

# Gleichstellungsplan des Fachbereichs 21 Erziehungswissenschaften

verfasst

durch die Gleichstellungskommission des FB 21

## Inhalt

1. Vorwort.....	3
2. Quer zu den Differenzkategorien verlaufende Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen	4
3. Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Differenzkategorie Geschlecht .....	5
3.1. Bestandsanalyse .....	5
3.1.1. Administrativ-technisches Personal .....	5
3.1.2. Wissenschaftliche Qualifizierungsstellen (befristet) .....	5
3.1.3. Unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Bereich: .....	5
3.1.4. Beamt*innen .....	6
3.1.5. Professor*innen .....	6
3.1.6. Studierende .....	6
3.1.7. Promovierende.....	6
3.1.8. Postdoktorand*innen und Habilitand*innen am FB (erhoben im April 2022) .....	7
3.1.9. Zusammenfassende Beurteilung .....	7
3.2. Überprüfung der Umsetzung der Punkte des Gleichstellungsplans von 2016.....	8
3.2.1. Maßnahmen „Gleichstellungsbeauftragte“ .....	8
3.2.2. Maßnahmen „Studium“ .....	8
3.2.3. Maßnahmen „Nachwuchsförderung“ von Studentinnen .....	8
3.2.4. Maßnahmen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ .....	9

3.2.5.	Maßnahmen „Förderung & Forschung“ .....	9
3.2.6.	Maßnahme „Schutz“ .....	9
3.3.	Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen wegen des Geschlechts sowie Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter.....	10
3.3.1.	Arbeit der Frauenbeauftragten ist zu stärken .....	10
3.3.2.	Arbeit der Gleichstellungskommission weiter verstetigen .....	10
3.3.3.	Förderung im technisch-administrativen Bereich .....	10
3.3.4.	Nachwuchsförderung .....	11
3.3.5.	Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt.....	11
3.3.6.	Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. Familie und Studium.....	11
3.3.7.	Geschlecht als Querschnittsthema in der Lehre .....	12
3.3.8.	Geschlecht als Thema in der Forschung.....	12
3.3.9.	Geschlechtersensible Sprache.....	13
3.3.10.	Umstellung der statistischen Erhebung der Kategorie Geschlecht in den zentralen Evaluationsbögen .....	13
4.	Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Differenzkategorie Behinderung .....	13
4.1.	Aufgabe der kommenden Gleichstellungskommission .....	13
4.1.1.	Zukünftige Arbeit der Gleichstellungskommission.....	13
4.2.	Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung von Menschen mit Behinderung sowie Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.....	14
4.2.1.	Bauliche Maßnahmen.....	14
4.2.2.	Barrierefreier Zugang zu den Räumen der Lehrveranstaltungen / Lehrveranstaltungsorganisation und -planung .....	14
4.2.3.	Barrierefreie Methoden- und Medienwahl in der Lehre .....	14
4.2.4.	Nachteilsausgleiche .....	14
4.2.5.	Nachwuchsförderung .....	14
4.2.6.	Sexualisierte Gewalt .....	15

## 1. Vorwort

Nach § 6 des Hessischen Landeshochschulgesetz werden im Frauen\*förder- und Gleichstellungsplans verbindliche Maßnahmen festgehalten, welche die Unterrepräsentanz von Frauen\* innerhalb des Fachbereichs mindern sollen. In Anschluss an den Frauen- und Gleichstellungsplans der Philipps-Universität Marburg ist Unterrepräsentanz dann gegeben, „wenn innerhalb einer Lohn- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe oder einer Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind“. Das Landeshochschulgesetz schlägt dafür verschiedene Bereiche vor, die besonderer Bedeutung sind. Dies sind u.a. die Potenzialerkennung und -förderung, Fortbildungsmaßnahmen, die Führungskultur sowie die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

Diese Aufgabenstellung orientierte sich an der verbreiteten und bis Ende 2018 auch im deutschen Personenstandsrecht verankerten binären Geschlechterauffassung, der zufolge Menschen ausschließlich dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuzuordnen seien. Diese Rechtslage hat der erste Senat des Bundesverfassungsgerichtes mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 für verfassungswidrig erklärt, weil sie Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, diskriminiert (1 BvR 2019/16). Das Gericht hat dem Gesetzgeber auferlegt, bis zum 31. Dezember 2018 das Personenstandsrecht zu ändern und dabei entweder „auf einen personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag generell (zu) verzichten“ oder „die Möglichkeit (zu) schaffen, eine einheitliche positive Bezeichnung eines Geschlechts zu wählen, das nicht männlich oder weiblich ist“ (aaO, RdNr. 65). Der Gesetzgeber hat sich für die letztere Variante entschieden. Seit dem 1. Januar 2019 lautet der § 22, Abs. 3 des Personenstandsgesetzes (PStG): „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe ‚divers‘ in das Geburtenregister eingetragen werden“. Auch Personen, deren Geschlecht bereits nach der alten Rechtslage eingetragen wurde, können verfügen, dass der Eintrag entsprechend geändert wird. Ebenso können sie für sich auch neue Vornamen bestimmen (§ 45, Abs. 1 PStG).

Diese Neuregelung hat Konsequenzen für die Aufgabenstellung der Gleichstellungskommissionen bei der Abfassung des Gleichstellungsplanes, deren Reichweite derzeit allerdings erst in Ansätzen erkennbar ist. Jedenfalls gehen die Aufgaben über die Erstellung eines Frauenförderplanes hinaus, da künftig auch die Gleichstellung von Menschen, die der Geschlechtskategorie divers zugeordnet sind, angemessenen Berücksichtigung finden muss. Aus diesem Grund enthält dieser Gleichstellungsplan keinen Frauenförderplan im bisherigen Sinne, sondern einen Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Differenzkategorie Geschlecht.

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission stimmten bereits bei der Abfassung des letzten Gleichstellungsplanes aus dem Jahr 2016 darin überein, dass neben der Betrachtung der Differenzkategorie Geschlecht auch weitere Differenzkategorien Aufmerksamkeit seitens des Fachbereichs erfordern. Daran knüpft der vorliegende Gleichstellungsplan an. Deswegen werden auch in diesem Plan nicht nur Sachverhalte verhandelt, die mit der Kategorie Geschlecht verbunden sind. Wie bereits der letzte Gleichstellungsplan, enthält auch der vorliegende einen Abschnitt, der sich den Fragen der Gleichstellung im Hinblick auf die Differenzkategorie Behinderung widmet. Einige Themen, wie bspw. *Nachwuchsförderung* oder *Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt* werden sowohl unter dem Gesichtspunkt Geschlecht als auch Behinderung behandelt.

Die Grundlage dieses Gleichstellungsplans sind der aktuelle Frauenförder- und Gleichstellungsplan (2017 – 2023) der Philipps-Universität Marburg (UMR) in der Fassung vom 20. Dezember 2017 und alle weiteren Gesetzesgrundlagen, die diesem vorausgehen, sowie der Gleichstellungsplan des Fachbereichs 21 aus dem Jahre 2016, der mit dem vorliegenden Plan fortgeschrieben wird.

Dieser Gleichstellungsplan sollte dem Fachbereichsrat eigentlich schon zu Beginn des Sommersemesters 2020 nach einer abschließenden Redaktionssitzung der Gleichstellungskommission vorgelegt werden. Zu dieser Sitzung ist es wegen der Corona-Situation nie gekommen. Das studentische Kommissionsmitglied, das im Konrad-Biesalski-Haus wohnt, musste Anfang April sogar Marburg verlassen, da zu dieser Zeit der gesamte Pflegebereich des Hauses geschlossen wurde. Auch in der Folgezeit war es nicht möglich, eine Sitzung für die Endredaktion durchzuführen

#### Zur in diesem Dokument verwendeten Sprache:

In dem vorliegenden Dokument wird mit dem Sternchen (\*), dem sogenannten Gender-Sternchen, gearbeitet, um die Themen ungleichheitssensibel zu besprechen. Damit sollen ausdrücklich alle geschlechtlichen Identitäten gemeint sein.

Da allerdings durch das Gender-Sternchen im digitalen Text die Barrierefreiheit eingeschränkt wird, wird dieser Gleichstellungsplan in zwei Versionen online gestellt. Neben den Text mit dem Sternchen wird eine weitere Version online gestellt, in der an dessen Stelle das generische Femininum verwendet wird. Dabei sind Männer und Angehörige der Geschlechtskategorie divers stets mitgemeint.

Dieser Gleichstellungsplan geht in Anlehnung an die internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) von einem Behinderungsverständnis aus, welches *Behinderung* als Resultat von gesellschaftlichen Anforderungen bzw. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auffasst, die in Wechselwirkung mit den Grenzen der Fähigkeiten eines Individuums dazu führen, dass das entsprechende Individuum durch die Anforderungen behindert wird. Eine Person mag körperliche Beeinträchtigungen oder Schädigungen (impairment) aufweisen, die Behinderung – also gesellschaftliche Benachteiligung und Ausschluss – entstehen erst durch den gesellschaftlichen Umgang mit den Beeinträchtigungen. Folglich kann nicht mehr gesagt werden, dass ein Mensch behindert ist, sondern dass er durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen behindert wird. Damit fallen auch viele gesellschaftlichen Ausschlüsse und Hindernisse, die chronisch kranke Personen erleben, unter den Begriff der Behinderung. Strukturen, die im oben beschriebenen Sinn behindern, werden als Barrieren bezeichnet.

## 2. Quer zu den Differenzkategorien verlaufende Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen

Viele Studierende und Mitarbeitende der Philipps-Universität erfahren Diskriminierung. An der Universität können sich Beschäftigte an die Rechtsabteilung wenden, um gegebenenfalls Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einzureichen. Studierenden stand dieser Weg bislang nicht frei (es sei denn, sie waren als studentische Hilfskräfte tätig und es handelte sich um einen Fall an ihrer Arbeitsstelle). Der Fachbereich begrüßt es von daher ausdrücklich, dass mit der Einrichtung einer universitätsweiten Antidiskriminierungsstelle für Studierende jetzt auch für diese Personengruppe eine zentrale Anlaufstelle zum Thema Diskriminierung und Benachteiligung an der Philipps-Universität zur Verfügung steht.

### 3. Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Differenzkategorie Geschlecht

Die im Folgenden (Kapitel 3.1) aufgeführten statistischen Zahlen zu den Beschäftigten und Studierenden beziehen sich auf die zentralen Erhebungen aus dem Winter 2019 sowie den zentralen Studierendenstatistiken aus den Wintersemestern 2019/2020. Da in den Statistiken bisher die Daten der Beschäftigten nur im binären Geschlechtermodell erfasst wurden, liegen Zahlen über die Anzahl der Beschäftigten die der Geschlechtskategorie divers zugeordnet sind, bislang noch nicht vor.

Insgesamt ist die Zahl der Personen, die in der Kategorie divers erfasst sind, einstweilen noch sehr gering. Ausweislich der Antwort der Bundesregierung vom 7. Mai 2019 auf eine kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN (BTD 19/9002) wurde in Hessen nach § 22, Abs.3 PStG erst einmal und nach § 45, Abs. 1 erst zweimal der Geschlechtseintrag divers beantragt (BTD 9886, S. 3). Die Anzahl der entsprechend Antragsberechtigten dürfte aber höher liegen. Das Bundesverfassungsgericht geht unter Berufung auf die 266. Auflage von 2014 des klinischen Wörterbuchs von Pschyrembel von einem Anteil von 1:500 der Bevölkerung und einer Anzahl von ca. 160.000 bundesweit aus (1 BvR 2019/16, RdNr. 10). Umgerechnet auf die Bevölkerungszahl in Hessen von 6.265.809 im Jahr 2018 wäre dort also von gut 12.500 Antragsberechtigten auszugehen, am FB Erziehungswissenschaften mit 4239 Studierenden im WiSe 2019/20 wären es dort acht bis neun Antragsberechtigte. In der Vergangenheit haben sich vor allem in einschlägigen Lehrveranstaltungen hin und wieder auch Studierende als solche zu erkennen gegeben, ohne dass sich daraus allerdings belastbare Zahlen hätten ableiten lassen.

Für den letzten Gleichstellungsbericht führte die Kommission eine Umfrage unter den am Fachbereich Beschäftigten durch, in der nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Thematisierung von Geschlechterthemen in der Lehre erfragt wurde und an der 54 Beschäftigte teilnahmen. Da diese Umfrage wegen fehlender Ressourcen für diesen Bericht nicht wiederholt werden konnte, werden die Ergebnisse von 2016 hier erneut dargestellt

#### 3.1. Bestandsanalyse

##### 3.1.1. Administrativ-technisches Personal

**2019:** Im technisch-administrativem Bereich liegt die Frauenquote bei 87,5 % (14 von 16), wobei die Frauenquote bei den Tarifgruppen E5 bis E9 100 % beträgt und bei der Tarifgruppe E13 0%. 12,5 % der Stellen (2 von 16) haben einen Stellenanteil von 25 % oder weniger.

##### 3.1.2. Wissenschaftliche Qualifizierungsstellen (befristet)

**2019:** Von den 32 Qualifizierungsstellen (ohne Drittmittelstellen) sind 19 von Frauen besetzt (59,4%). Hier liegt der Frauenanteil also immer noch deutlich über 50%, ist aber gegenüber 2016 um ca. 10% gesunken. Von den 22 Drittmittelstellen sind 17 von Frauen besetzt (77,3%).

##### 3.1.3. Unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Bereich:

**2019:** Es existieren am Fachbereich 18 unbefristete Stellen, von denen 10 (55,6%) von Frauen besetzt sind.

### 3.1.4. Beamt\*innen

**2019:** Der Frauenanteil bei den Beamt\*innen-Stellen (ohne Professuren) beträgt 50 % (8 von 16).

### 3.1.5. Professor\*innen

**2019:** 2019 waren 15 Professuren regulär besetzt, drei Professuren wurden von zwei Frauen und einem Mann vertreten. Unter den regulär besetzten Professuren waren neun der Besoldungsgruppe C3/W2 zugeordnet. Hier beträgt der Frauenanteil ein Drittel (drei von neun). Sechs Professuren waren der Besoldungsgruppe C4/W3 zugeordnet. Auch von diesen Professuren war ein Drittel (zwei von sechs) mit Frauen besetzt. Gegenüber 2016 ist somit insgesamt ein Rückgang des Frauenanteils auf 33,3% unter den besetzten Professuren zu verzeichnen.

### 3.1.6. Studierende

Ähnlich wie bei den Professuren, ergeben sich auch bei den Studierenden-Zahlen große Unterschiede zwischen den Instituten bzw. Studiengängen. Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die Statistik aus dem Wintersemester 2019/2020.

Studiengang	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil
Bachelor <i>Erziehungs- und Bildungswissenschaft</i>	692	177	515	74,42%
Bachelor <i>Bewegungs- und Sportwissenschaft</i>	234	151	83	35,47%
Lehramt an Gymnasien <i>EGL</i>	2218	1090	1128	50,86%
Lehramt an Gymnasien <i>Sport</i>	685	444	241	35,18%
Lehramt an Gymnasien <i>Sport Erweiterungsprüfung</i>	33	14	19	57,58%
Master <i>Abenteuer- und Erlebnispädagogik</i>	89	30	59	66,29%
Master <i>Blinden und Sehbehindertenpädagogik</i>	8	0	8	100,00%
Master <i>Erziehungs- und Bildungswissenschaft</i>	170	28	142	83,53%
Master <i>Kulturelle Bildung an Schulen</i>	20	7	13	65,00%
Master <i>Motologie</i>	88	11	77	87,50%
Master <i>Transcultural European Outdoor Studies</i>	2	0	2	100,00%
<b>Insgesamt</b>	<b>4239</b>	<b>1952</b>	<b>2287</b>	<b>53,95%</b>

### 3.1.7. Promovierende

Im Prüfungsjahr 2019 wurden insgesamt 15 Personen am Fachbereich Erziehungswissenschaften promoviert, wovon 10 weiblich waren (66,7 %).

### 3.1.8. Postdoktorand\*innen und Habilitand\*innen am FB (erhoben im April 2022)

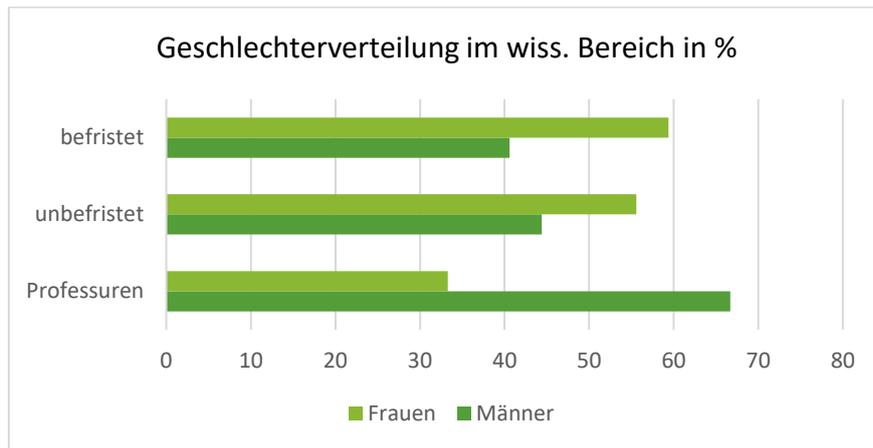
	Gesamt	Männl.	Weibl.	divers	Frauenanteil, in %
Stellenkategorie Qualifikation Berufbarkeit / Habilitation	6	0	6	0	<b>100%</b>
Stellenkategorie Qualifikation Erwerb wiss. Kompetenzen	5	2	3	0	60%
Stellenkategorie drittmittelfinanzierte Projektstelle	3	1	2	0	67%
Stellenkategorie wissenschaftliche Dauerstelle	19	9	10	0	53%
Stellenkategorie Vertretungsprofessuren	6	4	2	0	<b>33%</b>
Gesamt: Wissenschaftliche Stellen	39	16	23	0	<b>59%</b>
potenzielle „externe“ Kandidat*innen* für eine Habilitation am Fachbereich	10	3	7	0	<b>70%</b>

Die Zahlen zu den Post-Docs und Habilitand\*innen am Fachbereich weisen in der Stellenkategorie bspw. „Qualifikation Berufbarkeit/Habilitation“ ausschließlich weibliche Stelleninhaberinnen auf. Auch in den weiteren Stellenkategorien, mit Ausnahme der Vertretungsprofessuren, finden sich zu (etwas) höheren Anteilen mehr weibliche als männliche Beschäftigte (die Prozentwerte zu den weiblichen Beschäftigten reichen von 53% bis 70%, s. Tabelle). Bei den Vertretungsprofessuren ergibt sich hingegen ein anderes Bild: zu einem überwiegenden Teil (67%) haben die Vertretungen von Professuren am Fachbereich – die einen zentralen Karriereschritt auf dem Weg in die Professur darstellen – männliche Kandidaten inne.

Die Kommission empfiehlt für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zur Steigerung des Frauenanteils die Prüfung des Einsatzes des Kaskadenmodells (vgl. HGIG § 6 (6)), das bereits seit einigen Jahren an der Philipps-Universität unter bestimmten Bedingungen zur Anwendung kommt.

### 3.1.9. Zusammenfassende Beurteilung

Am Fachbereich besteht im Bereich der Professuren gegenüber 2016 ein erhöhter Handlungsbedarf zur Geschlechtergleichstellung. Außerdem wird deutlich, dass der Anteil nicht-männlicher Beschäftigter im wissenschaftlichen Bereich von befristeten Stellen (59,4 %) über unbefristete Stellen (55,6 %) hin zu den Professuren (33,3 %) immer weiter abnimmt. Ein hoher Anteil von nicht-männlichen Qualifikant\*innen scheint zurzeit also noch notwendig, um einen Anteil nicht-männlicher Professor\*innen von gerade einmal 33,3 % zu erreichen. Dieser Befund hat Implikationen für die Maßnahmen zur Nachwuchsförderung. Siehe hierzu Kapitel 3.3.4.



Auch im administrativ-technischen Bereich zeigt sich der Trend eines abnehmenden Frauenanteils bei steigender Attraktivität bezüglich Vergütung und sinkender Prekarität der Stelle. Hier sind in den Tarifgruppen E5 bis E9 ausschließlich Frauen beschäftigt. Die beiden Stellen der Tarifgruppe E13 hingegen sind mit Männern besetzt.

### 3.2. Überprüfung der Umsetzung der Punkte des Gleichstellungsplans von 2016

Im letzten Gleichstellungsplan wurden Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterungleichheiten festgehalten. Diese werden im Folgenden hinsichtlich ihrer Umsetzung überprüft.

#### 3.2.1. Maßnahmen „Gleichstellungsbeauftragte“

Die im Frauenförderplan von 2004 geplanten Stellen von Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Etablierung von Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt. Die Gleichstellungskommission sieht jedoch Handlungsbedarf bei der weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten, da die im Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2016 anvisierte Hilfskraft vom Präsidium nicht bewilligt wurde.

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.1 aufgeführt.

#### 3.2.2. Maßnahmen „Studium“

- In den Modulhandbüchern der „großen“ Studiengänge unseres Fachbereichs finden sich Geschlechterthemen verankert – meist als Teilaspekt weitergefasster Module (bspw. das Modul „Heterogenität und Bildung“ im Lehramt oder das Modul „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ im Bachelor Erziehungs- und Bildungswissenschaften).
- Nach einer im Fachbereich für den Frauenförderplan 2016 durchgeführten Umfrage wurden laut Angaben der Lehrenden in ca. 24% der Lehrveranstaltungen der vorangegangenen beiden Jahre Geschlechterverhältnisse explizit thematisiert. Nur ungefähr 56% der Befragten gaben an, sich auf die Thematisierung von Geschlechterverhältnissen in der Lehre „gut“ oder „sehr gut“ vorbereitet zu fühlen.

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.7 aufgeführt.

#### 3.2.3. Maßnahmen „Nachwuchsförderung“ von Studentinnen

Eine spezielle Mentoringstruktur nur für Studentinnen wurde bislang nicht etabliert. Nach Ansicht des Fachbereichsrates ist dies nach wie vor nicht erforderlich, da es bessere und effizientere Maßnahmen der Nachwuchsförderung gibt.

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.4 aufgeführt.

#### 3.2.4. Maßnahmen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Die von der Gleichstellungskommission für 2016 durchgeführte Umfrage unter den Beschäftigten des Fachbereichs hat insgesamt ein sehr heterogenes Bild der Arbeitsverhältnisse am Fachbereich gezeichnet, was auf unterschiedliche Praxen in den verschiedenen Arbeitsgruppen hindeutet. 63% der Befragten gaben an, ihr Familienleben und ihre Arbeit „gut“ oder „sehr gut“ miteinander vereinbaren zu können. Bei den befragten Frauen antworteten 58% mit „gut“ oder „sehr gut“. Zwei häufiger genannte Kritikpunkte waren:

- Verpflichtende Termine (bspw. Gremientermine, Arbeitsgruppentreffen, Projektgruppentreffen etc.) nach 16 Uhr.
- Die Erwartungshaltung ständiger Erreichbarkeit (explizit oder implizit geäußert).

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.6 aufgeführt.

#### 3.2.5. Maßnahmen „Förderung & Forschung“

Nach wie vor gibt es ein großes Engagement von einigen Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs am Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung. Davon hat der FB in mehrfacher Hinsicht stark profitiert: Erstens wird durch Lehrveranstaltungen des FB, die zugleich für das Programm des Gender-Zentrums geöffnet sind, ein niedrigschwelliger Zugang zum Bereich der Gender Studies geschaffen. Zweitens haben die Studierenden die Möglichkeit, ein Studienzertifikat des Genderzentrums zu erlangen. Drittens wird durch die interdisziplinär angelegten Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Genderzentrum der Austausch mit anderen Fächern befördert. Das Engagement ist jedoch auf das individuelle Engagement von Einzelpersonen zurückzuführen.

Das Thema Geschlechterforschung ist – anders als das große Interesse seitens einzelner Dozent\*innen vermuten lassen würde – nicht als spezielles Lehrgebiet an unserem FB verankert. Allerdings existieren zwei Professuren, die mit den Bereichen „Heterogenität und Bildung“ und „Inklusion und Exklusion“ den Bereich der Geschlechterforschung potentiell abdecken. Letztere Professur ist gegenwärtig aufgrund einer vorgezogenen Nachbesetzung im Rahmen des HSP 2020 bis zum Ende des SoSe 2022 doppelt besetzt.

#### 3.2.6. Maßnahme „Schutz“

Auf Bestreben der Frauenbeauftragten sind einige kleinere Baumaßnahmen (z.B. die Lichtquelle im Hinterhof/Parkplatz im Pilgrimstein) getätigt worden, um den Arbeitsplatz und die Arbeitswege sicherer zu gestalten.

Für den Fall, dass sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erfahren wurde, existiert an der Philips-Universität ein Vertrauensrat, an den sich Betroffene sexualisierter Gewalt, aber auch Vorgesetzte oder Kolleg\*innen wenden können. Die Existenz und Arbeit des Vertrauensrates sind allerdings vielen Mitarbeiter\*innen und Studierenden unbekannt.

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.5 aufgeführt.

Wie schon unter Punkt 2 erwähnt begrüßt der Fachbereichsrat ausdrücklich die Einrichtung einer universitätsweiten Antidiskriminierungsstelle für Studierende.

### 3.3. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen wegen des Geschlechts sowie Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

#### 3.3.1. Arbeit der Frauenbeauftragten ist zu stärken

Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist zu stärken. In den nächsten Haushaltsberatungen wird die Frauenbeauftragte Anträge auf finanzielle Förderungen stellen.

Die Fachbereichsfrauenbeauftragten werden durch die Frauen\*vollversammlung des Fachbereichs gewählt und vom Dekanat bestellt. Auf der Ebene des Fachbereichs stellt das Amt der Frauenbeauftragten neben dem Gleichstellungsplan ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

#### 3.3.2. Arbeit der Gleichstellungskommission weiter verstetigen

Die Gleichstellungskommission des Fachbereichs befasst sich mit allen Aspekten der Gleichstellung am Fachbereich. Sie erarbeitet Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung und formuliert diese im Gleichstellungsplan des Fachbereichs. Sie prüft, kontrolliert und begleitet die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen. Es wird angestrebt, dass die Gleichstellungskommission möglichst heterogen bezogen auf verschiedene Differenzkategorien wie Alter, Geschlecht, Lebensform etc. zusammengesetzt ist. Die Kommission sollte mindestens zwei Mal pro Semester tagen, um die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen über den nächsten Zyklus hinweg zu begleiten. In der Gleichstellungskommission sollen alle drei Institute personell vertreten sein. Die Kommission will der Selbstverpflichtung nachkommen, einmal im Jahr bzw. bei besonderem Bedarf über die Arbeit der Gleichstellungskommission im Fachbereichsrat zu berichten. Ziel ist es, Informationen und Fragen in den Fachbereichsrat und darüber in die Institute zu tragen. Die Arbeit der Gleichstellungskommission wird dokumentiert (Sitzungsprotokolle) und archiviert (im ILIAS-Kurs zur Gleichstellungskommission), damit eine reibungslose Übergabe an die folgende Gleichstellungskommission gewährleistet ist.

#### 3.3.3. Förderung im technisch-administrativen Bereich

Da im technisch-administrativen Bereich der Frauenanteil besonders hoch ist, bedürfen die Arbeitsverhältnisse des technisch-administrativen Personals weiterhin besonderer Aufmerksamkeit der Gleichstellungskommission.

Die Umfrage sowie weiterführende Gespräche von Gleichstellungskommissionsmitgliedern mit Mitarbeiter\*innen der technisch-administrativen Ebene ergaben – ähnlich wie bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit – ein sehr heterogenes Bild. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint weitestgehend gut gewährleistet zu sein. Kritisch zu bewerten sind aber nach wie vor folgende Aspekte:

- Es ist eine zunehmende Aufspaltung von Arbeit und Arbeitszeiten auf mehrere Stellen und somit mehrere Vorgesetzte zu beobachten. Zwei Stellen im technisch-administrativen Bereich haben einen Stellenanteil von lediglich 25 %. Diese Praxis führt zu einem erhöhten Organisations- und damit Arbeitsaufwand auf Seiten des technisch-administrativen Personals.

- Die Vernetzung des technisch-administrativen Personals findet immer noch meist nur lokal begrenzt statt, was zu schlechtem Informationsfluss sowohl im Fachbereich, aber sogar an einzelnen Instituten führen kann.

Der Fachbereich strebt an, dass sich eine vorausschauende Personalplanung für den technisch-administrativen Bereich etabliert. Zudem begrüßt der Fachbereich Bemühungen des technisch-administrativen Personals, sich innerhalb des Fachbereichs, aber auch über den Fachbereich hinaus zu vernetzen, z.B. in Form eines fachbereichsweiten Treffens und empfiehlt, diese Praxis zu intensivieren. Der Fachbereich weist die Vorgesetzten von technisch-administrativem Personal auf die oben beschriebene Problematik der Stellenaufteilung hin und regt zu einer gemeinsamen Absprache von Arbeitszeitverteilungen an.

#### 3.3.4. Nachwuchsförderung

Der Bereich Nachwuchsförderung erhält aus zwei Gründen die Aufmerksamkeit des Gleichstellungsplans. Erstens sind ebenso wie im Bereich des technisch-administrativen Personals, der Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses besonders hoch. Zweitens ist dies auch der Bereich, aus dem sich zukünftige Professor\*innen für die im Fachbereich Erziehungswissenschaften vertretenen Wissenschaftsdisziplinen rekrutieren.

Die Zahlen, welche der Gleichstellungskommission vorliegen, legen nahe, dass die Förderung von Frauen auf dem Weg zur Promotion weiterhin gut gelingt. Um die Möglichkeit der Promovendinnen zu erhöhen zu einem späteren Zeitpunkt die „gläserne Decke“ zu durchdringen und sich erfolgreich auf Professuren zu bewerben, legt der Fachbereich den Betreuer\*innen von Promovendinnen nahe, diese in Projekte mit einzubinden oder sie zu solchen zu ermutigen, die bei der Besetzung von Professuren erwünscht oder vorausgesetzt werden, so z.B. Herausgeber\*innenschaften, Drittmittelinwerbung, Tagungsorganisation, Halten von Vorlesungen.

#### 3.3.5. Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt

An der Marburger Universität existiert ein Vertrauensrat, der eine Anlaufstation für alle Student\*innen und Mitarbeiter\*innen der Universität ist, die sexualisierte Gewalt bzw. sexuelle Belästigung erfahren haben. Der Fachbereich macht sowohl unter Studierenden (z.B. in verpflichtenden Vorlesungen) als auch unter Mitarbeiter\*innen (Gremientermine) die Arbeit des Vertrauensrates bekannt, z.B. indem Informationsmaterialien verteilt werden. Der Fachbereich artikuliert explizit die Unterstützung seitens des Dekanats und der geschäftsführenden Direktor\*innen in Fällen von sexualisierter Gewalt.

#### 3.3.6. Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. Familie und Studium

Mit Blick auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist in Zusammenarbeit von Kommission und Fachbereich zu prüfen, inwieweit zur Familienverantwortung (neben der Betreuung von Kindern) auch die Pflege Angehöriger zählt.

Der Fachbereich und die Gleichstellungskommission unterstützen die Inhalte der Zielvereinbarung der Universität zum Thema familienfreundliche Hochschule, nehmen die vielfältigen Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie in den Blick und unterstützen deren Vereinbarkeit.

Mit Blick auf die in 3.2.4 dargestellten Punkte, verpflichtet sich der Fachbereich dazu, regelmäßig (zu Beginn der Semester) darauf hinzuweisen, dass die Planung von Gremienterminen, Projektgruppentreffen etc. sich prinzipiell an familienfreundlichen Arbeitszeiten (bis 16 Uhr) zu orientieren haben. Nach (z.B. arbeitsgruppeninternen) Absprachen können auch spätere Termine angesetzt werden. Diese Einigung hat allerdings in Absprache mit den und unter Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse der beteiligten Mitarbeiter\*innen zu erfolgen.

Darüber hinaus informiert das Studiendekanat des Fachbereichs die Lehrenden in regelmäßigen Abständen (Vorschlag: zu Beginn des Wintersemesters) über die Rechte von Studierenden mit Kindern.

### 3.3.7. Geschlecht als Querschnittsthema in der Lehre

Geschlecht (so wie andere Differenzkategorien auch) ist ein Querschnittsthema in Lehre und Forschung. Wie eine Umfrage gezeigt hat, fühlen sich zwar ein großer Teil der Lehrenden (56%) gut darauf vorbereitet, Geschlechter-Themen in ihren Lehrveranstaltungen zu besprechen. Der Prozentsatz derjenigen, die sich nicht „gut“ oder „sehr gut“ auf die Thematisierung von Geschlechterverhältnissen in der Lehre vorbereitet fühlen lag jedoch dementsprechend bei 44%. Dieser Wert ist nach Einschätzung der Gleichstellungskommission zu groß für ein ausgewiesenes Querschnittsthema. Die Gleichstellungskommission regt an, zusammen mit dem Zentrum für Gender Studies und der Hochschuldidaktik der Philipps Universität Marburg Fortbildungen zum Thema Geschlechterforschung anzubieten, um den Lehrenden die Möglichkeit zu bieten nötige Grundkenntnisse zu erwerben und sich über die Thematisierung von Geschlechterfragen in der Lehre auszutauschen.

Wie in Kapitel 3.2.2 beschrieben, finden sich Geschlechterverhältnisse meist nur als Teilaspekte in den Modulen wieder.

Die Gleichstellungskommission empfiehlt den Instituten, bei der Lehrplanung gezielt darauf zu achten, dass für Studierende regelmäßig die Möglichkeit besteht, sich in Lehrveranstaltungen wissenschaftlich mit dem Thema Geschlechterforschung und Geschlechterverhältnisse auseinanderzusetzen.

Folgendes Procedere wird zur Umsetzung dieses Ziels vorgeschlagen: Das Studiendekanat weist im Rahmen des Studienkoordinationsausschusses auf die Empfehlung der Gleichstellungskommission hin. Entsprechende Angebote der Institute werden dem Studiendekanat zugesendet und werden dort im Vorlesungsverzeichnis unter der Überschrift ‚Geschlechterforschung und -verhältnisse‘ versammelt. In dieser Weise sind die Angebote zu diesem Themenbereich nach außen hin sichtbar.

### 3.3.8. Geschlecht als Thema in der Forschung

Wie in Kapitel 3.2.5 beschrieben, existiert seit einiger Zeit keine Professur mehr an unserem FB, in deren Denomination die Geschlechterforschung genannt ist. Der Fachbereich wirkt darauf hin, dass (auch weiterhin<sup>1</sup>) mindestens eine Professur am Fachbereich existiert, die den Bereich der Geschlechterforschung abdeckt sowie mit dem Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung kooperiert.

<sup>1</sup> Aktuell deckt Frau Prof. Dr. Wuttig diesen Bereich am Fachbereich 21 ab.

### 3.3.9. Geschlechtersensible Sprache

Der Fachbereich verpflichtet sich weiterhin, in allen Gremien und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Darunter ist zu verstehen, dass nach Möglichkeit Formulierungen zur Anwendung kommen, mit denen alle Geschlechter angesprochen werden, z. B. „Studierende“ oder „Lehrende“. Gute Hinweise für entsprechende Formulierungen finden sich etwa in einem entsprechenden Leitfaden des Koordinationsbüros für Frauenförderung und Gleichstellung der Technische Universität Berlin

<https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf>

Auch im Kontext des Verfassens von wissenschaftlichen Arbeiten ist die Umsetzung geschlechtersensibler und diskriminierungskritischer Sprache anzuregen und dafür zu sensibilisieren. Eine entsprechende Thematisierung (z.B. anhand des „Leitfadens geschlechtergerechte Sprache“ der UMR) soll insbesondere zu Beginn des Studiums stattfinden, etwa in den Einführungsveranstaltungen zu wissenschaftlichem Arbeiten. Ebenso ist eine Sensibilisierung in Qualifizierungsphasen bedeutsam.

### 3.3.10. Umstellung der statistischen Erhebung der Kategorie Geschlecht in den zentralen Evaluationsbögen

Auf den Evaluationsbögen der zentralen Evaluationsstelle kann bei der Erhebung des Geschlechts nur zwischen „männlich“, „weiblich“ und „keine Angabe“ gewählt werden. Die Gleichstellungskommission empfiehlt, dass künftig auch die Kategorie „divers“ hinzugefügt wird. Dies ist auch für entsprechende Evaluationen und Erhebungen auf der Ebene des Fachbereichs anzustreben.

## 4. Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Differenzkategorie Behinderung

In der Vergangenheit sind viele Barrieren an der Philipps-Universität Marburg beseitigt worden. Ein Beispiel hierfür ist die Sanierung des Hörsaalgebäudes, die seit der Sanierung der Sanitäreinrichtungen nunmehr zum Abschluss gekommen ist. Auch bei den Sanitäreinrichtungen wurde auf Barrierefreiheit geachtet. Zu begrüßen ist auch der Ersatz des nicht barrierefrei zugänglichen Seminarraums bei St. Jost. Dennoch existieren weiterhin noch viele Barrieren, die Studium und Arbeitsalltag von behinderten Studierenden und Mitarbeiter\*innen erschweren. Die Gleichstellungskommission empfiehlt, diese Barrieren schrittweise abzubauen.

### 4.1. Aufgabe der kommenden Gleichstellungskommission

#### 4.1.1. Zukünftige Arbeit der Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission wird sich auch weiterhin intensiv mit den Belangen behinderter Studierender und Mitarbeiter\*innen auseinandersetzen.

## 4.2. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung von Menschen mit Behinderung sowie Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

### 4.2.1. Bauliche Maßnahmen

In der Gleichstellungskommission wird auch in Zukunft aufgenommen, welche baulichen Gegebenheiten derzeit Barrieren darstellen und welche Maßnahmen zu deren Beseitigung zu ergreifen sind. Dies umfasst sowohl die Arbeitsräume als auch die Räume für Lehre, Beratung und Selbststudium. Bestehende Barrieren werden dokumentiert. Die Ergebnisse der Erhebung werden in die regelmäßigen Gespräche mit dem Dezernat IV aufgenommen und auf die Reduzierung der Barrieren hingewirkt.

Ein Beispiel ist nach wie vor der fehlende Aufzug im Pilgrimstein 2, für dessen schnellstmögliche Installation sich der Fachbereich einsetzen wird. Solange noch kein Aufzug im Pilgrimstein 2 vorhanden ist, sorgt der Fachbereich für angemessene Räumlichkeiten, in denen z. B. Sprechstunden abgehalten werden können. Weitere Beispiele sind immer noch fehlende Kontraststreifen an Treppenstufen oder fehlende Induktionsschleifen in Seminarräumen und Hörsälen.

### 4.2.2. Barrierefreier Zugang zu den Räumen der Lehrveranstaltungen / Lehrveranstaltungsorganisation und -planung

Die Gleichstellungskommission wird sich auch in Zukunft mit Nachdruck dafür einsetzen, dass Lehrveranstaltungen und Sprechstunden in barrierefrei zugänglichen Räumen stattfinden.

Die Kommission regt an, dass die Verantwortlichen in den Instituten für die Raumorganisation Informationen zur Barrierefreiheit in Marvin hinterlegen. Dabei werden Sie von der Kommission unterstützt.

Der Fachbereich bringt seine Expertise zu Barrierefreiheit, insbesondere digitale Barrierefreiheit, in die Gremien und Veranstaltungen der Universität ein.

### 4.2.3. Barrierefreie Methoden- und Medienwahl in der Lehre

Die Gleichstellungskommission wird auch in Zukunft sich mit Nachdruck dafür einsetzen, auf die Bedürfnisse von behinderten Studierende einzugehen. Es ist zu vermeiden durch Methoden- oder Medienwahl Barrieren innerhalb der Lehrveranstaltung für Teilnehmer\*innen der Lehrveranstaltung aufzubauen. Insbesondere sind nur noch solche digitalen Dokumente in den Lehrveranstaltungen zu verwenden, die von Screenreadern ausgelesen werden können (OCR).

### 4.2.4. Nachteilsausgleiche

Der Studiendekanat informiert die Lehrenden über die Rechte von behinderten Studierenden bei Prüfungsangelegenheiten, damit nicht den behinderten Studierenden die des Öfteren belastende Aufgabe der Aufklärung zufällt.

### 4.2.5. Nachwuchsförderung

Lehrende werden dazu angehalten, insbesondere Studierende mit Behinderung(en) und wissenschaftliche Mitarbeitende auf Beratungsangebote auf Ebene des Fachbereichs und der Universität sowie soweit bekannt auf Förderprogramme (bspw. Stipendien) aufmerksam zu machen.

Informationen hierzu können über die Beauftragten für Studierende mit Behinderung und für Mitarbeitende mit Behinderung, die Servicestelle für behinderte Studierende (SBS), das autonome Behindertenreferat des AStA, die Sozialberatung des Studentenwerks Marburg und des Deutschen Studentenwerks sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft Studium und Behinderung eingeholt werden.

Um die Möglichkeit von Promovendinnen und Post-Docs mit Behinderung(en) zu erhöhen, sich erfolgreich auf Professuren zu bewerben, legt der Fachbereich den Betreuer\*innen von Promovendinnen und Post-Docs mit Behinderung(en) nahe, diese in Projekte einzubinden oder sie zu solchen zu ermutigen, die bei Besetzungen von Professuren erwünscht oder vorausgesetzt werden, so z.B. Herausgeber\*innenschaften, Drittmittelwerbung, Tagungsorganisation, Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung, Halten von Vorlesungen.

#### 4.2.6. Sexualisierte Gewalt

Menschen mit Behinderung sind aufgrund von diversen Abhängigkeitsverhältnissen häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen als der Bevölkerungsdurchschnitt. An der Marburger Universität existiert ein Vertrauensrat, der eine Anlaufstation für alle Studierenden und Mitarbeiter\*innen der Universität ist, die sexualisierte Gewalt bzw. sexuelle Belästigung erfahren haben. Der Fachbereich macht sowohl unter Studierenden (z.B. in verpflichtenden Vorlesungen) als auch unter Mitarbeiter\*innen (Gremientermine) die Arbeit des Vertrauensrates bekannt, z.B. indem Infomaterialien verteilt werden. Der Fachbereich artikuliert explizit die Unterstützung seitens des Dekans und der geschäftsführenden Direktor\*innen in Fällen von sexualisierter Gewalt.