

Der Frauenförderplan wurde von der Gleichstellungskommission des Fachbereiches Geschichte und Kulturwissenschaften der Philipps-Universität Marburg auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes HGIG (i.d. Fassung v. 1.1.2016) sowie des Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Universität (i.d. Fassung v. 20.12.2017) erarbeitet und im Fachbereichsrat in zweimaliger Lesung (27.05.2020/01.07.2020) ausführlich erörtert und verabschiedet.

### **1 Präambel**

Der hier vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs 06 ist die dritte Fortschreibung des Frauenförderplans seit 2012. Erstmals wird dabei der Aspekt der Gleichstellung explizit im Titel geführt, um zu verdeutlichen, dass Gleichstellung nicht allein Frauen adressiert. Zu den bewährten Frauenfördermaßnahmen für ausgewählte Bereiche treten – bei gleichzeitiger Beibehaltung des Ziels der Frauenförderung – mit dem neuen HGIG Maßnahmen hinzu, deren Zielgruppe alle Beschäftigten mit Familienaufgaben sind.

Die erfreuliche Entwicklung der letzten Jahre hat dazu geführt, dass im wissenschaftlichen Bereich über die unterschiedlichen Qualifikationsstufen vom Studium bis zur Professur im Durchschnitt ein Frauenanteil von ca. 40 % oder mehr festzustellen ist. Damit ist eine Verteilung entsprechend des Kaskadenmodells (gleichbleibender Frauenanteil in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen) erreicht. Daher zielt die Ausrichtung der Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen für die mittel- und langfristige Entwicklung des Fachbereichs auf einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern (50 % / 50 %) in allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen.

Insbesondere mit Blick auf die Mitarbeitenden im administrativ-technischen Bereich wird dabei darauf zu achten sein, dass bei zukünftigen Stellenstrukturveränderungen die bereits jetzt überproportional vertretenen Frauen in Teilzeitbeschäftigungen keine Verschärfung ihrer Arbeitsbedingungen erfahren, z.B. durch kleinteilige Arbeitsverträge in heterogenen Arbeitszusammenhängen und -orten.

Im Grundsatz folgt der Frauenförder- und Gleichstellungsplan folgenden Zielen:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Studium und im administrativ-technischen Bereich im Hinblick auf gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und den gleichen Zugang zu allen Positionen und Ämtern ist als Querschnittsaufgabe ein zentrales Anliegen des Fachbereichs.
- Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule wird mit geeigneten Maßnahmen gefördert. Benachteiligungen von Frauen sollen abgebaut und mögliche Diskriminierungen verhindert werden. Für die Verbesserung struktureller und personeller Rahmenbedingungen und Förderung der Chancengleichheit verbindet der Fachbereich die Strategie des Gender

Mainstreaming<sup>1</sup> mit speziellen Angeboten zur Fortbildung insbesondere des Personals mit Leitungsfunktionen in diesem Bereich

- Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Verantwortung im familiären Bereich wird durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen am Fachbereich unterstützt.
- Geschlecht ist, ebenso wie etwa Alter, sexuelle Orientierung oder Ethnizität eine fundamentale gesellschaftliche Ordnungskategorie. Frauen- und Geschlechterforschung ist auch in intersektionaler Perspektive Bestandteil der wissenschaftlichen Arbeit am Fachbereich und weiterzuentwickeln.

## **2 Bestandsanalyse**

### **2.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten**

Für die Analyse der Beschäftigten wurden die Personaldaten des Fachbereichs (Stand: 31.12.2018) zugrunde gelegt. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb einer Lohn- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe oder einer Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Bezogen auf die Besoldung der Beamten und Beamtinnen gelten Frauen in den Eingangssämtern als unterrepräsentiert, wenn sie in der Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind. Die Aufhebung der Unterrepräsentanz von Frauen bezieht sich auf alle Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktions- und Leitungspositionen, Gremien der Selbstverwaltung und Ausbildungsplätze. Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind jeweils mehr als die Hälfte der Stellen mit Frauen zu besetzen. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht (vgl. HGIG § 6 (5)).

Vergleichswerte bilden i.d.R. die für den vorangegangenen Frauenförderplan 2010-2016 ausgewerteten Daten aus den Jahren 2006 und 2010. Für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gilt dort, wo ein paritätischer Anteil in absehbarer Zeit nicht umsetzbar ist, die an der Philipps-Universität bereits 2010 eingeführte Steigerung des Frauenanteils nach dem Kaskadenmodell (vgl. HGIG § 6 (6)). Das Kaskadenmodell sieht für die Zielvorgaben personeller Maßnahmen vor, dass

- der Anteil der Frauen, die promovieren, mindestens dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. die sich in der Post-Doc-Phase weiterqualifizieren, mindestens dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren mindestens dem bundesweiten Anteil der habilitierten bzw. gleichwertig qualifizierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

---

<sup>1</sup> Gender Mainstreaming ist ein auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation. [...] Im Rahmen von Gender Mainstreaming wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. (vgl. [www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming)) und s. auch § 4 (1) HGIG; § 7 (1) AGG; § 5 HHG.

Um langfristig eine Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf den einzelnen Qualifikationsstufen zu ermöglichen, ist eine überproportionale Berücksichtigung in den jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufen erforderlich. Im Falle der Unterrepräsentanz auf mehreren Qualifikationsstufen sind für jede Stufe entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Zielzahlen für die einzelnen Fachbereiche legen diese jeweils selbst in Abstimmung mit der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihren Frauenförder- und Gleichstellungsplänen fest.

#### a) Professorinnen (W3, W2)

Am Fachbereich 06 Geschichte und Kulturwissenschaften waren zum Stichtag 31.12.2019 von 11 besetzten Professuren 4 mit Frauen besetzt. Damit sind 36 % der vorhandenen Professuren mit Frauen besetzt, so dass der Fachbereich 06 über dem Bundesdurchschnitt von 23,6 %<sup>2</sup> in den historischen Wissenschaften liegt. Mit Blick auf den Vergleichszeitraum seit 2012 konnte der Anteil durch Neuberufungen von 10 % auf 36 % gesteigert werden. Von den vier Professorinnen haben drei eine C4- bzw. W3-Professur sowie eine W2-Professur inne.

Zielvorgabe: Dieser Trend soll fortgesetzt werden und eine mindestens dem Habilitiertenanteil von Frauen entsprechende Quote erreicht werden. Gleichwohl ist hier zu berücksichtigen, dass mit mehreren Ein-Fach-Professuren der im Fachbereich vertretenen Fachgebiete eine prozentuale Angabe schwierig zu formulieren ist. Deshalb wird in Berufungsverfahren intensiv auf eine angemessene Repräsentanz von qualifizierten Frauen zu achten sein.

#### b) Nachwuchswissenschaftlerinnen und Qualifikationsprofessuren

Am Fachbereich sind derzeit keine Qualifikationsprofessuren eingerichtet. Bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen ergibt sich aufgrund der niedrigen Fallzahlen folgendes Bild:

- Von den vier unbefristeten Akademischen Ratsstellen mit hohem Lehrdeputat ist derzeit eine mit einer Frau besetzt (25 %).
- Von den 8,5 befristeten etatisierten Qualifikationsstellen (E13/A13) sind zum Stichtag 3,5 VZÄ mit Frauen besetzt, 3 VZÄ mit Männern, zwei waren vakant. Das entspricht einem Frauenanteil von 53,8 %.
- Von 12,3 VZÄ drittmittelfinanzierten, befristeten Qualifikationsstellen waren zum Stichtag 6,65 VZÄ mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 54 % entspricht.

In Summe betrachtet lässt sich im Vergleich zu den vorigen Berichtszeiträumen 2016 (10,5 von 26,5 VZÄ [39,6 %]) und 2012 (12 von 29 VZÄ [41,3 %]) eine Steigerung auf über 50 % konstatieren. Die insgesamt nachweisbare positive Entwicklung der letzten Jahre gilt es beizubehalten und auszubauen. Hierbei ist zu beachten, dass aufgrund der zumeist auf drei

---

<sup>2</sup> Die aktuellsten verfügbaren Zahlen beruhen allerdings auf einer Erhebung zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses durch den VHHD von 2012 (Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands) ([https://www.historikerverband.de/fileadmin/\\_vhd/pdf/Situation\\_des\\_Nachwuchses\\_FINAL\\_Okt\\_2013.pdf](https://www.historikerverband.de/fileadmin/_vhd/pdf/Situation_des_Nachwuchses_FINAL_Okt_2013.pdf)), S. 14.

Jahre befristeten, drittmittelfinanzierten Qualifikationsstellen immer wieder deutliche statistische Ausschläge festzustellen und zu erwarten sind.

- In der stipendienfinanzierten (gezählt wurden Projektstipendien mit mindestens 2 Jahren Laufzeit) Qualifikationsphase befinden sich 7 Promovierende, davon 3 Frauen und 4 Männer (43 %).
- Ohne verlässliche Finanzierung (bzw. nur mit kurzfristigen oder reisebezogenen Stipendien bzw. in der Antragsphase für Stipendien) treiben derzeit 33 Promovierende ihre wissenschaftliche Weiterqualifikation voran. Diesen für die individuelle Lebensplanung in besonderem Maße herausfordernden wissenschaftlichen Weg gehen am Fachbereich derzeit 15 Frauen und 18 Männer (45 %). 5 Promovierende haben eine externe Finanzierung durch Anstellungen außerhalb der UMR, alle sind Frauen.<sup>3</sup>

Diese Daten wurden für den vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan erstmals erhoben, so dass keine Vergleichszahlen vorliegen. Die Zahlen zeigen einerseits, dass hier keine geschlechterbezogenen Ungleichgewichte im Hinblick auf die Gesamtverteilung festzustellen sind – etwa, dass überproportional Frauen von diesen prekären Verhältnissen betroffen wären. Wie in den vergangenen Jahren arbeitet der Fachbereich weiter daran, durch zahlreiche Anträge die Situation seiner Promovierenden zu verbessern – angesichts des derzeit in den am Fachbereich vertretenen Fachgruppen vorherrschenden Durchschnitts von ca. 10 % Bewilligungsquoten bei nationalen wie internationalen Förderinstitutionen ist dies eine sehr große Herausforderung.

#### c) Administrativ-technischer Bereich

Im administrativ-technischen Bereich waren zum Stichtag von 9,8 VZÄ (E10-E3) 8 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 82 % entspricht. Schlüsselt man dieses Verhältnis nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung auf, zeigt sich ein deutliches Übergewicht weiblicher Beschäftigter auf niedrigdotierten Teilzeitstellen: Eine 0,5 E13-Z-Stelle ist mit einer Frau besetzt, eine E10-Stelle ist in Vollzeit mit einem Mann besetzt, 2 Vollzeitbeschäftigungen nach E9 mit Frauen. Im Bereich der E8-Stellen sind eine Vollzeitstelle sowie eine 50 %-Teilzeitstelle mit Frauen besetzt, eine 75 %-Stelle mit einem Mann. Im Bereich der E6-Stellen, die den weit überwiegenden Teil der Sekretariate als organisatorische Schnittstellen der Fachgebiete ausmacht, sind 4 Stellen als 50 %-Stellen mit Frauen besetzt, eine Mitarbeiterin bedient eine 50 %- sowie zwei 25 %-Stellen.

#### d) Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Einbindung von Studierenden in wissenschaftliche Arbeitsprozesse als Studentische bzw. Wissenschaftliche Hilfskräfte stellt in dieser frühen Phase der akademischen Bildung die wichtigste Form der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses und damit auch der Frauenförderung dar. Die geschlechterbezogene Verteilung der Vergabe von

---

<sup>3</sup> Die Daten für diese beiden letzten Punkte wurden fachbereichsintern erhoben und spiegeln den Stand zum 30.06.2019 wider.

Hilfskraftverträgen im Zeitraum vom 01.01.2016 – 31.12.2019 im Fachbereich zeigt hier unterschiedliche Tendenzen.

Von den 92 Personen mit Studentischen Hilfskraftverträgen waren 43 Frauen, was einem Anteil von 46,7 % entspricht und damit in etwa die Verteilung innerhalb der Studierendenschaft widerspiegelt. Betrachtet man jedoch die Verteilung nach vergebenen Stunden, wurden von insgesamt 8261,56 Hilfskraftstunden 4139,94 von Frauen erbracht, was einem Anteil von 50,1 % entspricht. Frauen haben also höherdotierte oder längerfristige Anstellungen als studentische Hilfskräfte erhalten.

Bei den Wissenschaftlichen Hilfskraftverträgen jedoch, die erst nach Abschluss des Studiums vergeben werden und ein wichtiges Mittel der Finanzierung in der Antragsphase für Promotionsmittel darstellen, erhielten Frauen 6 von 15 insgesamt (40 %) mit einem Stundengesamtvolumen von 593,74 von insgesamt 1727,7 Stunden (34,5 %).

Zielvorgabe: Den bestehenden Trend eines gleichen Anteils von Studentinnen in der Gruppe der Studentischen Hilfskräfte wie in der Studierendenschaft gilt es zu erhalten und auszubauen. Da die Wissenschaftlichen Hilfskraftstellen aufgrund universitärer Vorgaben keinen strukturellen Anteil an der Personalstruktur des Fachbereichs haben können, sondern nur punktuell und situationsgebunden eingesetzt werden, lässt sich hier keine Tendenz ablesen.

## 2.2 Frauen in wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

### a) Studentinnen

Fächergruppe Geschichte:

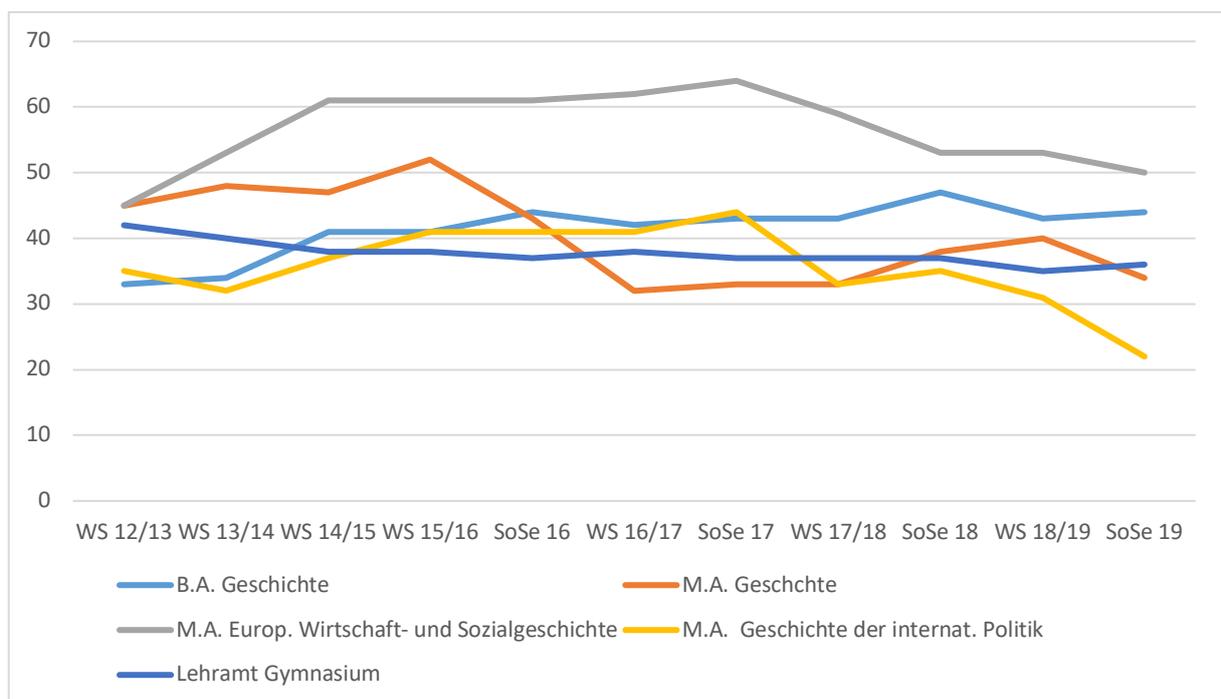


Abb. 1: Entwicklung des Anteils von Studentinnen an den jeweiligen Studiengängen

Für die Fächergruppe Geschichte zeigen sich uneinheitliche Entwicklungslinien. Während sich in den grundlegenden Studiengängen der Frauenanteil unter den Studierenden im Trend der vergangenen Jahre bei gut über 40 % für den B.A. Geschichte und knapp unter 40 % für das Lehramtsstudium Geschichte einpendelt, gehen die Anteile in den drei Masterstudiengängen der Fächergruppe zurück. Auch wenn wir hier wiederum aufgrund der geringen Fallzahlen nur eine beschränkte Aussagekraft ansetzen können, scheint sich doch ein Trend abzuzeichnen. Lediglich im M.A. Europäische Wirtschafts- und Sozialgeschichte ist der Anteil der Studentinnen höher als im dafür qualifizierenden B.A.-Studiengang. Zu den abgebildeten Zahlen ist anzumerken, dass in den Bachelor- und Masterstudiengängen die Studierenden der Exportmodule nicht erfasst werden, ebenso die Lehramtsstudierenden mit Geschichte als Zweitfach nur anteilig geführt werden. Gleiches gilt für internationale Gast- und Austauschstudierende.

**Zielvorgabe:** Der Anteil an weiblichen Studierenden soll in den Studiengängen weiter gesteigert und insbesondere der Übergang in die Masterstudiengänge attraktiv gestaltet werden. Dies gilt sowohl für die Darstellung und Sichtbarkeit der Studiengänge nach außen als auch für die gezielte Motivation von Bachelor-Studentinnen vor Ort. In enger Abstimmung mit der Stabsstelle für Hochschulkommunikation ergreift der Fachbereich zielgerichtete Maßnahmen.

Fächergruppe Archäologien:

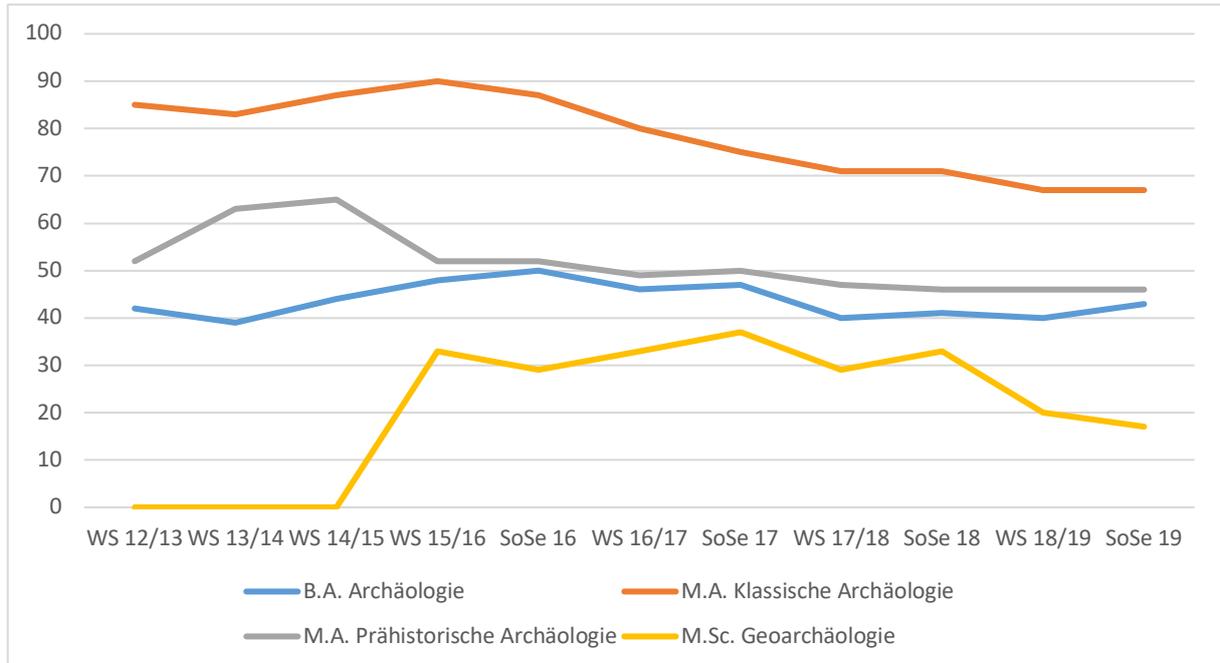


Abb. 2: Anteil der Studentinnen in den Studiengängen der Fächergruppe Archäologien

Die Graphik zeigt deutlich, dass zu Beginn des Studiums ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht (B.A. Archäologische Wissenschaften). In der zweiten, konsekutiv anschließenden Studienphase verschiebt sich dieses Verhältnis teilweise. Der M.Sc.-Studiengang Geoarchäologie ist, bedingt durch seine Konzeption, eher im MINT-Bereich zu verorten. In dieser Fächergruppe ist der Frauenanteil, auch bedingt durch

gesamtgesellschaftliches Versäumnis, derzeit noch geringer. Im Gegensatz dazu weist der M.A.-Studiengang Klassische Archäologie mit den Kernthemen Kunst und Architektur, ebenfalls beinahe traditionell, einen signifikant höheren Frauenanteil auf. Im M.A. Prähistorische Archäologie ist das Verhältnis wie auch im B.A.-Studiengang beinahe ausgeglichen.

Seit dem Wintersemester 2019/2020 bestehen neue Studiengänge, so auch der M.A./M.Sc. Prähistorische Archäologie/Geoarchäologie. Hier ist zwar eine Spezifizierung vorgesehen, AbsolventInnen beider Profildfelder müssen jedoch auch gemeinsame Module absolvieren. Es ist zu hoffen, dass hierdurch mehr weibliche Studierende einen verstärkten Zugang zum geoarchäologischen Profildfeld finden.

Zu den abgebildeten Zahlen ist anzumerken, dass in den Bachelor- und Masterstudiengängen die Studierenden der Exportmodule nicht erfasst werden. Gleiches gilt für internationale Gast- und Austauschstudierende.

**Zielvorgabe:** Der Anteil an weiblichen Studierenden soll in den Studiengängen weiter gesteigert und insbesondere der Übergang in die Masterstudiengänge attraktiv gestaltet werden. Dies gilt sowohl für die Darstellung und Sichtbarkeit der Studiengänge nach außen als auch für die gezielte Motivation von Bachelor-Studentinnen vor Ort. In enger Abstimmung mit der Stabsstelle für Hochschulmarketing ergreift der Fachbereich zielgerichtete Maßnahmen.

## b) Absolventinnen

Fächergruppe Geschichte:

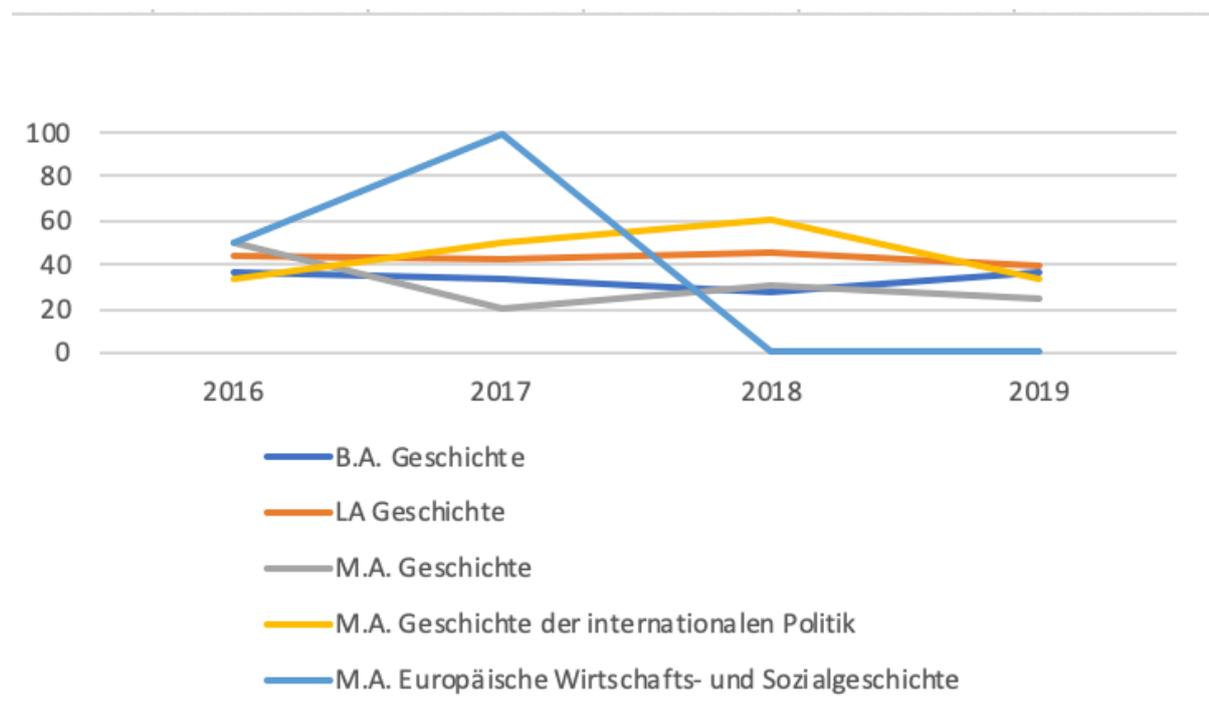


Abb. 3: Anteil der Absolventinnen in den geschichtswiss. Studiengängen 2016-2019

Bei den Studienabschlüssen zeigt sich ein ähnlicher Trend wie bei den Studierendenzahlen, so dass von einer großen Abweichung hinsichtlich einer geschlechterbezogenen Signifikanz von Studienabbrüchen nicht auszugehen ist. Damit ist im Mittel von 40 % Absolventinnen der geschichtswissenschaftlichen Studiengänge auszugehen, was dem Anteil an eingeschriebenen Studierenden entspricht. Die deutlichen Schwankungen im M.A. Europäische Wirtschafts- und Sozialgeschichte ergeben sich aus den geringen Fallzahlen.

Fächergruppe Archäologien:

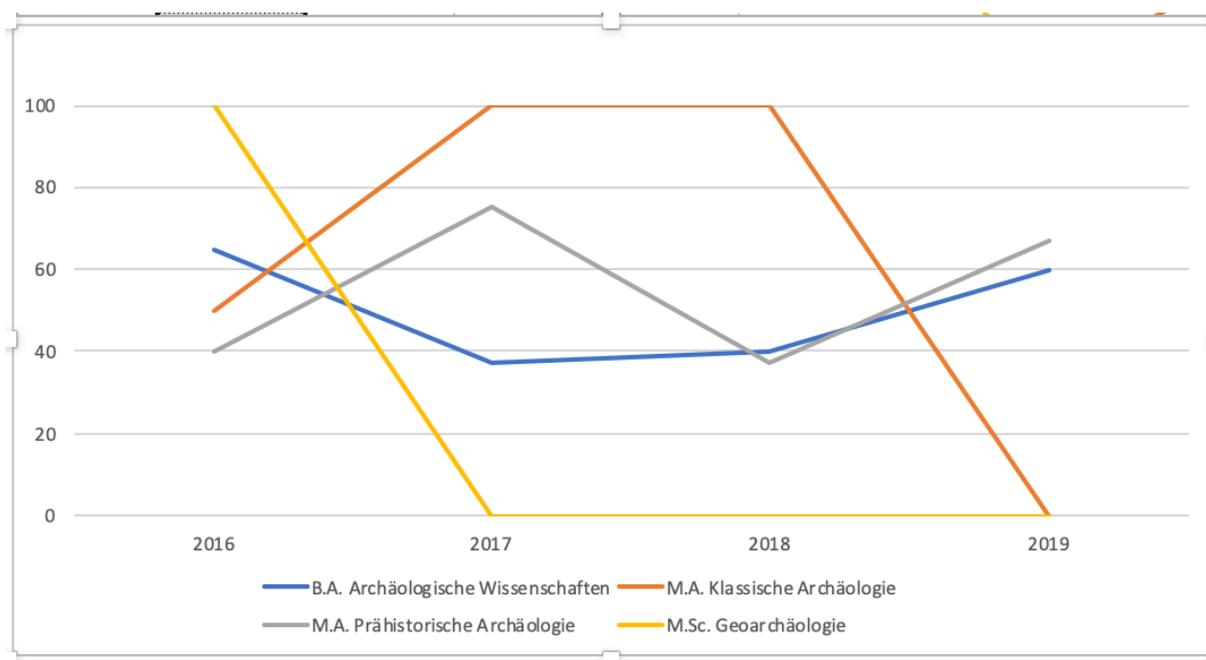


Abb. 4: Anteil der Absolventinnen in den archäologischen Studiengängen

Der Anteil der Absolventinnen im B.A.-Studiengang Archäologische Wissenschaften und im M.A.-Studiengang Prähistorische Archäologie unterliegt gewissen Schwankungen, zeigt sich aber im Wesentlichen ausgeglichen. Die Schwankungen dürften demographisch zustande kommen. Auf die Problematik des M.Sc.-Studiengangs Geoarchäologie wurde im vorangegangenen Abschnitt bereits eingegangen, das unausgeglichene Geschlechterverhältnis spiegelt sich in den Abschlüssen entsprechend wider. Der M.A.-Studiengang Klassische Archäologie ist ebenfalls durch die geringen Studierendenzahlen starken Schwankungen unterworfen. De facto ist der Frauenanteil in diesem Studiengang überdurchschnittlich hoch.

### c) Promotion

Im Bereich der Promotionen werden zum Stichtag 30.06.2019 von 54 laufenden Dissertationsprojekten 27 von Frauen verfolgt; dies entspricht einem Anteil von 50 %. Damit liegt die Quote über dem Anteil der Absolventinnen der Studiengänge des Fachbereichs und verweist auf die erfolgreiche Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses am Fachbereich. Im Vergleich zu den vorherigen Berichtszeiträumen (2009-12: 50 %; 2013-

2016: 31 %) ist damit ein gleichbleibend hohes Niveau von Frauen in der wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu verzeichnen.

Abgeschlossen wurden im Berichtszeitraum 37 Dissertationen, von denen 12 von Frauen vorgelegt wurden, ein Anteil von 32 %. Das entspricht dem Anteil an laufenden Promotionen aus dem vorherigen Berichtszeitraum und liegt für diesen Ausschnitt unter dem bundesweiten Durchschnitt von ca. 40 % für unsere Fächergruppen. Hier wird das langjährige Mittel im Blick zu behalten sein; der derzeit hohe Anteil von Frauen in den laufenden Promotionsprojekten lässt daher für den nächsten Berichtszeitraum einen höheren Anteil erwarten.

**Zielvorgabe:** Den erfreulichen Trend gilt es auszubauen und zu festigen. Gerade hinsichtlich der vergleichsweise geringen Fallzahlen sollte die Aufmerksamkeit daher nicht nachlassen; bei der Besetzung von Promotionsstellen und der Unterstützung zur Gewinnung von Stipendien ist weiterhin der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

#### d) Habilitationen

Die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen ist naturgemäß aufgrund der Größe des Fachbereichs und der über den Berichtszeitraum von drei Jahren hinausreichenden durchschnittlichen Dauer der Habilitationsphase von im Schnitt sechs bis sieben Jahren gering und unterliegt großen Schwankungen. Die nur bedingt sinnvolle Aussagefähigkeit der Prozentzahlen zeigt sich im Vergleich der abgeschlossenen Habilitationen. Im Zeitraum 2016-2019 waren die zwei Habilitationen am Fachbereich von Frauen abgeschlossen worden (100 %), während die drei 2013-2016 abgeschlossenen Habilitationen ausschließlich von Männern erbracht wurden (0 %).

Legt man einen längeren Betrachtungszeitraum zugrunde, lässt sich somit ein Anteil von 50 % Frauen bei den Habilitationen feststellen (4 von 8). Damit liegt der Fachbereich über dem Bundesdurchschnitt von 30 % bei einer schwankenden Anzahl von 40 bis 60 Habilitationen im Fach Geschichte pro Jahr.<sup>4</sup>

#### Anteil von Frauen am Fachbereich in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen

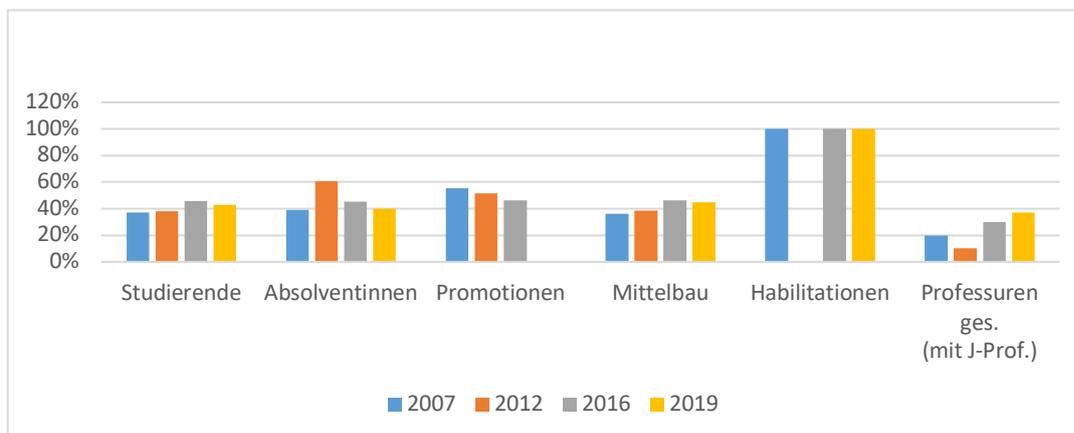


Abb. 5: Anteil von Frauen im akademischen Qualifikationsverlauf 2007-2019.

<sup>4</sup> VHHD-Umfrage 2012, S. 5.

Mit Blick auf die Entwicklung des Frauenanteils im akademischen Qualifikationsverlauf ist zu sehen, dass er sich bei den Studierendenzahlen allmählich der 40 %-Marke genähert hat und dann im weiteren Verlauf im langjährigen Mittel auf diesem Niveau verbleibt. Bei den Habilitationen ist zu beachten, dass hier ebenfalls geringe Fallzahlen zugrunde liegen. Von acht Habilitationen im Betrachtungszeitraum wurden vier von Frauen erbracht. Auch auf der Ebene der Professorinnen ist ein Anstieg zu verzeichnen, der dem Gesamtbild entspricht. Die Zielvorgabe sollte sein, diesen Trend weiter zu festigen und zu stabilisieren.

### **3 Allgemeine personelle und strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung**

#### **3.1 Umsetzung von Gender Mainstreaming**

Den Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der Universität liegen Gender Mainstreaming und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben als Leitprinzipien zugrunde (vgl. HGIG § 12 (1)). Die Mitglieder des Fachbereichs arbeiten weiterhin an der Sensibilisierung und bedienen sich einer geschlechtsneutralen Sprache bei Veröffentlichungen, im Schriftverkehr, in der Lehre wie in allen Kommunikationszusammenhängen (<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/sprache>).

#### **3.2 Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereich**

In den Zielvereinbarungen und Statusgesprächen sind Fragen der Frauenförderung und der Gleichstellung regelmäßig Gegenstand des Dialogs zwischen Fachbereich und Hochschulleitung. Hier wurden in den vergangenen Gesprächen vor allem die Frage der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses thematisiert, der im Fachbereich gut aufgestellt ist. Gleichwohl wurde jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass die geringe Anzahl von etatisierten Stellen die gerade im Rahmen von Verbundforschungsanträgen geforderte Einbindung von Nachwuchsgruppenleiterinnen erheblich erschwert. In absehbarer Zukunft ist hier auch kein Stellenaufwuchs zu erwarten.

Bei der Gewinnung von Studierenden ist in besonderem Maße darauf zu achten, die Attraktivität unserer Studiengänge für junge Frauen in der Berufsorientierungsphase, in enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Hochschulkommunikation, zu betonen.

#### **3.3 Personalentwicklung**

Die Personalentwicklungsmaßnahmen im Fachbereich 06 folgen den allgemeinen Maßgaben der Philipps-Universität Marburg und streben im Rahmen der Möglichkeiten ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidbare Betreuungskosten für Kinder unter 15 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige, werden

diese durch die jeweilige Einrichtung erstattet. Es gilt eine Ausschlussfrist von einem Monat nach Beendigung der Fortbildung. Das Angebot ist in angemessenem Rahmen bekannt zu machen (vgl. HGIG § 12 (4)).

Zentraler Bestandteil der Personalplanung sind u. a. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen sowie Maßnahmen zur Weiterqualifikation für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. Arbeitsplätze – insbesondere im Bereich der Sekretariatstätigkeiten – sollen aufgewertet werden, wenn eine Überprüfung der Anforderungen und Kompetenzen ergibt, dass eine Übertragung höherwertiger Aufgaben und eine sich daraus ergebende Höhergruppierung sachgerecht sind.

In den Jahresgesprächen soll die berufliche (Weiter-)Entwicklung von Mitarbeiterinnen, insbesondere im administrativ-technischen Bereich, zentraler Gegenstand sein. Mitarbeiterinnen sind in der Regel ausdrücklich nach ihren Vorstellungen für eine berufliche Weiterqualifizierung zu befragen und ggf. zu motivieren. Sie sind über die Stellenentwicklung und Qualifizierungsmöglichkeiten, soweit diese der oder dem Vorgesetzten bekannt sind, im Einzelnen zu informieren. Auf Wunsch der Mitarbeiterin ist die Möglichkeit eines persönlichen „Karriereplans“ zu erörtern. Im Protokoll der Jahresgespräche sind diese Aspekte zu dokumentieren. Diese Regelungen werden wirksam, sobald sie in den Vorbereitungsbogen für das Jahresgespräch eingearbeitet sind.

Führungskräfte sollen für Themen der Gleichstellung bzw. des Gender Mainstreaming, der Antidiskriminierung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sensibilisiert werden (vgl. HGIG § 12 (2)). Hierzu wird regelmäßig auf die entsprechenden Veranstaltungen des Landes Hessen hingewiesen und zur Teilnahme angeregt.

### **3.4 Stellenausschreibungen**

Bei der Stellenausschreibung werden in enger Abstimmung mit der Personalverwaltung die universitären Standards zur Frauenförderung und Gleichstellung umgesetzt. Der Fachbereich schreibt Stellen weiterhin grundsätzlich personenunabhängig und geschlechtsneutral aus und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.

### **3.5 Auswahlverfahren**

Bei der Stellenvergabe wirken die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs bzw. der Universität mit. Sie werden inzwischen deutlich regelmäßiger und umfassender einbezogen, was ihre starke Stellung am Fachbereich unterstreicht.

Bei allen Stellenvergaben sind Kindererziehungszeiten der Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere auch für die Festlegung von Qualitätskriterien bei Berufungsverfahren, bei denen die spezifischen Rahmenbedingungen von Lebensalter und Familienstand unbedingt Berücksichtigung finden müssen.

## **4 Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich**

Im Hinblick auf mögliche Stellenstrukturveränderungen im Bereich des administrativ-technischen Personals ist darauf zu achten, dass es zu keiner Mehrbelastung der in diesem Bereich beschäftigten Personen kommt, insbesondere etwa durch Zuweisung unterschiedlicher Aufgabenbereiche und Arbeitsstandorte (z.B. Lahnberge – Lahntal). Da diese gering dotierten Stellen zum überwiegenden Teil mit teilzeitbeschäftigten Frauen besetzt sind, dürfen Strukturveränderungen nicht zu Lasten dieser Beschäftigtengruppe durchgesetzt werden oder gar ein Rückgang der weiblichen Beschäftigten im administrativ-technischen Bereich in Kauf genommen werden.

Mit der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und entgegenkommender Urlaubsregelungen trägt der Fachbereich weiterhin der Tatsache Rechnung, dass besonders teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im administrativ-technischen Bereich neben ihrer Erwerbsarbeit oft auch noch Familienarbeit zu leisten haben. So ist eine möglichst flexible Handhabung des Arbeitsortes unter Einbeziehung der Möglichkeiten moderner Kommunikationstechnologien wünschenswert, sofern sich dies mit den Dienstpflichten vereinbaren lässt (z. B. Telearbeit). Das Instrument der Jahresgespräche bietet eine bereits institutionalisierte Plattform zur Erhöhung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen auf individueller und institutioneller Ebene. Mitarbeiter\_innen sollten bestärkt werden, diese Möglichkeit zu nutzen. Zugleich könnte dies auch als Indikator dienen, in welchen Bereichen die fachbereichsrelevante Organisationskommunikation weiterhin verbessert werden könnte.

### **4.1 Fort- und Weiterbildung**

Die Angebote müssen so gestaltet sein, dass ein beruflicher Aufstieg oder eine Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz von Frauen durch Weiterbildung gefördert wird (vgl. HGIG § 12 (3)). Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Sie werden durch die für das Angebot zuständige Abteilung über das bestehende Fortbildungsangebot informiert.

Die Teilnahme von Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen an Fortbildungsveranstaltungen wird besonders unterstützt.<sup>5</sup>

Formate interner Fort- und Weiterbildungsangebote sollen den Möglichkeiten und Interessen von Teilzeitbeschäftigten angemessen sein.

Die Personalverantwortlichen des Fachbereichs und das Dekanat unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Nutzung aller Handlungsspielräume aktiv darin, jeweils

---

<sup>5</sup> Dies gilt ebenso für chronisch kranke Frauen und solche, die von Behinderung bedroht sind (vgl. HGIG § 1 (1)).

die individuell beste Gestaltung des Arbeitsumfeldes zu erreichen, so dass sie ihren universitären wie familiären Anforderungen gleichermaßen optimal entsprechen können.

Die Arbeitsbedingungen werden so gestaltet, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind (vgl. HGIG § 14 (1)).

Die Philipps-Universität informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und über die diesbezüglichen Bestimmungen im Tarifvertrag.

Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird unverzüglich entsprochen, so weit dem nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Falle einer Ablehnung erfolgt eine schriftliche Begründung. Familienorientierte Urlaubszeiten werden vorrangig gewährt (vgl. HGIG § 14 (2)).

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden durch die Personalabteilung auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf arbeitslosenversicherungs-, renten- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen (vgl. HGIG § 14 (6)).

Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für eine bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten (vgl. HGIG § 14 (5)).

Beurlaubte Beschäftigte sollen auf den Wiedereinstieg in den Dienst vorbereitet werden. Mit zurückkehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden daher Beratungsgespräche über Themen wie Fortbildungsmaßnahmen, Einsatzmöglichkeiten, Arbeitszeit und individuelle Arbeitszeitmodelle sowie Kinderbetreuungsangebote (auch in den Schulferien) geführt.

Das Dekanat sorgt in Zusammenarbeit mit den universitären Abteilungen bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz für personellen Ausgleich (vgl. HGIG § 13 (4)).

Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung darf nicht die Übernahme von Leitungsfunktionen ausschließen. Leitungsfunktionen sollen so gestaltet werden, dass sie auf Wunsch auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können (vgl. HGIG § 14 (7)).

## **5 Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft**

### **5.1 Einbindung bestehender Konzepte**

Im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf nimmt der Frauenanteil – entgegen dem allgemeinen Trend – nach dem ersten Studienabschluss im Verhältnis zu den männlichen Studierenden kaum ab. Bis zur Erreichung eines gleichen Anteils von Frauen auf allen Hierarchieebenen ist daher das Kaskadenmodell Grundlage für quantitative Zielvorgaben (vgl. HGIG § 6 (6)). Der Fachbereich 06 kann dabei mit einem nahezu gleichbleibenden Anteil von Frauen von ca. 40 % bis in die PostDoc-Qualifikationsphase gute Werte präsentieren.

Der Fachbereich wird seine bisherige erfolgreiche Praxis, sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Einklang mit den universitären Strategien zu orientieren, fortführen. Weiterhin wird die besondere Situation des weiblichen Nachwuchses ebenso wie die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit berücksichtigt. Zudem setzt sich der Fachbereich dafür ein, dass Aspekte der Frauenförderung und Gleichstellung auch in den Arbeitsgruppen zum Hochschulmarketing und zur Studierendengewinnung als wichtiger Bereich eingebunden werden.

## **5.2 Studentinnen**

Die Zahlen haben gezeigt, dass der Anteil der weiblichen Studierenden über die Jahre konstant bei ca. 40 % liegt, ebenso bei den Abschlusszahlen. Dies gilt es bei der Gewinnung neuer Studierender für alle Studiengänge weiter auszubauen und die Attraktivität des Geschichtsstudiums samt den damit verbundenen Berufsfeldern für Abiturientinnen noch deutlicher abzubilden.

Gut und sehr gut qualifizierte Studentinnen sollen gezielt motiviert werden, sich auf studentische und – nach einem Abschluss – auch auf wissenschaftliche Hilfskraftstellen zu bewerben, die vielfach einen wichtigen Schritt hin zu einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung darstellen.

Gut und sehr gut qualifizierte Studentinnen, die einen Bachelor-Abschluss haben, sollen gezielt zur Aufnahme eines Master-Studiums motiviert werden; bei geeigneter Voraussetzung sollen sie zur Promotion und zur Bewerbung um geeignete Stellen aufgefordert werden.

Frauen sollen zu qualifizierenden Abschlüssen ermuntert werden, die eine Karriere innerhalb und außerhalb der Universität ermöglichen. Studentinnen ist eine Beratung oder andere Form der Unterstützung anzubieten, die gezielt auf eine Karriereförderung eingeht. Dazu gehört die Beratung über Studium, Stipendien und die Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Die diesbezüglichen Aktivitäten der Studienberatung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs sowie der universitären Angebote der ZAS und MARA sollen beibehalten und weiter ausgebaut werden. Die Frauen- und Männeranteile in den Master-Studiengängen sollen entsprechend der Anteile an den Bachelor-Abschlüssen ausgeglichen sein. Im Fall von Unterrepräsentanz sind, sobald sich ein Trend abzeichnet, von den Studiengangsverantwortlichen entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

Auf die seit 2009 zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie bestehenden Fonds der Universität zur finanziellen Unterstützung Studierender mit Kind wird weiterhin aufmerksam gemacht.

## **5.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird weiterhin schwerpunktmäßig auf die Schnittstellen der Karrierestufen ausgerichtet. Individuelle Unterstützungsangebote in Qualifikationsphasen sollen dazu beitragen, die weitere wissenschaftliche Laufbahn zu verfolgen. Coaching und Mentoring-Programme (Mentoring Hessen, ProMotivation) haben

sich diesbezüglich als effektives Unterstützungsinstrument erwiesen. Die Teilnahme des wissenschaftlichen Nachwuchses an diesen Programmen wird weiterhin proaktiv unterstützt. Die Lehrenden sind aufgefordert, Frauen zur Beantragung von Forschungsfördermitteln sowie Stipendien zu motivieren und dabei zu unterstützen und – soweit sie in Begutachtungskommissionen oder als Vertrauensdozentinnen oder -dozenten tätig sind – die genannten Grundsätze zur Geltung zu bringen.

Der Fachbereich strebt weiterhin an, auf Angebote zur verbesserten Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege hinzuweisen wie auch die Sichtbarkeit akademischer Tätigkeitsfelder außerhalb der Forschung zu erhöhen.

#### **5.4 Professorinnen**

Zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen werden die im „Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Philipps-Universität“ formulierten Verfahrensschritte zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen ebenso umgesetzt wie die „Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“.

Bereits bei der Festlegung des Stellenprofils wird mittels aktiver Rekrutierung überprüft, ob es geeignete Bewerberinnen geben könnte (z.B. über Datenbanken).

Solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50 % liegt, sind bei gleicher Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Vertretungen von Professuren vorrangig an Frauen zu vergeben.

#### **6 Gremien**

Gremien bzw. Wahllisten werden so gestaltet, dass Frauen in den jeweiligen Statusgruppen entsprechend ihres Anteils vertreten sind – eine Besetzung „mindestens zur Hälfte“ laut HGIG § 12 bedeutet für Frauen in Statusgruppen mit Unterrepräsentanz eine deutliche Mehrbelastung durch Gremienarbeit, was auf Kosten der wissenschaftlichen Profilbildung geht – der Fachbereich achtet daher bei der Besetzung von Gremien darauf, vor allem in den entscheidungs- und strukturelevanten Gremien eine paritätische Besetzung umzusetzen.

Aktuell beträgt der Anteil weiblicher Mitglieder im Fachbereichsrat (inkl. Stellvertreterinnen) in der Gruppe der Professorinnen und Professoren 33,3 %, der wiss. Mitarbeitenden 50 %, der Studierenden 16,7 %, der administrativ-technischen Mitarbeitenden 100 % (gesamt 38,1 %). In der Gleichstellungskommission sind 50 % Frauen vertreten, im Studiausschuss 28,6 %, im Prüfungsausschuss Geschichte 40 % im Prüfungsausschuss Archäologie 22,2 %, im Promotionsausschuss 33,3 %, im QSL-Ausschuss 28,6 % und im Bibliotheksausschuss 21,4 %; dies ist auch im geringen Personalschlüssel des Fachbereichs begründet, der eine gleichmäßige Verteilung ohne punktuelle Mehrbelastungen nicht immer zulässt.

Der Fachbereich arbeitet weiter daran, hierarchische Strukturen zwischen Angehörigen verschiedener Statusgruppen abzubauen. Dazu werden in regelmäßigem Turnus entsprechende Fortbildungen (z.B. Anti-Bias-Trainings) in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität angeboten.

## 7 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf stellt nach wie vor eine Herausforderung für Studierende und Beschäftigte am Fachbereich dar. KiTa-Plätze sind nicht in hinreichender Anzahl verfügbar, insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, die nicht zugleich als Studierende eingeschrieben sind; eine Lehrveranstaltungsplanung im Rahmen der üblichen KiTa-Öffnungszeiten von 8:00-16:00 Uhr bei gleichzeitig möglichst geringer Überschneidung stellt angesichts der Raumkapazitäten eine besondere Herausforderung dar.

Die Möglichkeit, Abgabefristen für Abschlussarbeiten auf Grundlage von Familienarbeit zu verlängern, ist aufgrund der Allgemeinen Bestimmungen in den Prüfungsordnungen der B.A.- und M.A./M.Sc.-Studiengänge sowie des Lehramtes Geschichte des FB 06 verankert.

Die Möglichkeit einer flexiblen Präsenz- und Arbeitsgestaltung des wissenschaftlichen Personals wird von den jeweiligen Dienstvorgesetzten weitestgehend unterstützt, allerdings vielfach von der Wirtschaftsverwaltung moniert. Hier besteht Kommunikationsbedarf hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftler\_innen. Der Gestaltung der Lehrveranstaltung durch größere Spielräume mittels Clustern, Blocken und Teamteaching (um etwa Elternzeiten, Elternzeiten von Partnern zu ermöglichen) sind noch Grenzen gesetzt, die durch eine längerfristige Planung und Kommunikation innerhalb der Arbeitsgruppen deutlich erweitert werden können. Auch Gremiensitzungen stellen für Eltern vielfach eine organisatorische Herausforderung dar.

Mit der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und entgegenkommender Urlaubsregelungen trägt der Fachbereich auch weiterhin der Tatsache Rechnung, dass besonders teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im administrativ-technischen Bereich neben ihrer Erwerbsarbeit vielfach noch Familienarbeit zu leisten haben. Alle Beschäftigten des Fachbereichs werden regelmäßig auf die unterstützenden Angebote des Familienservices der Universität hingewiesen.

Der Fachbereich Geschichte und Kulturwissenschaften überprüft seine Studien- und Prüfungsordnungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Studium und Familie und organisiert sein Studienangebot möglichst so, dass Lehrveranstaltungen innerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen liegen (8:00-16:00). Dem könnte der Fachbereich z.B. noch besser dadurch Rechnung tragen, dass Lehrveranstaltungen aus dem Bereich 16:00-18:00 Uhr in das Zeitfenster 8:00-16:00 Uhr verlegt werden. Der Fachbereich unterstützt die Entwicklung von Lehrformaten, die parallel zu Präsenzveranstaltungen Lehrinhalte in digitaler Form bereithalten, um Studierenden in Situationen punktueller Betreuungsprobleme eine asynchrone Teilhabe an den Lehrveranstaltungen zu ermöglichen.

Die Lebensumstände von Studierenden mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen müssen unbedingt berücksichtigt werden durch:

- gesonderte Prüfungstermine
- die Möglichkeit zur Verlängerung der Abgabefrist von Hausarbeiten, Berichten und Protokolle. Aufgrund der erheblichen Zeitbeschränkung durch ein Leben mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen können Studierende eine Verlängerung der Frist

zur Erstellung ihrer Abschlussarbeiten über die reguläre Bearbeitungszeit hinaus beantragen. Die Prüfungsausschüsse sollen unter Berücksichtigung der geltenden Ordnungen diesen Spielraum ausschöpfen.

- Einrichtung einer flexiblen, stundenweisen Betreuung für Kinder von Studierenden ohne KiTa-Platz auf Fachbereichsebene.

Der Fachbereich ermöglicht seinem wissenschaftlichen wie seinem administrativ-technischen Personal

- eine grundsätzlich flexible Gestaltung von Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen, die sowohl den familiären wie den dienstlichen Verpflichtungen gerecht werden. Dies gilt auch für die Lehrzeiten insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Kinder zu versorgen hat.
- Insbesondere Promovierenden und Habilitierenden wird eine flexible Gestaltung des Lehrdeputats (z. B. hinsichtlich der Veranstaltungszeiten, der Durchführung als Blockseminar oder unter Beachtung der Möglichkeit, das Deputat zwischen verschiedenen Semestern zu verschieben) ermöglicht, damit eine bessere Vereinbarkeit wissenschaftlich-akademischer Profilbildung mit familiären Belangen erreicht werden kann.
- Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion und von Teilzeitmodellen werden bestmöglich ausgelotet sowie negative Auswirkungen im Hinblick auf befristete Arbeitsverträge weitestgehend ausgeräumt; Eltern, insbesondere in der Qualifikationsphase, werden in Beantragung und Organisation der Elternzeit aktiv unterstützt (Befristungsleitfaden: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/recht/satzung/befristungsleitlinie-07082018.pdf>).
- Eine durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen eingeschränkte räumliche Präsenz des wissenschaftlichen Personals am Fachbereich darf für Wissenschaftler\_innen keinen Nachteil bedeuten. Der Fachbereich sieht sich in der Pflicht, darauf zu achten, dass auch diese Wissenschaftler\_innen durch eine aktive Informationspolitik alle relevanten Informationen, die häufig auch in informellen Zusammentreffen kommuniziert werden, erhalten.

## **8 Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Am Fachbereich wird hinsichtlich dieses Aspekts regelmäßig über die grundsätzliche Problematik sowie universitäre Anlaufstellen informiert. Der Fachbereich führt die Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber sexualisierter Belästigung und sexualisierter Gewalt fort, und verpflichtet sich weiterhin, für den Schutz vor sexuellen Übergriffen zu sorgen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten organisieren regelmäßig eine Weiterbildung für die weiblichen Angehörigen des Fachbereichs zur Stärkung der Selbstkompetenz und -behauptung in konkreten Situationen sexueller Übergriffe; diese Veranstaltung fand bereits mehrmals statt und wird sehr gut nachgefragt. Der Fachbereich prüft bei entsprechenden Vorfällen in Zusammenarbeit mit den universitären Leitungsgremien, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Rechtsabteilung mögliche Sanktionsmaßnahmen gegenüber auffällig gewordenen Personen (Durchsetzung eines

Hausverbots, Exmatrikulation, Kooperation mit dem Frauennotruf, polizeiliche Intervention anstelle von privatem Schließdienst).

## **9 Strukturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung**

### Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte am Fachbereich

Am Fachbereich sind derzeit vier Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt: zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, eine administrativ-technische Mitarbeiterin sowie eine Studierende. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berufen jedes Semester eine Frauenvollversammlung des Fachbereichs ein, stehen in intensivem Austausch mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität und besuchen die Sitzungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, die 2-3mal pro Semester stattfinden. Darüber hinaus wirken sie in den Berufungs- und Einstellungsverfahren mit, nehmen an den Sitzungen des Fachbereichs teil und sind in das Berichtswesen des Fachbereichs eingebunden. Sie organisieren Kurse und Weiterbildungsveranstaltungen. Für die hohe Arbeitsbelastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde die in der Satzung festgeschriebene Entlastung geschaffen. Eine studentische Hilfskraft wurde zur Erledigung des Schriftverkehrs, Organisation von Weiterbildung und Studientagen sowie der Koordination der Kommunikationsprozesse eingestellt.

### Gleichstellungskommission des Fachbereichs 06

Die Gleichstellungskommission tagt regelmäßig mindestens einmal im Semester und dokumentiert ihre Arbeit. Sie nimmt den jährlichen Bericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entgegen und ist gegenüber dem Fachbereichsrat, dem die abschließende Behandlung und Entscheidung obliegt, berichtspflichtig.

Die Aufgaben der Gleichstellungskommission umfassen:

- Austausch und Zusammenarbeit mit den Fachbereichsfrauen- und gleichstellungsbeauftragten
- Erstellung des neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplans
- Überprüfung der Durchsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans
- Erarbeitung bedarfs- und umsetzungsorientierter Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

## **10 Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies**

Gender Studies sind am Fachbereich durch Forschungsschwerpunkte, Veröffentlichungen, Lehrveranstaltungen und drittmittelgeförderte Projekte sowie die Mitgliedschaft einer Professorin im Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung verankert. Neben Lehrveranstaltungen, die explizit einen geschlechtergeschichtlichen Schwerpunkt ausweisen, gehören die Geschlechtergeschichte und Intersektionalität zum Grundrepertoire der Methodenausbildung. Zusätzlich besteht für die Studierenden die Möglichkeit, an Veranstaltungen des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung

teilzunehmen. Zudem integriert der Fachbereich 06 regelmäßig thematisch passende Lehraufträge dieses Zentrums.

## **11 Intersektionalität/Antidiskriminierung**

Der Fachbereich arbeitet in allen Fällen von Diskriminierung eng mit der seit April 2019 bestehenden Antidiskriminierungsstelle der Philipps-Universität zusammen. Diese hält für Studierende ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot bereit, auf das von Seiten der Lehrenden und Beratenden des Fachbereichs verwiesen wird.

Mitarbeiter\_innen können sich in Fällen von Diskriminierung, Konflikten und Schwierigkeiten im Arbeitszusammenhang entsprechend AGG an die Rechtsabteilung, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität oder die zentrale Stelle für Konfliktberatung wenden

(<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/kpr>).

## **12 Monitoring und Berichte**

Die Gleichstellungskommission trifft sich mindestens einmal pro Semester und dokumentiert ihre Arbeit. Sie ist dem Fachbereichsrat gegenüber berichtspflichtig.

Die Gleichstellungskommission erarbeitet einen Fragebogen, der eine regelmäßige, umfassende Abfrage der beschlossenen Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung am Fachbereich ermöglicht und die Grundlage für die Berichte an das Dekanat darstellt.