierestufen - d.h. Professorin und Post-Doc, Post-Doc und Promovierende, Promovierende und Studierende - ein Tandem bilden).

Das Dekanat informiert regelmäßig über Mails an Verteilerlisten, die Homepage oder Aushänge über entsprechende Möglichkeiten und Angebote. Ferner sind die Mitglieder des Fachbereichs mit Personalverantwortung aufgefordert, Beschäftigte und Studierende zu ermutigen und darin zu unterstützen, sich für entsprechende Programme und Maßnahmen zu bewerben.

2.4.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium, Arbeit bzw. wissenschaftlicher Laufbahn

Der FB 04 macht es sich zur Aufgabe, Studierende und Mitarbeitende mit Kindern bzw. Familie über Fördermöglichkeiten durch die UMR und andere Stellen zu informieren und sie nachdrücklich zu ermutigen, diese Möglichkeiten zu nutzen. Hierzu hält der Familienservice der Philipps-Universität Informationsmaterial bereit, das auch der FGR auf seiner Homepage verlinkt, um zu einer besseren Sichtbarkeit der bestehenden Fördermöglichkeiten der UMR beizutragen (z.B. Möglichkeit der Erstattung von Babysitterkosten während Veranstaltungszeiten, Ort und Nutzungsmöglichkeiten des Eltern-Kind-Zimmers). Es ist vorgesehen, unter anderem in Einführungsveranstaltungen für Erstsemesterstudierende sowie zu Beginn jedes Semesters auf die entsprechenden universitären Unterstützungsangebote hinzuweisen.

Der FB 04 bemüht sich in diesem Sinne um die Zusammenarbeit mit dem Familienservice und Dual Career Service der Philipps-Universität sowie den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Er unterstützt die Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen des Zertifikats „Gütesiegel familienfreundliche Hochschule“, beispielsweise bei der Vermittlung an beratende Institutionen. Frauen, die im Verlauf ihres Studiums, ihrer Promotion, Habilitation bzw. gleichwertiger Qualifizierungsverläufe schwanger werden, ist die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu ermöglichen. Über den FGR kann in solchen Fällen zusätzliche Unterstützung beantragt werden (vgl. Kapitel 2.1.2 und 3). Ferner können sich Promotionsstudierende und Post-Docs, die familiäre Verpflichtungen (Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen) wahrnehmen, über die Hilfskräftefonds der MARA auf die Finanzierung einer studentischen Hilfskraft bewerben. Der FB 04 befürwortet Vertragsverlängerungen bei Elternschaft, wobei in diesem Zusammenhang darauf verwiesen wird, dass Elternschaft sowohl leibliche Elternschaft als auch Adoption und Patchwork-Familien inkludiert und entsprechende Unterstützungsangebote nicht ausschließlich Müttern gelten.

Der FB 04 bemüht sich, Kolloquien und Gremientermine an familienfreundlichen Zeiten (bis 16 Uhr) zu orientieren und weist regelmäßig öffentlich darauf hin, um dieses Ziel zu erreichen. Unter

Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse der beteiligten Studierenden und Mitarbeitenden können auch spätere Termine angesetzt werden.

Die UMR und der FB04 bieten generell die Möglichkeit der Teilbarkeit von wissenschaftlichen Dauerstellen im Mittelbau sowie Stellen im administrativ-technischen Dienst. Im FB04 sind es in der Mehrheit Frauen, die diese Option wählen (siehe auch Bestandsanalyse). Arbeitsplätze (Landesstellen, befristet und unbefristet), die wegen Elternzeit der Stelleninhabenden nicht besetzt waren, sind vertretungsweise zu besetzen. Dies gilt sowohl für die technisch-administrativen Mitarbeitenden als auch für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Auf diese Weise werden die den Arbeitsgruppen entstehenden Nachteile durch Personalausfall minimiert und insbesondere auf den wissenschaftlichen Stellen auch eine adäquate Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie geschaffen.

Um aufkommende oder sich verändernde Bedarfe frühzeitig zu erkennen und adressieren zu können, beabsichtigt die GK in Zusammenarbeit mit dem FGR und dem Arbeitskreis Antidiskriminierung, in regelmäßigen Abständen Umfragen zu Unterstützungsbedarfen bei Studierenden und Beschäftigten durchzuführen.

2.5 Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Der FB 04 berücksichtigt die familiären und beruflichen Lebensbedingungen insbesondere von Frauen im Rahmen von Studien-, Promotions- und Habilitationsordnungen sowie in Berufungsverfahren. Die Entwicklung der Frauenanteile über die Jahre 2007 bis 2023 legt nahe, dass die Förderung von Frauen auf wissenschaftlichen Qualifikationsstufen unterhalb der Professur gut gelingt, wenngleich der Frauenanteil von weiblichen Bachelor- und Masterabsolventinnen (um 80%) hin zu Promovendinnen abnimmt (67%), und der Frauenanteil im Mittelbau, zu dem sowohl Doktorandinnen als auch PostDocs zählen, mit nur 64% noch niedriger ist (vgl. Bestandsanalyse, Kapitel 1). Obwohl der Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen unterhalb der Professur über 50% liegt, lässt sich auch am FB 04 ein Trend zu einer Abnahme des Frauenanteils mit höherer Qualifikationsstufe erkennen. Die im Frauenförderplan aus dem Jahre 2002 genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen werden daher fortgeführt, intensiviert und ergänzt, wie in den folgenden Punkten dargelegt. Ferner adressieren auch die folgenden Abschnitte Gleichstellungsdimensionen jenseits der geschlechtlichen Gleichstellung.

2.5.1 Technisch-administrative Mitarbeitende

Die Stellen im technisch-administrativen Bereich sind am FB 04 mehrheitlich mit Frauen besetzt, so dass das Augenmerk des FFGP auf die Qualifizierung des Personals und auf die Verbesserung des Arbeitsumfeldes gelegt wird.

Die Vorgesetzten sind angehalten, die Mitarbeitenden über Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Bildungsurlaub zu informieren, ihnen die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen und diese aktiv zu ermutigen, daran teilzunehmen. Es sollen sowohl fachliche als auch ergänzende soziale Kompetenzen weiterentwickelt werden. Die kontinuierliche Verbesserung der Qualifikation der technisch-administrativen Mitarbeitenden dient dem Abbau von Hemmschwellen, der positiveren Wahrnehmung im Arbeitsumfeld, der Steigerung der Produktivität und Effizienz und bildet schließlich auch die Basis für eine Verbesserung der Einkommenssituation, beispielsweise indem

die Beschäftigten ermutigt werden, sich auf Positionen mit höheren Entgeltstufen zu bewerben (siehe Zusammenfassende Beurteilung der Frauenanteile am FB 04, Kapitel 1.3).

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich der FB 04, initiativ darauf hinzuwirken, die Tätigkeitsbeschreibungen der technisch-administrativen Mitarbeitenden regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre, von den Vorgesetzten aktualisieren zu lassen. Hierzu werden Vorgesetzte und Mitarbeitende zeitgleich durch das Dekanat kontaktiert. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sollen dabei an die tatsächlich geleisteten Aufgaben angepasst werden, damit überprüft werden kann, inwieweit höherwertige Tätigkeiten hinzugekommen sind, die eine Höherstufung der Mitarbeitenden möglich machen. Jahresgespräche für Beschäftigte sind ein wichtiges Instrument, die genannten Ziele in der Mitarbeitendenentwicklung zu realisieren und sollten daher jedes Jahr für alle Beschäftigten im administrativ-technischen Dienst durch ihre Vorgesetzten angeboten werden.

Der FB 04 setzt sich außerdem zum Ziel, die technisch-administrativen Mitarbeitenden besser in die Fachgebiets- und Arbeitsgruppensitzungen zu integrieren. In fachbereichsinternen Umstrukturierungsvorhaben sind die technisch-administrativen Mitarbeitenden als Betroffene mit einzubeziehen. In diesem Zusammenhang sollen künftig die regelmäßigen Gespräche, zu denen das Dekanat des FB 04 die Sekretariate mindestens einmal im Jahr einlädt, auch mit den anderen Beschäftigungsgruppen des technisch-administrativen Dienstes (LME, Prüfungsamt, Studienberatung) geführt werden, um über geplante Maßnahmen zu informieren und Bedarfe zu erfragen.

Mitarbeitenden wird mit flexiblen Arbeitszeiten und entgegenkommenden Urlaubsregelungen die Gelegenheit gegeben, ihren außerberuflichen Verpflichtungen in der Familien- und Erziehungsarbeit nachgehen zu können. Vorgesetzte haben Frauen bei der Einstellung über die Gefahren am Arbeitsplatz und die Rechte und Pflichten bei Eintritt einer Schwangerschaft zu unterrichten.

2.5.2 Studierende

Sensibilisierung für akademische Karrierewege

Um bereits dem Trend einer Abnahme des Frauenanteils von Absolventinnen hin zu Promovendinnen entgegenzuwirken, begrüßt der FB04 eine frühzeitige Sensibilisierung der Studierenden für eine wissenschaftliche Laufbahn im Rahmen von Einführungsveranstaltungen und Seminaren. Sofern Lehrende in Lehrveranstaltungen auf Karrierewege in der Psychologie eingehen, regt der Fachbereich an, unter anderem den im Vergleich zu den Absolvierendenzahlen geringeren Anteil von Frauen, die sich für eine Promotion entscheiden, aktiv zu thematisieren. Darüber hinaus ermutigt der FB 04 Dozierende, insbesondere auch qualifizierte Frauen aufzufordern, sich auf Studentische Hilfskraftstellen zu bewerben (nicht nur aber insbesondere auch in Bereichen, in denen Frauen typischerweise unterrepräsentiert sind wie z.B. Methodenlehre oder Statistik).

Zusätzlich können Dozierende auch aktiv auf Vortragsreihen zu Karriereperspektiven von Fachgruppen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) hinweisen, zu denen immer wieder auch wissenschaftlich tätige Personen eingeladen werden (aktuell z.B. Online-Veranstaltung Karriereperspektiven der DGPs-Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie). Am FB 04 wird außerdem jedes Sommersemester die Ringveranstaltung „Berufsfelder für Psycholog*innen“ angeboten: Hier werden Studierende aus den Master- und Bachelorstudiengängen der Psychologie mit den vielfältigen Berufsfeldern in Kontakt gebracht, die Psychologie-Absolvierenden offenstehen. Im Rahmen der Lehrveranstaltung werden Referierende aus ganz unterschiedlichen psychologischen Tätigkeitsfeldern eingeladen (einschließlich akademischen

Tätigkeitsfeldern), um Studierenden Einblicke in ihr Arbeitsfeld zu geben und für Fragen jedweder Art zur Verfügung zu stehen.

Der FB04 empfiehlt, dass Betreuende Absolventinnen mit herausragenden Abschlussarbeiten gezielt auf Promotionsmöglichkeiten in und außerhalb der UMR aufmerksam machen, ihnen entsprechende Stellenausschreibungen weiterzuleiten und sie beispielsweise auch zu ermutigen, Masterarbeiten auf Tagungen zu präsentieren. Der Fachbereich informiert auch regelmäßig über die Möglichkeit, Absolventinnen für Preise und Auszeichnungen vorzuschlagen.

Spezifische Maßnahmen für Studierende zur Vereinbarkeit von Familie und Studium

Zur Unterstützung Studierender mit familiären Verpflichtungen ist der FB 04 bestrebt, die individuellen Bedarfe bei der Vergabe von Seminarplätzen und Abgabefristen für Studien- und Prüfungsleistungen zu berücksichtigen. Hierzu ist von den Studierenden mit Betreuungsaufgaben ein Härtefallantrag einzureichen. Insgesamt ist der FB 04 bemüht, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten angesichts knapper räumlicher Verfügbarkeiten insbesondere Pflichtveranstaltungen in den Zeitraum der üblichen Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen zu legen bzw. Pflichtveranstaltungen sowohl vor- als auch nachmittags anzubieten (siehe Audit „Familiengerechte Hochschule“, Zielvereinbarung „Erleichterung der Semestergestaltung für studierende Eltern“). Darüber hinaus informiert der FB 04 die Dozierenden in regelmäßigen Abständen über die Rechte von Studierenden mit Kindern.

Diskriminierungsfreies Studium

Der FB 04 unterstützt die diskriminierungsfreie Gestaltung von Rahmenbedingungen der Lehre und Lehrinhalten und fordert Dozierende dazu auf, mögliche Diskriminierungen aktiv zu reflektieren. Hierzu zählen ein rücksichtsvoller, wertschätzender Umgang mit Studierenden, die aufgrund von Einschränkungen auf Unterstützung (z.B. das Führen von Blindenhunden) angewiesen sind sowie das Einschreiten bei der Beobachtung diskriminierenden Verhaltens durch an der Lehrveranstaltung teilnehmende Personen. Ferner erwartet der FB 04 von allen Mitgliedern, dass diskriminierende Inhalte sowohl in der gesprochenen als auch in der geschriebenen Sprache zu vermeiden sind.

Seheingeschränkte Studierende, Studierende mit chronischen Behinderungen und Erkrankungen

Der Fachbereich 04 setzt sich aktiv dafür ein, dass Menschen mit einer Sehbehinderung, Blindheit, mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ein barrierefreier Zugang zu allen Lehrveranstaltungen sowie die gleichberechtigte Teilnahme daran ermöglicht wird. Dies umfasst nicht nur die Bereitstellung der benötigten Materialien, sondern auch die Schaffung einer inklusiven Lernumgebung.

Damit eine barrierefreie Teilnahme an Studien- und Prüfungsleistungen möglich ist, wird sichergestellt, dass die individuellen Bedürfnisse im Rahmen der Nachteilsausgleiche berücksichtigt werden und diese klar und transparent gestaltet werden. Um eine reibungslose Umsetzung zu ermöglichen, sind die betroffenen Studierenden aufgefordert, ihre Bedarfe so frühzeitig zu kommunizieren, dass diese organisatorisch gewährleistet werden können. Etwaige Änderungen sollten den Studierenden möglichst rechtzeitig proaktiv mitgeteilt werden. Der FB 04 erwartet von allen Beteiligten die Bereitschaft, im Rahmen der Möglichkeiten und gemäß den Bestimmungen zum Nachteilsausgleich die Unterstützungsangebote so gut wie möglich auf die spezifischen Anforderungen abzustimmen.

Um eine möglichst barrierefreie Teilnahme an den Lehrveranstaltungen zu gewährleisten, soll sichergestellt werden, dass die Studierenden bereits im Vorfeld Zugang zu den benötigten Materialien,

wie beispielsweise Vorlesungsfolien, erhalten. Dies ermöglicht es insbesondere Studierenden mit Sehbehinderung oder Blindheit, sich besser auf die Inhalte vorzubereiten und der Lehrveranstaltung folgen zu können. Insbesondere bei Lehrveranstaltungen mit stark visuell orientierten Inhalten wird angeregt, zusätzliche didaktische Maßnahmen zu ergreifen (z.B. alternative Darstellungsformen oder Alternativtexte für Abbildungen). Den betroffenen Studierenden wird ferner nahegelegt, zur Unterstützung eine private Studienassistenz zu beantragen und Kontakt zur studentischen Studienberatung aufzunehmen, die speziell für die Belange von Studierenden mit Blindheit, Seh Einschränkung und chronischen Behinderungen und Erkrankungen am FB 04 zuständig ist: Sie berät Studierende (und auf Nachfrage auch Dozierende) beispielsweise bei der Organisation von Nachteilsausgleichen, dem Zugang zu barrierefreien Materialien und anderen studienbezogenen Herausforderungen. Auch die Servicestelle für behinderte Studierende der UMR informiert und berät. Entsprechende Informationen sind für Studierende in ILIAS einsehbar; darüber hinaus informiert der FB 04 hierüber regelmäßig in Einführungsveranstaltungen.

2.5.3 Beschäftigte im Mittelbau

Insgesamt setzt sich der FB04, soweit es ihn betrifft, dafür ein, dass die Maßgaben der Reform des Hochschuldienstrechts nicht zu Lasten von Frauen durchschlagen. Dies gilt auch für die Formulierung von Promotions- und Habilitationsordnungen.

Sensibilisierung für akademische Karrierewege

Um dem Trend einer Abnahme des Frauenanteils von Promovendinnen zu PostDocs entgegenzuwirken, begrüßt der FB04 jegliche Unterstützungs-, Beratungs- und Fortbildungsangebote, die insbesondere Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn nach der Promotion sensibilisieren. Hier bieten sich beispielsweise Hinweise auf die Vortragsreihen von Fachgruppen der DGPs zu „unofficial biographies“ an, bei denen Wissenschaftler*innen ihre nicht immer geradlinigen akademischen Karrierewege offenbaren (zum Thema Wissenschaft und Vereinbarkeit, siehe auch den ParenThesis Blog).

Der FB04 empfiehlt ferner, dass Betreuende Promovendinnen gezielt auf nachfolgende (akademische und nicht-akademische) Karrierewege aufmerksam machen und hier beratend wirken, beispielsweise indem sie Stellenausschreibungen weiterleiten oder ihre Promovendinnen für Preise oder Auszeichnungen vorschlagen. Zur Begleitung während der Promotionszeit empfiehlt der FB 04 das Instrument der Jahrestgespräche.

Spezifische Maßnahmen für Mitarbeitende zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit

Um Mitarbeitenden mit kleinen Kindern während der Schließzeiten der Kindertagesstätten bzw. im begründeten Einzelfall flexiblere Arbeitszeiten zu ermöglichen, informieren die Dienstvorgesetzten regelmäßig über die Betreuungsmöglichkeiten von Kindern durch Tagesmütter des Familienservice im Rahmen der Flexi-Betreuung und die Nutzungsmöglichkeit des Eltern-Kind-Zimmers. Der FB04 verweist darüber hinaus auf die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, welche insbesondere für Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung eine wichtige Möglichkeit zur Flexibilisierung bietet. Vorgesetzte sind dazu angehalten, mobiles Arbeiten zu ermöglichen, sofern die in der Dienstvereinbarung genannten Voraussetzungen vorliegen und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Fördermaßnahmen für promovierte Mitarbeitende

Eine verstärkte Präsenz von Frauen auf Qualifikationsstellen mit dem Ziel der Berufbarkeit ist von besonderer Bedeutung, damit sich mehr Frauen für Spitzenpositionen wie z.B. Professuren qualifizieren können. Der FB 04 strebt an, das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern im Mittelbau weiter zu halten. In Abhängigkeit von der Altersstruktur des Personals im universitären Mittelbau des FB 04 wird eine Veränderung dieser Situation durch Neueinstellungen ermöglicht. Sollten solche sowie zusätzliche Dauerstellen im Mittelbau entstehen, sind bei gleicher Qualifikation hier bevorzugt Frauen einzustellen, um den Zielvorgaben nachzukommen.

Der FB 04 bietet die Möglichkeit der Teilbarkeit von wissenschaftlichen Dauerstellen. Damit wird dem wissenschaftlichen Personal auf Dauerstellen die Möglichkeit gegeben, Familie und Karriere besser zu kombinieren. Die Teilbarkeit der Stellen soll sich nicht auf die Halbierung beschränken, sondern beispielsweise auch die Schaffung von 2/3-Stellen eröffnen. Hiermit soll eine flexiblere und gleichzeitig wirtschaftlich abgesicherte Familien- und Karriereplanung ermöglicht werden. Für die zeitweise Unterstützung von Mitarbeitenden auf Qualifikationsstellen bei der Kinderbetreuung verweist der FB 04 auf das Betreuungsangebot des Familienservice.

Das Eintreten einer Schwangerschaft stellt häufig eine Herausforderung für die Kontinuität der Forschungsarbeit von promovierten Wissenschaftlerinnen auf projektgebundenen Drittmittelstellen und auf Landesstellen dar. Um den betroffenen Kandidatinnen eine flexiblere Lebensplanung zu ermöglichen, wirken die FGB auf die Interimsbesetzung dieser Stellen während des Mutterschutzes und der Elternzeit hin. Die Finanzierung dieser Maßnahme erfolgt für Landesstellen aus Mitteln des FB 04. Die Finanzierung einer Elternzeitvertretung soll auch männlichen Wissenschaftlern ermöglicht werden.

2.5.4 Professuren

Wenngleich sich eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren über die vergangenen 15 Jahre feststellen lässt, fällt der Frauenanteil nichtsdestotrotz im Übergang von Qualifikationsstufen unterhalb der Professur hin zur Professur auf aktuell 39% ab. Aus diesem Grund sollten in Besetzungsverfahren und Bleibeverhandlungen durch entsprechende Maßnahmen auch weiterhin bevorzugt Frauen berücksichtigt werden (vgl. auch 1.3). Um die Chancen von Bewerberinnen zu erhöhen, bemüht sich der Fachbereich bereits im Vorfeld der Stellenausschreibung, nach Recherche des potentiellen Bewerber*innenfeldes insbesondere potentiell geeignete weibliche Personen zu finden. Geeignete Kandidatinnen sollen von der Berufungskommission mit Herausgabe der Stellenausschreibung aktiv kontaktiert werden. Bei der Auswahl der Bewerbenden für die persönliche Vorstellung soll nach Möglichkeit Geschlechterparität herbeigeführt werden. Der FB 04 befürwortet hierbei die Berücksichtigung von Erziehungszeiten, Pflege von Angehörigen etc., und erfragt diese Informationen ggf. im Rahmen des Auswahlprozesses. Langfristig soll der Frauenanteil auf W2- und W3-Professuren 50% erreichen. Der FB 04 beabsichtigt, auch bei der Besetzung von Professuren künftig weitere Ungleichheitsdimensionen jenseits der geschlechtlichen Dimension zu berücksichtigen.

3. Anhang

Antragsformular

**zur Vergabe von Fördermitteln der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten
am Fachbereich Psychologie der Philipps-Universität Marburg**

Wer und was wird gefördert?

Menschen mit Familienaufgaben können durch die Fördermittel des Frauen*- und Gleichstellungsrats mit einem Betrag zwischen 50,- und 3.000,- Euro gefördert werden, wenn keine anderen naheliegenden Förderquellen (z.B. Verbundprojekte mit Gleichstellungsmitteln, Drittmittelprojekte, Mittel von Fachgesellschaften, Studentische Fördermittel, Familienservice der UMR) in Anspruch genommen werden können oder diese ausgeschöpft sind. Ferner können ebenfalls mit geringerer Priorisierung Projekte zur Förderung und Sicherung der Gleichstellung gefördert werden. Das Förderangebot richtet sich an wissenschaftliche und technisch-administrative Mitarbeiter*innen sowie Studierende des FB Psychologie. Gefördert werden ausschließlich Personen ohne eigene Budgetverantwortung.

Priorität:

Die Mittel werden zunächst an Familien-Care-Arbeit (Schwangerschaft, Stillzeit, Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen) und mit absteigender Priorität an Projekte zur Förderung der Gleichstellung vergeben (Finanzierung von Forschungsvorhaben wird ausgeschlossen).

Verwendungszweck:

Die Fördergelder können flexibel eingesetzt werden für z.B.

- zusätzliche Reise- und Kinderbetreuungskosten bei der Teilnahme an Fachtagungen und anderen Dienstreisen
- Kinderbetreuungskosten zu Zeiten, an denen der universitätsinterne Betreuungsservice nicht verfügbar ist
- Finanzielle Unterstützung bei Weiterbildungsangeboten und Coachings für nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende, die der beruflichen Entwicklung der geförderten Personen dienen
- Sonstiges: _____

Antragstellung:

Anträge können dreimal jährlich (bis Ende April, Ende Juli bzw. Ende Oktober) durch Abgabe dieses ausgefüllten Formulars und einer schriftlichen Begründung beim Frauen*- und Gleichstellungsrat des FB Psychologie durch Zusendung per Email an frauenbeauftragte_fb04@lists.uni-marburg.de eingereicht werden.

Entscheidungskriterien:

Die Vergabe der Fördermittel wird zeitnah nach Sichtung aller eingegangenen Anträge entschieden. Hierbei findet eine inhaltliche Prüfung der Anträge durch die Budgetverantwortlichen aus dem Frauen*- und Gleichstellungsrats des FB04 statt. Die Entscheidung für eine Förderung hängt maßgeblich davon ab, wie viele Fördermittel noch zur Verfügung stehen und inwiefern der Zweck der Förderung mit den Zielen des Frauenförderplans übereinstimmt. Es besteht die Möglichkeit der Teilfinanzierung.

Name Antragsteller*in: _____

Zweck der gewünschten Förderung: _____

Höhe der gewünschten Förderung (in EUR): _____

Kurzbeschreibung inkl. Kostenplan: (max. 250 Wörter)

Hiermit versichere ich, dass die beantragte Förderung nicht aus anderen Mitteln bestritten werden kann.

Datum, Unterschrift