



Universität
Marburg

nachhaltig chancengleich 2030

—

durchgängig und dauerhaft!

Gleichstellungskonzept für Parität der Philipps-Universität Marburg

Fortschreibung und Weiterentwicklung
der Strategien und Maßnahmen für das wissenschaftliche
Personal



1. Überblick: Spezifika, Struktur und Ausgangssituation der Philipps-Universität.....	1
2. Situations- und Defizitanalyse der Repräsentanz von Frauen	4
2.1 Studentinnen und Absolventinnen	5
2.2 Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.....	6
2.3 Frauen in zentralen und dezentralen Leitungs- und Spitzenpositionen	6
3. Bilanzierung der Gleichstellungsaktivitäten im Professorinnenprogramm I bis III.....	8
4. Nachhaltig chancengleich 2030: Gleichstellungsziele der Philipps-Universität.....	10
4.1 Hochschulspezifische Schwerpunktsetzungen bis 2030	10
Schwerpunkt I: Anreizstrukturen für Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Spitzenpositionen schaffen	10
Schwerpunkt II: Geschlechtersensibles Berufsmanagement strukturell stärken	12
Schwerpunkt III: Ausbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen dynamisieren und verstetigen	14
Schwerpunkt IV: Weibliche Post-Docs intersektional fördern und verlässliche Karrierewege ermöglichen	15
Schwerpunkt V: Studentinnen bedarfsgerecht adressieren	19
Schwerpunkt VI: Geschlechtsbezogene Diskriminierung und Gewalt analog und digital verhindern	21
Schwerpunkt VII: Gleichstellungscontrolling durch intersektionales Antidiskriminierungsmonitoring und Business Intelligence professionalisieren	22
4.2 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	23
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Maßnahmen	24

1. Überblick: Spezifika, Struktur und Ausgangssituation der Philipps-Universität¹

2008 reichte die Philipps-Universität Marburg erstmals erfolgreich ihr Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm (PP) ein und entwickelte es seither kontinuierlich zu einer nunmehr intersektionalen Gleichstellungsarbeit weiter. Spürbare Erfolge bisheriger Frauenförderung spiegeln sich sowohl in **zentral und dezentral dauerhaft etablierten Strukturen** und **Frauenfördermaßnahmen für alle Statusgruppen** als auch in **gestiegenen Frauenanteilen**: der Anteil unter den Studierenden stieg von 48,3% im Sommersemester 2007 auf 57,5% im Wintersemester 2022/23. Im wissenschaftlichen **Mittelbau** und bei den abgeschlossenen **Promotionen** ist inzwischen **Parität erreicht** und durch einen Frauenanteil von 44% bei den **W1-Tenure-Track-Professuren** steigt die Zahl der mit Frauen besetzten **W2-Professuren** (35%) prospektiv weiter. Herausragend ist der Anteil von Frauen abgeschlossener **Habilitationen**, der von 27% in 2007 auf 50% in 2022 stieg, wozu maßgeblich ein Stipendienprogramm am größten Fachbereich Medizin beitrug. Nahezu alle im Professorinnenprogramm I bis III geplanten Gleichstellungsmaßnahmen wurden durchgeführt bzw. wo dies unmöglich war, agil angepasst² und 8 der insgesamt 9 über das Programm finanzierten Professorinnen haben die Professur an der Philipps-Universität nach wie vor inne.

Eine Spezifik der Philipps-Universität liegt in ihrer Struktur als **Volluniversität**, die sich in 16 Fachbereichen bei einer gleichzeitig **sehr hohen Standortdezentralität** abbildet: 22.612 Studierende und 4.195 Beschäftigte studieren, lehren und arbeiten 2023 über die ganze Stadt verteilt in über 110 Gebäuden. Dies bedingt, dass zur Durchdringung aller universitären Bereiche mit Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen intensive und möglichst zielgruppen- und fachspezifische Öffentlichkeitsarbeit mit zentraler und dezentraler Begleitung nötig ist. Um hier ab 2024 noch passgenauer zu agieren nahm das Gleichstellungsbüro 2022/2023 eine **externe Strategieberatung zu interner Kommunikation in Anspruch** und warb gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle **kompetitiv Mittel zur Entwicklung eines ein hochschulweiten Kommunikationskonzepts für den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbereich** ein.

Eine weitere Besonderheit des Gleichstellungsstandorts Marburg ist die **starke strukturelle und personelle Verbindung von Frauenförderung bzw. Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung und Inklusion Studierender mit Behinderung**. Auf Basis einer Bottom-Up Initiative der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der Studierendenschaft wurde bereits 2019 dauerhaft die Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität gegründet. Handlungsprämisse ist dabei die **Kombination aus Diversität als Business- und zugleich Social-**

¹ Es ist uns ein Anliegen zu erwähnen, dass ein Konzept für Parität spätestens nach dem Bundesverfassungsgerichtsentscheid 2018 nicht mehr nur Frauen fokussieren kann, sondern mehr als zwei Geschlechter abbilden sollte. Ebenso bedauerlich ist, dass nach wie vor Familienfördermaßnahmen im Kontext des Professorinnenprogramms nur für weibliche Erziehende finanziert werden, was dem Ziel einer höheren Familienverantwortung von Vätern zuwiderläuft und, wie die HRK 2019 in ihrer EntschlieÙung „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“ bemerkte, alte Rollenmuster zementiert. Vgl.: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/>

² So wurden Maßnahmen, die durch die Corona-Pandemie beeinträchtigt wurden wie z.B. Reisestipendien für weibliche Post-Docs in einen Notfallfonds für (angehende) Wissenschaftlerinnen überführt. Eine weitere Besonderheit sind die über die 3. Professur im PP II finanzierten Maßnahmen: Diese Professur stand auf der Warteliste und zum Zeitpunkt der Genehmigung waren die ursprünglich vorgesehenen Maßnahmen schon durch das PP III abgedeckt.

Justice-Case.³ Strukturell bildet sich diese Kombination u.a. im **Runden Tisch Antidiskriminierung** ab, an dem die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Ansprechperson für Antidiskriminierung und die Beauftragte für behinderte Studierende⁴ teilnehmen. Somit wurden **Synergieeffekte im Bereich Geschlechtergleichstellung und Diversität** geschaffen, die sich durch **unabhängige und zugleich eng verzahnte verdauerte Strukturen** auszeichnen.

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal der Philipps-Universität ist die **Forschungsangebundenheit der Gleichstellungsmaßnahmen**, die seit der Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im PP III u.a. **Teil der Qualitätssicherung** ist. Im 2023 **fortgeschriebenen Integrierten Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028** ist eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen ebenso an aktuelle Forschungsergebnisse rückgekoppelt wie das Konzept für Geschlechterparität, um die häufig auftretende Erkenntnis-Lücke zwischen Gleichstellungspraxis und ihrer Erforschung möglichst zu minimieren: Neben der Einbeziehung der Ergebnisse des BMBF-geförderten Projekts StaRQ oder des EU-Projekts UniSAFE⁵ setzt die Philipps-Universität hier auf eigene **Strukturbildung** sowie **participative action research**. Das am **Zentrum für Gender Studies** und feministische Zukunftsforschung angesiedelte BMBF-geförderte **Strukturbildungsprojekt FOREGO** dient ausgehend vom Fachbereich Medizin der flächendeckenden Etablierung von Geschlechtersensibilität in Forschungsanträgen. Eine **Untersuchung zu geschlechtsbasierter Gewalt am Beispiel der Philipps-Universität** konnte finanziert durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021 bis 2022 wertvolle Impulse **zur Aktualisierung der Präventionskonzepte bei geschlechtsbezogenen Übergriffen** leisten (siehe VI). Umfassende Gleichstellungskonzepte finden sich zudem in den 3 Clusteranträgen der **Exzellenzinitiative**.

Bewährte Maßnahmen für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen wie etwa die **Mentoringprogramme** und die **Abschlussstipendien für Doktorandinnen** wurden inzwischen **erfolgreich (teil-)verstetigt**. Hierzu zählt auch die seit 2016 geltende und **über die Anforderungen des WissZeitVG hinausreichende Befristungsleitlinie**, die im gegenwärtigen Diskurs um verlässlichere Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau als **good-practice Beispiel** gelten kann und maßgeblich **zur verbesserten Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren** und **Erhöhung der Vertragslaufzeiten** beiträgt (siehe IV). Zur Förderung der Exzellenz wird mit **MY:Postdoc** ab 2024 finanziert aus dem Forschungsförderfonds jedes Jahr eine herausragende Postdoktorandin für zwei Jahre gefördert, um einen ERC- oder DFG-Antrag zu stellen, so dass die gegenwärtig über das PP III laufenden Brückenstellen verstetigt werden

Trotz dieser großen Erfolge und fast durchgängig gestiegener Frauenanteile ist Chancengleichheit auch 2023 noch nicht auf allen Ebenen erreicht. Wie die **Stärken-Schwächen-Analyse** zeigt, wurden bei der Verankerung von **Gleichstellungsmaßnahmen in der Dezentrale** seit dem PP III deutliche Fortschritte gemacht, deren Herausforderung nun bei der Verstetigung der Projekte liegt. Ebenfalls bei den Leitungsgremien und den Professorinnenanteilen wurden bisher nur teilweise Verbesserungen erzielt: bei den Professorinnen bestehen in vielen Fachgebieten nach wie vor große Unterrepräsentanzen und der Anteil der Dekaninnen konnte nicht signifikant erhöht werden. Auch

³ Vgl.: Steinweg, Nina; Roland, Lisa (2023): Handlungsempfehlungen zu Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ. In: GESIS (Hg.): Reihe CEWS *publik* no. 27, Köln, S. 72.

⁴ Aufgrund der deutschlandweit stärksten Präsenz körperlich beeinträchtigter Studierender und Beschäftigter ist der intersektionale Einbezug von Behinderung ein zusätzliches Augenmerk der Gleichstellungsarbeit.

⁵ „Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft“ und „UniSAFE - Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organizations safe“: Siehe auch: <https://www.gesis.org/starq/home> sowie <https://unisafe-gbv.eu/>

der vormalige Schwerpunkt im Rahmen des Professorinnenprogramms I bis III, die **Förderung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase hat sich weiter ausdifferenziert** zwischen Fachkulturen, persönlicher Situiertheit und den Karrierephasen R1 bis R4, so dass zielgruppenspezifischer analysiert und entsprechenden Bedarfen begegnet werden muss.

Die Philipps-Universität arbeitet stetig an der Erreichung ihrer Gleichstellungsziele, die durchgängig alle Qualifikationsstufen von der (MINT-)Studentin bis zur Professorin erfassen. In den kommenden Jahren widmet sie sich weiter den Bereichen, die im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzepts erstmals adressiert wurden, aber noch keine umfassende Durchdringung erreichen konnten:

- Deutliche **Stärkung und Begleitung dezentraler Gleichstellungsstrukturen** zur tiefergehende Verankerung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen auf allen Organisationsebenen unter besonderer Berücksichtigung einer transparenten und auf fachspezifische Anforderungen abgestellten Berufungskultur.
- Gezielte **Adressierung mehrfachdiskriminierter Frauen** unter Einbeziehung einer intersektionalen Perspektive durch verschiedene Tailored Approaches.

Neu hinzu kommt die **verbindliche und spezifische Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder**, insbesondere aber der **Berufungskommissionen für Gleichstellungsbelange und Unconscious Biases**, mit dem Ziel die Durchdringung zu erhöhen und zugleich etwaige Widerstände abzubauen.⁶ Weiterverfolgt werden auf vorhandene Strukturen aufbauend die seit Langem breit aufgestellten Gleichstellungsgrundsätze:

- Sensibilisierung, insbesondere der Führungskräfte für strukturelle Benachteiligungen von Frauen
- Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- Sensibilisierung für sexualisierte Belästigung und Gewalt sowie Machtmissbrauch

Als **querschnittliche Strategie und Leitungsaufgabe** ist Gleichstellung seit 2019 als titelgebendes Ressort im Präsidium verankert. Der **Vizepräsidentin für Chancengleichheit und Karriereentwicklung** sind alle vormals über das Präsidium verteilten Bereiche des Themenkomplexes zugeordnet, so dass Chancengerechtigkeit als übergeordnetes strategisches Ziel der Hochschulentwicklung in einer Hand liegt. Dadurch werden die Aspekte Familie, Pflege, Dual Career, Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen sowie intersektionale Frauenförderung und Antidiskriminierung systematisch auf Leitungsebene miteinander verbunden.

13 Personen (8,75 VZÄ; 2018 = 6,75 VZÄ)⁷ sind gegenwärtig hauptberuflich im Bereich Gleichstellung, Inklusion und Antidiskriminierung beschäftigt, darunter der **Familienservice** und die **Dual Career** Stelle, die **Ansprechperson für Antidiskriminierung** sowie eine **zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** mit einer vollen Stelle und mit je einer halben Stelle eine zentrale Stellvertreterin und eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte am größten Fachbereich Medizin. An den 16 Fachbereichen unterstützen sie **nebenamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**, für deren Amtsausübung der 2023 fortgeschriebene integrierte Frauenförder- und Gleichstellungsplan Maßnahmen zur weiteren **Professionalisierung** und ein verbindliches Konzept zur konkreten **Entlastung** vorsieht (siehe I. und III.).⁸ Diese dauerhaften und stetig wachsenden

⁶ Steinweg, Nina; Roland, Lisa (2023), ebd.

⁷ Ohne das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung; inkl. Servicestelle für behinderte Studierende.

⁸ Studentische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können sich das Amt auf ihr Bafög anrechnen lassen.

Strukturen zeugen nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer sehr angespannten Finanzlage, hervorgerufen u.a. durch die bauliche Infrastruktur mit 59 Baudenkmälern, von einem herausragenden **Commitment der Hochschulleitung** für Chancengerechtigkeit, das sich seit 2023 als eigenes Kapitel im **Universitäts-Leitbild** ausdrückt. Unabhängig vom Professorinnenprogramm steht **jährlich etwa eine Million Euro für Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit** zur Verfügung.⁹

Das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule wurde in Zusammenarbeit der Vizepräsidentin für Chancengleichheit und Karriereentwicklung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unter Mitwirkung der Gleichstellungskommission und der Universitätsverwaltung erstellt. Das Präsidium hat das Konzept am 01.08.2023 verabschiedet.

2. Situations- und Defizitanalyse der Repräsentanz von Frauen

Die im Professorinnenprogramm I bis III implementierten Gleichstellungsmaßnahmen initiierten zahlreiche Verbesserungen auf dem Weg zur Geschlechterparität an der Philipps-Universität und wurden inzwischen zu großen Teilen dauerhaft verankert. Diese Bestandsaufnahme gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den jeweiligen Antragsjahren für das Professorinnenprogramm und zeichnet so die statistische **Entwicklung der Qualifikationsverläufe** nach (2007, 2012, 2017 und 2022).¹⁰ Diese Daten werden für das **Gleichstellungsmonitoring** seit 2016 jährlich an der Philipps-Universität erhoben.

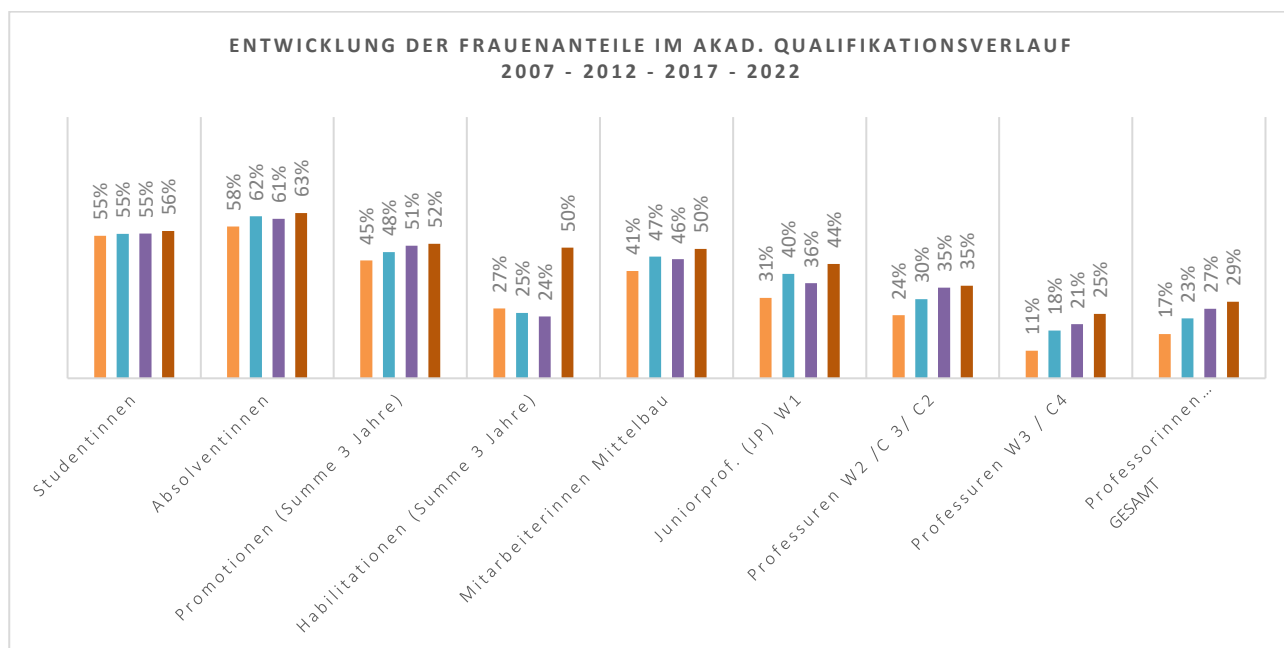


Abbildung 1: Qualifikationsverläufe der Philipps-Universität im Zeitverlauf

Ursache-Wirkung-Zusammenhänge hinsichtlich der Fördermaßnahmen sind nur indirekt rekonstruierbar, gleichwohl lassen sich auf Basis der Zahlen gut Trends erkennen und – etwa bei

⁹ Berechnung ohne das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung.

¹⁰ Stichtag 31.12.2022. Die Erhebung bezieht sich auf die Gesamtheit der Studierenden (ohne Beurlaubungen, ohne Nebenfächer, inkl. Zweiteinschreibungen). Lehramtsstudierende sind erst ab 2022. Promotionen und Habilitationen wurden jeweils für drei Jahre zusammengefasst.

den noch immer langsam steigenden Professorinnenzahlen – Handlungsfelder ableiten. Zur **Bestimmung quantitativer Zielvorgaben** ist die Philipps-Universität gemäß HGIG für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zur Anwendung des Kaskadenmodells verpflichtet, definiert die grundsätzlichen Zielwerte zur Erreichung der Parität jedoch stets ambitioniert bei **50% Frauenanteil**. Obwohl in der Analyse und dem Konzept ausschließlich auf die Situationen von Frauen¹¹ Bezug genommen wird, ist die Reflexion des Geschlechterbegriffs an der Philipps-Universität ständiges strukturelles Element der Gleichstellungsarbeit. Sie verfolgt das Ziel diese künftig noch zielgruppenadäquater und intersektional wirksamer zu gestalten.¹²

2.1 Studentinnen und Absolventinnen

Auf Studentinnen und Absolventinnen wird nur dort ein detaillierter Blick geworfen, wo diese noch unterrepräsentiert sind, da trotz eines Rückgangs an Studierenden in Marburg insgesamt seit 2007 **konstant mehr Frauen als Männer** studieren (2007: 54,5%; 2012: 55,3%; 2017: 55,4%; 2022: 56,4%) und ihr Anteil in allen grundständigen Studiengangsarten über dem der Studenten liegt. Die Tendenz, dass Frauen v.a. Masterstudiengänge gut nachfragen verstärkt sich zunehmend: Der Anteil der **MA-Studentinnen** (64,2%) liegt inzwischen deutlich höher als im Bachelor (51,7%).¹³

Fachspezifische Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen jedoch ebenso konstant und werden nur teilweise sukzessive abgebaut: In der **Chemie** erhöhte sich der Studentinnenanteil nach einem Rückgang auf 29,9% in 2012 (2007: 32,6%; 2017: 37,3%) und erhöhte sich in 2022 auf 42,5%. Ähnlich verhält es sich in der **Geographie**: einem Einbruch auf 35,5 % in 2012 (2007: 40,8%) folgte eine Erholung in 2017 (39,0%) und in 2022 eine Steigerung auf 43,7%. Trotz dieses Erfolgs liegt die Anzahl der Masterstudentinnen in der Geographie noch unter der Anzahl der Bachelorabsolventinnen des Vorjahres – hier wurden noch keine wirksamen Maßnahmen gegen den **Drop-Out vom Bachelor zum Master** gefunden. In der Chemie liegt der Anteil der Masterstudentinnen dagegen ebenso durchweg über dem Anteil der Bachelorabsolventinnen wie an den Fachbereichen **Mathematik und Informatik** sowie **Physik**.

Nach einem Hoch in 2017 ist die Anzahl der Mathematik- und Informatik-Studentinnen zwar wieder rückläufig, der Anteil der **Masterstudentinnen** (2022: 27,2%; 2017: 41,8%) liegt jedoch über dem Anteil der Bachelorabsolventinnen im Vorjahr (2021: 23,5%; 2016: 25,5%). Dieselbe Entwicklung lässt sich für die Physik konstatieren. Kritisch hinzuzufügen ist jedoch, dass eine Einbeziehung weiterer Jahrgänge die **Volatilität der Frauenanteile** verdeutlicht, die etwa am FB Mathematik und Informatik zwischenzeitlich noch deutlich höher ausfielen – Unterrepräsentanzen werden mithin mit Blick auf die Antragsjahre im PP langsam abgebaut, verstärkte Fördermaßnahmen sind aber nach wie vor notwendig, um die dauerhafte Erhöhung zu unterstützen und Schwankungen abzufedern (siehe III und V).

Positiv ist zu betonen, dass der Anteil der **BA-Absolventinnen** (62,3%) wie der **MA-Absolventinnen** (64,2%) seit 2007 konstant über dem jeweiligen Anteil von Studentinnen liegt, also mehr Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich beenden. Nur noch am Fachbereich Geschichte

¹¹ Explizit inhaltlich inkludiert sind trans Frauen. Ihre Trans-identität spielt keine Rolle für das statistische „Gezählt-werden“ als Frau, ist bei der Umsetzung von Maßnahmen jedoch relevant, weil sie häufig verunsichert sind, wann sie angesprochen werden. Ein explizites Benennen wirkt daher i.d.R. sehr unterstützend.

¹² Vgl.: Steinweg, Nina; Roland, Lisa (2023), ebd., S. 71.

¹³ Für 2007 lagen aufgrund des laufenden Reform-Prozesses noch keine Daten zu MA-Studiengängen vor. Der Anteil der BA-Studentinnen lag bei 56,8%.

und Kulturwissenschaften lag der Anteil der Absolventinnen 2022 mehr als 5 Prozentpunkte unter dem der Studentinnen, was auf eine weit unterdurchschnittliche Anzahl Masterabsolventinnen (18%) in diesem Jahrgang zurückzuführen und weiter zu beobachten ist.

2.2 Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Bei den **Promotionen** trat 2016 erstmals eine paritätische Verteilung ein, die 2022 fortbesteht: Von 45,2% in 2007 stieg der Frauenanteil über 48,3% in 2012 und 50,7% in 2017 auf nun 51,5%. Nur in den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften (23,5%), Mathematik und Informatik (21,4%), Physik (9%) sowie Chemie (23%) lag 2022 der Anteil von Frauen abgeschlossener Promotionen bei unter einem Drittel, wobei die Zahlen 2017 in allen drei Fächern höher ausfielen und ein negativer Trend besteht. Der in 2017 auf 23,6% gesunkene Anteil der von Frauen absolvierten **Habilitationen** war ein besonderes Augenmerk der Fördermaßnahmen im PP III (2012: 25%; 2007: 26,7%), da er deutlich hinter jenem der promovierten Frauen zurückblieb. Dieser Wert stieg während der Laufzeit des PP II stetig an, erreichte 2021 mit 58% seinen bisherigen Höchstwert und pendelte sich 2022 bei 50% ein, wobei ein allmählicher Rückgang der Habilitationen insgesamt zu verzeichnen ist. Noch immer etwa ein Drittel der Habilitationsschriften entfällt auf den größten Fachbereich Medizin (2017 ca. die Hälfte), der damit den stärksten Impact auf die Statistik hat. Dennoch sind an allen Fachbereichen steigende, wenngleich aufgrund geringer Grundgesamtheiten stark schwankende Frauenanteile zu verzeichnen. Angesichts abnehmender Bedeutung der Habilitation in nahezu allen Fächern ist diese Zahl jedoch trotz ihrer grundsätzlich sehr positiven Aussagekraft nicht eindeutig interpretierbar.

Auf wissenschaftlichen **Qualifikationsstellen** waren Frauen seit 2007 (41,1%) nahezu kontinuierlich steigend und inzwischen mit 49,6% paritätisch vertreten. Starke Unterschiede bestehen jedoch wiederum in den verschiedenen Fachbereichen: 50% oder mehr Frauen beschäftigen im Mittelbau die Fachbereiche Psychologie, Evangelische Theologie, Germanistik und Kunstwissenschaften, Biologie, Medizin sowie Erziehungswissenschaften. Unter einem Drittel liegt der Frauenanteil dagegen in den Wirtschaftswissenschaften (2022: 32,6%, 2017: 23,3%; 2012: 30%; 2007: 28,8%), der Mathematik und Informatik (2022: 23,0%, 2016: 18,0%; 2012: 5,7%; 2007: 7,1%), der Physik (2022: 24,4%; 2017: 17,3%; 2012: 26,7%; 2007: 20%) und der Chemie (2022: 24,7%; 2017: 25,5%; 2012: 23,4%; 2007: 25,3%), wobei er seit 2007 an allen Fachbereichen mit Ausnahme der Chemie gestiegen ist. Problematisch ist hier die nach wie vor **nicht hinreichende Datenlage zu Qualifikationsstellen Pre- und Post-Doc** (siehe VII).

2.3 Frauen in zentralen und dezentralen Leitungs- und Spitzenpositionen

Die Philipps-Universität weist mit 29,3% einen im bundesweiten Vergleich¹⁴ **hohen Professorinnenanteil** (inkl. W1-Professuren) auf und steigerte diesen seit 2007 (18,9%) langsam, aber beharrlich (2012: 23,5%; 2017: 26,6%), wobei sich seit 2007 die Zahl der Frauen auf **W3-Professuren** mit 51 (= 24,6%) mehr als verdoppelte und seit 2017 (42) noch einmal deutlich anstieg (2012: 39; 2007: 21). Der Anteil der W2-Professorinnen stieg von 24,8% in 2007 über 34,7% in 2017 (29,8% in 2012) auf inzwischen 35,6% – ein Anstieg ist mithin noch vorhanden, büßte aber an

¹⁴ Bundesweit waren es laut statistischem Bundesamt 27% Professorinnen (inkl. Juniorprofessuren) in 2021. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html

Dynamik ein. Zu betonen ist der konstant hohe Frauenanteil auf **W1-Professuren** (2017: 36,4%, 2012: 42,9%; 2007: 35,3%), dessen kleine Grundgesamtheit durch die durchweg mit Tenure-Option ausgestatteten Qualifikationsprofessuren seit 2017 stark stieg (2022: 43,8%) und in den Folgejahren zu weiter steigenden Frauenanteilen auf W2-Professuren führen wird. Ihr ehrgeiziges Ziel, den Professorinnenanteil auf 33% zu steigern hat die Philipps-Universität noch nicht erreicht und hält im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem Land daran fest.

Besonders erfolgreich erhöht wurde abermals der Professorinnenanteil in der **Medizin**. Er stieg von 12,7% in 2007 über 15% in 2012 und 20,2% in 2017 auf 26,8% in 2022. Herausragend ist dabei die Steigerung der W2-Professorinnen, deren Anteil 2022 bei 34,4% lag und durch eine Verdoppelung der Anzahl von Frauen begründet ist (2017: 17,9%; 2012: 11,1%; 2007: 11,8%). Überdurchschnittlich stark und kontinuierlich gesteigert wurde in den letzten Jahren ebenso der Professorinnenanteil am **Fachbereich Geschichte und Kulturwissenschaften**, wo er 2022 bei 41,7% lag – gegenüber 2007 eine Erhöhung um fast 25 Prozentpunkte. Intensive Aktive Rekrutierung betreibt zudem der Fachbereich Mathematik und Informatik, der damit eine Vorbildfunktion an der Philipps-Universität einnimmt – seit dem Start des PP III ergingen 6 Rufe an Frauen, davon bislang 2 erfolgreich, zwei weitere Verfahren sind noch nicht abgeschlossen.

Gleichwohl herrschen fachspezifisch immer noch sehr starke Unterschiede: Ein Drittel oder mehr Professorinnen verzeichneten 2022 die Fachbereiche Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (44%), Evangelische Theologie (46,2%), Geschichte und Kulturwissenschaften (41,7%), Germanistik und Kunstwissenschaften (43,3%), Fremdsprachliche Philologien (38,1%), Geographie (40,0%) und Erziehungswissenschaften (40,0%). **Kontinuierliche Steigerungen** wiesen außerdem die Rechtswissenschaften mit 19% auf (2017: 16,7%; 2012: 5,6%; 2007: 5,3%), die Wirtschaftswissenschaften mit 22,2% (2017: 20,0%; 2012: 18,8%; 2007: 11,8%), die Physik mit 13,3% (2017: 7,7%; 2012: 6,3%; 2007: 0%) und die Pharmazie mit 31,1% (2017: 25,5%; 2012: 15,4%; 2007: 9,1%). **Konstant gering** ist dagegen aufgrund einer Wegberufung der Frauenanteil am **Fachbereich Chemie**, wo zudem die für die W1-Professur ausgewählte erstplatzierte Frau nicht gewonnen werden konnte. In diesem Bereich werden durch das Professorinnenprogramm 2030 Anreizstrukturen geschaffen (siehe I.).

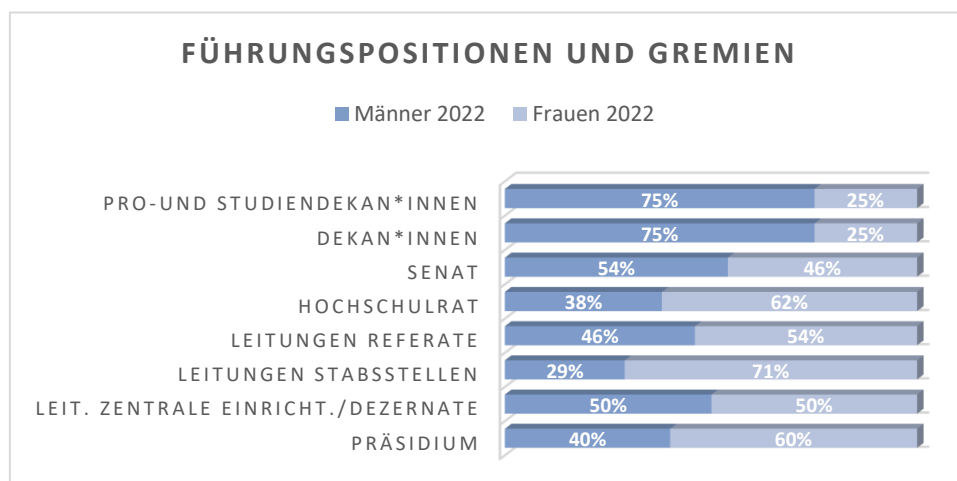


Abbildung 2: Frauenanteile weitere Leitungspositionen und Gremien

Die Mitarbeit von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung ist essentiell für die Durchsetzung von Geschlechtergleichstellung. Mit steigender Anzahl der Professorinnen steigt der Frauenanteil in den Leitungsebenen der akademischen Selbstverwaltung zwar an, jedoch nicht im selben Maß –

2022 waren 25% aller **Dekan*innen** (inkl. Pro- und Studiendekanate) weiblich (2017: 34%; 2012 und 2007: 17%). Das schon 2008 gesetzte Ziel mindestens einer Frau pro Dekanat wurde somit nicht kontinuierlich erreicht, was seitens der Professorinnen v.a. mit Überlastungssituationen begründet wird. Der*die einzige hauptamtliche Dekan*in ist am Fachbereich Medizin eine Frau, dennoch besteht bei den Dekaninnen insgesamt hoher Förderbedarf.

Sehr stark erhöht hat sich dagegen die Anzahl der **Senatorinnen** – mit 46% waren Frauen 2022 erstmals nahezu paritätisch im Senat vertreten. Bei den professoralen Mitgliedern stieg der Anteil auf 66% (2017 und 2012: 16,6%), im wissenschaftlichen Mittelbau lag er bei 33% und erholte sich somit seit 2017 (16,6%) wieder (2012:33%; 2007: 50%). Gesunken ist der Anteil studentischer Senatorinnen, der 2022 bei 33% lag (2017: 50%; 2012 und 2007 je 33%). Im **Hochschulrat** sind gegenwärtig drei Männer und fünf Frauen vertreten – durch intensive Bemühungen des Präsidiums wurde somit an die 2012 erreichte Parität angeknüpft (2017: 38%; 2012: 50%; 2007: 20%). Das **Präsidium** der Philipps-Universität war aufgrund einer Vakanz 2022 erstmals mehrheitlich mit Frauen besetzt (60%). Für 2022 wurden zudem erstmals auch die übrigen Leitungspositionen in der Universitätsverwaltung und den zentralen Einrichtungen ausgewertet, die allesamt überwiegend durch Frauen besetzt sind – sie tragen zur Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen bei und werden zunehmend als Karrierewege in **Leitungspositionen des Wissenschaftsmanagements** für Wissenschaftler*innen relevant.

3. Bilanzierung der Gleichstellungsaktivitäten im Professorinnenprogramm I bis III

Die Philipps-Universität erreichte in den vergangenen Jahren maßgeblich angestoßen durch das Professorinnenprogramm **zahlreiche Meilensteine der Frauenförderung und Gleichstellung**, die im PP III noch deutlich stärker diversifiziert und dezentral verankert wurden. Besonders die **Anzahl der Studentinnen** konnte dort, wo Unterrepräsentanzen bestehen gesteigert werden, über **die Hälfte der Promotionen** werden von Frauen verfasst und bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist die Parität** nahezu erreicht (Vergleich 2017 und 2022). Der 2018 mittelfristig erwartete **Rückgang des „Drop-outs“ weiblicher Post-Docs** ist inzwischen eingetroffen: die erhoffte Steigerung der Habilitationen von Frauen insbesondere in den Fächern, wo sie noch als unerlässlich für die Berufung gelten, wurde weit übertroffen.¹⁵ Konkrete und in zentralen Dokumenten wie dem Integrierten Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028 **festgelegte Quoten sind ebenso verbindliche Ziele** wie die dort beschriebenen **über 130 Gleichstellungsmaßnahmen**, von denen rund die Hälfte intersektionale Frauenförderung fokussiert und über Geschlecht hinausgehend mind. ein weiteres Diversitätsmerkmal adressiert.

Positiv entwickelte sich die Kooperation mit dem seit 2001 bestehenden interdisziplinären **Zentrum für Gender Studies und feministische Wissenschaft**, das gegenwärtig durch zwei gemeinsame Projekte als **Partnerin für participative action research Ansätze** fungiert und somit die Gleichstellungsarbeit an der Philipps-Universität direkt an aktuelle Forschungsergebnisse rückzukoppeln ermöglicht. Wie in 2018 geplant, wurde das vormalige Zertifikatsprogramm in ein **Nebenfach Gender Studies für Bachelor- und Masterstudiengänge** überführt, so dass

¹⁵ Vgl.: CEWS (2018): Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2016.
<https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/the-leaky-pipeline-frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2016/>

Geschlechtergerechtigkeit auch integraler Bestandteil der Studienstruktur der Philipps-Universität ist. Erfolgreich wurden zudem die im PP III anvisierten **Verstetigungsvorhaben umgesetzt**: Die sehr gut nachgefragten **Abschlussstipendien für Promovendinnen** wurden ebenso in den **Landeshaushalt überführt** wie die **Brückenstellen für weibliche Post-Docs**, die der Beantragung eines Projekts dienen und künftig in ein quotiertes Programm mit 50%-Frauenanteil integriert werden, sowie die Beiträge für das landesweite Projekt „**Mentoring Hessen**“ und die **Personalmittel im Bereich Mentoring**, die in ein dauerhaftes Referat überführt werden.

Perspektiven für eine ergebnis- und ressourcenorientierte **Weiterentwicklung und Neukonzeptionierung** eröffnet jedoch insbesondere die **kritische Überprüfung** bislang nicht erreichter Ziele und nur unzureichend umgesetzter Maßnahmen. **Defizite** bestehen, wie die statistischen Daten zeigen, trotz allem hinsichtlich des zu **langsamen Anstiegs der Frauenanteile**, v.a. in wissenschaftlichen **Leitungspositionen** und in der begonnenen, aber noch **nicht hinreichenden dezentralen Verankerung von Gleichstellungsprojekten**. Während die notwendigen **Gleichstellungsstrukturen durchgängig vorhanden** sind und professionalisiert werden, gibt es **auf dezentraler Ebene** nach wie vor einen **Mangel an (verstetigten) Maßnahmen** sowie durchweg an **Anreizen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorgaben** (z.B. bei der Besetzung von Gremien) oder fehlende Sanktion bei nicht erfolgter Umsetzung. Ein Grund hierfür liegt in der eingangs skizzierten sehr ausgeprägten und organisch gewachsenen Dezentralität der Philipps-Universität und **zu geringen personellen und finanziellen Mitteln**. Auch bei der erfolgreich etablierten Aktiven Rekrutierung von Professorinnen am Fachbereich Mathematik und Informatik scheiterten Berufungen an mangelnden finanziellen Anreizen. Allen drei Aspekten – **zu langsamer Anstieg der Professorinnenanteile, zu wenig dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen, Mangel an Berufungsmitteln speziell für Frauen** – wird im Konzept für Parität durch neue Maßnahmen Rechnung getragen (siehe I.). Auch die Herausforderung der adäquaten Einbeziehung einzelner Fachkulturen ebenso wie Intersektionalität, etwa die Berücksichtigung sozialer Herkunft oder rassistischer Diskriminierungen im Kontext geschlechtlicher Zuordnung wird sukzessive angegangen und positiv wahrgenommen, wofür die dauerhaften Antidiskriminierungsstrukturen entscheidend sind.

Mit dem **Konzept für Geschlechterparität** verfolgt die Philipps-Universität **Zielperspektiven in sieben aneinander anknüpfenden Handlungsfeldern** (s.u.). Gemeinsam bilden sie mit ihren jeweils spezifischen Maßnahmenpaketen den **2. Aktionsplan „nachhaltig chancengleich 2030“**, der die **Meilensteine der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit bis 2030** definiert. **Erfolgreich etablierte Förderinstrumente** werden, wo sie noch nicht verstetigt sind, unter Einbeziehung der aufgezeigten Entwicklungsperspektiven **fortgesetzt und um weitere Maßnahmen ergänzt**. Beibehalten wird das Konzept der starken **Individualförderung**, das Geförderte als besonders effektive Unterstützung, herausragende Wertschätzung und Motivation durch die Universität wahrnehmen. Dies betrifft sowohl den 2019 gestarteten und sehr gut angenommenen **Fonds für Wissenschaftlerinnen mit Familienverantwortung** wie den **Publikationsfonds für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase**. Erhalten bleiben als Gleichstellungsmaßnahme im Konzept für Parität die **Abschlussstipendien für Habilitationen**, um in dieser fragilen Phase weiterhin gezielt zu fördern. Beibehalten und ausgebaut wird zudem ein **engmaschiges Controlling** (siehe VII), das sich in der Vergangenheit bewährt hat, um zu erkennen, wenn Maßnahmen sich nicht mehr zur Zielerreichung eignen.

4. Nachhaltig chancengleich 2030: Gleichstellungsziele der Philipps-Universität

Insbesondere auf Basis der **Analyse ihrer bisher noch nicht zufriedenstellend erreichten Ziele** hat die Philipps-Universität in ihrem **Integrierten Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028** und in ihrer **Diversitätsstrategie** bis zur Herstellung von Geschlechterparität auf allen Ebenen ihre quantitativen und qualitativen Gleichstellungsziele definiert und **alle Maßnahmen mit überprüfbaren Indikatoren hinterlegt**. Die nachfolgend genannten Schwerpunkte, die somit nicht alleine Teil des Gleichstellungskonzepts für Parität sind, sondern zugleich Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Universität fokussieren die Förderziele des Professorinnenprogramms 2030. Als **strategisches Ziel der Chancengerechtigkeit** finden sie sich im **Leitbild der Universität** und wurden so formuliert, dass ihre Überprüfbarkeit verbessert resp. der Zielerreichungsgrad leichter messbar wird:

- Anreizstrukturen für Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Spitzenpositionen schaffen
- Geschlechtersensibles Berufsmanagement strukturell und finanziell stärken
- Dezentraler Gleichstellungsstrukturen dynamischer ausbauen und diese verstetigen
- Weibliche Post-Docs intersektional fördern und verlässliche Karrierewege ermöglichen
- Studentinnen bedarfsgerecht adressieren
- Geschlechtsbezogene Diskriminierung und Gewalt analog und digital verhindern
- Gleichstellungscontrolling durch intersektionales Antidiskriminierungsmonitoring und Business Intelligence professionalisieren

4.1 Hochschulspezifische Schwerpunktsetzungen bis 2030

Schwerpunkt I: Anreizstrukturen für Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Spitzenpositionen schaffen

Alle 9 der im Professorinnenprogramm I – III geförderten Professuren wurden wie geplant berufen, eine allerdings erst später von der Nachrückliste und 8 von ihnen haben nach wie vor die Professur an der Philipps-Universität inne. In den Jahren 2021/2022 besetzte die Philipps-Universität außerdem 21 weitere Tenure-Track-Professuren aus dem Nachwuchspakt, darunter 43% mit Frauen, so dass der interne Zielwert von 50% hier fast erreicht wurde. Auch bei den 14 an der UMR durch den hessischen Hochschulpakt (HHSP) finanzierten Stellen wurden 6 (43%) an Frauen vergeben, bei den unbefristeten HHSP-Professuren waren es 50%, ein weiteres Verfahren mit einer Kandidatin auf Platz 1 ist noch nicht abgeschlossen. Der 2012 unter Einbeziehung der hessischen **„Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“** überarbeitete **verbindliche Berufungsleitfaden** gilt weiterhin. Für 2023 steht im Lichte des Themas **Aktive Rekrutierung** und diesbezüglicher verbindlicher Maßnahmen des Präsidiums eine erneute Aktualisierung an, um den Frauenanteil auf Professuren schneller als bisher zu erhöhen (siehe zu den direkt berufsbezogenen Maßnahmen II.).

Der passgenauen Förderung von Frauen auf der Zielgeraden zur Professur widmet sich **„ProProfessur“**. Diese Förderlinie von „Mentoring Hessen“ (siehe IV) ist als 18-monatiges Intensivprogramm konzipiert und verzeichnet unter den Teilnehmerinnen eine hohe Berufsquote. Die Anzahl zur Verfügung stehender Plätze wurde 2017 um zwei erhöht, so dass pro Runde neun

Frauen aus Marburg am Mentoring teilnehmen. Seit 2011 besteht zur Vernetzung und gemeinsamen Reflexion von Gleichstellungsmaßnahmen der „**Professorinnen-Stammtisch**“. An der jährlich stattfindenden Veranstaltung beteiligen sich regelmäßig ca. die Hälfte aller Professorinnen der Universität, darunter auch die weiblichen Präsidiumsmitglieder. Der 2018 in Kooperation mit der Stabsstelle Konfliktberatung und Prozessentwicklung etablierte **Lunch für Frauen in Führung** findet weiterhin ca. 5x jährlich statt und wurde im Zuge der Pandemie **digitalisiert**. Das gemeinsame **Workshop-Angebot für (angehende) weibliche Führungskräfte** des Referats für Personalentwicklung, der Konfliktberatung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird beibehalten und zielgruppenspezifisch fortentwickelt. Dort finden die hessenweiten **Empfehlungen zu geschlechtersensibler Führungskultur**, einem LakoF-Projekt, an dem sich das Präsidium der Philipps-Universität 2019 beteiligte, ebenso Eingang wie in die **Leitsätze zur Berufungskultur**. Besonderes Augenmerk liegt außerdem auf der Gewinnung von **Frauen für Leitungspositionen im Bereich IT**: 2021 wurde eine ehemalige Ableitungsleiterin stellvertretende Leiterin des Hochschulrechenzentrums und zwei **ad personam Berufungsverfahren** im Arbeitsfeld KI wurden für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen durchgeführt. Das im PP III gesetzte Ziel die Anzahl der **Qualifikationsprofessuren** (ehem. Juniorprofessuren) zu erhöhen wurde erreicht und der **Tenure Track als Regelweg zur Professur** gestärkt – der Frauenanteil betrug 44% in 2022.

Weiterentwicklungen und Verstetigungen

Die Philipps-Universität verfolgt das Ziel auf absehbare Zeit einen **Professorinnenanteil von 50%** zu erreichen und verstärkt ihre diesbezüglichen Bemühungen abermals deutlich. Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 sollen erneut **drei Professuren** besetzt und für fünf Jahre gefördert werden. Um die **Anreize einem Ruf nach Marburg zu folgen** zu intensivieren, wird als gleichstellungsfördernde Maßnahme ein **Präsidialfonds zur Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen** ins Leben gerufen, der besonders attraktive Ausstattungsangebote ermöglicht. Durch die Berufungen aus dem Professorinnenprogramm werden voraussichtlich die folgenden Bereiche gestärkt:

- A) W2-Professur KI am FB Mathematik und Informatik als Regelprofessur
- B) W3-Professur KI am FB Mathematik und Informatik als Regelprofessur
- C) W2-Professur für Medizinische Chemie am FB Pharmazie oder W2-Professur für Autismus-Spektrum-Störungen am FB Medizin als Vorgriffsprofessur

Das Ziel, den Anteil von Frauen auf den vorderen **Listenplätzen in Berufungsverfahren** auf mindestens 40% zu erhöhen, wurde inzwischen dauerhaft erreicht: In 2022 waren 43% der Erstplatzierten und 46% der Zweitplatzierten weiblich. Insgesamt lag 2022 der Anteil der Frauen auf ersten und zweiten Listenplätzen bei 45,5% (2017: 37%; 2012: 33%; 2007: 29%), der Neuberufenenanteil jedoch nur bei 39%, was abermals die Relevanz des o.g. Fonds unterstreicht. Neben dem Instrument der **aktiven Rekrutierung, das weiter professionalisiert** wird (siehe II.), sieht der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023-2028 ein **Konzept zur konkreten Entlastung bei überproportionaler Gremienarbeit** vor. Diese ist zwar bereits möglich, wird aber nur punktuell umgesetzt und es fehlt noch eine Definition von „Überlastung“. Zudem hat sich die Philipps-Universität das Ziel gesetzt, verstärkt Frauen für **hochschulweit sichtbare Leitungsämter wie Dekanate** zu rekrutieren, in dem diese ein **Into-the-Leadership** Angebot in Anspruch nehmen

können, das auch gesundheitliche Aspekte einbezieht und **Entlastung von zeitaufwendigen Gremien ohne Entscheidungsbefugnisse** (z.B. Studienstrukturausschüsse) erhalten. Um genauere Einblicke in die Belastungssituationen zu erhalten, wird gemeinsam mit der gegenwärtigen Sprecherin der Gleichstellungskommission eine diesbezügliche **Bedarfserhebung zu psychischer Gesundheit auf der Professur** entwickelt, aus der im Anschluss Unterstützungsmaßnahmen abgeleitet werden. Gestärkt wird außerdem die Möglichkeit, **Führungspositionen in Teilzeit** wahrzunehmen: bis 2025 soll mindestens eine wissenschaftliche Führungsposition an der Philipps-Universität durch eine **Doppelspitze** besetzt sein.

Schwerpunkt II: Geschlechtersensibles Berufsmanagement strukturell stärken

Eng verbunden mit dem Schwerpunkt I Anreizstrukturen ist die strukturelle Stärkung des gendersensiblen Berufsmanagements: Im Zuge des Gleichstellungszukunftskonzepts der Philipps-Universität wurden erstmals systematisch Maßnahmen zur **kontinuierlichen aktiven Rekrutierung von Frauen für Professuren** eingesetzt, um diese als Personalgewinnungsinstrument im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen zu etablieren. Die anvisierte **Akzeptanzerhöhung** konnte durch eine sehr enge Begleitung der einzelnen Berufungsverfahren in Zusammenarbeit des Dezernats Forschung, dem die Berufsabteilung untersteht und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten realisiert werden. Bereits im **Vorfeld der Ausschreibungen** wird bei Fachbereichen mit besonders geringen Professorinnenanteilen im niedrigen zweistelligen Bereich eine auf einer „Marktanalyse“ beruhende **Shortlist mit geeigneten Kandidatinnen an das Präsidium** gesandt und dort genehmigt. In Fachbereichen oder Instituten mit einem **Professorinnenanteil von unter 50%** wird außerdem bei Eingang einer Bewerbungsliste mit unter 45% Bewerberinnen eine **individuelle Aufforderung zur Durchführung weiterer aktiver Rekrutierung** an die Mitglieder der Berufungskommission versandt, die für diese verantwortlich sind. Dieser **Tailored-Approach**, bei dem die Berufungskommission das ganze Verfahren hindurch von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten werden, hat sich sehr bewährt und führte neben der allgemeinen Bekanntheit aktiver Rekrutierung als Instrument insbesondere am Fachbereich Mathematik und Informatik zu einer **signifikanten Steigerung der Rufe an Frauen** (6 Rufe an Frauen seit 2020 bei insgesamt 7 Verfahren am Fachbereich).¹⁶ Die Erarbeitung von **Informationsmaterial zum Abbau von Unconscious Biases** in der Wissenschaft und der Aufbau einer **Homepage zu aktiver Rekrutierung** sind ergänzende Angebote, die sowohl der weiterführenden Sensibilisierung als auch der Hilfestellung der Berufungskommissionen etwa durch **Prozessbeschreibungen, Modellanschreiben auf Deutsch und Englisch** oder eine **Auflistung entsprechender Recherchedatenbanken** dienen.

Unerlässlich sind darüber hinaus die **Dokumentation unternommener Rekrutierungsbemühungen** und ein comply-or-explain Ansatz, der insbesondere bei nicht erfolgreichen Rekrutierungen von Professorinnen einen erhöhten Begründungsaufwand nach sich zieht. **Nicht genutzt** wurden dagegen die im PP III bereitgestellten **Mittel zur Durchführung von „Horizon Scanning“-Symposien**, die zwar zur Verfügung standen und positiv zur Kenntnis genommen wurden, aber nicht abgerufen wurden. Gründe sind u.a. die pandemiebedingte Verlagerung von Berufungsverfahren in den digitalen Raum und der sehr lange Vorlauf bei der Organisation zusätzlicher Symposien im Vorfeld von Berufungen. Als „Nadelöhr“ der Berufung zeigten sich vielmehr die Berufungsverhandlung selbst und die zur Verfügung stehenden Mittel für die Professur.

¹⁶

Dem wird durch den neuen **Fonds zur Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen** begegnet.

Weiterentwicklung und Verstetigung:

Gegenwärtig arbeitet die Philipps-Universität an der **Digitalisierung ihres Bewerbungsmanagements** durch die Einführung eines entsprechenden Online-Portals, das u.a. einen direkten Vergleich der eingegangenen Bewerbungen erlaubt sowie die **Teilanonymisierung von Bewerbungen** – ein Projekt, das durch eine Bachelor-Arbeit evaluiert werden soll.

Steinweg und Poggenburg nennen als zentrales Qualitätsmerkmal aktiver Rekrutierung die Transparenz, die v.a. durch **Verbindlichkeit und eine detaillierte Dokumentation** der Verfahren sichergestellt werden kann.¹⁷ Das oben beschriebene Verfahren zur Durchführung aktiver Rekrutierung wurde an der Philipps-Universität bisher sehr erfolgreich eingesetzt, ist jedoch bisher nicht verpflichtend im verbindlichen Berufungsleitfaden der Universität fixiert. Dieser Schritt wird nun nachgeholt und die aktive Rekrutierung damit künftig dauerhaft und für alle ersichtlich zum üblichen Bestandteil des Berufsmanagements. Hierzu werden in Anlehnung an die oben genannten **Schwellenwerte** definiert, deren Unterschreitung die verpflichtende Ergreifung entsprechender Maßnahmen festlegt.¹⁸

Ein weiterer Baustein zur noch wirksameren Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und zum Abbau von Unconscious Biases ist eine entsprechende **Schulung aller Mitglieder von Berufungskommissionen**. 2022/23 hat die Philipps-Universität bereits ihre **Online-Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) überarbeitet** und übersetzt diese gegenwärtig ergänzend ins Englische. **Zielgruppenspezifische Unconscious Bias Trainings** werden seit 2019 auf Anfrage von der Antidiskriminierungsstelle der Philipps-Universität auf freiwilliger Basis durchgeführt. Entsprechende **grundlegende Online-Tutorials** werden angeboten¹⁹, ein speziell **für die Philipps-Universität angepasstes Tutorial** soll jedoch ab 2024 verbindlich eingeführt werden, nicht zuletzt um die Umsetzung der geschlechtersensiblen Berufungskultur in der Breite der Universität voranzutreiben.

Ein **Gender Pay Gap** bei den Professuren, wie er für Niedersachsen detailliert untersucht wurde²⁰, ist in Marburg ebenfalls in Teilen zu finden. Zu diesem Ergebnis kam die Anfang 2023 durch das Präsidium initiierte **Überprüfung der professoralen Leistungszulagen**. Um diesen Gap sukzessive zu schließen und künftig zu verhindern, hat sich das **Präsidium selbst verpflichtet** in kommenden Verhandlungen diesbezüglich stets einen Abgleich durchzuführen. Nicht zuletzt spielt beim Berufsmanagement die inhaltliche Ausrichtung der Professuren eine Rolle: bis 2026 werden mit dem Zentrum für Gender Studies Gespräche aufgenommen, die der Prüfung der Einrichtung einer **MINT-Professur mit Teildenomination in der Geschlechterforschung** dienen.

¹⁷ Vgl.: Steinweg, Nina; Poggenburg, Kristin (2023): Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ. In: GESIS (Hg.): Reihe CEWS *publik* no. 27, Köln, S. 111.

¹⁸ Vgl.: ebd., S. 105.

¹⁹ Vgl.: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/aktive-rekrutierung>

²⁰ Vgl.: Burkhardt, Anke et al. (2019): „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität.

Schwerpunkt III: Ausbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen dynamisieren und verstetigen

Im Rahmen ihrer Stärken-Schwächen-Analyse für das Gleichstellungszukunftskonzept und mit Bezug zur gleichlautenden Kritik in der Evaluation des Professorinnenprogramms II insgesamt hat die Philipps-Universität 2019 als ein wesentliches Gleichstellungsziel für sich definiert, die **Konzentration durchgeführter Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler Organisationsebene zu reduzieren** und deutlich stärker dezentral anzuknüpfen. Auf dieses strukturelle Ziel wurde durch die im PP III geförderte Konzeption der gleichnamigen **Förderlinie „nachhaltig chancengleich!“** hingearbeitet und es konnten von 2019 bis 2024 alle 8 eingereichten Frauenförderprojekte bewilligt werden. Gefördert wurden konkret in zwei Förderrunden:

- Fachspezifisches Mentoring für Wissenschaftlerinnen mit Familien- und Pflegeverantwortung am Fachbereich Medizin (siehe auch IV).
- Fachspezifisches Mentoring für weibliche High Potentials der Rechtswissenschaften.
- Ein Familienförderfonds für Rückkehrerinnen aus der Elternzeit/dem Mutterschutz am Fachbereiche Biologie.
- Ein Ausstellungsprojekt zu den ersten Archäologinnen am Fachbereich Geschichte und Kulturwissenschaften.
- Ein Projekt zur Sensibilisierung für geschlechter- und diversitätsgerechte Text- und Bild-Sprache in der Lehre am Fachbereich Medizin.
- Erprobung Systematischer Unconscious Bias Trainings am Fachbereich Geschichte und Kulturwissenschaften.
- Kritische Analyse der Gleichstellungsparameter und des Klimas am Fachbereich Geographie.
- Prüfungsvorbereitungstraining und Empowerment am Fachbereich Rechtswissenschaften (siehe auch V).

Die zuvor in ihren Handlungsmöglichkeiten oftmals sehr begrenzten **Gleichstellungskommissionen** wurden damit **nachhaltig gestärkt und seit 2009 erstmals wieder in die Lage versetzt, eigene Maßnahmen anzustoßen**. Bereits im PP I wurden drei dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen durch einen Ideenwettbewerb gefördert, von denen zwei bis heute auf zentraler Ebene fortbestehen (Kurzfragebogen für Berufungsverfahren und Führungskräftefortbildung für Frauen). Dies ist umso wichtiger, da dezentrale Gleichstellungsaktivitäten, die auf die Spezifika der einzelnen Fächerkulturen ausgerichtet und von allen Mitgliedern getragen werden, an einer Universität mit über 20.000 Studierenden und über 4.000 Beschäftigten eine besondere Bedeutung zukommt. Um die seit über 20 Jahren **an allen Fachbereichen bestellten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** weiter zu professionalisieren wurde im Zuge des PP III ein **digitales Wissensmanagement-Tool** auf der Lernplattform Ilias eingerichtet, welche die Wissensweitergabe erleichtert. Ein 2022 begonnenes **jährlich wechselndes Fortbildungsprogramm** erweitert dieses Self-Learning Angebot, das durch ein **jährliches offenes Forum**, um miteinander noch mehr ins Gespräch zu kommen, abgerundet wird.

Weiterentwicklungen und Verstetigungen

Die sehr erfolgreich etablierte **Anschubfinanzierung dezentraler Gleichstellungsprojekte** wird fortgeführt und zugleich der Fokus auf **Verstetigung der Projekte intensiviert**, indem schon bei Antragstellung Angaben zu konkreten Verstetigungsvorhaben gemacht werden müssen.

Ab Ende 2023 erhalten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zudem personelle Unterstützung durch **dezentrale Ansprechpersonen für Chancengleichheit**, deren Aufgabenfeld in der 2022 verabschiedeten **Diversitystrategie der Philipps-Universität** beschrieben sind. Um diese Strategie und die verschiedenen Gleichstellungsmaßnahmen trotz der erwähnten sehr dezentralen Strukturen möglichst breit zu verankern, wurden in der **Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ der HRK** Mittel zur **Entwicklung und Umsetzung eines Kommunikationskonzeptes** eingeworben. Besonders hinsichtlich Antidiskriminierung geschulte dezentrale Ansprechpersonen dienen als Ergänzung und zugleich **Entlastung** der häufig mit über Geschlechtergerechtigkeit hinausgehenden Fragen konfrontierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Verstärkt vorangetrieben wird künftig die **Nutzung vorhandener Entlastungsoptionen** von anderen Dienstaufgaben, um mehr zeitliche Ressourcen für die Durchführung von Gleichstellungsprojekten zu generieren.

Das am **Fachbereich Physik** angesiedelte Projekt **„Mehr (für) Physikstudentinnen!“** wird auf den **Fachbereich Mathematik** und Informatik ausgedehnt (siehe 5.), um die Verankerung und Fachbereichsebene zu stärken und Perspektiven für eine gemeinsame Verdauerung zu eruieren. Seit 2022 nimmt die Mentoring-Referentin des Gleichstellungsbüros zudem am monatlichen **Jour Fixe Wissenschaftlicher Nachwuchs** teil, dem alle mit akademischen Qualifikationsphasen nach dem Abschluss befassten Einrichtungen der Universität angehören, um somit die auf diese Zielgruppe zugeschnittenen Gleichstellungsmaßnahmen auch im gesamtuniversitären Wissensmanagement bekannter zu machen und **Synergien** zu koordinieren.²¹

Für die ebenfalls dezentral und teilweise standortübergreifend agierenden **Forschungsverbünde** und deren Ausgestaltung von Frauenfördermaßnahmen besteht seit 2019 mit der gleichnamigen **Servicestelle** ein **bedarfsorientiertes Gender Consulting**, das dauerhaft in ein **modular buchbares Baukastensystem** einzelner verbundspezifisch nachgefragter Maßnahmen münden soll. Zugleich steht bei allen projekt- und strukturförmigen Maßnahmen eine kritische Hinterfragung des notwendigen Verwaltungsaufwandes insbesondere beim Berichtswesen im Fokus, um auf diese Weise schonend mit den begrenzten dezentralen Ressourcen umzugehen. Hierbei unterstützt künftig die **Koordinationsstelle für fachbereichsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen**.

Schwerpunkt IV: Weibliche Post-Docs intersektional fördern und verlässliche Karrierewege ermöglichen

Die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase, insbesondere auf dem Weg zur Professur, ist an der Philipps-Universität seit über 20 Jahren fester Bestandteil der Frauen- und der sog. Nachwuchsförderung gleichermaßen. Strukturell arbeiten hier die Graduiertenakademie MARA, der Familienservice, der zugleich für Doppelkarrierepaare zuständig ist und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eng zusammen: angeboten werden u.a. regelmäßige **themenspezifische Workshops** z.B. zu Pflege oder Wissenschaft mit Kind(ern), singuläre (Groß-)Veranstaltungen z.B. zum Promovieren mit Behinderung/chronischer Erkrankung oder Karrieren außerhalb der Wissenschaft ebenso wie **finanzielle Individualförderungen für Wissenschaftlerinnen**, die alle sehr gut nachgefragt sind (s.u.).

21 Steinweg, Nina; Strohmam, Heike (2023): Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Mentoring in der Wissenschaft aus dem Projekt StaRQ. In: GESIS (Hg.): Reihe CEWS publik no. 27, Köln, S. 91.

Als eine der effektivsten Personalentwicklungsmaßnahmen und etabliertes übergreifendes und fachspezifisches Karriereförderinstrument der Frauenförderung gilt gemeinhin Mentoring. Mit federführendem Engagement der Philipps-Universität und der Mitarbeit in der Steuerungsgruppe konnte das 2016 aus Einzelprojekten entstandene hessenweite Programm „**Mentoring Hessen**“, das sich an Frauen aller Qualifikationsstufen richtet **finanziell aufgestockt** und die Beschäftigten größtenteils entfristet werden. Die Philipps-Universität unterstützt das regelmäßig intern und extern evaluierte Programm nunmehr mit **83.119,00 Euro jährlich aus Landesmitteln**, so dass in Marburg knapp 40 Plätze zur Verfügung stehen. Zwei der insgesamt vier Förderlinien unter Schirmherrschaft der Bundesministerin für Bildung und Forschung richten sich an Frauen, deren Ziel die wissenschaftliche Karriere ist: „**ProAcademia**“ unterstützt fortgeschrittene Doktorandinnen und Early Post-Docs, die in der Forschung bleiben möchten, „**ProProfessur**“ (siehe I.) begleitet den Weg bis zur Berufung. Der im PP III auch für die Philipps-Universität festgestellte „Cooling-Out“-Effekt²² nach der Promotion wurde mit dem auf 60% in 2021 gestiegenen Anteil der Habilitationen von Frauen deutlich verringert: Dies lässt sich zu großen Teilen auf die am Fachbereich Medizin von der **Anneliese-Pohl-Stiftung geförderten Stipendien für Habilitandinnen** zurückführen (siehe 2.2).

Der im PP III aufgesetzte **Vereinbarkeitsfonds für Wissenschaftlerinnen mit familiärer Verantwortung** war ebenfalls überaus erfolgreich und wurde während der Laufzeit immer wieder aus anderweitigen Restmitteln aufgestockt, um dem immensen Bedarf zu begegnen.

Der **verbindliche Personalgewinnungsleitfaden** für transparente Verfahren wird 2023 erneut überarbeitet und dem in Hessen seit 2022 geltenden **Kodex für gute Arbeit** angepasst, dessen Ziel u.a. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das wissenschaftliche Personal ist. Die Inhalte der schon 2016 an der Philipps-Universität erlassenen „**Befristungsleitlinie für das wissenschaftliche Personal**“ gelten bundesweit als good-practice, um die Planbarkeit im akademischen Qualifikationsverlauf zu verbessern. **Kurze Befristungen konnten nachweislich minimiert** und durch den **Vorrang der Qualifikationsbefristung** auch auf Drittmittelstellen oftmals eine Promotion ermöglicht werden, wo durch Kostenübernahme der Universität selbst dann 3-Jahres-Verträge ausgestellt wurden, wenn die Drittmittelförderung weniger als drei Jahre betrug. Für **Post-Doc-Stellen mit dem Ziel der Berufbarkeit** sieht die Befristungsleitlinie einen **Vertragsumfang von 100%** vor, um nach der Promotion adäquate Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

Ermöglicht wird außerdem die Inanspruchnahme der **familienpolitischen Komponente für Drittmittelbeschäftigte**, indem die Universität auch dann die Kosten für eine Weiterbeschäftigung trägt, wenn das Projekt bereits ausgelaufen ist und der Zuwendungsgeber keine Mittel bereitstellt. Hierfür stehen weiterhin **jährlich über 400.000€** zur Verfügung, die maßgeblich durch die Fachbereiche getragen werden. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hält fest, dass grundsätzlich **personeller Ausgleich bei Mutterschutz und Elternzeit** geschaffen wird und Abteilungen durch familienbedingte Abwesenheiten nicht in Überlastungssituationen kommen, die die betroffenen Wissenschaftlerinnen unter Druck geraten lassen.

Eng verbunden mit der Förderung weiblicher Promovierender und Post-Docs sind Angebote zur Familienförderung, die ebenfalls einen wichtigen Baustein von Planbarkeit darstellen, da Qualifikations- und Familiengründungsphase sehr oft ineinanderfallen. Der 2011 aus dem Best-

22 Vgl.: Steinhausen, Julia; Scharlau, Ingrid (2017): Gegen das weibliche Cooling-out in der Wissenschaft. Mentoring für Frauen in der Promotionsphase. In: Petersen et al.: Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft, S. 315-330.

Practice-Projekt „Family Welcome Centre“ hervorgegangene dauerhaft eingerichtete **Familien-service** koordiniert alle Familienfördermaßnahmen und die seit 2006 bestehende Auditierung im Bereich Vereinbarkeit. Seit 2015 erhält die Philipps-Universität das **Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“** und wurde 2023 erneut reauditert. Stark ausgeweitet wurde das **Kinderbetreuungsangebot** der Universität. Seit 2017 bestehen 108 Kinderbetreuungsplätze für unter 3-Jährige. Auch die **Ferienbetreuung** wird aufgrund der hohen Anfrage kontinuierlich erweitert und professionalisiert. Eine nach einer nicht hinreichend genutzten Notfallbetreuung eingerichtete **kostenfreie flexible Kinderbetreuung für Beschäftigte** wird gleichbleibend gut nachgefragt und auch die **Babysitterbörse**, die allen Universitätsangehörigen zur Verfügung steht und über 100 teils zertifizierte Babysitter verzeichnet, besteht fort.

Das Thema **Pflegeverantwortung** wurde 2016 in das Beratungsangebot des Familienservice und dessen Informationsmaterialien aufgenommen und das Unterstützungsangebot für **Doppelkarrierepaare** institutionalisiert. Das Logo „**Dual Career Netzwerk Deutschland**“ findet sich seit 2022 auf allen Stellenanzeigen und ein **Shortcut zur familienfreundlichen Hochschule** unterstreicht auf jeder Seite der Universitäts-Homepage öffentlichkeitswirksam die familienfreundliche Ausrichtung.

Weiterentwicklungen und Verstetigungen

Im Feld der Förderung von Frauen in der Qualifikationsphase und hier insbesondere auf dem Weg zur Professur wurden in den vergangenen Jahren die größten Weiterentwicklungen angestoßen: An der Philipps-Universität bieten den Rahmen dafür v.a. die **Befristungsleitlinie** und das gendersensible „**Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs**“, das ab 2024 in einen verbindlichen Leitfaden „**Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs**“ mit Fokus Post-Docs überführt wird. Neben der schon erfolgreich ausgebauten Option der Tenure-Track-Professur werden **Tenured-Positions für den promovierten akademischen Mittelbau** stärker in den Fokus gerückt. Basierend auf dem zu erwartenden novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz werden Funktionsstellen in Lehre und Forschung nach einer positiven Evaluation **entlang transparenter Kriterien** entfristet. Der **Frauenanteil** wird dabei mittels einer **50%-Quote** festgelegt. Mit dem Kodex für gute Arbeit hat sich die Philipps-Universität verpflichtet, **frühzeitige Anschlussverträge im Mittelbau** zu gewährleisten und bei beantragten, aber noch nicht bewilligten Projekten, eine **Überbrückungsfinanzierung für Drittmittelstellen** zu ermöglichen. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die häufig bei Finanzierungslücken die Wissenschaft verlassen, werden hierfür im PP 2030 Mittel zur Verfügung gestellt. Zur Verlässlichkeit einer Karriere trägt zudem umfassende Information bei – da nicht alle Wege schlussendlich in die Wissenschaft führen können, bemüht sich die Philipps-Universität darum, **Karrierewege außerhalb von Forschung und Lehre** sichtbar zu machen und somit zu normalisieren, etwa durch das Karrieregespräch „Wege in Verwaltung, NGO und NPO“ im April 2023. Um **strukturell bessere Arbeitsverhältnisse** zu schaffen, erproben ausgewählte Fachbereiche **Department-ähnliche Strukturen**, die durch Anbindung von Mittelbaustellen an bspw. das Dekanat eine Entkopplung von Qualifikationsbetreuung und Vorgesetzten ermöglichen.

Von den durchweg sehr gut nachgefragten **Abschluss-Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen** zur Beendigung von Qualifikationsarbeiten werden die **Stipendien für Promovendinnen in eine dauerhafte Förderung überführt, die Förderung der Habilitandinnen wird über das Professorinnenprogramm fortgesetzt**, um den inzwischen hohen Anteil von

Habilitationen von Frauen zu festigen. Die sehr erfolgreich in **Brückenstellen für weibliche Post-Docs** übersetzten Brückenstipendien mit dem Ziel der Einwerbung hochkompetitiver eigener Drittmittel werden verstetigt. Für das neue Förderformat MY:Postdoc werden **200.000 Euro** aus dem **Forschungsförderfonds** bereitgestellt. Nicht zuletzt hatte die **Coronapandemie Auswirkungen auf akademische Qualifikationsverläufe**, deren Effekte sich erst in den kommenden Jahren anhand z.B. fehlender Auslandsaufenthalte oder reduzierter Publikationslisten zeigen werden. Dass diese Nachwirkungen insbesondere Frauen treffen, wurde für den Publication Gap bereits festgestellt.²³ Die Philipps-Universität möchte über die Dauer der Pandemie hinaus das Bewusstsein hierfür erhalten, bezieht pandemie-bedingt veränderte Biografien in ihre **Bewertungspraxis** mit ein, erstellt 2024 ein **Kurz-Video** zu diesem Thema und gewährt auch weiterhin **coronabedingte Vertragsverlängerungen**, wenn eine Beschäftigung während der Pandemie vorlag.

Die StarQ Handlungsempfehlungen zur **Qualitätssicherung von Mentoring** nennen Brain Drain durch häufige Personalfluktuationen als eine Herausforderung bei der Implementierung von Mentoring als funktionierende Personalentwicklungsmaßnahme.²⁴ Dem begegnet die Philipps-Universität durch die Überführung der bisher projektförmigen Mentoring-Koordination in eine **Dauerstelle**, die künftig alle zentral an der Universität bestehenden Mentoringprogramme für Frauen koordiniert und dezentrale Programme berät. Den besonderen Bedingungen einer wissenschaftlichen Karriere am **Fachbereich Medizin** (Zusatzbelastung Patient*innenversorgung und fachärztliche Ausbildung) trägt das neue vom dortigen Dekanat konzipierte und durch die Förderlinie „nachhaltig chancengleich!“ geförderte **Else-von-Behring-Mentoring** für Frauen mit Familienverantwortung (siehe III) Rechnung. Zentraler Aspekt von Mentoring ist außerdem die **Vernetzung** untereinander: um hochqualitative Begegnungsräume ausschließlich für Forschende unterhalb der Professur zu schaffen, hat die Philipps-Universität Mittel zur Umsetzung von XSpaces („Experience-Spaces“) eingeworben, zu denen der eigens eingerichtete **Creative Space** gehört, der **flexible Gruppensettings für Promovierende und Post-Docs** bietet. Zur **Förderung von Kooperationsanbahnungen** können interdisziplinäre Initiativen von Mittelbauer*innen auf Antrag ebenso mit bis zu 5.000 Euro unterstützt werden wie **Einladungen internationaler Forschender**.

Nicht weitergeführt werden die zusätzlichen Promotionsstellen für hochqualifizierte Doktorandinnen²⁵, deren statistische Effekte kaum spürbar waren. Stattdessen wird als **Rekrutierungsanreiz ein präsidialer Fonds zur Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen ab der Post-Doc-Phase** eingesetzt (siehe I.), der zur Attrahierung von Nachwuchsgruppenleitungen und Professorinnen genutzt wird. Sehr positiv werden von den Nutzerinnen die vergleichsweise geringer ausgestatteten Förderprogramme **Vereinbarkeitsfonds für Wissenschaftlerinnen mit familiärer Verantwortung** und der **Publikationsfonds** für Veröffentlichungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen wahrgenommen, der durch seine Ansiedlung am Zentrum für Gender Studies zugleich gezielt den wissenschaftlichen Austausch und die Zusammenarbeit unterstützt. Der Vereinbarkeitsfonds wird aufgrund der großen Nachfrage deutlich aufgestockt.

Zusätzlich ist es erklärtes Ziel der Philipps-Universität, ihre Universitätskultur künftig noch familienfreundlicher zu gestalten. Unterstützt von der **Vizepräsidentin für Universitätskultur** wird

²³ Vgl.: Rusconi, Alessandra; Netz, Nicolai; Solga, Heike (2020): Publizieren im Lockdown Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. In: WZB Mitteilungen Heft 170, Dezember 2020.

²⁴ Vgl.: Steinweg, Nina, Strohmann, Heike, ebd., S. 90.

²⁵ Zum Stichtag 31.12.2016 waren dies insbesondere die Fachbereiche Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Geschichte, Mathematik und Informatik sowie Physik.

eine **familiengerechte Meeting-Policy** verfolgt, die Besprechungen im Rahmen üblicher Betreuungszeiten propagiert und zusammen mit dem Hochschulsport soll ein **Erholungs- und Bewegungsangebot speziell für Familien** entstehen. Das **Gütesiegel-Audit** und alle seine Maßnahmen im Bereich familienfreundliche Hochschule werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Begleitet wird der Prozess von der 2022 reaktivierten **AG Vereinbarkeit**, die als Steuerungsgruppe fungiert. Zu nennen sind insbesondere die geplante **Kooperation mit dem Pflegebüro** der Stadt Marburg oder die **Professionalisierung der Ferienbetreuung** durch einen externen und spezialisierten Anbieter. Insgesamt stellt die **Kommunikation der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen**, wie eingangs erwähnt, eine besondere Herausforderung an der sehr dezentral organisierten Philipps-Universität dar. Das **Projekt „KomDi+“** (Kommunikation von Diversität) setzt an diesem Punkt an und verfolgt gefördert aus Mitteln der HRK das Ziel, eine **Kommunikationsstrategie** für diesen gesamten Bereich zu entwickeln und umzusetzen. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die insgesamt über 130 Gleichstellungsmaßnahmen der Universität in der Breite niedrigschwellig bekannt sind.

Schwerpunkt V: Studentinnen bedarfsgerecht adressieren

Der Gleichstellungsschwerpunkt V findet sich – ähnlich wie die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen – bereits in den vorangegangenen Gleichstellungskonzepten der Philipps-Universität. Es handelt sich somit um ein kontinuierliches Ziel, dem sich die Universität in einigen Bereichen gut bis sehr gut annähert oder dieses inzwischen erreicht hat (siehe Analyse oben). Zugleich treten immer wieder Stagnationen und Varianzen in einzelnen Fächern auf, die eine stetige Förderung weiterhin notwendig machen. Insbesondere eine tiefenscharfe Analyse zeigt hier, dass die Zugänge zu Frauenförderung diversifiziert werden müssen und nicht mehr ohne Einbeziehung weiterer Diversitätsdimensionen wie z.B. Klasse oder Rassismuserfahrungen denkbar sind. Der Ansatz des Empowerments einzelner Studentinnen wird zudem, wie Steinweg und Roland vorschlagen, durch die Betrachtung gesellschaftlicher Machtverhältnisse ergänzt, um auch strukturelle Situierungen einzubeziehen.²⁶ Hierzu gehören die Angebote für **Studierende mit Kind(ern)**. Eine **konstant hohe Anzahl von** durchschnittlich 43 Anträge für Babysitterkosten sowie 10 Anträge auf Examensförderung werden jährlich gestellt²⁷, wobei die Zahlen seit der Coronapandemie zurückgegangen sind. Aus den Babysitteranträgen geht hervor, dass die Bewilligungshöhe (max. 350€ pro Semester bzw. 450€ während pandemiebedingter Schließungen) deutlich angehoben werden könnte, da der Fonds die Kosten, die durch die Teilnahme an Seminaren außerhalb regulärer Betreuungszeiten entstehen, alleine nicht decken kann. Pendeln sich die Antragszahlen auf dem seit 2020 niedrigeren Niveau ein, kann dem künftig entsprochen werden.

Das 2019 geplante Konzept, das es ermöglicht **studierende Eltern bevorzugt für Lehrveranstaltungen zuzulassen**, konnte aufgrund technischer Hürden des Campusmanagementsystems und verschiedener Personalausfälle **bisher nicht systematisch umgesetzt** werden, ist im Frauenförder- und Gleichstellungsplan aber erneut als Ziel definiert. Das gerade abgeschlossene **Re-Audit** sieht zudem eine **verstärkte Sensibilisierung der Studienkoordinator*innen** vor.

Wo Studentinnen noch unterrepräsentiert sind, wird weiterhin insbesondere durch Mentoring die individuelle Unterstützung verfolgt, um Studienabbrüchen vorzubeugen und die Frauen auf ihrem

²⁶ Vgl.: Steinweg, Nina; Roland Lisa, ebd., S. 71.

²⁷ 10-Jahresdurchschnitt.

Karriereweg möglichst passgenau zu begleiten. Der Bewerbungsprozess der Förderlinie „**ProCareer.MINT**“ von **Mentoring Hessen**, die gezielt Studentinnen der Naturwissenschaften anspricht, wurde diversitätssensibel angepasst, so dass spezifische Lebenslagen nun adäquater in die Mentoringbedarfe einbezogen werden. Die **Mentoringprogramme** sind an der Philipps-Universität inzwischen **erfolgreich verstetigt**. Ein Schwerpunkt liegt hier gegenwärtig auf der Geographie, deren Frauenanteile im Qualifikationsverlauf immer wieder schwanken: Studentinnen, die auf **Physische Geographie** spezialisiert sind, können seit 2019 bei ProCareer.MINT teilnehmen, **Humangeographinnen** steht das **Mentoringprojekt „ProMotivation“** zur Verfügung. Eine durch „nachhaltig chancengleich!“ geförderte Initiative untersucht außerdem das **Gleichstellungsklima am Fachbereich Geographie**. Um noch zielgruppenspezifischer auf Fachbereichsebene anzusetzen, wurde 2019 mit dem Fachbereich Physik das **Projekt „Mehr (für) Physikstudentinnen!“**²⁸ initiiert, das in den drei Konzeptsäulen Finanzieren, Sensibilisieren und Sichtbarmachen bedarfsgerecht angehende Physikerinnen fördert und bei der Gründung fachbereichsweiter Netzwerke hilft. Eine mit der Maßnahme angestrebte **Erhöhung der Studentinnen- und Absolventinnenanteile** ist durch Steuerungsmaßnahmen des Fachbereichs durchweg eingetreten (siehe 2.1).²⁹

Um mehr Schülerinnen für ein (MINT-)Studium in Marburg zu begeistern, gibt die inzwischen arrivierte und um eine jährliche Selbstwirksamkeitsabfrage ergänzte „**MINT Summer School for Girls**“ Schülerinnen im 1. Oberstufenjahr Einblicke in das naturwissenschaftliche Studium. Der universitätsnahe „Chemikum Marburg e.V.“ stellt sowohl Plätze für die „MINT School“ als auch jährlich zum **Girls’Day** zur Verfügung, an dem sich außerdem kontinuierlich die Physik, die Politikwissenschaft sowie die Mathematik und Informatik beteiligen. Zur strukturellen Ermöglichung eines **Studiums in unterschiedlichen Geschwindigkeiten**, das nicht allein studierende Eltern entlastet, sondern ebenso die unterschiedlichen Lebenslagen und Rahmenbedingungen aller Studierender in der Studienplanung berücksichtigt, wurden zusätzliche Mittel des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst für das Projekt **UMRdivers** eingeworben.

Weiterentwicklungen und Verstetigungen

Die Aktivitäten, die noch nicht (teil-)verstetigt wurden, werden im Professorinnenprogramm 2030 weitergeführt.

Hilfreich für eine überlegte Studienwahl – insbesondere für diejenigen, die bedingt durch körperliche Beeinträchtigungen, fehlende Ressourcen oder einen Heimatort im Ausland nicht onsite den Studienstandort in Augenschein wahrnehmen können – ist der **Ausbau der digitalen Studienwahl durch Online-Self-Assessments**. Nach der erfolgreichen Rekrutierung stehen dann in den MINT-Fächern für alle Studierenden mit **MINTstartklar** und **MINTplus angepasste Studieneingangsphasen** über einen verlängerten Zeitraum oder mit einem zusätzlichen interdisziplinären Studienprogramm zur Verfügung. „**Mehr (für) Physikstudentinnen!**“ wird zu einem **Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich Mathematik und Informatik weiterentwickelt**. Die drei Fördersäulen adressieren die drei Fachkulturen künftig teils gemeinsam, teils individuell, um so die Spezifik des Programms zu erhalten, zugleich ein größeres Publikum anzusprechen und Synergien

²⁸ Ursprünglich waren Stipendien für Masterstudentinnen vorgesehen, die jedoch bedingt durch eine Studienstruktureform mit 8-semestrigem B.Sc. und einjährigem M.Sc. nicht mehr zielführend waren, da mit dieser Studienorganisation nach dem Bachelor kaum noch ein Drop-Out zu erwarten war.

²⁹ Die Studentinnenanteile im Bachelor profitieren von starken Recruiting-Bemühungen und die erhöhte Zahl der Masterstudentinnen korreliert mit einer gezielten Studiengangsreform (8-semestriger B.Sc. und 2-semestriger M.Sc.).

zu schaffen. Ebenso gezielt setzen künftig das verstetigte **Alix-Westerkamp-Mentoringprogramm** am Fachbereich Rechtswissenschaften und das dortige Examenstraining für Studentinnen an (siehe III).

Um in allen Fachbereichen **Gender- und Diversitätskompetenzen** zu vermitteln, werden diese mit **6 ECTS als Schlüsselkompetenzen** in das innovative Marburg Modul eingebracht. Lehrende werden **zusätzlich zu bestehenden Workshopangeboten** der MARA und der Hochschuldidaktik durch einen **Leitfaden gender- und diversitätssensible Lehre** künftig noch besser auf die Diversität ihrer Studierenden vorbereitet und tragen so zum Studienerfolg bei. Die in den letzten Jahren durch das Mentoring initiierte Zusammenarbeit mit **ArbeiterKind.de** wird beibehalten und der damit einhergehende Fokus auf **Frauen aus nicht-akademischen Elternhäusern** erhielt 2023 durch einen Fachtag „Erste*r sein“ besondere Öffentlichkeit in der Hochschule. Ein **quantitatives Ziel** ist die **Reduktion des Drop-Outs vom Bachelor zum Master**. Hier erfolgt zunächst eine systematische Auswertung der Statistiken im Zeitverlauf, so dass im Anschluss an eine Ursachenanalyse bis 2028 **mindestens eine gezielte weitere Fördermaßnahme für Studentinnen** konzipiert werden kann.

Schwerpunkt VI: Geschlechtsbezogene Diskriminierung und Gewalt analog und digital verhindern

Der Zugang zu Wissenschaft als hegemonial strukturiertem Raum wird neben vielen anderen Faktoren auch durch geschlechtsbezogene Gewalt reguliert, wie jüngst die Ergebnisse der an 46 Forschungseinrichtungen in 15 Ländern durchgeführten UniSAFE-Studie bestätigten. Geschlechtsbezogene Gewalt bezieht dabei neben körperlichen und/oder sexualisierten, psychische und ökonomische Gewaltformen sowie Gewalt im digitalen Raum mit ein. **Niedrigschwellige und funktionierende Beratungs- und Beschwerdestrukturen** sind bereits seit 2008 zentraler Baustein der Frauenförderung an der Philipps-Universität. Um vorhandene Angebote bekannter zu machen, folgte gefördert im PP III eine **PR-Offensive**. Gestiegene Beratungsfallzahlen lassen auf deren Effizienz schließen. Inzwischen sind die nunmehr seit 15 Jahren bestehenden Maßnahmen an einem **Konsolidierungspunkt** angekommen. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält entsprechend ein eigenes Kapitel zum Thema, in dem u.a. explizit anerkannt wird, dass Hochschulen keine von sexualisierter Gewalt freien Orte sind. Um hier künftig noch effektivere Strukturen zu schaffen wird bis 2025 ein **Konzept zum Schutz vor digitaler Gewalt** sowie basierend auf der **Antidiskriminierungsrichtlinie** ein **Awarenesskonzept für die Universität** erarbeitet. Zur möglichst breiten Einbeziehung relevanter Akteur*innen wurde durch den Präsidenten die 2017 eingestellte **AG Bedrohungs- und Notfallsituationen** reaktiviert, die alle Aktivitäten in diesem Handlungsfeld begleitet.

Weiterentwicklungen und Verstetigungen

Da die Philipps-Universität nicht mehr in das UniSAFE-Sample aufgenommen werden konnte, führte das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung 2021/22 ein eigenes **Projekt zu geschlechtsbezogener Gewalt am Beispiel der Universität Marburg** durch, um existierende Strukturen kritisch zu evaluieren. In enger Zusammenarbeit mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden in dem HMWK geförderten Projekt **Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Strukturen vor Ort** vorgeschlagen, die nun sukzessive umgesetzt werden:

- Der 2008 gegründete **Vertrauensrat zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt**, an den sich Betroffene wenden und ein Beschwerdeverfahren einlegen können, wird 2023 zu einer **Beschwerdekommision erweitert**, die auch Beschwerden nach dem AGG bearbeitet. Dieses wird seit Ende 2021 in Hessen analog auf Studierende angewandt.
- Ihr Ziel eine **Kultur der Ermutigung** zu schaffen, die Betroffene bestärkt, ohne Angst vor Scham und Konsequenzen Diskriminierungserfahrungen zu schildern, hat die Philipps-Universität in den vergangenen Jahren stetig weiterverfolgt. Durch Gewährung eines inzwischen **dauerhaften Budgets für zielgruppenspezifische Werbemaßnahmen** wurde die Bekanntheit und Akzeptanz bestehender Beschwerde- und Beratungsstrukturen v.a. bei der ständig wechselnden Gruppe der Studierenden ausgebaut.
- Da – kongruent mit den Ergebnissen der UniSAFE Studie – auch in Marburg bisher **nur ein Bruchteil der Vorkommnisse gemeldet** wird, aus Angst, dies könnte sich nachteilig auf den Studien- bzw. Karriereweg auswirken oder diese könnten nicht ernst genommen werden, bildet eine **gezielte und regelmäßig wiederkehrende Aufklärungs- und Ermutigungskampagne** eine zentrale Maßnahme der kommenden Jahre. Die Empfehlungen des HMWK-Projekts fokussieren eine **Aktualisierung der Notfall-Aufkleber** in allen Toilettenkabinen sowie eine **Plakataktion³⁰, Social Media Beiträge und Informationsfolien in Einführungsveranstaltungen**.
- Die bestehende **Internetseite zu verschiedenen Bedrohungsformen und Anlaufstellen** wird einer kritischen Revision unterzogen und aktualisiert.
- Schließlich ist die **Erhöhung der Verfahrenstransparenz** ein zentraler Aspekt: Durch ein in größeren Kreisen distribuiertes (gleichwohl anonymisiertes und jederzeit datenschutzkonformes) Berichtswesen und **niedrigschwellige Leitfäden für Beratungs- und Beschwerdeprozesse** soll mehr Verfahrensklarheit geschaffen werden.

Schwerpunkt VII: Gleichstellungscontrolling durch intersektionales Antidiskriminierungsmonitoring und Business Intelligence professionalisieren

Ein **engmaschiges Qualitätsmanagement** bei gleichzeitiger offensiver Benennung bisheriger Schwachstellen wurde der Philipps-Universität 2018 bei Einreichung ihres Gleichstellungszukunftskonzepts durch das Begutachtungsgremium attestiert und stellt weiterhin einen Schwerpunkt des Gleichstellungsmonitorings dar. Die Philipps-Universität ist überzeugt, dass sich nur ein **kontinuierliches Gleichstellungscontrolling** eignet die Wirksamkeit der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts für Parität zu überprüfen, eventuelle Fehlentwicklungen möglichst frühzeitig zu erkennen und ggf. Richtungswechsel vorzunehmen. Unzufriedenstellend war bislang, dass mangels eines einheitlichen zentralen und dezentralen Datenmanagements Vergleichsdaten an den Fachbereichen i.d.R. nicht deckungsgleich mit den zentral erhobenen Daten waren. Dies wird durch eine weitere Professionalisierung bis 2030 behoben. Bereits geschlossen wurde 2023 die Datenlücke geschlechterspezifisch aufbereiteter **professoraler Leistungszulagen** durch eine eigens vom Präsidium durchgeführte Kurzanalyse.

Grundbaustein der Entwicklung aller Gleichstellungsmaßnahmen bilden im Vorfeld kompakte **SWOT-Analysen** und während der Umsetzung deren stetige Prüfung im **PDCA-Circle**. Auf diese

³⁰ Ähnlich wurde das 2023 an der Universität Kassel durchgeführt. Die Plakatkampagne kann als Beispiel dienen. Kontakt zum Gleichstellungsbüro an der Universität Kassel besteht und die dortigen Erfahrungen werden in den Prozess miteinbezogen. Vgl.: <https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/gleichstellung-familie-und-diversity/diversity/antidiskriminierung/schutz-vor-sexualisierter-diskriminierung-und-gewalt>

Weise werden Bedarfe analysiert und passgenau berücksichtigt. Dieses Vorgehen hat sich auf zentraler wie dezentraler Ebene bewährt, etwa bei der Konzipierung von **Tailored-Approaches zur Zielgruppenansprache** innerhalb der Mentoring Programme (jüngst am Fachbereich Medizin) oder der Förderung von Physikerinnen resp. Geographinnen.

Weiterentwicklungen und Verstetigungen

Die bisher von der Stabsstelle Strategisches Controlling und der Personalabteilung umgesetzte jährliche statistische Aufbereitung aller **Gleichstellungsrelevanten Daten** wird bis 2030 in ein **Business Intelligence System** überführt, das durch eine Dashboard-ähnliche Struktur **dezentrale Abfragen identischer Gleichstellungsdaten** für alle Bereiche der Universität ermöglicht. Ergänzend wird, wie im Integrierten Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028, ein **wechselndes Schwerpunktthema** herausgegriffen, das jeweils über das übliche Maß hinaus tiefgehend statistisch und mittels Umfragen bearbeitet wird, um zusätzlich zum **fest definierten Zahlenset**³¹ und den seit 2017 **jährlich ausgewerteten akademischen Qualifikationsverläufen** Schlaglichter auf spezifische Gleichstellungsbelange zu werfen. Hierzu zählt auch die Verstetigung der 2023 erstmals durch das Präsidium initiierten **Betrachtung der professoralen Leistungszulagen unter Geschlechteraspekten**. Die **Durchführung des Entgeltgleichheitschecks** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an der Philipps-Universität schafft hierfür ein **dauerhaft anwendbares Instrumentarium**.

2022/23 wurde gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle, der Professur für Quantitative Sozialforschung in der Soziologie und der Stabsstelle Forschungsdatenmanagement ein **Antidiskriminierungsmonitoring** erarbeitet, das geeignet ist, ergänzend zur Dimension Geschlecht weitere Diversitätskategorien und Diskriminierungserfahrungen zu erheben. Ziel ist es die **intersektionale Verflochtenheit von Geschlecht** abzubilden und durch konkretes Erfragen diskriminierender Vorfälle Hinweise auf bisher unzureichend abgedeckte Felder der Gleichstellungsarbeit zu erhalten. Ausgehend von der These, dass vorhandene Diversität noch keine Aussagen zu einem sensibilisierten Umfeld zulässt, werden erstmals **Daten zur Hochschulkultur** erhoben. Die Auswertung wird für Ende 2023 erwartet. Dies ist zentral, um die begrenzte Aussagekraft quantitativer Daten und schematische Kausalitätszusammenhänge mit einer tiefergehenden theoriegesättigten Wirksamkeitsmessung zu kombinieren.³² Geschlossen wird nicht zuletzt die **Datenlücke zu weiblichen Post-Docs**, die bisher nur näherungsweise erfasst werden können. Mittelfristig schafft das im Digitalpakt geförderte BI-System auch an dieser Stelle Abhilfe. Nicht zuletzt wurden im Integrierten Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028 erstmals für alle der **über 130 Maßnahmen Indikatoren zur Überprüfung** festgelegt. Ob diese Ziele erreicht werden und ob die Indikatoren als solche funktional sind, wird der **Umsetzungsbericht 2025** zeigen.

4.2 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Chancengerechtigkeit ist als dezidiertes **strategisches Ziel im Profil** und der **Mittelfristigen Entwicklungsplanung** der Philipps-Universität formuliert. 2023 kam sie als handlungsleitende Maxime im neu entwickelten **Leitbild der Universität** dazu und Geschlechtergleichstellung wurde

³¹ Die Zahlengrundlage ist in § 6 HGIG festgelegt und wird an der Philipps-Universität jährlich erhoben.

³² Vgl.: Steinweg, Nina; Roland, Lisa (2023): ebd., S. 73f.

eine von zwei Säulen der im selben Jahr verabschiedeten **Diversitätsstrategie** der Philipps-Universität.

Daneben zählen zur Entwicklungsplanung für den Bereich Gleichstellung insbesondere die im **Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 bis 2028** fixierten **verbindlichen Zielquoten**, mind. nach dem **Kaskadenmodell** sowie alle dort und im **Gleichstellungskonzept für Parität** festgelegten Maßnahmen. Nicht zuletzt bleibt **Gender Mainstreaming**, wo sinnvoll **ergänzt um weitere Diversitätsdimensionen**, eine zentrale Kategorie in allen Leitfäden, Handreichungen und Grundsatzpapieren der Universität, exemplarisch seien hier genannt der **Leitfaden zur Personalgewinnung** (erstellt 2012, überarbeitet 2014, 2018, 2023) sowie das **Manual für die Web-Redaktion**. Allen **strukturbildenden Strategiepapieren** liegen die „**Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**“ der DFG ebenso zugrunde wie die **Empfehlungen der Leopoldina für eine geschlechtergerechte Wissenschaft** und die vorangegangenen **Empfehlungen des Wissenschaftsrats** zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, zu denen sich die Philipps-Universität verpflichtet hat.

Ebenso große Bedeutung wie dokumentengebundenen Strukturmaßnahmen kommt den **personengebundenen Strukturen** zu: die dauerhaft eingerichteten Stabsstellen Antidiskriminierung und Diversity, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Konfliktberatung und Prozessentwicklung wurden 2022 zum Ausbau ihrer Synergien räumlich in einem **Beratungscluster** zusammengeführt. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die seit 2012 bestehenden **fachbereichsinternen Gleichstellungskommissionen** werden ab 2024 durch geschulte **dezentrale Ansprechpersonen für Chancengleichheit** an jedem Fachbereich unterstützt. Die **zentrale Gleichstellungskommission** erhält themenabhängig punktuelle Expertise von der **Ansprechperson für Antidiskriminierung**.

Ihr überaus ehrgeiziges und in den Zielvereinbarungen mit dem Land **festgehaltenes Ziel den Professorinnenanteil auf 33% zu erhöhen** hat die Philipps-Universität bisher nur im Bereich der W1 (44% in 2022) und W2 (35% in 2022) Professuren erreicht. Die **konzeptionelle Einhegung** der bestehenden Praxis **aktiver Rekrutierung von Professorinnen in den Berufungsworkflow** stellt hier einen weiteren strukturellen Baustein dar. Zu nennen ist außerdem die **Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** auf zentraler und dezentraler Ebene in den 2022 **dynamisierten Zielvereinbarungsprozess der Hochschulleitung** mit den Fachbereichen und die **verbindliche Abstimmung von Gleichstellungs- und Diversityzielen** in allen Zielvereinbarungen. Diese werden auch in die **Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Fachbereiche** integriert.

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Maßnahmen

Bei Finanzierung der genannten **drei Professuren** stehen für Gleichstellungsmaßnahmen an der Philipps-Universität **zusätzliche Mittel in Höhe von jährlich 412.500 Euro für fünf Jahre** zur Verfügung. Trotz der angespannten Finanzlage der Universität wird darüber hinaus eine Summe von über 300.000 Euro p.a. für Gleichstellungsmaßnahmen aus dem PP III dauerhaft und zusätzlich in die Gleichstellungsarbeit investiert.