

Philipps



Universität  
Marburg

# **nachhaltig chancengleich**

## **Gleichstellungszukunftskonzept der Philipps-Universität Marburg**

Fortschreibung und Weiterentwicklung  
der Strategien und Maßnahmen für das wissenschaftliche  
Personal

1. Überblick .....	1
2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Philipps-Universität .....	2
3. Zielsetzungen des Gleichstellungszukunftskonzeptes .....	3
4. Situations- und Defizitanalyse .....	4
4.1 Studentinnen und Absolventinnen .....	4
4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	5
4.3 Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Spitzenpositionen.....	6
4.4 Beteiligung von Frauen in Gremien.....	7
5. Zielperspektiven und Bewertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen (Gleichstellungskonzept 2008 – 2012; Dokumentation 2013 – 2018).....	7
Zielperspektive I: Ausbau geschlechtergerechter Personalentwicklung und aktiver Rekrutierung .....	7
5.1 Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Spitzenpositionen.....	8
5.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	9
Zielperspektive II: Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen .....	11
Zielperspektive III: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie .....	12
Zielperspektive IV: Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.....	13
Zielperspektive V: Intersektionalität und Antidiskriminierung.....	14
Zielperspektive VI: Intensivierung der Frauen- und Geschlechterforschung .....	14
5.3 Bilanzierung.....	15
6. Gleichstellung als Bestandteil der Entwicklungsplanung der Philipps-Universität .....	16
7. Qualitätsmanagement und Gleichstellung .....	16
8. Umsetzung und Finanzierungsplan .....	17

Anlagen: Statistiken, Projekt- und Evaluationsberichte sowie Leitfäden

# 1. Überblick

Die Philipps-Universität erreichte erstmals 2008 ihr Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm ein. Seitdem hat sich das Gesicht der Universität stark gewandelt – die Anzahl der Studierenden stieg von 15.899 im Sommersemester 2007 auf 26.355 im Wintersemester 2017/18, wobei sich der Frauenanteil von 48,3% auf 54,9% erhöhte. Über 50% der an der Universität beschäftigten Personen (inkl. Professuren)<sup>1</sup> war 2017 weiblich – gegenüber 2007 eine Steigerung um fast 20 Prozentpunkte. 2008 gesteckte Ziele, wie die **dauerhafte strukturelle Verankerung von Gleichstellung** oder die Einrichtung von **Frauenfördermaßnahmen für alle Statusgruppen** wurden erfolgreich erreicht. Nahezu alle im Professorinnenprogramm I und II angekündigten Gleichstellungsmaßnahmen wurden wie geplant durchgeführt und 5 Professorinnen über das Programm finanziert.

Dennoch ist Chancengleichheit, obwohl die Frauenanteile in fast allen Bereichen der Universität steigen, noch immer nicht auf allen Ebenen realisiert. Insbesondere bei Führungskräften bestehen je nach Fach- und Arbeitsgebiet nach wie vor große Unterrepräsentanzen von Frauen. Um dem weiterhin beständig entgegenzutreten, liegt, wie schon im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II, auf der **Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen der stärkste Schwerpunkt des Gleichstellungszukunftskonzeptes**. Bewährte Maßnahmen für diese Zielgruppe wurden weitergeführt und 2017 in ein eigenes **Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs** integriert. Als Alleinstellungsmerkmal schafft die seit 2016 geltende **Befristungsleitlinie** dauerhaft eine **verbindliche und transparente Struktur zur maßgeblichen Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren** von Landes- wie Drittmittelbeschäftigten.

Die Philipps-Universität arbeitet stetig an der Erreichung ihrer Gleichstellungsziele, die durchgängig alle Qualifikationsstufen von der Studentin bis zur Professorin erfassen. In den nächsten fünf Jahren widmet sie sich insbesondere zwei neue Herausforderungen:

- der deutlichen Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen zur tiefergehenden Verankerung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen auf allen Organisationsebenen
- und der Einbeziehung intersektionaler Perspektiven, die v.a. mehrfachdiskriminierte Frauen in den Blick nehmen

Gleichzeitig werden auf vorhandene Strukturen aufbauend die im Profil der Universität verankerten breit aufgestellten Gleichstellungsgrundsätze weiterverfolgt:

- Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule
- Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung

Als Querschnitts- und Leitungsaufgabe ist Gleichstellung nicht mehr allein einem Präsidiumsmitglied zugeordnet (seit 2010 der Präsidentin, vormals seit 2006 der Vizepräsidentin), sondern in ihren jeweiligen Teilaspekten bei allen Mitgliedern des Präsidiums verankert:

- Als übergeordnetes strategisches Ziel der Hochschulentwicklung, in dem alle Gleichstellungsaktivitäten zusammenlaufen, ist Frauenförderung bei der Präsidentin angesiedelt.
- Gender Mainstreaming als integraler Bestandteil aller Qualitätssicherungsprozesse ist dem Vizepräsidenten für Informations- und Qualitätsmanagement zugeordnet.

---

<sup>1</sup> Inkl. der über das Universitätsklinikum Gießen und Marburg (UKGM) administrierten Professuren, aber ohne das weitere am Klinikum beschäftigte Personal.

- Chancengerechtigkeit liegt als Teil von Antidiskriminierungsstrategien im Verantwortungsbereich der Vizepräsidentin für Studium und Lehre.
- Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird zusätzlich durch den Vizepräsidenten für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationales verantwortet.
- Der Bereich Familie und Dual Career fällt in den Zuständigkeitsbereich des Kanzlers.

Die seit 2017 in **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** umbenannte Stabsstelle wurde ebenso um eine halbe Stelle verstärkt wie der Familienservice. 4,75 Personen (VZÄ) sind gegenwärtig hauptberuflich im Bereich Gleichstellung beschäftigt, davon eine zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit einer vollen Stelle sowie mit je einer halben Stelle eine zentrale Stellvertreterin und eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte am größten Fachbereich Medizin. An allen 16 Fachbereichen sind **nebenamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** bestellt. Der 2017 fortgeschriebene Frauenförder- und Gleichstellungsplan (Anlage 1) regelt, dass sie zur Ausfüllung des Amtes bei ihrer hauptamtlichen Tätigkeit entlastet werden.<sup>2</sup>

Unabhängig vom Professorinnenprogramm stehen an der Philipps-Universität **jährlich 785.000 €** direkt **für Frauenförderung und Chancengleichheit**<sup>3</sup> zur Verfügung. Durch die überaus erfolgreiche Akquise von Forschungsprojekten gelang dem **Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung** neben einer starken Profilschärfung die Erhöhung der nationalen und internationalen Sichtbarkeit sowie die Ausweitung der Personalausstattung. 16 Personen, darunter v.a. Nachwuchswissenschaftlerinnen, sind im interdisziplinären vom BMBF geförderten Projekt REVERSE beschäftigt, das mit seinem Forschungsschwerpunkt **Antifeminismus** gegenwärtigen öffentlichen Debatten Rechnung trägt. Die Geschäftsstelle des Zentrums unterstützen neben der hauptamtlichen Geschäftsführerin derzeit vier weiteren Personen.

Das Gleichstellungszukunftskonzept wurde in Zusammenarbeit der Präsidentin und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie unter Mitwirkung der Gleichstellungskommission erstellt. Das Präsidium hat das Konzept am 15.05.2018 verabschiedet.

## 2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Philipps-Universität

Gleichstellung und Frauenförderung sind dauerhaft strukturell sowohl dezentral als auch zentral verankert und als Ziele der **Entwicklungsplanung** der Universität definiert (Anlage 2). In der 2018 überarbeiteten **Grundordnung** ist das Ziel der **paritätischen Besetzung von Gremien** verankert und die Beteiligung der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geregelt.

Der **Frauenförder- und Gleichstellungsplan** wurde 2017 fortgeschrieben und an das 2016 novellierte Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) angepasst. Die durch das Professorinnenprogramm I und II angestoßenen Maßnahmen werden als Bestandteile des Plans verstanden und sind dort mit ihren Entwicklungsperspektiven entsprechend aufgenommen (Anlage 1). Über die Umsetzung des zentralen Frauenförder- und Gleichstellungsplans informiert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat und in der Universitätskonferenz (ehemals: erweitertes Präsidium). Auf gesamtuniversitärer Ebene regeln die **Zielvereinbarungen** mit dem Land die Gleichstellungsziele, während die Fachbereiche ihre Ziele im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem Präsidium festlegen.

Die Philipps-Universität beteiligt sich fortlaufend am „**Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten**“ des Kompetenzzentrums für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) und ist

<sup>2</sup> Studentische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können sich das Amt auf ihr Bafög anrechnen lassen.

<sup>3</sup> Berechnung ohne das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung.

dort, wie schon 2007, im Mittelfeld zu finden (Platz 32 von 64). Die Spitzenposition aus 2011 (Platz 3 von 67) konnte sie nicht halten. Das ist zum einen durch die geringe Gesamtzahl der Habilitationen von Frauen und deren Fächerschwerpunkt (Medizin) begründet. Zum anderen änderte das CEWS in 2015 die Berechnungsgrundlage des Rankings, so dass u.a. der an der Philipps-Universität hohe Anteil von Studentinnen nicht mehr in die Gesamtbewertung einfließt.

Eine Selbstverpflichtung zur Erfüllung der „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ der DFG besteht seit 2009 und die 2017 beschlossene Fortführung der Standards begrüßt die Philipps-Universität ausdrücklich. Der 2013 eingereichte Abschlussbericht dokumentierte, dass viele der Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen erreicht wurden, so dass der Philipps-Universität die **Bestbewertung Stufe 4** attestiert wurde (Anlage 3). Das 2008 formulierte Vorhaben, **verbindliche Zielvorgaben** zu definieren, wurde sowohl damit als auch durch die im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 – 2023 festgelegten Zielquoten (gemäß HGIG) erreicht.

Das 2008 eingereichte Gleichstellungskonzept und dessen Dokumentation 2012 stellten stark auf die Etablierung einer **Kultur der Gleichstellung** ab. Dies wurde seit 2009 als Leitungsaufgabe zunächst maßgeblich durch die Präsidentin für den Bereich Frauenförderung und den Kanzler für den Bereich Familienfreundlichkeit vorangetrieben und ist nun im Sinne der **Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming** Bestandteil aller Präsidial-Ressorts. Das zur Überprüfung der statistischen Entwicklung notwendige Datenmaterial wird jährlich von der Stabsstelle Strategisches Controlling und dem Dezernat Personal aufbereitet und die Entwicklung überprüft.

Die bereits seit Beginn der 1990er Jahre als Beirat bestehende zentrale **Gleichstellungskommission** hat mit ihrer 2014 überarbeiteten Satzung ihre Aktivitäten intensiviert (Anlage 4). Sie wirkt nicht nur als beratendes Gremium, sondern initiiert zunehmend eigene Projekte, z.B. die Erarbeitung einer **Empfehlung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache** (Anlage 5).

Als Top-Down-Prozess ist der Kulturwandel damit gelungen. Zur breitenwirksamen Stärkung **dezentraler Gleichstellungsarbeit** erfolgte ab 2012 die Einrichtung ständiger Gleichstellungskommissionen in allen Fachbereichen, die u.a. die Fortschreibung der dezentralen Frauenförder- und Gleichstellungspläne begleiten (Anlage 6). Trotz der erfolgreichen Etablierung sind deren Handlungsoptionen als Agentinnen des Wandels bislang oftmals begrenzt: Ihnen stehen i.d.R. keine eigenen Mittel für Maßnahmen zur Verfügung und häufige Mitgliederwechsel erschweren eine nachhaltig fortschreitende Arbeit. Somit konnten dauerhafte zentrale und dezentrale Gleichstellungsstrukturen geschaffen werden, deren Stärke bisher aber – trotz dezentraler Komponenten – hauptsächlich auf zentraler Ebene verblieb und noch nicht hinreichend in alle Bereiche der Universität weitergegeben wurde. Die Philipps-Universität war sich dessen bereits 2012 bewusst, die geplante Stärkung der dezentralen Kommissionen ließ sich aber bis dato wegen Ressourcenmangels nicht umsetzen, da die vorgesehenen freiwerdenden Mittel einer dritten über das Professorinnenprogramm II finanzierten Position nicht rechtzeitig abgerufen werden konnten.

### **3. Zielsetzungen des Gleichstellungszukunftskonzeptes**

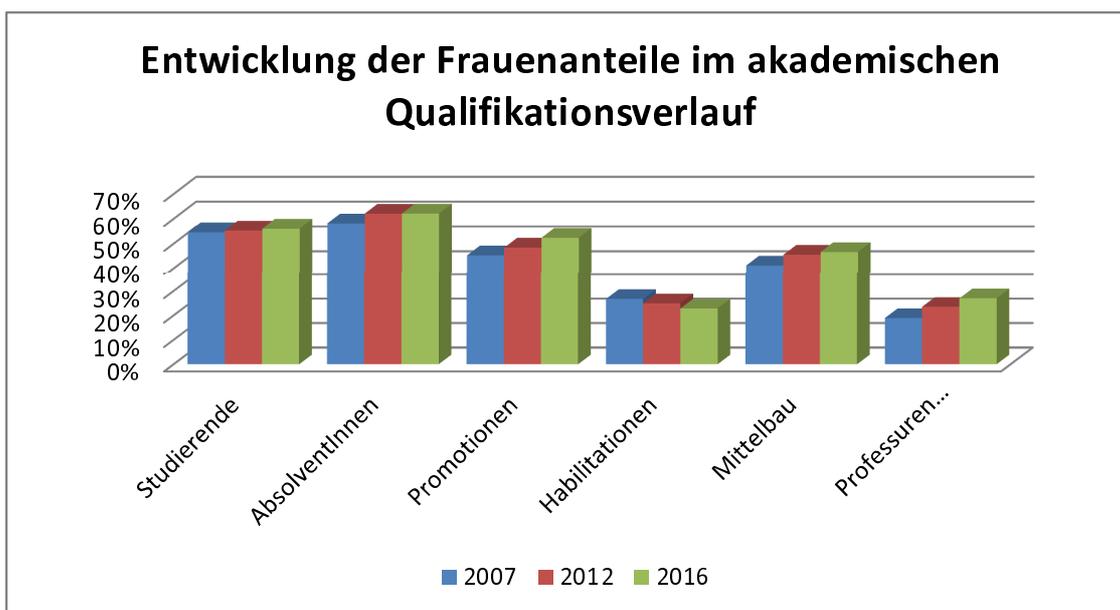
Die Philipps-Universität verfolgt in den kommenden fünf Jahren und bis zur Herstellung von Geschlechterparität auf allen Ebenen unter Beibehaltung erreichter Erfolge insbesondere folgende Gleichstellungsziele:

- Weiterentwicklung geschlechtergerechter Personalentwicklung und aktiver Rekrutierung insbes. für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademische Leitungspositionen
- Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen
- Unterstützung und Ausbau familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- Erhöhung des Studentinnenanteils in den MINT-Fächern Physik, Chemie, Geographie und Mathematik- und Informatik

- Erhöhung der Sensibilität für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Intersektionalität
- Erhalt und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung und des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung

## 4. Situations- und Defizitanalyse

Durch die im Rahmen des Professorinnenprogramm I und II implementierten Gleichstellungsmaßnahmen konnten erfolgreich zahlreiche Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit an der Philipps-Universität initiiert und zu großen Teilen dauerhaft verankert werden. Diese Bestandsaufnahme gibt zunächst einen Überblick über die statistische Entwicklung der Frauenanteile in den Jahren 2007, 2012 und 2016 (Anlage 7).<sup>4</sup> Zur Bestimmung quantitativer Zielvorgaben findet an der Philipps-Universität gemäß HGIG für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen das Kaskadenmodell Anwendung (Anlage 1).



### 4.1 Studentinnen und Absolventinnen

Insgesamt studieren an der Philipps-Universität seit 2007 **konstant mehr Frauen als Männer** (2007: 54,5%; 2012: 55,3%; 2016: 56,0%), wobei ihr Anteil in den Bachelor-, Master-, wie in den Staatsexamens- und Diplomstudiengängen über dem der Studenten liegt.

Besonders gut werden von Frauen nach wie vor Masterstudiengänge angenommen: Der Frauenanteil der **MA-Studentinnen** (59,8%) liegt insgesamt etwas höher als im Bachelor (53,1%) und ist seit 2012 (BA: 51,6%; MA: 60,7%)<sup>5</sup> nahezu stabil.

Fachspezifische Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen allerdings weiterhin: Am Fachbereich Chemie hat sich der Studentinnenanteil nach einem Rückgang auf 29,9% in 2012 (2007: 32,6%) geringfügig erhöht und betrug 2016 34%. Ähnlich verhält es sich in der Geographie, wo auf den

<sup>4</sup> Stichtag 31.12.2016. Die Auswertung der Daten für 2017 war zum Zeitpunkt der Erstellung des Konzepts noch nicht abgeschlossen. Die Erhebung bezieht sich auf die Gesamtheit der Studierenden (ohne Beurlaubungen, ohne Nebenfächer, incl. Zweiteinschreibungen). Lehramtsstudierende sind wie in den Jahren zuvor nicht erfasst, da sie i.d.R. keine akademische Karriere anstreben. Die Promotionen und Habilitationen wurden erneut jeweils für drei Jahre zusammengefasst.

<sup>5</sup> Für 2007 lagen aufgrund des laufenden Reform-Prozesses noch keine Daten zu MA-Studiengängen vor. Der Anteil der BA-Studentinnen lag bei 56,8%.

Einbruch in 2012 (35,3%) eine Erholung in 2016 (40,5%) folgte, der Wert aber leicht unter dem von 2007 (40,8%) blieb. Bemerkenswert ist, dass dort 2012 der Anteil der Masterstudentinnen 48,3% betrug und 2016 auf 29,4% sank, was ausschließlich auf einer Erhöhung der Zahl männlicher Studierender beruht. Da der Anteil an MA-Absolventinnen 2016 bei 42,9% lag, bleibt zu beobachten, ob sich der prozentuale Rückgang der MA-Studentinnen noch nicht in gesunkenen Absolventinnenzahlen ausdrückt oder überdurchschnittlich viele Frauen erfolgreich den Master absolvieren.

Erfreulich ist die Entwicklung an den Fachbereichen Physik sowie Mathematik und Informatik: In der Physik verdoppelte sich der Studentinnenanteil von 14,2% (2007) über 21,2% (2012) auf 30,9% (2016). Der Fachbereich Mathematik und Informatik verzeichnete 2016 über 40% Studentinnen – ein Anstieg um 50% gegenüber 2007 (2012: 30%). Folglich liegen zwar weiterhin Unterrepräsentanzen vor, sie werden aber beständig abgebaut. Dies betrifft ebenfalls die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften<sup>6</sup> sowie Geschichte und Kulturwissenschaften<sup>7</sup>, wo die Unterrepräsentanzen erfolgreich nahezu beseitigt wurden.

Positiv ist zu betonen, dass sowohl der Anteil der **BA-Absolventinnen** (61,3%) als auch der Anteil an **MA-Absolventinnen** (63,9%) seit 2007 konstant über dem jeweiligen Anteil von Studentinnen liegen, also mehr Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich beenden.<sup>8</sup> Nur in drei Fachbereichen mit Unterrepräsentanzen liegt der Anteil der Absolventinnen insgesamt mehr als 5 Prozentpunkte unter dem der Studentinnen: 2016 schlossen 22% Frauen in der Physik ihr Studium ab (30,9% Studentinnen) und 26,9% in der Chemie (34% Studentinnen). Auffällig ist, dass am Fachbereich Mathematik und Informatik im Verhältnis zum Anteil der BA-Studentinnen (42,2%) nur wenige Frauen ihren BA (25,5%) abschließen, aber der Anteil der MA-Absolventinnen (34,8%) deutlich über dem der MA-Studentinnen (26,7%) liegt. Hier kann davon ausgegangen werden, dass sich der stark gestiegene Studentinnenanteil im BA noch nicht entsprechend auf die Absolventinnenzahlen auswirkt und künftig mit einer Anpassung nach oben zu rechnen ist.

## 4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Bei den **Promotionen** ist eine paritätische Verteilung eingetreten: Lag der Frauenanteil 2007 bei 45,2% und 2012 bei 48,3%, ist er nun auf 52,3% (2016) gestiegen. Nur in den Fachbereichen Mathematik und Informatik (12,1%), Physik (24,6%) sowie Geographie (25%) lag 2016 der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen bei weniger als einem Drittel.

Der Anteil der von Frauen erfolgreich absolvierten **Habilitationen** ist auf 22,9% gesunken (2012: 25%; 2007: 26,7%). Er bleibt damit deutlich hinter jenem der promovierten Frauen (52,3%) zurück. Auch für die Philipps-Universität gilt entsprechend noch immer, dass auf dieser Qualifikationsstufe die meisten Frauen aus der Wissenschaft ausscheiden, wenngleich der Anteil der Professorinnen erstmals über dem der habilitierten Frauen liegt. Nicht bestätigt hat sich dagegen bisher, dass sich hierin ein Rückgang der Habilitationen insgesamt abbildet: Die Gesamtzahl der Habilitationen blieb seit 2012 fast konstant. Etwa die Hälfte der Habilitationsschriften entfällt auf den größten Fachbereich Medizin. Nach einem Hoch in 2012 (23,7%) sank auch dort der Frauenanteil auf 16,3% und blieb damit knapp unter dem Niveau von 2007 (16,7%).

Auf wissenschaftlichen **Qualifikationsstellen** waren Männer und Frauen 2016 annähernd paritätisch vertreten: der Frauenanteil betrug 46,6% – ein Anstieg um 5,5 Prozentpunkte gegenüber 2007 (2012: 45,5%). Starke Unterschiede bestehen jedoch wiederum in den verschiedenen Fach-

<sup>6</sup> Studentinnenanteil FB Wirtschaftswissenschaften: 46,8% in 2016; 43,3% in 2012; 42,1% in 2007.

<sup>7</sup> Studentinnenanteil FB Geschichte und Kulturwissenschaften: 45,6% in 2016; 38,2% in 2012; 36,9% in 2007.

<sup>8</sup> Korrigiert werden mussten die in der Dokumentation 2012 angegebenen Werte der ungewöhnlich hohen MA-Absolventinnenzahlen in den naturwissenschaftlichen Fächern: hier lag ein Übertragungsfehler vor, so dass die tatsächlichen Zahlen deutlich niedriger waren als angegeben.

bereichen: 50% oder mehr Frauen beschäftigen im Mittelbau die Fachbereiche Psychologie, Evangelische Theologie, Germanistik und Kunstwissenschaften, Pharmazie, Biologie, Medizin sowie Erziehungswissenschaften. Unter einem Drittel liegt der Frauenanteil dagegen in den Wirtschaftswissenschaften (2016: 17,9%; 2012: 30%; 2007: 28,8%), der Mathematik und Informatik (2016: 2,2%; 2012: 5,7%; 2007: 7,1%), der Physik (2016: 15,1%; 2012: 26,7%; 2007: 20%) und der Chemie (2016: 25,2%; 2012: 23,4%; 2007: 25,3%).

### 4.3 Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Spitzenpositionen

Die Philipps-Universität weist mit 27% einen im bundesweiten Vergleich<sup>9</sup> **hohen Professorinnenanteil** (inkl. Juniorprofessuren) auf und konnte diesen seit 2007 (18,9%) um knapp 50% steigern (2012: 23,5%). Erstmals ist der Anteil der Professorinnen höher als der Anteil abgeschlossener Habilitationen von Frauen (22,9%), wobei sich seit 2007 die Zahl der Frauen auf **W3-Professuren** mit 44 mehr als verdoppelt hat (2012: 39; 2007: 21). In der **Besoldungsgruppe W2** stieg der Anteil der Professorinnen von 24,8% in 2007 auf über 33% in 2016 (29,8% in 2012). Sehr hoch ist zudem der 2016 auf 54,5% gestiegene Anteil von Frauen auf **W1-Professuren** (2012: 42,9%; 2007: 35,3%), wobei die Grundgesamtheit mit 11 Personen gering ausfällt. Bis zum Jahr 2020 verfolgt die Philipps-Universität das Ziel ihren Professorinnenanteil auf 33% zu steigern (siehe 6.; Anlage 8)

Besonders erfolgreich erhöht werden konnte abermals der Frauenanteil auf Professuren im Fachbereich Medizin: insbesondere durch die Gewinnung von Frauen für W3-Positionen stieg er von 12,7% in 2007 über 15% in 2012 auf 23,8% in 2016. Überdurchschnittlich stark gesteigert wurde in den letzten Jahren ebenso der Professorinnenanteil in der Psychologie, wo er nach einem Rückgang auf 9,1% in 2012 (2007: 13,3%) auf 25% in 2016 stieg und in den Rechtswissenschaften, wo er mit 16,7% fast verdreifacht wurde (6,3% in 2007 und 2012). Ein großer Erfolg ist die Berufung einer Frau auf die kompetitiv eingeworbene W3 Professur für Hessische Landesgeschichte – da diese ebenfalls die **Leitung des Hessischen Landesamtes für geschichtliche Landeskunde** innehat, ist damit zugleich eine **weitere Spitzenposition** mit einer Frau besetzt. Zudem erhöhte sich der Professorinnenanteil am Fachbereich Geschichte auf 30% – eine Steigerung um 20 Prozentpunkte gegenüber 2012 (10%). Darüber hinaus konnte im Bereich der weitergehenden Führungspositionen im wissenschaftlichen Bereich kürzlich eine Frau für die **Leitung des Zentrums für Lehrerbildung** gewonnen werden.

Gleichwohl herrschen fachspezifisch immer noch sehr starke Unterschiede: Eine nahezu paritätische Besetzung mit Frauen wiesen 2016 bei den W2- und W3-Professuren die Fachbereiche Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (45,5%), Theologie (42,9%) und Erziehungswissenschaften (41,1%) auf, deren Anteile seit 2012 dennoch leicht gesunken sind. Für die Evangelische Theologie ist zu bemerken, dass sie im bundesdeutschen Vergleich nichtsdestotrotz einen Spitzenwert verzeichnet und mit dem Schwerpunkt feministische Theologie zur Profilbildung der Universität beiträgt. Über ein Drittel Professorinnen konnten 2016 weiterhin die Fachbereiche Germanistik und Kunstwissenschaften (33,3%), Fremdsprachliche Philologien (35%), Geographie (36,4%) und Biologie (40%) verzeichnen. Negativ entwickelt hat sich dagegen die Anzahl der Professorinnen am Fachbereich Mathematik und Informatik: sie sank nach einer großen Steigerung auf 21,1% in 2012 unter den Wert von 2007 (16,7%) und betrug 2016 noch 14,3%. Konstant gering ist seit 2012 der Anteil der Professorinnen in der Physik (6,7%) und der Chemie (10% bzw. 10,5%).

---

<sup>9</sup> Bundesweit waren es laut statistischem Bundesamt 23,4% Professorinnen (inkl. Juniorprofessuren) in 2016. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440167004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440167004.pdf?__blob=publicationFile)

## 4.4 Beteiligung von Frauen in 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 Selbstverwaltung deutlich – im SoSe 2017 waren 34% aller **Dekane und Dekaninnen** weiblich (2012 und 2007: 17%), so dass das 2008 gesetzte Ziel mindestens einer Frau im Dekanat pro Fachbereich prozentual erreicht wurde. Die aus den Dekaninnen und Dekanen sowie Vertretungen aus den wissenschaftlichen Zentren bestehende **Universitätskonferenz** (ehemals erweitertes Präsidium) zählte zum Stichtag 1.12.2017 36% Frauen – eine kontinuierliche Steigerung gegenüber 2012 (27%) und 2007 (18,2%).

Noch immer wenige Frauen waren dagegen zum selben Zeitpunkt im **Senat** aktiv – bei den professoralen Mitgliedern stagniert der Anteil und liegt weiterhin bei 16,6%. Auch im wissenschaftlichen Mittelbau lag er bei 16,6%, so dass hier seit 2007 ein stetiger Rückgang auffällt: 2007 waren 50% der Mitglieder dieser Statusgruppe weiblich, 2012 waren es immerhin noch 33%. Die Wahllisten für die kommende Amtsperiode 2018-2020 lassen aber in beiden Gruppen eine grundlegende Verbesserung erwarten. Gestiegen ist der Anteil studentischer Senatorinnen, der bei 50% lag (2012 und 2007 je 33,3%). Im **Hochschulrat** sind seit dem 01.02.2017 drei Frauen und fünf Männer vertreten – trotz intensiver Bemühungen des Präsidiums konnte hier vorläufig noch nicht an die 2012 erreichte Parität angeknüpft werden. 2007 war eine Frau Mitglied des Rates.

## 5. Zielperspektiven und Bewertung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen (Gleichstellungskonzept 2008 – 2012; Dokumentation 2013 – 2018)

Ein Großteil der durch das Professorinnenprogramm I und II geförderten und der darüber hinaus gehenden Gleichstellungsmaßnahmen wurde umgesetzt und nur in seltenen Fällen machten die Ergebnisse des kontinuierlichen Qualitätsmanagements bei einzelnen Maßnahmen strukturelle Anpassungen notwendig. Dennoch sind die mit den unterschiedlichen Maßnahmen verfolgten übergeordneten Ziele, wie die statistischen Daten zeigen, noch nicht überall abschließend erreicht oder sie wurden um zusätzliche Gleichstellungsaspekte erweitert.

Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept verfolgt die Philipps-Universität **Zielperspektiven in sechs aneinander anknüpfenden Handlungsfeldern**. Gemeinsam bilden sie mit ihren jeweils spezifischen Maßnahmenpaketen den **Aktionsplan nachhaltig chancengleich**, der die **Meilensteine** der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit in den kommenden fünf Jahren definiert und darüber hinausgehende **Verstetigungsvorhaben** aufzeigt. Insbesondere die kritische Überprüfung bislang nicht erreichter Ziele und nur unzureichend umgesetzter Maßnahmen eröffnet Perspektiven für eine ergebnis- und ressourcenorientierte Weiterentwicklung und Neukonzeptionierung von Maßnahmenpaketen.

### Zielperspektive I: Ausbau geschlechtergerechter Personalentwicklung und aktiver Rekrutierung

Die Philipps-Universität hat in den letzten Jahren nicht nur verstärkt Ressourcen in die Konzeption von Personalentwicklungskonzepten investiert, sondern Personalentwicklung auch institutionell in einem eigenen Referat verankert. Es besteht ein enger Austausch mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wodurch die Implementierung von Genderaspekten in sämtliche PE-Konzepte nachhaltig gewährleistet ist. Dem Leitbild des Gender Mainstreaming folgend bildet dies die konsequente Weiterentwicklung der bisher v.a. im Frauenförder- und Gleichstellungsplan und im Gleichstellungskonzept gebündelten Maßnahmen. Neben dieser konzeptionellen Ebene werden bereits begonnene Maßnahmen weitergeführt und fortentwickelt, um perspektivisch Geschlechterparität in allen Bereichen zu erreichen. Ein weiterer Anstieg der Frauenanteile in Leitungs-

positionen, aber ebenso bei Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Studentinnen in einigen Bereichen der naturwissenschaftlichen Fächer ist nach wie vor erforderlich.

## 5.1 Frauen in wissenschaftlichen Leitungs- und Spitzenpositionen

Während die im Professorinnenprogramm I geförderten drei Vorgriffs-Professuren wie geplant berufen wurden, konnten in der zweiten Runde nur zwei der drei beantragten Professuren als Regelberufungen zu besetzt werden. Die dritte Kandidatin wurde zwar ebenso erfolgreich berufen, aber erst zu einem Zeitpunkt, als keine Mittel mehr aus dem Programm zur Verfügung standen.

2012 wurde der **verbindliche Berufungsleitfaden** überarbeitet unter Einbeziehung der hessischen „**Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren**“ und der Ergebnisse der HoF-Studie „Männliche“ Forschung – „weibliche“ Lehre?“ des **Projekts „LehrWert**“, an der die Universität beteiligt war. Der Senat der Philipps-Universität legt ein verstärktes Augenmerk auf die im Leitfaden festgelegten Gleichstellungsstandards und deren Einhaltung (Anlage 9).

Der passgenauen Förderung von Frauen auf der Zielgeraden zur Professur widmet sich „**ProProfessur**“. Diese vierte Förderlinie von „Mentoring Hessen“ (siehe 5.2) ist als 18-monatiges Intensivprogramm konzipiert und verzeichnet unter ihren Teilnehmerinnen eine hohe Berufsquote. Die Anzahl zur Verfügung stehender Plätze wurde um zwei erhöht, so dass seit 2017 pro Runde neun Frauen aus Marburg am Mentoring teilnehmen können. 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.

### Weiterentwicklungen und Verstetigungen

**Mindestens drei Professuren** sollen im Rahmen des Professorinnenprogramms III besetzt und für fünf Jahre gefördert werden. Die Philipps-Universität strebt an, in allen Fächern zugleich **herausragende junge Wissenschaftlerinnen zu fördern** und in bereits gut aufgestellten Bereichen auf absehbare Zeit einen **Professorinnenanteil von mindestens 50%** zu erreichen. Daher werden voraussichtlich die folgenden Profilbereiche gestärkt:

#### 1. Naturwissenschaften

Um im besonderen Maße Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, sollen zwei W1-Professorinnen **vorzeitig Tenure** erhalten, um den bisher geringen Professorinnenanteil an diesen Fachbereichen nachhaltig zu stärken, hochtalentiertere junge Wissenschaftlerinnen zu binden und Rollenmodelle zu etablieren.

- A) W2-Professur Chemische Biologie als Regelprofessur.
- B) W2-Professur Physische Geographie als Regelprofessur.

#### 2. Sozial- und Geisteswissenschaften

Einige Fachbereiche, darunter Germanistik und Kunstwissenschaften sowie Gesellschaftswissenschaften und Philosophie weisen seit längerem vergleichsweise hohe Professorinnenanteile auf, ohne bislang die 50%-Marke zu überschreiten. Diesem Ziel soll mit der Förderung ein weiteres Stück näher gekommen werden:

- C) W3-Professur Neuere und Neueste Deutsche Literatur

Würde der Philipps-Universität die Förderung einer vierten Professur zugesagt, würde folgende Besetzung angestrebt:

- D) W3-Professur für Politische Theorie und Ideengeschichte als Vorgriffsprofessur. Da sozialwissenschaftliche Theorien ein noch stark männlich geprägtes Feld sind, würde diese Professur über ihr Wirken an der Philipps-Universität hinaus Vorbildfunktion entfalten.

Das Ziel, den Anteil von Frauen auf den vorderen **Listenplätzen in Berufungsverfahren** auf 40% zu erhöhen, konnte 2014 für die Erstplatzierten und 2016 für die Zweitplatzierten, aber noch nicht nachhaltig erreicht werden. Insgesamt lag 2017 der Anteil der Frauen auf ersten und zweiten Listenplätzen bei 37% (2012: 33%). Das Instrument der **aktiven Rekrutierung** wird als Maßnahme genutzt, wenn absehbar ist, dass nur wenige Frauen sich bewerben, jedoch noch nicht als systematisches „Horizon Scanning“ vor der Ausschreibung (siehe 5.2). Entsprechend verfolgt die Philipps-Universität das Ziel, den **Anteil von Frauen auf vorderen Listenplätzen** bei Berufungen **dauerhaft auf mindestens 40%** zu erhöhen. Insgesamt kann aber schon jetzt festgehalten werden, dass der Anteil von Frauen auf Listenplätzen signifikant über dem Anteil der Bewerberinnen liegt.

Ergänzt wird der „**Professorinnen-Stammtisch**“, der aktuelle Themen zu Forschung und Gleichstellung diskutiert: Ab 2018 wird in Kooperation mit der Stabsstelle Konfliktberatung und Prozessentwicklung regelmäßig ein **Lunch für Frauen in Führung** angeboten. Das gemeinsame **Workshop-Angebot für (angehende) weibliche Führungskräfte** des Referats für Personalentwicklung, der Konfliktberatung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird beibehalten und zielgruppenspezifisch fortentwickelt. Zudem beteiligt sich das Präsidium am LakoF-Projekt zur Entwicklung hessenweiter **Empfehlungen zu geschlechtersensibler Führungskultur**.

## 5.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Förderung junger Wissenschaftlerinnen, insbesondere auf dem Weg zur Professur, ist an der Philipps-Universität schon seit über 15 Jahren fester Bestandteil von Frauen- und Nachwuchsförderung gleichermaßen. Die Graduiertenakademie MARA bietet spezielle **Workshops** an, die sich explizit und ausschließlich an Frauen richten. Die 2012 eingerichtete **Summer School „Wissenschaft kommunizieren!“** findet weiterhin statt und wird durch eine gleichnamige **Spring School** ergänzt. In beiden Veranstaltungen sind ca. 80% der Teilnehmenden Frauen (2012: 70%).

Das **Beratungsangebot für Doppelkarrierepaare** wurde über die Zielgruppe der Neu-Berufenen hinaus **auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ausgeweitet**, da sich die Mobilitätsanforderung v.a. für junge Personen in der Familiengründungsphase als Hemmnis erweist und besonders oft nachteilig auf Frauen auswirkt.

2016 wurden die bisher separaten hessenweiten Mentoringprogramme „MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“, „SciMento“ und „ProProfessur“ unter federführender Beteiligung der Philipps-Universität bedarfsgerecht weiterentwickelt und zusammengeführt. Das Angebot der so entstandenen bundesweit einzigartigen Struktur **„Mentoring Hessen“** richtet sich an Frauen aller Qualifikationsstufen. Zwei der insgesamt vier Förderlinien des Programms unter Schirmherrschaft der Bundesministerin für Bildung und Forschung fördern Doktorandinnen und frühe Post-Docs: **„ProCareer.Doc“** begleitet Frauen bei der Gestaltung eines Karrierewegs in den Bereichen Verwaltung, Wirtschaft oder Forschung; **„ProAcademia“** unterstützt zielgerichtet Frauen, die sich für eine akademische Karriere entschieden haben (zusammen 14 Plätze). Für die Beteiligung an Mentoring Hessen wendet die Philipps-Universität im Frauenbüro angesiedelte Personalmittel sowie zusätzlich über 75.000 € jährlich auf. Das Programm wird laufend intern und alle drei Jahre extern evaluiert.

Sehr gut nachgefragt sind die **Abschluss-Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen** zur Beendigung von Qualifikationsarbeiten – die Zahl der durchweg hochkarätigen Bewerbungen überstieg konstant die Summe zur Verfügung stehender Mittel. 2012 konnten 7 der insgesamt 16 eingegangenen Anträge bewilligt werden. Die **Brückenstipendien** für weibliche Post-Docs mit

dem Ziel der Einwerbung weiterer Drittmittel stießen auf geringeren Bedarf. Für die Stipendiatinnen (drei in 2017) war die Maßnahme den Projektberichten folgend zwar eine wichtige Weichenstellung, um ihre wissenschaftliche Karriere weiter verfolgen zu können, doch die Bewerbungszahl blieb gering. Gründe hierfür werden in der kleinen Zahl angehender Habilitandinnen sowie in der vergleichsweise schlechten sozialen Absicherung durch Stipendien vermutet.

Zunächst ausgesetzt werden musste aufgrund fehlender Mittel die Maßnahme zur Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifizierungsphase.

Sowohl die Administration von Mentoring Hessen als auch die Vergabe der sog. Gleichstellungsstipendien erfolgt in Kooperation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und mit der Graduiertenakademie MARA, womit eine dauerhafte strukturelle Verankerung gewährleistet ist. Der Fachbereich Medizin verfügt zudem über eigene **durch die Anneliese-Pohl-Stiftung geförderte Stipendien für Habilitandinnen**, was besonders angesichts der niedrigen Zahl der Habilitationen von Frauen in diesem Fach wichtig ist. 2017 konnten zwei Frauen ihre Arbeiten erfolgreich abschließen; drei weitere Stipendiatinnen reichen 2018 ihre Zwischenevaluationen ein.

2016 hat die Philipps-Universität eine innovative „**Befristungsleitlinie für das wissenschaftliche Personal**“ (Anlage 10) erlassen und 2017 ein „**Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs**“ (Anlage 11) verabschiedet. Beide Papiere wurden unter Mitarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konzipiert. Die Befristungsleitlinie hat zum Ziel, **kurze Befristungen zu minimieren** und auch auf Drittmittelstellen mit kurzer Laufzeit eine Promotion zu ermöglichen. Indem durch Kostenübernahme der Universität selbst dann 3-Jahres-Verträge ausgestellt werden, wenn die Drittmittelförderung weniger als drei Jahre beträgt, ist eine planbare Qualifikationsphase gewährleistet. 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 werden **jährlich 400.000€** bereitgestellt.

Für **Post-Doc-Stellen mit dem Ziel der Berufbarkeit** sieht die Befristungsleitlinie außerdem einen **Vertragsumfang von 100%** vor, um nach der Promotion adäquate Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Alle Maßnahmen der Befristungsleitlinie gewährleisten Transparenz in der Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, was besonders Familiengründungsphasen erleichtert. Eine 2018 durchgeführte erste Evaluation dieser Maßnahme verzeichnet einen **signifikanten Rückgang von Kurzzeitverträgen**. Das **Personalentwicklungskonzept** für den wissenschaftlichen Nachwuchs adressiert junge Wissenschaftlerinnen und Eltern in der Qualifizierungsphase explizit als Zielgruppen, **bündelt spezifische Fortbildungsmaßnahmen und integriert systematisch Genderaspekte**. Nicht zuletzt ist Ausdruck der intensiven Förderbemühungen weiblicher Nachwuchskräfte, dass der alle zwei Jahre vergebene **Frauenförderpreis** der Philipps-Universität 2018 an eine Person verliehen werden soll, die sich besonders für die **Förderung von promovierten Frauen auf dem Weg zur Professur** engagiert hat.

## **Weiterentwicklungen und Verstetigungen**

Noch immer scheiden Wissenschaftlerinnen vermehrt nach Abschluss der Promotion aus dem Wissenschaftssystem aus. Um diesem „Cooling Out“<sup>10</sup>, dessen Gründe u.a. in der schlechten Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und dem langen Qualifikationsweg liegen, noch nachdrücklicher entgegenzutreten, baut die Philipps-Universität ihre vielfältigen Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen beständig aus. Mit ihrer **Befristungsleitlinie für das wissenschaftliche Personal** verfügt sie bereits heute über ein herausragendes **Personalentwicklungsinstrument**, das die Planbarkeit wissenschaftlicher Qualifikationsphasen und deren

<sup>10</sup> 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.

häufige Überschneidung mit der Familiengründung für Landesbedienstete wie Drittmittelbeschäftigte durch Transparenz und Kontinuitätsgewährleistungen nachhaltig verbessert. Die Wirkungen der Leitlinie werden in regelmäßigen Abständen evaluiert und ihre Inhalte ggf. angepasst.

**Zusätzliche Promotionsstellen für hochqualifizierte Doktorandinnen** sollen aus Mitteln des Professorinnenprogramms vorrangig an solchen Fachbereichen etabliert werden, deren Zielquoten gemäß des Kaskadenmodells bisher nicht erfüllt sind.<sup>11</sup> Die „Brückenstipendien“ werden in **einjährige „Brückenstellen“ für Post-Docs** umgewandelt, mit dem Ziel durch eine adäquate Beschäftigung während der Antragstellung mehr Frauen für die Einwerbung einer Post-Doc-Stelle zu gewinnen. Die 6-monatigen **Abschluss-Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen** sollen **aufgestockt** und die Möglichkeiten zur **Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifikationsphase** wieder aufgenommen werden. Beide Maßnahmen werden von Teilnehmerinnen als äußerst entlastende Unterstützung eingeschätzt, die substantziell zur Erhöhung der Qualität der Qualifikationsarbeiten beiträgt.

Vor allem wird die Philipps-Universität die Anzahl der **Qualifikationsprofessuren** (früher Juniorprofessuren) mehr als verdoppeln und somit den **Tenure Track als Regelweg zur Professur** stärken. Die Erfolge der Juniorprofessur als Instrument der Frauenförderung lassen erwarten, dass angemessen ausgestattete Tenure-Track-Professuren ein hervorragendes Instrument der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen darstellen.

Um die Vorzüge der **Aktiven Rekrutierung** bekannter zu machen und eine **Akzeptanzerhöhung** zu bewirken, wird unter Einsatz entsprechender Mittel ein Anreizsystem geschaffen und entsprechend beworben: Sondieren Fachbereiche für freiwerdende Stellen das aktuelle Feld hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler durch die Ausrichtung von „**Horizon Scanning**“-**Symposien**, werden für eingeladene Frauen die Kosten erstattet. Ziel des Konzepts ist es, systematische und kontinuierliche **Aktive Rekrutierung** als gewinnbringende Personalentwicklungsmaßnahme im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen zu etablieren.

Der Habilitandinnen-Arbeitskreis des Zentrums für Gender Studies wird mit Blick auf die abnehmende Bedeutung der Habilitation nicht weitergeführt. An seiner Stelle soll ein **Publikationsfonds** für gemeinsame Veröffentlichungen Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielter in ihrem wissenschaftlichen Austausch und ihrer Zusammenarbeit unterstützen. Darüber hinaus sollen **Reisestipendien für weibliche Post-Docs** künftig die Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern, deren Forschungsreisen nicht aus anderen Quellen finanziert werden können.

## **Zielperspektive II: Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen**

Die Konzentration durchgeführter Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler Organisationsebene ist nicht nur Ergebnis der Stärken-Schwächen-Analyse der Philipps-Universität, sondern ebenso zentrale Kritik der Evaluation des Professorinnenprogramms insgesamt sowie jener der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Um Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen jedoch effektiv hochschulweit verankern und dauerhaft etablieren zu können, ist die Einbeziehung der gesamten Breite hochschulischer Institutionen unerlässlich.

Gleichstellungsaktivitäten, die auf die Spezifika der einzelnen Fächerkulturen ausgerichtet sind und von allen Mitgliedern getragen und umgesetzt werden, sind – wenn sie wirklich fachbereichsspezifisch wirken sollen – an einer Universität mit über 26.000 Studierenden und über 4.000 Beschäftigten nur dezentral möglich. Die Philipps-Universität trägt dem durch **an allen Fachbereichen bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** Rechnung, für die regelmäßig Schulungen

---

<sup>11</sup> Zum Stichtag 31.12.2016 waren dies insbesondere die Fachbereiche Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Geschichte, Mathematik und Informatik sowie Physik.

angeboten werden und bündelt vor Ort vorhandenes Wissen durch **Gleichstellungskommissionen**, die bisher aber oftmals in ihren Handlungsmöglichkeiten begrenzt sind.

### **Weiterentwicklungen und Verstetigungen**

Zur Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen sollen **Anschubfinanzierungen für konkrete strukturelle und/oder personelle Gleichstellungsmaßnahmen auf dezentraler Ebene** geschaffen werden, die nach einer positiv evaluierten Pilotphase eine dauerhafte Etablierung vorsehen. Gleichzeitig zielt diese Maßnahme als **monetäres Anreizsystem** darauf ab, **die Verbindlichkeit der dezentralen Kommissionsarbeit** zu stärken.

Um die dezentralen Strukturen weiter zu professionalisieren, entwickelt die zentrale Gleichstellungskommission gemeinsam mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche einen **Praxis-Leitfaden zu Aufgaben und Zielen dezentraler Gleichstellungskommissionen**. Da Gleichstellungsarbeit auf Kontinuität beruht, kommt der Wissensweitergabe im Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine besonders wichtige Rolle zu. Hierfür soll ein systematisches **Wissensmanagement-Tool** entwickelt werden, das Praxis-Wissen konserviert, vorhandene Expertisen bereichsübergreifend teilbar macht, strategische Weiterentwicklungen vereinfacht und damit zugleich einen weiteren Baustein der Qualitätssicherung bildet. Um die Integration von Genderaspekten in Forschungsverbänden zu intensivieren, wird ab 2018 ein **bedarfsorientiertes Gender Consulting** Konzept erarbeitet.

### **Zielperspektive III: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie**

Der 2011 dauerhaft eingerichtete **Familienservice**, der aus dem Best-Practice-Projekt „Family Welcome Centre“ hervorging, wurde um eine weitere Dauerstelle aufgestockt. Bereits seit 2006 wird die Philipps-Universität im Bereich Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie durchgehend auditiert. Seit 2015 erhält sie als eine von zwei Pilothochschulen das **Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“**. Das Thema **Pflegeverantwortung** wurde in das Beratungsangebot des Familienservice und dessen Informationsmaterialien aufgenommen und das Unterstützungsangebot für **Doppelkarrierepaare** institutionalisiert. Dass Bewerber und Bewerberinnen mit Kindern besonders willkommen sind, unterstreicht seit 2007 ein Passus in jeder Stellenausschreibung. Das Logo „Familienfreundliche Hochschule“ findet sich auf jeder Seite der Universitäts-Homepage und bekräftigt damit ebenfalls öffentlichkeitswirksam die familienfreundliche Ausrichtung.

Die Nachfrage nach den seit 2009 laufenden **Fonds für Studierende mit Kind(ern)** ist konstant hoch: Durchschnittlich 57 Anträge für Babysitterkosten sowie 22 Anträge auf Examensförderung werden jährlich gestellt (Anlage 12). Aus den Babysitteranträgen geht hervor, dass die Höhe der bewilligten Summe (max. 350€ pro Semester) deutlich angehoben werden könnte, da die meisten Studierenden die Kosten, die ihnen durch die Teilnahme an Seminaren außerhalb regulärer Betreuungszeiten entstehen, durch den Fonds alleine nicht decken können. Das in 2006 eingerichtete erste **Eltern-Kind-Zimmer** ist um vier weitere ergänzt worden. Für studierende und beschäftigte Eltern stehen Verteiler zur Vernetzung untereinander zur Verfügung.

Stark ausgeweitet wurde das **Kinderbetreuungsangebot** der Universität. In 2014 wurde eine neue Kita eingeweiht und die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze seit 2012 von 48 auf 108 in 2017 ausgebaut. Auch die **Ferienbetreuung** wird aufgrund der hohen Anfrage kontinuierlich erweitert. Eine eingerichtete Notfallbetreuung traf demgegenüber nicht auf den erhofften Bedarf – sie wurde nach einer Pilotphase wieder eingestellt, da sie nicht hinreichend flexibel war. Das alternativ entwickelte Konzept einer **kostenfreien flexiblen Kinderbetreuung** für Beschäftigte wird dagegen gut und mit wachsender Nachfrage angenommen. Zusätzlich zu diesem Angebot, auf das Beschäftigte zurückgreifen können, wenn sie aufgrund dienstlicher Belange zusätzlichen Betreuungs-

bedarf haben, wurde eine **Babysitterbörse** eingerichtet, die allen Universitätsangehörigen zur Verfügung steht und über 100 teils zertifizierte Babysitter verzeichnet.

### **Weiterentwicklungen und Verstetigungen**

Alle Maßnahmen im Bereich familienfreundliche Hochschule werden fortgesetzt und weiterentwickelt. Es wird ein Konzept erstellt, das vorsieht, künftig **studierende Eltern bevorzugt für Lehrveranstaltungen zuzulassen**, um für sie die Koordination der Lehrveranstaltungstermine mit üblichen Kinderbetreuungszeiten zu erleichtern. Zwei weitere **Eltern-Kind-Zimmer** mit Arbeitsplatzausstattung entstehen in 2018 auf dem neuen Campus Firmanei.

Optionen zur strukturellen Ermöglichung eines **Studiums in unterschiedlichen Geschwindigkeiten** eruiert gegenwärtig das Projekt „UMR 2027. Interaktion in Forschung Lehre ausbauen“. Damit werden nicht allein studierende Eltern entlastet, sondern ebenso die unterschiedlichen Lebenslagen und Rahmenbedingungen aller Studierender in die Studiengangsplanung einbezogen.

### **Zielperspektive IV: Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind**

Die Förderung von Studentinnen, wo diese unterrepräsentiert sind, wird zum einen durch die gezielte Unterstützung der Studentinnen vor Ort verfolgt, um sie optimal auf ihrem Karriereweg zu begleiten und Studienabbrüchen vorzubeugen. Zum anderen richten sich aktive Rekrutierungsstrategien an Schülerinnen, um diese für ein (MINT-)Studium in Marburg zu begeistern: „Mentoring Hessen“ spricht mit der Förderlinie „**ProCareer.MINT**“ gezielt Studentinnen der Naturwissenschaften an. Die „**MINT Summer School for Girls**“ vermittelt Schülerinnen im 1. Oberstufenjahr Einblicke in das naturwissenschaftliche Studium. Zugleich werden die mit dem **gendersensiblen Vermittlungskonzept** der MINT-School gemachten Erfahrungen des vom Zentrum für Lehrerbildung koordinierten Projektes in die **Lehramtsausbildung** eingebracht. Um Schülerinnen zu sensibilisieren, findet bei den Hochschulerkundungstagen jährlich eine von den Fächern Physik und Politikwissenschaft (Frauenanteil je ca. ein Drittel) gemeinsam ausgerichtete **Infoveranstaltung zur geschlechterstereotypen Studienfachwahl** statt. Das „Chemikum“ stellt sowohl Plätze für die „MINT School“ zur Verfügung als auch jährlich zum **Girls' Day**, an dem sich weiterhin die Physik, die Politikwissenschaft sowie die Mathematik beteiligen.

An angehende Doktorandinnen richtet sich das 2011 etablierte **Mentoringprojekt „ProMotivation“** für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen, an dem jährlich ca. 25 Tandems teilnehmen und jeweils um die 40 Bewerbungen eingehen. Auf Basis regelmäßiger Evaluationen wird das Programm stetig verbessert und erweitert (Anlage 13).

### **Weiterentwicklungen und Verstetigungen**

Der Master Physik hat gegenwärtig mit 16,7% (2016) einen besonders geringen Anteil an Absolventinnen. In der retrospektiven Verlaufsanalyse betrachtet schließen aber durchaus viele Frauen erfolgreich den Master ab.<sup>12</sup> Deshalb möchte die Philipps-Universität durch kompetitiv vergebene **Stipendien für MA-Studentinnen der Physik** dort den Studentinnenanteil erhöhen, um in der Folge höhere Absolventinnenzahlen zu erzielen.

Alle weiteren Aktivitäten zur Förderung von Studentinnen bleiben bestehen. Die **MINT-Summer School for Girls** wird fortgeführt und die Möglichkeit zur **Verdauerung** geprüft. In 2019 soll eine **Fachtagung** ausgerichtet werden, die zentrale Ergebnisse des prozessevaluierten Projektes vor-

---

<sup>12</sup> 2012 lag der Anteil der Studentinnen bei 14,2%.

stellt und **Weiterentwicklungsmöglichkeiten** der Synergieeffekte für **Gender in der Lehramtsausbildung** eruiert.

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist die **Verstetigung** des Mentoring-Programms **ProMotivation** verankert. Aufgrund der stetig steigenden Nachfrage des Programms durch **Nicht-Deutsch-Muttersprachlerinnen** sollen Workshops in englischer Sprache angeboten werden. In Zusammenarbeit mit ArbeiterKind.de wird ein verstärkter Fokus auf **Frauen aus nicht-akademischen Elternhäusern** gelegt und die **Alumnaearbeit** zur dauerhaften Vernetzung untereinander ausgebaut. Am Jahrgang 2019 sollen erstmals Wirtschaftsgeographinnen beteiligt werden, für die noch kein Mentoringprogramm zur Verfügung steht. Auch die **Beteiligung an allen Förderlinien von Mentoring Hessen** wird fortgeführt.

## **Zielperspektive V: Intersektionalität und Antidiskriminierung**

Bereits 2008 wurde ein **Vertrauensrat** zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt institutionalisiert, an den sich Betroffene wenden und ein Beschwerdeverfahren einlegen können. Es ist das Ziel der Philipps-Universität eine **Kultur der Ermutigung** zu schaffen, die Betroffene darin bestärkt, ohne Angst vor Scham und Konsequenzen Diskriminierungserfahrungen zu schildern. Während der Vertrauensrat unter Beschäftigten gut bekannt ist, besteht bei der ständig wechselnden Gruppe der Studierenden noch Informationsbedarf.

### **Weiterentwicklungen und Verstetigungen**

Der Vertrauensrat soll künftig mit einem eigenen **Budget** ausgestattet werden, um durch zielgruppenspezifische Werbemaßnahmen seine Bekanntheit und Akzeptanz zu steigern und damit seine Wirksamkeit zu erhöhen.

Zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Ziele von Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit ist die Einbeziehung von **Intersektionalität** eine Grundvoraussetzung. Wie alle Gleichstellungsbelange, wird **Antidiskriminierung** an der Philipps-Universität als **Leitungsaufgabe** verstanden. Der „Runde Tisch Antidiskriminierung“ unter Vorsitz der Vizepräsidentin für Studium und Lehre erarbeitet eine Antidiskriminierungsrichtlinie sowie ein damit verzahntes Konzept zur **Etablierung einer dauerhaften Stelle für Beratung und Präventionsarbeit**. In Zukunft wird diese in ihrem Auftrag deutlich über sexualisierte Gewalt hinausgehende **Antidiskriminierungsstelle** die Arbeit des Vertrauensrates als eigene Organisationseinheit ergänzen.

## **Zielperspektive VI: Intensivierung der Frauen- und Geschlechterforschung**

Das seit 2001 bestehende interdisziplinäre Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung vergrößert sich stetig: Es zählt derzeit 95 Mitglieder und Assoziierte (darunter 20 Professorinnen und Professoren) aus 16 Disziplinen (34 Mitglieder in 2007; 51 in 2012). Die Inhaberin der im Rahmen des Professorinnenprogramms I geförderten Professur für „Politik und Geschlechterverhältnisse“ ist derzeit Direktorin des Zentrums.

Aktuell gibt es mit 43 Studiengängen in 8 Fachbereichen Vereinbarungen zum Import des Moduls „Gender Studies und feministische Wissenschaft“. 39 Zertifikate wurden 2017 an die Absolventinnen und Absolventen des **Studienprogramms** vergeben (20 in 2007; 31 in 2012) und 10 von 13 Lehraufträgen des Zentrums führten im akademischen Jahr 2017/18 Frauen durch. Der 2012 durch den DAAD beförderte Aufenthalt einer **Gastwissenschaftlerin** bildete zugleich den Auftakt zur Internationalisierung der jährlich stattfindenden **Gender Lecture**. Nicht umgesetzt ist dagegen bislang die Etablierung eines gemeinsamen Studiengangs mit der Justus-Liebig-Universität, deren Arbeitsstelle Gender Studies gegenwärtig umstrukturiert wird.

Über diese Gleichstellungsmaßnahmen hinaus, sind die **Forschungsaktivitäten ausgebaut und gestärkt** worden: Neben dem eingangs erwähnten Großprojekt REVERSE, wurde das HMWK-finanzierte Projekt „**Genderismus in der medialen Debatte. Themenkonjunkturen 2006 bis 2016**“ eingeworben. Als Mitarbeiterin konnte eine erfahrene Journalistin gewonnen werden, die als Quer- und Wiedereinsteigerin in die Wissenschaft Vorbildfunktion hat. Eine **weiterführende Forschungsagenda** des Arbeitsfeldes „Arbeit und Demokratieentwicklung“ entsteht gegenwärtig zum Thema „**Demokratie und Geschlecht**“. Die beiden weiteren Arbeitsfelder „Kommunikation, Medien, Kunst und Kultur“ und „Religion und Geschlecht“ bestehen fort und wurden 2011 um den **Forschungsfokus „Bewegte Transformationen“** ergänzt.

### **Weiterentwicklungen und Verstetigungen**

Das Studienprogramm Gender Studies leistet einen maßgeblichen Beitrag zur Erlangung von **Genderkompetenzen bei Studierenden**. Die Philipps-Universität verfolgt das Ziel, dies auszubauen und durch die Anbindung der Fachbereiche Geschichte und Kulturwissenschaften sowie Medizin das **Studienangebot zu erweitern**.

2018 wird ein **Projekt zu sexualisierter Diskriminierung** und Gewalt an Hochschulen initiiert, das auch dem Ausbau der internationalen Forschungskooperationen des Zentrums dienen soll (Arbeitsfeld 4 „Körper, Identität und Gesundheit“). Um die Ergebnisse nicht allein akademisch, sondern als Weiterentwicklungsimpulse für die Praxis zu nutzen, besteht zur Sicherstellung der direkten **Rückkoppelung an die operative Gleichstellungsarbeit** eine enge Kooperation mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Ausarbeitung des Forschungsdesigns.

### **5.3 Bilanzierung**

Die Philipps-Universität erreichte in den vergangenen Jahren maßgeblich angestoßen durch das Professorinnenprogramm zahlreiche Meilensteine der Frauenförderung und Gleichstellung. Dieser Erfolg spiegelt sich u.a. darin, dass alle für den **DFG Instrumentenkasten** eingereichten Maßnahmen dort als **best-practice Beispiele** aufgenommen wurden und insgesamt in nahezu allen Bereichen gestiegene Frauenanteile zu verzeichnen sind. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeichnet sich in näherer Zukunft das Erreichen der Parität ab. Mittelfristig ist mithin der weitere Rückgang des „Drop-outs“ von Frauen im akademischen Karriereverlauf zu erwarten.<sup>13</sup>

Defizite bestehen v.a. bei den Habilitationen von Frauen in Fächern, in denen diese Qualifikation für eine Berufung noch als unerlässlich gilt (z.B. Rechtswissenschaften, Medizin), dem trotz allem zu langsamem Anstieg der Frauenanteile, v.a. in wissenschaftlichen Leitungspositionen und in der bis dato nicht hinreichenden dezentralen Verankerung von Gleichstellungsprojekten. Eine Herausforderung künftiger Gleichstellungsarbeit besteht außerdem in der adäquaten Einbeziehung von Intersektionalität, etwa der Berücksichtigung sozialer Herkunft oder rassistischer Diskriminierungen im Kontext geschlechtlicher Zuordnung. **Erfolgreich etablierte Förderinstrumente werden daher unter Einbeziehung der aufgezeigten Entwicklungsperspektiven fortgesetzt, ausgebaut und um weitere Maßnahmen ergänzt**. Konkrete, in zentralen Dokumenten wie dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Universität **festgelegte Quoten setzen verbindliche Ziele**. Nachgeholt werden soll schließlich finanziert durch das Professorinnenprogramm die Durchführung der zwei

---

<sup>13</sup> 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/>

bislang aufgrund fehlender Mittel nicht hinreichend umgesetzten Fördermaßnahmen für weibliche Erziehende in der Qualifikationsphase und zur direkten finanziellen Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen.

## 6. Gleichstellung als Bestandteil der Entwicklungsplanung der Philipps-Universität

Die Herstellung von Chancengleichheit ist in der **Mittelfristigen Entwicklungsplanung 2016-2020** (Anlage 2) der Philipps-Universität als relevantes strategisches Ziel formuliert. Dazu gehören insbesondere:

- Der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule und die Verpflichtung zur Umsetzung der „**Empfehlungen des Wissenschaftsrats** zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und der „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ der DFG.
- Die Weiterentwicklung des **Konzepts zur Implementierung und Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung** im Rahmen des Zentrums für Gender Studies und feministischer Zukunftsforschung und der Abschluss einer entsprechenden Zielvereinbarung mit dem Zentrum.

Neben diesen mittelfristigen Planungen, zählen zur Entwicklungsplanung für den Bereich Gleichstellung insbesondere die im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 bis 2023 fixierten **Zielquoten** nach dem **Kaskadenmodell** sowie alle dort und im **Gleichstellungszukunftskonzept** festgelegten Maßnahmen. Ein überaus **ehrgeiziges Gleichstellungsziel** hat die Philipps-Universität zudem in ihren Zielvereinbarungen mit dem Land definiert: Der Anteil der **Professorinnen soll bis 2020 auf 33% steigen** (Anlage 8). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wirken als Expertinnen sowohl auf dezentraler Ebene bei der **Gestaltung der Zielvereinbarungen der Hochschulleitung** mit den Fachbereichen als auch auf zentraler Ebene bei allen Belangen der Hochschulentwicklungsplanung mit.

## 7. Qualitätsmanagement und Gleichstellung

Um die Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzepts zu dokumentieren, die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und ggf. Richtungswechsel und Weiterentwicklungen vornehmen zu können, wird ein kontinuierliches Gleichstellungscontrolling praktiziert, das eventuelle Fehlentwicklungen möglichst frühzeitig zu erkennen hilft. Grundbaustein des **Gender Controlling** ist dabei Qualitätsmanagement in Anlehnung an **SWOT-Analysen** bei der Entwicklung aller Maßnahmen und deren stetige Prüfung im **PDCA-Circle**. Auf diese Weise werden Bedarfe analysiert und passgenau in der Weiterentwicklung berücksichtigt. Dies gilt ebenso für die Aktualisierung bestehender, universitätsweit verbindlicher Handreichungen und Leitfäden, die unter **Einbeziehung von Gender Mainstreaming** verfasst werden, dazu zählen:

- Leitfaden für Berufungen (erstellt 2009, überarbeitet 2011 und 2016)
- Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft (2011)
- Leitfaden Jahresgespräche (erstellt 2010, überarbeitet und ins Englische übersetzt 2016)
- Leitfaden zur Personalgewinnung (erstellt 2012, überarbeitet 2014 und 2018)
- Handbuch für Dekaninnen und Dekane (2014)
- Handbuch für Studiendekaninnen und -dekane (2016)

Die statistische Aufbereitung aller **Gleichstellungsrelevanten Daten** wird durch die Stabsstelle Strategisches Controlling umgesetzt. **Vor Ort vorhandene Expertisen** werden genutzt und Nach-

wuchswissenschaftlerinnen und Studierende in die Qualitätssicherung einbezogen, etwa durch die enge Kooperation mit dem Zentrum für Gender Studies, im Bereich Personalentwicklung durch ein in der Soziologie angesiedeltes Lehrforschungsprojekt zu PE an Hochschulen oder die Evaluation des universitätsinternen Mentoring „ProMotivation“ im Rahmen einer Abschlussarbeit. Bislang nur einmalig durchgeführte **Qualitätssicherungsmaßnahmen** wie die Befragung Studierender mit Kind(ern) werden wiederholt und dort, wo dies sinnvoll einsetzbar ist, als regelmäßiges Evaluations-Instrument institutionalisiert.

## 8. Umsetzung und Finanzierungsplan

Bei Finanzierung der oben genannten **drei Professuren** stehen für Gleichstellungsmaßnahmen an der Philipps-Universität **zusätzliche Mittel in Höhe von jährlich 495.000 Euro für fünf Jahre** zur Verfügung. **Neue Maßnahmen** setzen v.a. bei den Zielen der **geschlechtergerechten Personalentwicklung** und der **strukturellen Stärkung** an, um besonders hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen zentral und dezentral zu fördern und gleichzeitig mit diesen spezifischen Unterstützungsangeboten die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Marburg zu erhöhen. Folgende Projekte werden weiterfinanziert bzw. *neu aufgestellt*:

### Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

• Abschluss-Stipendien für Doktorandinnen/Habilitandinnen	55.000 Euro
• Fonds zur Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifikationsphase	15.000 Euro
• 1 jährige Brückenstellen für Postdoktorandinnen 50% E 13	108.000 Euro
• <i>Publikationsfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen</i>	6.000 Euro
• Mentoring Hessen	75.500 Euro
• <i>Promotionsstellen an Fachbereichen mit Unterrepräsentanz</i>	72.000 Euro
• <i>Aktive Rekrutierung durch „Horizon Scanning Symposien“</i>	9.000 Euro
• <i>Stipendien für Forschungsreisen weiblicher Post-Docs</i>	5.000 Euro

### Fächergruppenspezifische Förderung von Studentinnen

• Gender in der Lehre in den MINT-Fächern/MINT School	10.000 Euro
• Fortführung des Mentoring-Programms „ProMotivation“	45.000 Euro
• <i>Stipendien für MA-Studentinnen Physik</i>	12.000 Euro

### Präsidialfonds

• <i>Stärkung der dezentralen Gleichstellungskommissionen</i>	10.000 Euro
• Familienservice (flexible Kinderbetreuung)	7.500 Euro
• <i>Einrichtung Stelle Abwicklung Professorinnenprogramm 50% E 13</i>	36.000 Euro
• Fonds Studentinnen mit Kind(ern)	25.000 Euro
• <i>Budget Vertrauensrat</i>	2.000 Euro

---

495.000 Euro

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Katharina Krause  
Präsidentin der Philipps-Universität

## Anlagen:

1. Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 – 2023 der Philipps-Universität Marburg
2. Mittelfristige Entwicklungsplanung 2016 – 2020 der Philipps-Universität
3. Abschlussbericht der Philipps-Universität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
4. Ordnung des Beirates zur Förderung der beschäftigten, lehrenden und studierenden Frauen/Gleichstellungskommission der Philipps-Universität Marburg
5. Empfehlung der Gleichstellungskommission der Philipps-Universität für die Verwendung einer gendergerechten Sprache
6. „Informationen zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen“ an der Philipps-Universität Marburg
7. **Statistik: „Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern im akademischen Qualifikationsverlauf der Philipps-Universität Marburg (gesamt und Fachbereiche)“**
8. Zielvereinbarung 2016 – 2020 zwischen der Philipps-Universität und dem Hess. Ministerium für Wissenschaft und Kunst
9. Berufungen an der Philipps-Universität Marburg
10. Leitlinie der Philipps-Universität Marburg für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Befristungsleitlinie)
11. Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftlich qualifizierte Personal an der Philipps-Universität Marburg 2017-2021
12. Leitlinien zur Vergabe von Zuwendungen aus dem Fonds für Kinderbetreuung der Philipps-Universität
13. Evaluation des Mentoring-Projekts „ProMotivation“
14. Richtlinie der Philipps-Universität zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt