

# **Gleichstellungsplan des Fachbereiches Biologie**

**(im FBR am 15.04.2020 verabschiedet)**

## Inhaltsverzeichnis

1.	Bestandsanalyse der Frauenanteile am Fachbereich Biologie .....	4
1.1	Frauenanteile unter den Beschäftigten.....	4
1.2	Frauenanteile auf wissenschaftlichen Qualifikationsstufen .....	8
1.3	Zusammenfassende Beurteilung der Frauenanteile am Fachbereich Biologie.....	9
2.	Erfolge von Frauenförderung und Gleichstellung .....	10
2.1	Instrument „Frauenbeauftragte“ und Beteiligung der Frauenbeauftragten an Struktur und Funktion des FB17 .....	10
2.2	Sexualisierte Gewalt .....	10
2.3	Geschlechterneutrale Sprache .....	11
2.4	Maßnahmen zur Gleichstellung .....	11
2.4.1	Allgemeine Maßnahmen .....	11
2.4.2	Spezielle Maßnahmen nach Statusgruppen.....	11
3.	Maßnahmenkatalog .....	14
3.1	Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung .....	14
3.1.1	Kommunikation des Gleichstellungsplanes am Fachbereich .....	14
3.1.2	Die Gleichstellungskommission (GK) regelt allgemeine Fragen der Gleichstellung.....	14
3.1.3	Die Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FFGB) überwachen und lenken die Gleichstellung von Frauen .....	14
3.1.4	Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt.....	15
3.1.5	Geschlechtersensible sprachliche Regelungen .....	16
3.1.6	Umstellung der Kategorie Geschlecht in statistischen Erhebungen .....	16
3.1.7	Maßnahmen in der Infrastruktur und im Gebäudemanagement .....	16
3.2	Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.....	17
3.2.1	Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. wissenschaftlicher Laufbahn .....	17
3.2.2	Förderung und Gleichstellung im technisch-administrativen Bereich .....	18
3.2.3	Vereinbarkeit von Studium und familiären Lebensbedingungen.....	19
3.2.4	Nachwuchsförderung von Mitarbeitenden auf Qualifikationsstellen im akademischen Mittelbau.....	21
4.	Anhang.....	23
4.1	Übersicht ausgewählter Umfrageergebnisse .....	23
4.2	Kriterienkatalog.....	29

## Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan (GP) des Fachbereichs Biologie 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. Es wird erstmals der Aspekt der Gleichstellung im Titel geführt. Bei gleichzeitiger Beibehaltung des Ziels der Frauenförderung kommen Maßnahmen hinzu, deren Zielgruppe alle Beschäftigten mit Familienaufgaben sind (vgl. Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFGP) der Philipps-Universität Marburg (UMR) aus dem Jahre 2017). Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

Zielsetzung des Gleichstellungsplanes ist es in Anlehnung an den Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFGP) der UMR aus dem Jahre 2017, Aktivitäten der Frauenförderung und geschlechtlichen Gleichstellung zu unterstützen und auszubauen, welche

- zur geschlechtlichen 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 Frauen und Beschäftigten mit Familienaufgaben aufheben, und
- die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Verantwortungsaufgaben im familiären Bereich fördern.

Die im universitären FFGP verbindlich festgelegten Ziele und Maßnahmen gelten auch für den GP des FB17. Darüber hinaus regelt der vorliegende GP Spezifika des FB17. Diese stehen weder im Widerspruch zum HGIG, noch zum FFGP der Universität. Sie leiten sich aus dem konkreten Zahlenwerk des quantitativen Teils des GP ab, den Besonderheiten von biologischer Lehre und Forschung sowie der Infrastruktur des Fachbereiches und seiner Anbindung an den öffentlichen Verkehr. In die beiden Kapitel der Abschnitte „Erfolge der Frauenförderung“ (Kapitel 2) und „Maßnahmenkatalog“ (Kapitel 3) fließen erstmalig Ergebnisse einer Umfrage unter Mitarbeitenden und Studierenden ein. Auszüge der Umfrageergebnisse sind in Anhang 1 dokumentiert. Anhang 2 dokumentiert den überarbeiteten Kriterienkatalog zur Vergabe von Mitteln aus dem Budget des FB17 zur Frauenförderung und Gleichstellung.

# 1. Bestandsanalyse der Frauenanteile am Fachbereich Biologie

## 1.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten

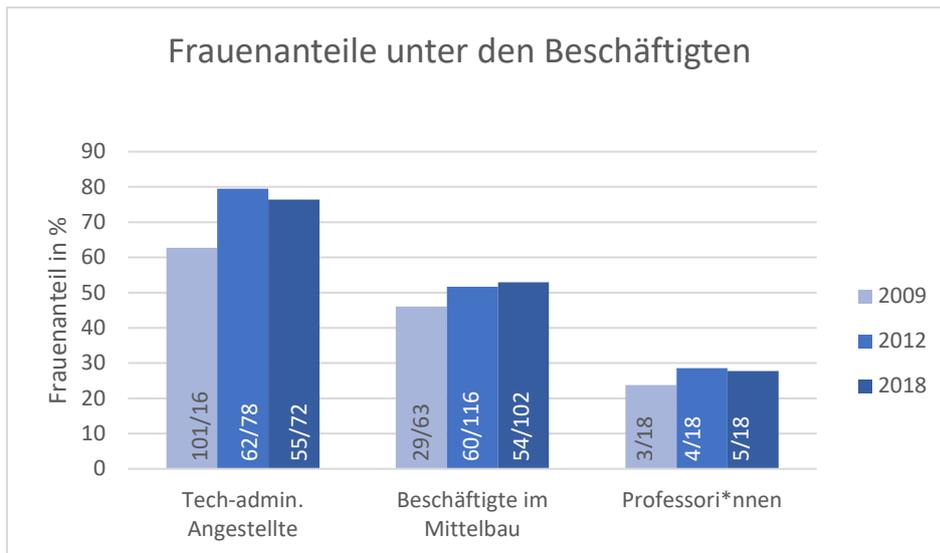
Für die Analyse der Beschäftigtenanteile wurden die hochschulinternen Personaldaten (Stand: Juni 2019) zugrunde gelegt. Vergleichswerte sind die Jahre 2009, 2012 und 2018. Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn innerhalb von Lohn-, Vergütungs-, Entgelt-, oder Besoldungsgruppe bzw. innerhalb einer 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 FB17 am Kaskadenmodell des HGIGs. Das modifizierte Kaskadenmodell sieht vor, dass i) der Anteil promovierender Frauen dem Anteil der Master-Absolventinnen am Fachbereich entspricht, dass ii) der Anteil Frauen in der Post-Doc-Phase dem Anteil der promovierten Frauen am FB17 entspricht, und iii) der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem Anteil der sich in der Post-Doc-Phase befindenden Frauen am FB17 entspricht. Um eine langfristige Steigerung des Frauenanteils auf den Qualifikationsstufen zu ermöglichen, ist eine überproportionale Berücksichtigung in den jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufen erforderlich. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Zahlen auf Frauenanteile des Fachbereichs Biologie im Dezember 2009, 2012 bzw. 2018. Die Daten beruhen auf Statistiken der UMR, veröffentlicht auf der Universitäts-Homepage unter *Profil – Zahlen, Daten, Rankings – Beschäftigtenzahlen und Studierendenzahlen*. Die Angabe von Personenzahlen, die einer Statusgruppe angehören, bezieht sich, wenn nicht anders angegeben, auf den jeweiligen Durchschnittswert der Jahre 2009, 2012 und 2018.

### a) Technisch-administrative Angestellte

Im technisch-administrativen Bereich lag der Frauenanteil 2018 bei 76 % und schwankte über den Zeitraum der zurückliegenden zehn Jahre um bis zu 16 %. Der Frauenanteil lag im Jahr 2009 bei 63 %, steigerte sich auf 79 % in 2012 und sank im Jahr 2018 um 3 Prozentpunkte auf 76 % (Abb. 1).

Der Frauenanteil im teilzeitbeschäftigten technisch-administrativen Personal beträgt aktuell (2018) 89 % und ist seit 2009 stark, um insgesamt 41 Prozentpunkte, gestiegen (Abb. 3).

**Zielvorgabe:** keine.



**Abb. 1.** Prozentuale Frauenanteile unter den Beschäftigten am Fachbereich Biologie in den Jahren 2009, 2012, und 2018. Die Zahlen in den Säulen stellen die absolute Anzahl Frauen im Verhältnis zu allen Beschäftigten der jeweiligen Statusgruppe dar.

#### b) Beschäftigte im Mittelbau (Hochschuldozentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen)

##### *Gesamt-Übersicht des Mittelbaus (Vollzeit + Teilzeit, unbefristet + befristet):*

Im universitären Mittelbau des Fachbereichs Biologie sind Frauen und Männer zu ähnlichen Anteilen vertreten. Im Jahr 2018 betrug der Frauenanteil 53 %, das entspricht einer Steigerung um sieben Prozentpunkte über den Zeitraum von knapp zehn Jahren. Die Steigerung innerhalb der letzten drei Jahre war mit einem Prozentpunkt weniger stark ausgeprägt (Abb. 1).

##### ***Dauerstellen im Mittelbau:***

Der Frauenanteil auf **unbefristeten Stellen** (Vollzeit und Teilzeit) **im Mittelbau** betrug 41 % im Jahre 2018. Im Verlauf der letzten zehn Jahre war die Entwicklung steigend – so lag der Frauenanteil im Jahre 2009 bei 29 %. Der Frauenanteil auf Dauerstellen in **Vollzeit** schwankte innerhalb der letzten zehn Jahre von 15 % (2009) über 10 % (2012) auf aktuell 17 % (2018). Die Entwicklung des Frauenanteils im Mittelbau mit Dauerstellen auf **Teilzeit** ist seit 2009 um 25 % gestiegen und betrug im Jahre 2018 100 %.

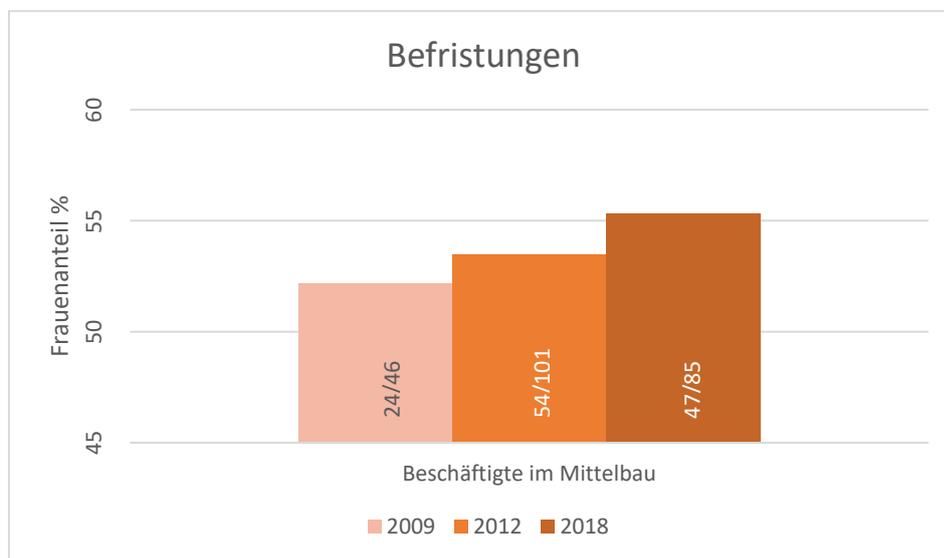
### **Befristete Stellen im Mittelbau:**

Der Frauenanteil auf **befristeten Stellen** (Vollzeit und Teilzeit) unterlag seit knapp 10 Jahren einer geringfügigen Steigerung und ist im Zeitraum 2009 bis 2018 um drei Prozentpunkte auf 55 % gestiegen (Abb. 2). Der Frauenanteil in Bezug auf befristete **Vollzeitstellen** ist in den vergangenen zehn Jahren von 44 % leicht zurückgegangen und liegt aktuell bei 41 %. Bei den befristeten **Teilzeitstellen** ist die Entwicklung der letzten zehn Jahre von 54 % über 58 % auf aktuell 60 % steigend.

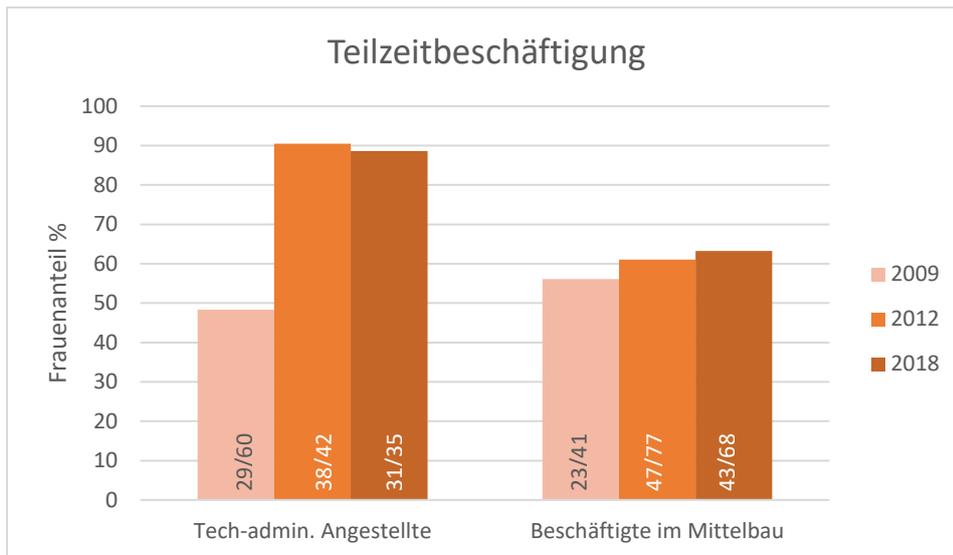
### **Teilzeitbeschäftigung im Mittelbau:**

Der Frauenanteil in Bezug auf befristete und unbefristete Teilzeitbeschäftigungen im Mittelbau zeigt über den Verlauf von knapp zehn Jahren einen Anstieg um sieben Prozentpunkte und lag im Jahr 2018 bei 63 %. Im Vergleich zum Jahr 2012 betrug die Zunahme zwei Prozentpunkte (Abb. 3).

**Zielvorgabe:** Bis zum Erreichen von Parität bei den Professuren soll der Frauenanteil auf befristeten und unbefristeten Stellen im Mittelbau auf dem aktuellen Niveau von über 50 % gehalten (befristete Stellen) bzw. auf einen Anteil von 50% (unbefristete Stellen) ausgebaut werden. In Bezug auf Teilzeitbeschäftigungen sind Zielvorgaben wenig sinnvoll, hierzu sind dennoch einige Maßnahmen aufgeführt (siehe Kapitel 3.2.4).



**Abb. 2.** Frauenanteil in Prozent innerhalb der befristet Beschäftigten im Mittelbau in den Jahren 2009, 2012 und 2018. Die Zahlen in den Säulen stellen die absolute Anzahl Frauen im Verhältnis zu allen Beschäftigten dar.



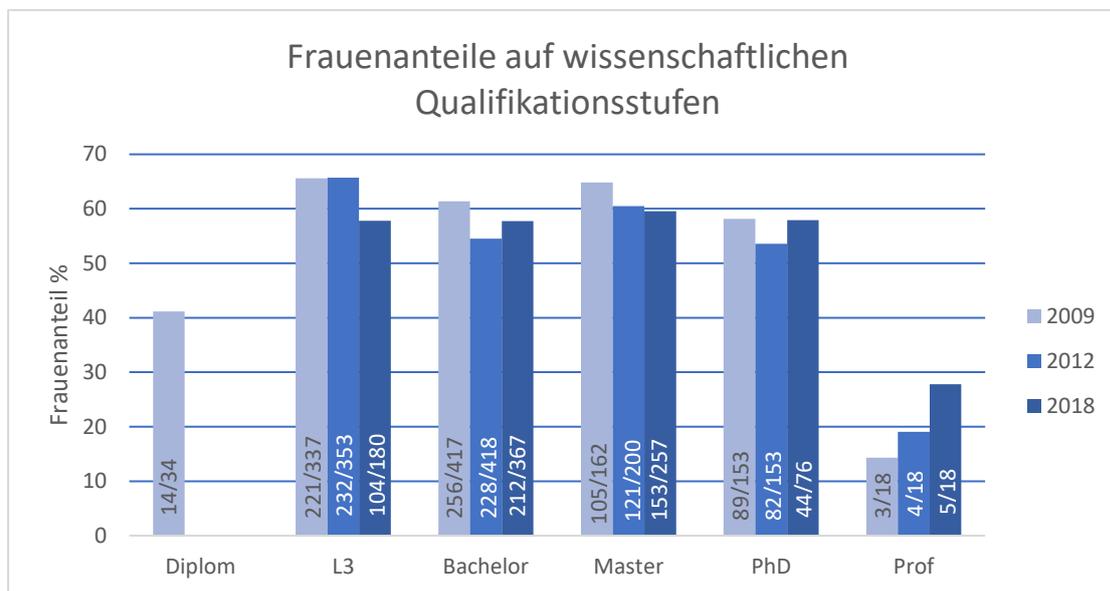
**Abb. 3.** Frauenanteil in Prozent innerhalb der Teilzeitbeschäftigten im Mittelbau, sowie unter den technisch-administrativ Angestellten in den Jahren 2009, 2012 und 2018. Die Zahlen in den Säulen stellen die absolute Anzahl Frauen im Verhältnis zu allen Beschäftigten dar.

### c) Professuren

Am Fachbereich waren im Studienjahr 2018/19 fünf von insgesamt 18 Professuren mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 28 %, was einem Anstieg gegenüber dem Jahr 2012 um ca. sechs Prozentpunkte entspricht. Über den Zeitraum von knapp zehn Jahren ergibt sich eine Zunahme um etwa 11 % (Abb. 1). Dies ist sehr erfreulich. Der Frauenanteil bei den Biologieprofessuren entspricht damit dem gesamtuniversitären Durchschnitt von 28 %. Dennoch besteht am Fachbereich Biologie weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren. Hinzu kommt, dass es besonders wenige Professorinnen in der höchsten Besoldungsgruppe W3 gibt. Hier liegt der Frauenanteil bei 22 %, wohingegen der Anteil bei W2-Professuren 43 % beträgt.

**Zielvorgabe:** Bis zum Jahr 2025 soll der Frauenanteil im Professorium auf 35 – 40 % angehoben werden. Hierzu ist es notwendig, bei den vier bis dahin noch anstehenden Neubesetzungen nach Möglichkeit Frauen zu berufen. Um die Chancen von Bewerberinnen zu erhöhen, verpflichtet sich der Fachbereich eine Recherche des Bewerberfeldes im Vorfeld der Stellenausschreibung durchzuführen, welche insbesondere potentielle weibliche Personen einbinden soll. 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. Langfristig soll der Frauenanteil auf W2 und W3 Professuren 50 % erreichen.

## 1.2 Frauenanteile auf wissenschaftlichen Qualifikationsstufen



**Abb. 4.** Frauenanteil in den Diplom-, Lehramt (L3)-, Bachelor-, Master- und Promotions (PhD)-Studiengängen, sowie bei den Professuren in den Jahren 2009, 2012 und 2018. Die Zahlen in den Säulen stellen die absolute Anzahl Frauen im Verhältnis zu allen Personen der jeweiligen Gruppe dar.

### a) Studierende

Die Studierendenzahlen beziehen sich auf das 1. und 2. Studienfach, inklusive Lehramt, exklusive ausländischer Gaststudierender, Beurlaubter und Promovierender. Bei den Lehramts-Studierenden beziehen sich die Zahlen nur auf die Zahlen des Lehramts am Gymnasium.

Die Anzahl der Studierenden ist zwischen 2009 und 2012 leicht von 969 auf 981 gestiegen und lag im Jahr 2018 bei 804 Studierenden.

Der Frauenanteil im **Lehramt (L3)** bewegte sich zwischen 2009 und 2018 um die 60 %-Marke mit einem leichten Rückgang innerhalb der letzten circa 10 Jahre von 66 % in 2009 auf 58 % in 2018 (Abb. 4).

Bei den **Bachelor-Studierenden** schwankte der Frauenanteil unter den Studierenden leicht zwischen 55 % und 61 % mit einem aktuellen Anteil von 58 % (Abb. 4).

Unter den **Master-Studierenden** nahm der Frauenanteil seit 2009 ab mit einem Verlust von fünf Prozentpunkten auf 60 % im Jahr 2018 (Abb. 4).

**Zielvorgabe:** Bis zum Erreichen von Parität bei den Professuren sollte der Frauenanteil unter den Lehramts-, Bachelor-, Master- und Promotions-Studierenden ein Niveau von circa 60 % erreichen und nicht darunterfallen.

## b) Promovierende (inkl. Promotionen am MPI)

Bei den Promovierenden bewegte sich der Frauenanteil innerhalb der letzten zehn Jahre zwischen einem Anteil von 54 % bis 58 %. Nach einem leichten Abfall von 2009 auf 2012 um vier Prozentpunkte, lag der Frauenanteil 2018 wieder bei 58 % (Abb. 4).

**Zielvorgabe:** Bis zum Erreichen von Parität bei den Professuren sollte der Frauenanteil unter den Promovierenden ein Niveau von circa 60 % erreichen und nicht darunterfallen.

## 1.3 Zusammenfassende Beurteilung der Frauenanteile am Fachbereich Biologie

Am Fachbereich Biologie besteht nach wie vor Handlungsbedarf zur Frauenförderung. Es wird deutlich, dass der Frauenanteil während der wissenschaftlichen Qualifikation der Studierenden vom Bachelor (58 %) über den Master (60 %) bis zu den Promotions-Studierenden (58 %) mit geringen Schwankungen gleichbleibend ist (Stand 2018). Im wissenschaftlichen Mittelbau ist der Frauenanteil aktuell (2018) mit 53 % ebenfalls ausgeglichen hoch. Hier ist die Steigerung von knapp 10 % innerhalb der letzten 10 Jahre positiv hervorzuheben. Allerdings fällt der Frauenanteil im Übergang zu den Professorinnen auf 28 % ab. Dennoch ist festzustellen, dass der Frauenanteil auf Professuren im FB Biologie während der letzten 10 Jahre um mehr als 10 % gestiegen ist. Durch die vergleichsweise geringe Anzahl an Professuren wirken sich jedoch einzelne Berufungsverfahren relativ stark auf die Frauenanteile aus. Die Gleichstellungskommission hält es für zwingend notwendig, in den nächsten vier anstehenden Besetzungsverfahren durch entsprechende Maßnahmen bevorzugt Frauen zu berücksichtigen (s. 1.1c). Der auffällige Bruch zwischen den Frauenanteilen von zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation und Professur legt nahe, den bisherigen Anteil von Qualifikantinnen auf allen Qualifikationsstufen nicht unter den aktuellen Anteil fallen zu lassen, um langfristig einen Frauenanteil von circa 50 % auf der Ebene der Professuren zu erreichen. Diese Beurteilung hat Implikationen für die Maßnahmen zur Nachwuchsförderung (s. Kapitel 3.2.4).

## **2. Erfolge von Frauenförderung und Gleichstellung**

Die Maßnahmen des Frauenförderplanes (FFP) 2009 waren spezifisch auf die Förderung von Frauen ausgerichtet. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wurden daher in erster Linie auch daraufhin überprüft. Um ein vollständigeres Bild auch im Sinne der neuen Gleichstellungsaufgaben des FB17 zu erhalten, wurden allgemeine Verbesserungen für Frauen und Männer mit Betreuungsaufgaben ebenfalls in dieses Kapitel mit aufgenommen.

### **2.1 Instrument „Frauenbeauftragte“ und Beteiligung der Frauenbeauftragten an Struktur und Funktion des FB17**

Das Instrument „Frauenbeauftragte“, jetzt „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FFGB)“, ist in der Struktur und Funktion des FB17 fest verankert und auf der Homepage des FB17 sichtbar. Die FFGB verwalten ein spezifisches Budget zur Frauenförderung und Gleichstellung, welches über das Dekanat aus Mitteln des FB17 zur Verfügung gestellt wird. Im Bedarfsfall erfolgte die Bereitstellung der Mittel nach Maßgabe eines Kriterienkataloges. Die FFGB informierten und unterstützten Mitarbeitende aller Statusgruppen im Hinblick auf spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote. Sie unterstützten Mitarbeitende, auch finanziell, wenn es keine anderen Fördermöglichkeiten gab.

Eine Online-Umfrage unter 82 Teilnehmenden ergab einen Bekanntheitsgrad des Beratungsangebots der FFGB des Fachbereichs von 68 % (w) bzw. 50 % (m) unter den Mitarbeitenden und 29 % (w) bzw. 42 % (m) unter den Studierenden.

Das Angebot der FFGB der Universität war 73 % (w) bzw. 25 % (m) der Mitarbeitenden und 39 % (w) bzw. 33% (m) der Studierenden bekannt (s. Anhang).

Bei der Besetzung von Dauerstellen werden die FFGB des Fachbereichs regelmäßig über Ausschreibungen und Besetzungsverfahren durch die Wirtschaftsverwaltung informiert. Die Ausschreibungstexte werden zudem routinemäßig von der Universitäts-FFGB geprüft. Laut der durchgeführten Online-Umfrage ist die von den weiblichen Beschäftigten empfundene Benachteiligung in Bewerbungsverfahren gering (s. Anhang).

### **2.2 Sexualisierte Gewalt**

Die FFGB nahmen beratende Funktionen zugunsten von Frauen wahr, die von sexualisierter Gewalt betroffen waren, und vermittelten sie ggf. an universitäre zuständige Stellen. Auch wurden die im FFP 2009 geforderten präventiven Maßnahmen immer wieder im FBR und bei Treffen zwischen Dekanat und dem Baudezernat thematisiert, wie z.B. eine sichere Gestaltung und Beleuchtung des Dienstweges zwischen Bushaltestellen, Parkdecks und Gebäuden oder die Ausweisung von Frauenparkplätzen inkl. Überwachungskameras. Letzteres erwies sich als datenschutzrechtlich nicht statthaft. Mit der Umsetzung des verkehrstechnischen Teils des Campuskonzeptes „Lahnberge“ in 2019/20 werden

erstmalig Teile der Campusgebäude an neue Busspuren mit Haltestellen in Gebäudenähe angebunden. Darüberhinausgehende Maßnahmen, die speziell die Zuwege zum FB17 betreffen, sind in Planung (z.B. Ausleuchtung, Geschwindigkeitsbegrenzungen und Zebrastreifen auf dem Abzweig der Straße in die Karl-von-Frisch-Straße).

## **2.3 Geschlechterneutrale Sprache**

Es ist unter anderem der Arbeit der FFGB zu verdanken, dass die geschlechterneutrale Sprache in Ausschreibungen sowie in Dokumenten- und Schriftverkehr des FB17 weitestgehend verwandt wird. Die geschlechtergerechten Dopplungen werden ab Ende 2018 wenn möglich durch geschlechterneutrale Begriffe oder durch das Gendersternchen \* ersetzt.

## **2.4 Maßnahmen zur Gleichstellung**

### **2.4.1 Allgemeine Maßnahmen**

Das Instrument „Mitarbeitendengespräche“ bzw. „Jahresgespräche“ ist im FB17 etabliert. Darüber hinaus klärten die Personalverantwortlichen bzw. autorisierte Sicherheitsbeauftragte regelmäßig über die Gefahren am Arbeitsplatz im Allgemeinen und im Falle von Schwangerschaften und stillenden Frauen ad hoc und spezifisch auf.

Die Universität hat eigene Programme aufgelegt bzw. sich landes- oder bundesweiten angeschlossen, um die Nachwuchswissenschaftler\*innen 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.

### **2.4.2 Spezielle Maßnahmen nach Statusgruppen**

#### **Technisch-administrative Mitarbeitende**

Im administrativ-technischen Bereich konnten in einigen Fällen bei nachweislich gesteigener Qualifikation von Mitarbeitenden eine entsprechende Anpassung der Arbeitsplatzbeschreibungen und eine Höhergruppierung vorgenommen werden. Allerdings finden laut der im Sommer 2019 durchgeführten Online-Umfrage immer noch 40 % der weiblichen Beschäftigten, dass ihre Tätigkeitsbeschreibung nicht mehr aktuell ist, wohingegen dieser Wert bei den befragten männlichen Beschäftigten bei 0 % lag (s. Anhang). Die Überprüfung der Tätigkeitsbeschreibungen muss also konsequent weiterverfolgt und z.B. fester Bestandteil der Jahresgespräche werden (s. 3.2.2).

## **Studierende**

Der Fachbereich bekennt sich zum Audit „Familiengerechte Hochschule“, wofür die UMR in Folge zertifiziert wurde. Von den darin verbrieften Erleichterungen der „Semestergestaltungen für studierende Eltern“ wurde Gebrauch gemacht.

Der Zugang zur Fachliteratur in der Bibliothek des FB17 ist Studierenden mit Familienaufgaben bis 19:00 Uhr möglich. Die Öffnungszeiten der Universitätsbibliothek bis 24:00 Uhr und der damit verbundene Zugang zur analogen und digitalen Fachliteratur sowie die Nutzungsmöglichkeit des „vpn client“ der UMR gewähren sehr gute Voraussetzungen für Studierende mit Familienaufgaben.

Das am FB17 eigens eingerichtete Eltern-Kind-Zimmer wird ca. zwei Mal wöchentlich genutzt. Generell dürfen nach expliziter präsidialer Verlautbarung aus dem Jahr 2018 keine Lehrveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen durchgeführt werden (es gelten entsprechende Paragraphen des Arbeitsgesetzes). Die UMR hat hierzu lediglich einige Ausnahmen geregelt.

Der Fachbereich beachtete konsequent Schutzbestimmungen für schwangere und stillende Studentinnen. Bei zwingend notwendigem gefahrstoffbedingtem Ausschluss von Labortätigkeiten oder von einer körperlich nicht durchführbaren Feldarbeit wurde die Möglichkeit genutzt, ersatzweise für die Kandidatin arbeitende studentische Hilfwissenschaftler\*innen (HiWis) aus dem Fördertopf der FFGB des FB17 zu finanzieren.

Kandidat\*innen mit Familienarbeit wurde in Abstimmung mit den Modulverantwortlichen, dem Studiendekanat und Prüfungsamt im Einzelfall und auf Antragstellung die Möglichkeit eines gesonderten Klausurtermins und die Verlängerung der Abgabefrist von Berichten, Protokollen und Abschlussarbeiten gewährt (Härtefallregelung).

## **Wissenschaftliche Mitarbeitende**

Die UMR und der FB17 bieten generell die Möglichkeit der Teilbarkeit von wissenschaftlichen Dauerstellen im Mittelbau. Im FB17 sind es meistens Frauen, die diese Option wählen (siehe auch Bestandsanalyse).

Arbeitsplätze (Landesstellen, befristet und unbefristet), die wegen Elternzeit des/der Stelleninhabenden nicht besetzt waren, wurden vielfach vertretungsweise besetzt. Auf diese Weise wurden die den Arbeitsgruppen entstehenden Nachteile durch Personalausfall minimiert und insbesondere auf den wissenschaftlichen Stellen auch eine adäquate Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie geschaffen.

Frauen, die im Verlauf ihrer Promotion, Habilitation bzw. gleichwertiger Qualifizierungsverläufe auf Hausstellen schwanger wurden, ist in der Regel die Fortsetzung ihrer Qualifizierung ermöglicht worden. Bei zwingend notwendigem gefahrstoffbedingtem Ausschluss von Labortätigkeiten oder von einer körperlich nicht durchführbaren Feldarbeit wurde die Möglichkeit genutzt, ersatzweise für die

Kandidatin arbeitende studentische Hilfwissenschaftler\*innen (HiWis) aus dem Fördertopf der FFGB des FB17 zu finanzieren. Frauen, die sich über Drittmittelgelder qualifizierten, wurde durch die Drittmittelgeber in der Regel ebenfalls ein Aufschub und eine anschließende Fortsetzung ihrer Qualifizierung ermöglicht.

Der FB17 erhielt für den Beitrag der FFGB zum Wettbewerb „Innovative Projekte in der Gleichstellung“ eine Förderung durch die UMR in Höhe von gut 10.500 Euro. Diese Mittel wurden dafür verwendet, im FB Biologie einen Prozess in Richtung „strukturierte Berufungsverfahren“ anzustoßen. Letztere sollten geeignet sein, die Bewerbenden auf eine Professur nicht nur gemäß wissenschaftlicher Mainstream-Kriterien auszuwählen. Der FB wurde durch eine externe Coaching-Kompetenz fachkundig darin beraten, die/den Beste(n) mit Eignung für weitere wichtige Qualitätsmerkmale bzw. Eigenschaften herauszufiltern, wobei Elemente eines Assessment Centers Eingang fanden. Bis heute findet sich ein Teil des Coaching-Ergebnisses in den vielfach genutzten Interviewbögen wieder.

## **3. Maßnahmenkatalog**

### **3.1 Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung**

#### **3.1.1 Kommunikation des Gleichstellungsplanes am Fachbereich**

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern des FB17 mit Personalverantwortung ausgehändigt und ist über die Homepage des Fachbereichs zugänglich.

#### **3.1.2 Die Gleichstellungskommission (GK) regelt allgemeine Fragen der Gleichstellung**

Die Gleichstellungskommission (GK) ist eine Kommission des FB17 im Sinne des § 16 Abs. 5 Satz 1 der Grundordnung der UMR. Sie befasst sich mit allen Aspekten der Gleichstellung am FB17. Sie erarbeitet Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung und formuliert diese im Gleichstellungsplan des Fachbereichs, der spätestens alle sechs Jahre überprüft und aktualisiert wird. Hierzu sind insbesondere Umfragen unter den Beschäftigten und Studierenden ein probates Mittel, den Erfolg der Gleichstellung abzufragen. Sie prüft, kontrolliert und begleitet außerdem die Umsetzung der Fördermaßnahmen. Ihre Mitglieder fungieren zudem als Ansprechpartner\*innen für Fragen der Gleichstellung am FB17. Für die Zusammensetzung und Mitglieder der GK gelten die Bestimmungen gemäß § 1 Absatz 2, 4-7 der Grundordnung. Die GK soll mindestens einmal jährlich tagen, um die Umsetzung der Fördermaßnahmen über den nächsten Zyklus hinweg zu begleiten. Einmal jährlich berichtet die GK gemeinsam mit der FFGB im Fachbereichsrat (FBR) (s. 3.1.3.1). Die Arbeit der GK wird protokollarisch dokumentiert und in der ILIAS-Gruppe der GK archiviert, damit eine reibungslose Übergabe an die folgende Gleichstellungskommission gewährleistet ist.

#### **3.1.3 Die Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FFGB) überwachen und lenken die Gleichstellung von Frauen**

##### **3.1.3.1 Wahl und Berichtspflichten**

Die Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FFGB) werden durch die Frauenvollversammlung des FB17 für 2 Jahre (bei den studentischen Vertreterinnen für 1 Jahr) gewählt und von der/dem Dekan\*in bestellt. Die FFGB berufen mindestens einmal im Jahr eine öffentliche Frauenvollversammlung ein, in deren Rahmen ein Rechenschaftsbericht zur Mittelverwendung erfolgt. Zu dieser Frauenvollversammlung werden alle Frauen am FB17 eingeladen. Die Einladung erfolgt gewöhnlich per Aushang und etwa vier Wochen im Voraus. Ebenso unterrichten die FFGB den FBR einmal jährlich über die Situation der Frauen und die Maßnahmen zur Frauenförderung am FB17 einschließlich der Verwendung des Budgets.

### 3.1.3.2 Aufgaben und Ausstattung der Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FFGB)

Auf der Ebene des FB17 stellt das Amt der FFGB neben dem Gleichstellungsplan ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der Gleichstellung zu verwirklichen. Die FFGB arbeiten in enger Abstimmung mit den zentralen FFGB der Universität. Neben der Organisation der Fachbereichsfrauenvollversammlung, den beratenden Tätigkeiten in Gremien wie der GK und ihrer Funktion als Ansprechpartnerin in Fällen sexistischer Diskriminierung überprüfen die FFGB die Durchsetzung der für den FB17 geltenden Frauenförder- und Gleichstellungspläne (HGIG, FFGP der UMR, GP des FB17). Die Aufgaben und Instrumente der FFGB werden durch standardisierte Folien in Studieneinführungsveranstaltungen, durch Informationstafeln am Süd- und Nordeingang des Gebäudes, sowie über geeignete Email-Verteiler bekannt gemacht. Eine Zusammenfassung der Beratungs- und Unterstützungsangebote der Fachbereichs- und Universitäts-FFGB ist zudem an prominenter Stelle auf der Homepage des FB17 einzusehen (<https://www.uni-marburg.de/de/fb17/fachbereich/beauftragte/frauenbeauftragte>).

Den FFGB steht am FB17 ein Raum mit Telefon und angemessener Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung. Einer Professorin, einer wissenschaftlichen oder technisch-administrativen Mitarbeiterin ist im Amt der FFGB Arbeitsentlastung zu gewähren. Im Rahmen des Globalhaushaltes bekommen die FFGB einen jährlichen Etat von mindestens 3500,- EUR zugeteilt. Aus diesem Etat werden Fördermaßnahmen für alle Beschäftigten mit Familienaufgaben, dabei insbesondere für Frauen, des FB17 finanziert (s. Kriterienkatalog im Anhang), sowie laufende Kosten bestritten, die für Telefon und Büromaterial, sowie bei der Teilnahme der FFGB an Vortragsreihen oder Fortbildungsveranstaltungen entstehen.

### 3.1.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt

Der FB17 macht es sich zur Aufgabe, seine Angehörigen sensibler für die Problematik sexualisierter Belästigung und sexueller Gewalt zu machen und verpflichtet sich, für den Schutz vor sexuellen Übergriffen zu sorgen. Zu den erweiterten Schutzmaßnahmen, deren Durchführung der Universitätsverwaltung obliegt, muss u. a. eine sichere Gestaltung des Dienstweges gehören, beispielsweise durch die geeignete Lage von Bushaltestellen, die Ausweisung von Frauenparkplätzen und durch eine ausreichende Beleuchtung im Außenbereich und innerhalb des Gebäudes, z.B. durch die Installation von Bewegungsmeldern in den Gängen.

An der UMR existiert ein Vertrauensrat als Anlaufstation für alle Studierenden und Mitarbeitenden, die sexualisierte Gewalt bzw. sexuelle Belästigung erfahren haben. Die FFGB des FB17 stehen zudem als unmittelbare Ansprechpartner\*innen zur Verfügung, die die Betroffenen im Einzelfall an den Vertrauensrat weiterleiten. Der FB17 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 FB17, z.B. während der Studieneinführungsveranstaltungen bzw. gemeinsam mit den Einstellungsunterlagen, verteilt werden. Der FB17 erwartet vom Dekanat die Unterstützung der Betroffenen in Fällen von sexualisierter Gewalt. Der FB17 setzt sich ferner in Zusammenarbeit mit der Universitäts-FFGB dafür ein, dass regelmäßig Wendo-Kurse für Studierende und Mitarbeitende angeboten werden.

### **3.1.5 Geschlechtersensible sprachliche Regelungen**

Der FB17 verpflichtet sich, in allen Gremien und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Darunter ist zu verstehen, dass neutrale Formulierungen verwendet werden („Studierende“, „Mitarbeitende“, etc.) oder Schreibweisen verwendet werden, deren Differenzierungen über geschlechterdichotome Beschreibungen hinausgehen (z.B. „Student\*innen“, „Mitarbeiter\*innen, etc.). Auch im Kontext des Verfassens von wissenschaftlichen Arbeiten ist für die Anwendung geschlechtergerechter Sprache zu sensibilisieren. Geschlechtergerechte Sprache wird aufgrund der erhöhten Präzision auch als Gütekriterium für wissenschaftliche Arbeit angesehen und kann so auch Einzug in die Bewertung von wissenschaftlichen Arbeiten halten.

### **3.1.6 Umstellung der Kategorie Geschlecht in statistischen Erhebungen**

In den Statistiken des FB17 und der UMR 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 FB17 prüft, ob und wie eine Umstellung der offiziellen Statistik auf ein differenzierteres System (z.B. die Aufnahme eines dritten Geschlechts in die Statistik) umsetzbar wäre.

Auf den Evaluationsbögen der zentralen Evaluationsstelle kann bei der Erhebung des Geschlechts nur zwischen „männlich“, „weiblich“ und „keine Angabe“ gewählt werden. Studierende, die sich nicht als „männlich“ oder „weiblich“ bezeichnen, haben also keine Möglichkeit, ihre geschlechtliche Identität adäquat abzubilden. Ihnen bleibt als einzige Antwortmöglichkeit „keine Angabe“ zu ihrem Geschlecht zu machen. Der FB17 setzt sich dafür ein, dass diese Diskriminierung unterlassen wird, indem zusätzlich zu den Antwortmöglichkeiten „männlich“ und „weiblich“ eine dritte Antwortmöglichkeit „divers“ angeboten wird.

### **3.1.7 Maßnahmen in der Infrastruktur und im Gebäudemanagement**

Eine Umfrage unter Studierenden und Beschäftigten des FB17 im Sommer 2019 hat ergeben, dass sich ein Viertel bzw. mehr als die Hälfte der weiblichen Studierenden und Mitarbeitenden auf dem Gelände des FB17, und mehr als Drittel sogar innerhalb des Gebäudes, nicht vollständig sicher fühlen (s.

Anhang). Um das Sicherheitsempfinden in den Räumlichkeiten des FB17 zu erhöhen verpflichtet sich der FB17, Bewegungsmelder auf den Gängen zu installieren, sowie außerhalb der allgemeinen Öffnungszeiten auf eine strikte Eingangskontrolle und eine definierte Schließdienstroutine durch den Schließdienst hinzuwirken.

Mehr als 80 % aller befragten Mitglieder des FB17 zeigten keine Einwände gegen Unisex-Toiletten (s. Anhang). Der FB17 strebt daher an, im Rahmen zukünftiger Umbaumaßnahmen pro Etage mindestens eine Unisex-Toilette, sowie eine barrierefreie Toilette mit Haltegriffen einzurichten, die durch barrierefreie Wege allgemein zugänglich und weitläufig ausgeschildert ist.

## **3.2 Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sieht vor, dass Arbeitsplätze (Landesstellen, befristet und unbefristet), die wegen Elternzeit der Stelleninhabenden nicht besetzt sind, vertretungsweise besetzt werden MÜSSEN §13 (3). Dies gilt sowohl für die administrativ-technischen Mitarbeitenden als auch für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Der FB17 verpflichtet sich, diese Maßgabe umzusetzen. Damit werden die Chancen von Frauen und Männern mit erheblicher Familien- und Erziehungsarbeit auf Karrierepositionen verbessert und gleichermaßen die den Arbeitsgruppen entstehenden Nachteile durch Personalausfall minimiert.

### **3.2.1 Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. wissenschaftlicher Laufbahn**

Der FB17 macht es sich zur Aufgabe, Mitarbeitende mit Kindern bzw. Familie über alle Fördermöglichkeiten durch die UMR und andere Stellen zu informieren und diese nachdrücklich dazu aufzufordern, solche Möglichkeiten zu nutzen. Hierzu hält der Familienservice der Philipps-Universität Informationsmaterial bereit (<https://www.uni-marburg.de/familienservice>). Laut der im Sommer 2019 durchgeführten Umfrage erfreuen sich das Eltern-Kind-Zimmer und die Ferienbetreuung für Kinder einer recht hohen Bekanntheit unter den Befragten, wohingegen der Bekanntheitsgrad des Familienservices der UMR, des Babysitterservice und der Babysitterbörse verbessert werden sollen (s. Anhang).

Frauen, die im Verlauf ihres Studiums, ihrer Promotion bzw. Habilitation schwanger werden, muss die Fortsetzung ihrer Ausbildung ermöglicht werden. Über die FFGB können in solchen Fällen Hilfskräfte für die Unterstützung bei der Labor- oder Feldarbeit beantragt werden (s. Kriterienkatalog).

Die im Sommer 2019 durchgeführte Umfrage der FFGB hat gezeigt, dass sich die Hälfte aller männlichen und zwei Drittel aller weiblichen Mitarbeitenden beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nicht ausreichend unterstützt fühlen. Um den Wiedereinstieg von Mitarbeitenden aus Eltern- und Erziehungszeiten zu erleichtern, unterstützt der FB17 seine Mitarbeitenden dabei, verkehrsgünstig gelegene Kinderbetreuungsplätze zu finden, welche die besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Statusgruppe an die Betreuungszeiten berücksichtigen. Die FFGB können hierbei den Kontakt zwischen

den Mitarbeitenden und dem Familienservice vermitteln und bieten hierzu Beratungsgespräche an. In Zusammenarbeit mit dem Familienservice der UMR wird zudem angestrebt, in diesen Kindertagesstätten Kontingente für Mitarbeitende zu schaffen bzw. auszubauen. 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 und die Nutzungsmöglichkeit des Eltern-Kind-Zimmers. Der Schlüssel zum Botanischen Garten wird den Nutzern des Eltern-Kind-Zimmers über die FFGB unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Die Umfrage der FFGB im Sommer 2019 hat ergeben, dass deutlich über 90 % der Befragten keine Einwände gegen eine Verschiebung von Kolloquiumsterminen in die Mittagszeit hegen. Der FB17 verpflichtet sich daher, Gremientermine und Kolloquien an familienfreundlichen Zeiten (bis 16 Uhr) zu orientieren und weist regelmäßig (1x pro Semester) öffentlich darauf hin, um dieses Ziel zu erreichen. Unter Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse der beteiligten Studierenden und Mitarbeitenden können auch spätere Termine angesetzt werden. Darüber hinaus informiert der FB17 die Dozierenden in regelmäßigen Abständen über die Rechte von Studierenden mit Kindern.

### **3.2.2 Förderung und Gleichstellung im technisch-administrativen Bereich**

Die Stellen im technisch-administrativen Bereich sind am FB17 zu mehr als 70 % mit Frauen besetzt, so dass das Augenmerk des GP auf die Qualifizierung des Personals und auf die Verbesserung des Arbeitsumfeldes gelegt werden kann.

Laut der im Sommer 2019 durchgeführten Umfrage der FFGB fühlen sich ein Viertel aller männlichen und zwei Drittel aller weiblichen Mitarbeitenden nicht ausreichend über Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Bildungsurlaub informiert (s. Anhang). Um diesem Defizit entgegenzuwirken, sind die Vorgesetzten angehalten, den Mitarbeitenden 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 Kräfte 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.

Fast die Hälfte aller weiblichen Mitarbeitenden fühlt sich laut Umfrage nicht ausreichend über Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten informiert. Darüber hinaus fanden mehr als ein Drittel der weiblichen technisch-administrativen Mitarbeiterinnen ihre Leistung nicht ausreichend wahrgenommen, und mehr als 40 % der Frauen dieser Statusgruppe hielten ihre Tätigkeitsbeschreibung für veraltet (s. Anhang). Aufgrund dieser verbesserungswürdigen Zahlen

verpflichtet sich der FB17, initiativ daraufhin zu wirken, die Tätigkeitsbeschreibungen der technisch-administrativen Mitarbeitenden regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre, von den Vorgesetzten aktualisieren zu lassen. Hierzu werden Vorgesetzte und Mitarbeitende zeitgleich kontaktiert. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sollen dabei an die tatsächlich geleisteten Aufgaben angepasst werden, damit überprüft werden kann, inwieweit höherwertige Tätigkeiten hinzugekommen sind, die eine Höherstufung des/der Mitarbeitenden möglich machen. Jahresgespräche für Beschäftigte sind ein wichtiges Instrument, die genannten Ziele in der Mitarbeitendenentwicklung zu realisieren.

Der FB17 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.

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.

### **3.2.3 Vereinbarkeit von Studium und familiären Lebensbedingungen**

Der FB17 bekennt sich zum Audit „Familiengerechte Hochschule“. Auf Beratungsangebote wird in den Einführungsveranstaltungen zu den Studiengängen des FB17 sowie auf seiner Internetseite hingewiesen.

#### **3.2.3.1 Unterstützung von Studierenden mit (Klein)Kindern**

Der FB17 überarbeitet seine Studien- und Prüfungsordnungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Studium und Familie und organisiert sein Studienangebot so, dass Pflichtveranstaltungen möglichst innerhalb der üblichen Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen liegen (siehe Audit „Familiengerechte Hochschule“ mit der darin sich befindenden Zielvereinbarung „Erleichterung der Semestergestaltung für studierende Eltern“). Die Lehrenden des FB17 verpflichten sich außerdem, im Rahmen der Vorbesprechungen über die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zu informieren, falls die betreffende Lehrveranstaltung nach 16 Uhr andauert oder beginnt. Aus zentralen Mitteln übernimmt die UMR anfallende Kosten für Kinderbetreuung außerhalb der Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen (bis zu ca. 350 Euro pro Semester). Desweiteren gewährt die UMR Studierenden mit Kindern eine Abschlussfinanzierung in der Examensphase (300 Euro monatlich über einen Zeitraum von maximal 6 Monaten; Informationen sind über den Familienservice erhältlich).

Den Lebensumständen von Studierenden mit Kindern ist weiterhin Rechnung zu tragen, z. B. durch eine vorgezogene Nachtausleihe. Damit haben Eltern die Gelegenheit, noch tagsüber Bücher auszuleihen, und diese dann zu nutzen, wenn die Kinder schlafen.

#### 3.2.3.2. Schutz von schwangeren und stillenden Studentinnen

Der FB17 beachtet Schutzbestimmungen für schwangere und stillende Studentinnen. In individuellen Vereinbarungen wird für schwangere und stillende Studentinnen die Möglichkeit geschaffen, alternative Versuchsreihen in Praktika - ggf. unter gesonderter Laborbetreuung - durchzuführen, welche die Gelegenheit bieten, das Studium ohne Unterbrechung fortzusetzen.

#### 3.2.3.3. Teilzeitstudium

Die UMR bietet die Möglichkeit zum Teilzeitstudium an. Voraussetzungen für ein Teilzeitstudium sind die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen, die zeitintensive Mitarbeit in Gremien oder vergleichbare Gründe der Studierenden. Der FB17 fördert die Einrichtung des Teilzeitstudiums in den angebotenen Studiengängen. Der FB17 bietet Interessierten die Möglichkeit, individuelle Studienpläne zusammenzustellen.

#### 3.2.3.3. Verlängerungen von Prüfungsfristen/-wiederholungen

Im Bachelor- und Masterstudiengang wird auf Antrag die Möglichkeit zu gesonderten Klausurterminen und/oder zur Verlängerung der Abgabefrist von Berichten und Protokollen bei Familienarbeit gewährt. Der FB17 verpflichtet sich zudem, individuelle unbürokratische Lösungen zu finden, falls durch die Krankheit eines Kindes Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht versäumt wurden. Dem Studiendekanat kommt hier im Bedarfsfalle eine vermittelnde Funktion zu. Studierenden mit Kindern oder bei Krankheit eines Kindes wird außerdem während der Durchführung einer Bachelor- oder Masterarbeit auf Antrag an den Prüfungsausschuss eine angemessene Verlängerung der Bearbeitungszeit gewährt. Der FB17 wirkt darauf hin, prüfen zu lassen, ob Studierende mit Kindern bei der Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen mit Laborarbeit bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden können, da diese Tätigkeiten aufgrund der flexiblen Zeiteinteilung am besten mit der Familiensituation vereinbar sind. Die FFGB wirken über die Universitäts-FFGB darauf hin, dass entsprechende Formulierungen in den Hilfskraftleitfaden aufgenommen werden.

### **3.2.4 Nachwuchsförderung von Mitarbeitenden auf Qualifikationsstellen im akademischen Mittelbau**

Der FB17 berücksichtigt die familiären und beruflichen Lebensbedingungen insbesondere von Frauen im Rahmen von Promotions- und Habilitationsordnungen sowie in Berufungsverfahren. Die Entwicklung der Frauenanteile über die Jahre 2009, 2012 bis hin zum Jahr 2018 legen nahe, dass die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs bis zur Promotion gut gelingt. Der Anteil an weiblichen Bachelor- und Masterabsolventinnen lag konstant in einem Bereich von 55-65 %, während der Anteil der weiblichen Promovendinnen zwischen den Jahren 2009 und 2018 um die 58 %-Marke schwankte. Ebenso stieg der Anteil der Frauen im akademischen Mittelbau kontinuierlich von knapp unter 46 % im Jahre 2009 auf rund 53 % im Jahre 2018. Dennoch lag die Wahrnehmung von Benachteiligung unter den weiblichen Studierenden und den weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der online-Umfrage mit 38 % deutlich höher als in allen anderen Gruppen (s. Anhang). Die im FFP aus dem Jahre 2009 genannten Maßnahmen zur weiblichen Nachwuchsförderung werden daher fortgeführt und intensiviert, wie in den folgenden Punkten dargelegt. Zudem bekennt sich der FB17 dazu, Mittel für die Finanzierung von Hilfskräften bereitzustellen, um Doktorandinnen in termingebundenen Drittmittelprojekten während oder kurz nach der Schwangerschaft zu unterstützen.

#### **3.2.4.1 Fördermaßnahmen für promovierte Mitarbeitende**

Persönlicher Ehrgeiz und Leidenschaft für die Forschung sind bei den im Sommer 2019 befragten Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase deutlich stärkere Triebkräfte, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, als bei männlichen Teilnehmern derselben Statusgruppe. Eine verstärkte Präsenz von Frauen auf Qualifikationsstellen ist von besonderer Bedeutung, damit sich mehr Frauen für Spitzenpositionen wie z. B. Professuren qualifizieren können. Der FB17 strebt an, das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern im Mittelbau weiter an das Verhältnis in den Absolvierendenzahlen anzugleichen. In Abhängigkeit von der Altersstruktur des Personals im universitären Mittelbau des FB17 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. Die FFGB des FB17 werden dazu bei der Auswahl der Kandidat\*innen von der Wirtschaftsverwaltung informiert.

Der FB17 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 wird 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. Gleichzeitig

soll den betreffenden Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben werden, ihre Teilzeitstellen über die Einwerbung von Drittmitteln zu ergänzen und sich darüber hinaus über Drittmittel weiter zu qualifizieren. Die zur Besetzung anstehenden wissenschaftlichen Dauerstellen mit fachgebietsübergreifenden Funktionsaufgaben müssen ausgeschrieben werden. Bei der Ausschreibung ist darauf zu achten, dass der Umfang der Aufgaben nicht mit den Zielen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ kollidiert. Für die zeitweise Unterstützung von Mitarbeitenden auf Qualifikationsstellen bei der Kinderbetreuung verweist der FB17 auf das Betreuungsangebot des Familienservice.

Das Eintreten einer Schwangerschaft stellt häufig ein Problem für die Kontinuität der Forschungsarbeit von promovierten Wissenschaftlerinnen auf projektgebundenen Drittmittelstellen und auf Hausstellen dar. Um den betroffenen Kandidatinnen eine flexiblere Lebensplanung zu ermöglichen, wirken die FFGB auf die Interimsbesetzung dieser Stellen während des Mutterschutzes und der Elternzeit hin. Die Finanzierung dieser Maßnahme erfolgt für Hausstellen aus Mitteln des FB17. Die Finanzierung einer Elternzeitvertretung soll auch männlichen Wissenschaftlern ermöglicht werden. Für die Realisierung einer solchen Zwischenfinanzierung für Wissenschaftler\*innen auf Drittmittelstellen setzen sich die FFGB bei der Vizepräsidentin für Gleichstellung ein.

Um den angestrebten Frauenanteil von mehr als 35 % der Professuren im Jahre 2025 erreichen zu können, verpflichtet sich der FB17 alle Möglichkeiten auszureizen, um die Besetzung der vier bis dahin ausstehenden Professuren auf Frauen zu gewährleisten (s. 1.1c).

#### 3.2.4.2 Unterstützung des Mittelbaus durch externe Gremien und Institutionen

Die Marburg University Research Academy (MARA) organisiert Coaching-Workshops und Seminare, die Nachwuchswissenschaftler\*innen in ihrer Karriereplanung unterstützen und fördern, ihre Qualifikationen über den wissenschaftlichen Bereich hinaus zu ergänzen. Das Mentoring Hessen ist eine hessenweite Initiative, welche die Motivation von Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern fördert, höher qualifizierte Positionen im Wissenschaftsbetrieb und in der freien Wirtschaft anzustreben. Durch Wissenschaftspreise für Frauen (Promotion, Habilitation) sollen Frauen finanziell unterstützt und motiviert werden, an der wissenschaftlichen Laufbahn festzuhalten. Die FFGB tragen gemeinsam mit dem Dekanat Sorge dafür, die Informationen über Ausschreibungen und unterstützende Institutionen in der Zielgruppe, wenn nötig zeitnah, bekannt zu machen.

## **4. Anhang**

### **4.1 Übersicht ausgewählter Umfrageergebnisse**

Übersicht ausgewählter Antworten der 2019 durchgeführten Online-Umfrage am Fachbereich Biologie. Die Auswertung der Umfrageergebnisse basierte auf insgesamt 82 Antwortbögen, wobei die jeweilige Anzahl der Antworten von Frage zu Frage variierte. Da in der Gruppe der Professor\*innen aufgrund der geringen Zahl der Teilnehmenden bei Aufteilung nach Geschlechterangaben Rückschlüsse auf die Identität der Personen möglich gewesen wären, wurden die Daten hier zusammengefasst.

## Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Prozentzahlen geben die Antworten „kenne ich“ und „habe ich bereits in Anspruch genommen“ wieder, die übrigen Antworten lauteten „kenne ich nicht“.

	Studierende		Professor*innen	Alle Mitarbeitenden gepoolt		Technisch- administratives Personal		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	M	W		M	W	M	W	M	W
Beratungsangebot der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs	42 %	29 %	63 %	50 %	68 %	0 %	62 %	60 %	88 %
Beratungsangebot der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität	33 %	39 %	63 %	25 %	73 %	0 %	62 %	30 %	88 %
Eltern-Kind-Zimmer am Fachbereich	75 %	79 %	86 %	92 %	95 %	100 %	92 %	90 %	100 %
Ferienbetreuung für Kinder	42 %	64 %	100 %	75 %	95 %	50 %	100 %	80 %	88 %
Familienservice	17 %	39 %	88 %	42 %	86 %	50 %	85 %	40 %	88 %
Babysitterservice	8 %	22 %	50 %	17 %	68 %	0 %	69 %	20 %	63 %
Babysitterbörse	17 %	33 %	50 %	0 %	50 %	0 %	54 %	0 %	50 %

### Vereinbarkeit von Familie und Karriere

Prozentzahlen geben die Antwort „ja“ wieder, die übrigen Antworten lauteten „teils teils“ und „nein“.

	Studierende		Professor*innen	Alle Mitarbeitenden gepoolt		Technisch-administratives Personal		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	M	W		M	W	M	W	M	W
Fühlten Sie sich beim Wiedereinstieg von der Universität angemessen unterstützt?	NA	NA	0 %	50 %	33 %	0 %	33 %	100 %	33 %

Prozentzahlen geben die Antworten „ja“ und „ist mir egal“ wieder, die übrigen Antworten lauteten „nein“.

	Studierende		Professor*innen	Alle Mitarbeitenden gepoolt		Technisch-administratives Personal		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	M			M	W	M	W	M	W
Befürworten Sie eine Verschiebung der Kolloquia-Zeiten in Richtung einer verlängerten Mittagspause (z.B. 12.45 Uhr), um allen eine Teilnahme zu ermöglichen?	92 %	93 %	88 %	92 %	94 %	100 %	100 %	90 %	88 %

## Förderung und Beförderung

Prozentzahlen geben die Antwort „ja“ wieder, die übrigen Antworten lauteten „nein“.

	Studierende		Professor*innen	Alle Mitarbeitenden gepoolt		Technisch-administratives Personal		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	M	W		M	W	M	W	M	W
Denken Sie, dass Ihre aktuelle Tätigkeit (noch) mit der Tätigkeitsbeschreibung Ihrer Stelle übereinstimmt?	NA	NA	100 %	100 %	60 %	100 %	58 %	100 %	63 %
Nimmt Ihr*e Vorgesetzte*r Ihre qualifizierte Arbeit wahr und bringt dieses zum Ausdruck?	NA	NA	75 %	100 %	67 %	100 %	62 %	100 %	75 %
Fühlen Sie sich ausreichend über Ihre beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten informiert?	NA	NA	83 %	83 %	52 %	50 %	38 %	90 %	75 %
Fühlen Sie sich ausreichend informiert zu berufsbegleitender Weiterbildung sowie Bildungsurlaub?	NA	NA	86 %	75 %	33 %	50 %	46 %	80 %	13 %

## Benachteiligung

Prozentzahlen geben die Antwort „ja“ wieder, die übrigen Antworten lauteten „nein“.

	Studierende		Professor*innen	Alle Mitarbeitenden gepoolt		Technisch-administratives Personal		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	M	W		M	W	M	W	M	W
Haben Sie sich benachteiligt gefühlt bei Bewerbungen auf Stellen des FB (auch Hilfskraft- Stellen)?	25 %	0 %	0 %	8 %	10 %	0 %	8 %	10 %	0 %
Fühlen oder fühlten Sie sich im Arbeitsalltag benachteiligt aufgrund Ihres Geschlechts, Ihrer Abstammung, Ihrer Sprache, Ihrer Heimat und Herkunft, Ihres Glaubens und/oder Ihrer religiösen oder politischen Anschauungen?	8 %	25 %	0 %	0 %	23 %	0 %	8 %	0 %	38 %

## Räumliche Infrastruktur und Sicherheit

Prozentzahlen geben die Antwort „ja“ wieder, die übrigen Antworten lauteten „teils teils“ und „nein“.

	Studierende		Professor*innen	Alle Mitarbeitenden gepoolt		Technisch-administratives Personal		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	M	W		M	W	M	W	M	W
Fühlen Sie sich in den Gebäuden des Fachbereichs sicher?	83 %	82 %	75 %	71 %	59 %	100 %	62 %	90 %	63 %
Fühlen Sie sich auf dem Gelände des Fachbereichs sicher?	92 %	75 %	50 %	91 %	36 %	100 %	38 %	90 %	38 %

Prozentzahlen geben die Antworten „befürworte ich“ und „ist mir egal“ wieder, die Übrigen Antworten lauteten „befürworte ich nicht“.

	Studierende		Professor*innen	Alle Mitarbeitenden gepoolt		Technisch-administratives Personal		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	M	W		M	W	M	W	M	W
Wie stehen Sie dazu, dass Unisex- bzw. All-gender-Toiletten am Fachbereich eingerichtet werden?	75 %	82 %	89 %	83 %	82 %	100 %	77 %	80 %	88 %

## 4.2 Kriterienkatalog

### Kriterienkatalog

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

#### Wer und was wird gefördert?

Menschen mit Familienaufgaben können durch die Fördermittel der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einem Betrag zwischen 50 € und 2400 € 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. Das Förderangebot richtet sich an wissenschaftliche und technisch-administrative Mitarbeiter\*innen, sowie Studierende des FB Biologie.

#### Priorität:

Die Mittel werden mit absteigender Priorität bei

- Schwangerschaft
- Stillzeit
- Betreuung von Kindern bzw. Pflege von Angehörigen
- sonstiges

vergeben.

#### 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
- die Finanzierung von HiWis bzw. die Aufstockung von Mitarbeitendenstellen für die Hilfe bei Feld- und Laborarbeiten
- die Bereitstellung von Computern & Software für Home-Office-Tätigkeiten
- Finanzierung von Weiterbildungsangeboten für nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende
- sonstiges: \_\_\_\_\_

#### Antragstellung:

Jederzeit durch Abgabe dieses ausgefüllten Formulars und einer schriftlichen Begründung bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des FB Biologie (Dr. Dana Schabo, Dr. Yvonne Tiede, Nadine Tauchen) oder durch Zusendung per Email an [frauen17@biologie.uni-marburg.de](mailto:frauen17@biologie.uni-marburg.de).

Name des/der Antragsteller\*in: \_\_\_\_\_

Höhe der gewünschten Förderung: \_\_\_\_\_ €

Dauer der gewünschten Förderung: \_\_\_\_\_

#### Erklärung:

Hiermit versichern wir, dass die beantragte Förderung nicht aus anderen Mitteln bestritten werden kann.

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift AG-Leitung