

Philipps



Universität
Marburg

Sind wir schon da?

Wegweiser durch 30 Jahre Gleichstellung
an der Philipps-Universität

Sind wir schon da?

Wegweiser durch 30 Jahre Gleichstellung
an der Philipps-Universität

Philipps



Universität
Marburg



INHALT

Grußwort von Prof. Dr. Katharina Krause, Präsidentin der Philipps-Universität Marburg, und Prof. Dr. Sabine Pankuweit, Vizepräsidentin für Gleichstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	5
Ein Blick zurück: Dr. Brigitte Vollmer-Schubert, erste Frauenbeauftragte der Philipps-Universität 1990 bis 1998	7
Sind wir schon da? Gleichstellungsarbeit 2020 Dr. Nina Schumacher, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Philipps-Universität, und Stefanie Riedasch, stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	10
Daten, Anteile, Diagramme – Gleichstellung in der Zahlenperspektive	12
Gleichstellung an den Fachbereichen damals	16
Gleichstellung an den Fachbereichen heute	17
Beratung und Prävention bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	19
Eine »nicht uninteressante« Gesprächspartnerin: Die erste Frauenbeauftragte berichtet	21
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei Stellenbesetzungen und Berufungen heute	23
Preisverdächtig! Unser Frauenförderpreis für herausragendes Engagement.	26
Hochschulsekretariate im Fokus: Von der Beschäftigten im Schreibdienst....	29
...zur Büromanagerin	31
Gender- und diversitätssensible Sprache	35

Vom Pilotprojekt »Familie in der Hochschule« zum Familienservice:	
Interview mit Dr. Silke Lorch-Göllner, Frauenbeauftragte der Philipps-Universität 1998 bis 2017	39
Die Etablierung des Familienservice	42
Fonds für studierende Eltern	46
Gender macht Schule: »Auf den Weg gebracht!«	49
Gender macht Schule: Aktuelle Angebote für Schülerinnen und Schüler	51
Mentoring: Frauennetzwerke statt Männerbünde	54
ProMotivation – Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften	58
Finanzielle Unterstützung für Promovendinnen und weibliche Post-Docs	60
Frauen in Führung	63
Gender Consulting für Forschungsverbände	66
Diskriminierungsschutz gemeinsam weiterdenken – die Antidiskriminierungsstelle für Studierende	69
Das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung: Die Anfänge	72
Das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung: Der Transformation verpflichtet	74
Weitere Angebote	79
Impressum & Bildnachweis	80

GRUSSWORT

PROF. DR. KATHARINA KRAUSE, PRÄSIDENTIN DER PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

PROF. DR. SABINE PANKUWEIT, VIZEPRÄSIDENTIN FÜR GLEICHSTELLUNG UND FÖRDERUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

Sind wir schon da? Angekommen bei Gleichberechtigung und Gleichstellung in allen Bereichen der Universität? Nein, das sind wir noch lange nicht, aber wir sind auf einem guten Weg. Im Jahr 1949 waren es im Parlamentarischen Rat der Bundesrepublik 4 Frauen, die die Gleichstellung der Geschlechter mit dem Satz »Frauen und Männer sind gleichberechtigt« in Artikel 3 des Grundgesetzes zu verankern halfen. Im Jahr 1992 erst wurde der wichtige Zusatz eingefügt, dass »der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehenden Nachteile hinwirkt«.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG 1994), das die Arbeit der 1. Frauenbeauftragten an der Philipps-Universität Marburg maßgeblich unterstützte,

war eine weitere wichtige Grundlage zur Durchsetzung der Gleichberechtigung sowie zum Abbau von und Schutz vor Diskriminierung, das zur gleichberechtigten Partizipation von Frauen im öffentlichen Dienst beitragen sollte. Deutlich wurde aber auch, dass Gleichstellungsarbeit der alltäglichen und unermüdlichen Unterstützung allerjenigen bedarf, die sich im Arbeitsalltag dafür einsetzen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Realität wird.

Inzwischen ist durch diese politische Zielsetzung die *rechtliche* Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht, an vielen Stellen begegnet uns aber in der Wissenschaft, wie auch in Wirtschaft, Kultur oder Politik die sogenannte »Leaky Pipeline« mit einem abnehmenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen

und Karrierestufen. In der Forschung sind Frauen in Führungspositionen, in Planungs-, Entscheidungs- und Begutachtungsgremien unterrepräsentiert, die Karrierechancen sind ungleich über die Geschlechter verteilt. Dies, obwohl auch die großen Wissenschaftsorganisationen wie die DFG Gleichstellung und deren Umsetzung in der Forschung mit großem Engagement unterstützen.

Gleichberechtigung wird erst verwirklicht sein, wenn sie in den Köpfen Aller verankert ist – in diesem Sinne engagiert sich die Philipps-Universität Marburg mit Hilfe vieler Kolleginnen und Kollegen schon seit 30 Jahren auch deutlich sichtbar. Gleichstellung, Vereinbarkeit, Vielfalt und Antidiskriminierung sind zu selbstverständlichen Aspekten der Marburger Hochschulpolitik geworden.

EIN BLICK ZURÜCK: DR. BRIGITTE VOLLMER-SCHUBERT, ERSTE FRAUENBEAUFTRAGTE DER PHILIPPS-UNIVERSITÄT 1990 BIS 1998

1990, schon bevor es in Hessen eine entsprechende Landesgesetzgebung gab, gelang es dem »Beirat zur Förderung lehrender, studierender und beschäftigter Frauen« der Philipps-Universität nach langen und intensiven Diskussionen eine Stelle für eine hauptamtliche Frauenbeauftragte zu schaffen. Eine der Bewerberinnen, Dr. Brigitte Vollmer-Schubert, befand sich zum Ausschreibungszeitpunkt mit ihrer Familie auf einem längeren Auslandsaufenthalt in Japan – in den Jahren zuvor war sie am Kampf für die Frauenförderung an der Universität beteiligt gewesen, bewarb sich und wurde zur ersten Frauenbeauftragten der Philipps-Universität.

Was waren die Ziele der Frauenförderung als Sie die Stelle antraten – generell und bezogen auf Ihre eigenen Ziele an der Philipps-Universität?

Als Tätigkeiten der Stelleninhaberin waren vom Beirat zur Frauenförderung, der sich unter Vorsitz von Prof. Dr. Renate Rausch, intensiv für die Einrichtung der Stelle einer Frauenbeauftragten engagiert hatte, formuliert worden:

- Entwicklung von Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Situation von Frauen an der Hochschule, darunter die Beteiligung an Vorstellungsgesprächen und die Mitwirkung bei Berufungen;
- Problemorientierte Beratung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen sowie Unterstützung und Vermittlung bei Konflikten;
- Konzipierung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen des technisch-administrativen Personals;
- Beratung universitärer Instanzen in frauenrelevanten Belangen,
- verwaltungsmäßige Betreuung frauenbezogener Forschungsprojekte,



Dr. Brigitte Vollmer-Schubert

- Erstellen von Informationsmaterialien sowie Geschäftsführung des Beirats für Frauenförderung.

... nicht gerade wenig für eine Person, ohne weitere personelle oder finanzielle Mittel, ausgestattet mit nur einem Schreibtisch mit PC und Telefon.

Das Amt wurde 1990 zunächst auf drei Jahre befristet eingerichtet und meine Energie ging in den ersten zwei Jahren tatsächlich hauptsächlich in die Schaffung von Infrastruktur, Beschaffung von Mitteln für Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildungsangebote und vor allem den Abbau von Skepsis gegenüber Frauen-



förderung und einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten.

Erklärtes Ziel der Universitätsleitung der Philipps-Universität war immerhin die Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper, was aber nicht bedeutete, dass ich in Berufungskommissionen eingeladen oder dort angehört wurde. Es gab noch kein Gleichstellungsgesetz, alles war vom »good will« der handelnden Personen abhängig.

Aus heutiger Sicht kaum noch nachvollziehbar war die mehrheitliche Überzeugung, es bestehe keinerlei Handlungsbedarf. So war eines meiner Ziele, zuerst einmal Daten zu sammeln und in die Diskussion zu bringen, etwa bezüglich der sehr geringen Teilhabe weiblicher Beschäftigter an Fortbildungsangeboten – nicht erstaunlich, waren die Angebote alle ganztags, die Frauen aber hauptsächlich teilzeitbeschäftigt etc. Eines meiner Ziele war es also, für Ungleichheitsstrukturen Bewusstsein zu schaffen, auch für Diskriminierung und sexualisierte Belästigung, die weitgehend als »normal«, »lustig«

oder »doch nicht so ernst zu nehmen« eingestuft wurde. Dass solches Verhalten einschüchternd wirkt und sehr verunsichern kann, wurde glattweg bestritten.

Was hat sich anders entwickelt als Sie dachten?

Gerade von dort, wo ich Zustimmung und Unterstützung erwartet hatte – den Frauen allgemein und von einigen Mitgliedern des örtlichen Personalrats – kam überraschend viel Ablehnung, wurde meine Tätigkeit als »vollständig unnötig« eingeschätzt und kritisch beurteilt. Dass das Thema Gleichstellung insgesamt, trotz allen Angeboten und Auseinandersetzungen, verhältnismäßig wenig Interesse bei der überwiegenden Mehrheit auch von Frauen fand, hätte ich so nicht erwartet.

Nach Inkrafttreten des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) 1994 war meine Arbeit deutlich einfacher. Im Laufe der Jahre wurden Mittel für Hilfskräfte und später eine halbe Sekretariatsstelle bewilligt, dadurch wurde das Thema Frauenförderung immer besser verankert und sicht-



barer. Hilfreich war auch der Kontakt zum Wissenschaftsministerium durch meine Funktion als Sprecherin der Frauenbeauftragten der hessischen Hochschulen. Mit der Gründung der Kita Zappel-Philipp und der Debatte über Kinderbetreuungsplätze kam ein weiterer Themenbereich hinzu. Die Dokumentation »Verankerung von Frauenforschung und Frauenstudien in der Lehre« (Okt. 1995), das Studium Generale »Neue Ansätze in alten Strukturen – Frauen- und Geschlechterforschung

in verschiedenen Fachgebieten« (April 1996) und unser Bericht »Frauenförderung an der Philipps-Universität Marburg zwischen November 1994 und November 1997« wurden sehr positiv aufgenommen und waren Grundlage von Diskussionen in der Universität.

Wenn Sie die heutige Gleichstellungsarbeit betrachten: Welche Ziele sind erreicht worden und wo müssen wir noch weiterkämpfen?

Aus heutiger Sicht betrachtet sind doch sehr viele Ziele erreicht worden: Das Selbstbewusstsein von Frauen hat sich geändert; es ist inzwischen bekannt, dass sexualisierte Belästigung und Gewalt gegen Frauen absolut keine »Kavaliersdelikte« sind, dass Kinderbetreuung notwendig und eine gemeinsame Aufgabe ist. Die Berufstätigkeit von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich und in der Wissenschaft ist sehr viel selbstverständlicher geworden und Benachteiligungen werden weiter abgebaut. Und genau da muss auch noch weitergekämpft werden:

Lohngleichheit ist noch nicht erreicht und einmal errungene Erfolge gehen leicht wieder verloren, wenn nicht bewusst darauf geachtet wird – das hat gerade die Corona-Pandemie gezeigt.

Ich wünsche den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von heute, dass sie sich der erreichten Erfolge bewusst sind, aber sich nicht damit zufriedengeben. Und dass sie sehr viel Humor, Ausdauer und Zuversicht haben – mir hat dies sehr viel geholfen und die Vernetzung (ohne die es nicht geht) sehr erleichtert.

SIND WIR SCHON DA? GLEICHSTELLUNGSARBEIT 2020

DR. NINA SCHUMACHER, FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER PHILIPPS-UNIVERSITÄT
STEFANIE RIEDASCH, STELLVERTRETENDE FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Gleichstellungsarbeit von heute ist sehr viel diverser geworden und sie profitiert noch immer über alle Maßen von der Pionierinnen-Arbeit, die Brigitte Vollmer-Schubert, ihre Kolleginnen und Nachfolgerinnen geleistet haben sowie von deren unermüdlichem Einsatz. Gleichstellung, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung sind zu selbstverständlichen Aspekten von Hochschulpolitik geworden. Gleichstellungskonzepte oder Monitoringberichte werden sowohl von politischer Seite als auch im Kontext der Forschungsförderung standardmäßig eingefordert. An der Philipps-Universität sind insgesamt über 50 % der Beschäftigten und Studierenden Frauen und der Anteil der Professorinnen ist von 6 % in 1992 auf knapp 27 % im Jahr 2019 gestiegen. Der Anteil abgeschlossener Promotionen von Frauen liegt seit 2014 ebenso konstant bei

um die 50 % wie der Absolventinnenanteil, der schon deutlich früher dauerhaft über die 50 %-Marke stieg. Diese Erfolge bauen zu großen Teilen auf der ausdauernden Arbeit früherer und aktueller Gleichstellungsakteurinnen und -akteure und ihren Mitstreitenden auf – von den Studierenden-Gremien bis zur Hochschulleitung. Ihnen möchten wir an dieser Stelle ganz ausdrücklich für ihr, teilweise Jahrzehnte währendes, Engagement danken, ohne das unsere Arbeit höchstens halb so erfolgreich sein könnte.

Das klare Bekenntnis zur Chancengerechtigkeit hat die Universität Marburg auf ihrem Weg zur Geschlechtergleichheit in den vergangenen Jahren immer wieder deutlich bekräftigt. Schon früh wurde die Struktur des Familienservice etabliert, der seither die Aktivitäten im Bereich Fami-

lienfreundlichkeit und Pflege bündelt. Aus einem hochschulweiten Dialogprozess ging 2019 die dauerhafte Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle für Studierende hervor, deren Aufgabenbereich neben der Beratung die Bereitstellung von Sensibilisierungsmaßnahmen für die Mitglieder und Angehörigen der Universität ist. Auch hier ist die Philipps-Universität bundesweit Vorreiterin.

Durch die dreimalige erfolgreiche Bewerbung im »Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder« konnten insgesamt acht mit Frauen besetzte Professuren gefördert und über 20 Gleichstellungsmaßnahmen fortgeführt oder implementiert werden. Diese Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit setzen auf unterschiedlichen Ebenen an und konnten so neben

individueller Förderung, etwa durch die Abschlussstipendien für Promovendinnen und Habilitandinnen, ebenfalls strukturelle Veränderungen wie die universitätsweite Einrichtung von Gleichstellungskommissionen anstoßen. Wir sind also auf einem guten Weg, aber sind wir schon am Ziel?

Während die generelle Notwendigkeit von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit inzwischen anerkannt ist, werden ebenso Beharrungstendenzen sichtbar, die neue Aufgabenfelder nach sich ziehen. Es wird ein noch schärferer analytischer Blick notwendig auf die Strukturen, die nach wie vor das Erreichen von Chancengerechtigkeit erschweren. Vor allem in Führungspositionen und fachspezifisch insbesondere im MINT-Bereich stagniert der Frauenanteil immer wieder.

Oft nur am Rande kommt bisher in der Gleichstellungsarbeit die Einbeziehung intersektionaler Perspektiven zum Tragen. Mit einer engen Kooperation mit dem Zentrum für Gender Studies und



feministische Zukunftsforschung, der Antidiskriminierungsstelle sowie den (Personalvertretungs-)Gremien der Philipps-Universität und der Weiterentwicklung bestehender Förderformate, widmet sich das Gleichstellungsbüro inzwischen auch diesen Aufgaben. Nicht zuletzt bringen gesellschaftliche Veränderungsprozesse die Gleichstellungsarbeit in Bewegung: mit der rechtlichen Anerkennung der 3. Positiven Geschlechtsoption hat sich seit 2018 ein Feld aufgetan, in dem Fragen nach Geschlechtergerechtigkeit neu gestellt werden müssen und sich das Arbeitsfeld der Gleichstellung nun endlich ganz offiziell in Richtung Geschlechtervielfalt öffnet.

Diese Broschüre gibt Einblicke in die Entwicklungen, die die Frauenförderung an der Philipps-Universität in den letzten 30 Jahren prägten und zeigt, mal detailliert, mal schlaglichtartig, die vielfältigen Veränderungen auf. Sie ist aber ganz bewusst nicht alleine ein historisches Dokument. Zugleich finden sich vielfältige Informationen zu heutigen Aktionsfeldern im Bereich Chancengleichheit, Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung. Es werden aktuelle Projekte vorgestellt und Ausblicke gegeben auf zukünftige Herausforderungen und Arbeitsfelder, die wir in den nächsten Jahren angehen – angereichert mit neuen Perspektiven, aber ebenso tatkräftig wie unsere Vorgängerinnen vor 30 Jahren.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre!

DATEN, ANTEILE, DIAGRAMME – GLEICHSTELLUNG IN DER ZAHLENPERSPEKTIVE

»Wir haben zu wenig Frauen!« heißt es oft. Aber was ist zu wenig? Was sind die Ursachen? Und was sind die Folgen? Ein Blick durch die Zahlenbrille gibt erste Hinweise. Betrachten wir die Verteilung von Frauen und Männern zunächst einmal in verschiedenen Entgeltgruppen auf Basis des Jahres 2016. In den Entgeltgruppen 2 und 3 (z. B. Spül-, Kassen- und Laborkräfte) ebenso wie in den Entgeltgruppen 5, 6 und 8 (z. B. Schreibkräfte, Servicedesks oder Sekretariate) finden wir ausnahmslos deutlich mehr Frauen als Männer. Der Frauenanteil reicht von 64 % (EG3) bis hin zu 86 % (EG2, EG6). Am oberen Ende der Einkommensspanne sinken die Frauenanteile von 43,8 % (Dauerstellen A14/A13/EG14/EG13 z. B. Referats- und Betriebsleitungen, Studiengangskoordination, Lehrkräfte für besondere Aufgaben) auf 22,5 % in den höheren Leitungspositio-

nen, z. B. von großen zentralen Einrichtungen oder Abteilungen (A16/A15/EG15).

Warum ist das so? Ein Grund für diese ungleiche Verteilung ist eine **geschlechtertypische Berufswahl**. Beispielsweise wählen weibliche Auszubildende häufiger die Berufe zahnmedizinische Fachangestellte oder Verwaltungsangestellte und bewegen sich damit meist in den Entgeltgruppen 5 bis 6. Männliche Azubis finden sich häufiger als Feinmechaniker, IT-System-Elektroniker, Fachinformatiker und damit in den Entgeltgruppen 7 bis 9 wieder. In der Tendenz wählen Frauen also jene Berufe, die mit einem geringeren Entgelt honoriert werden. Um den Frauenanteil und damit die Professionalität in den ungleich besetzten Feldern langfristig zu erhöhen, beteiligt sich die Philipps-Universität am »Girls' Day« und »Boys'

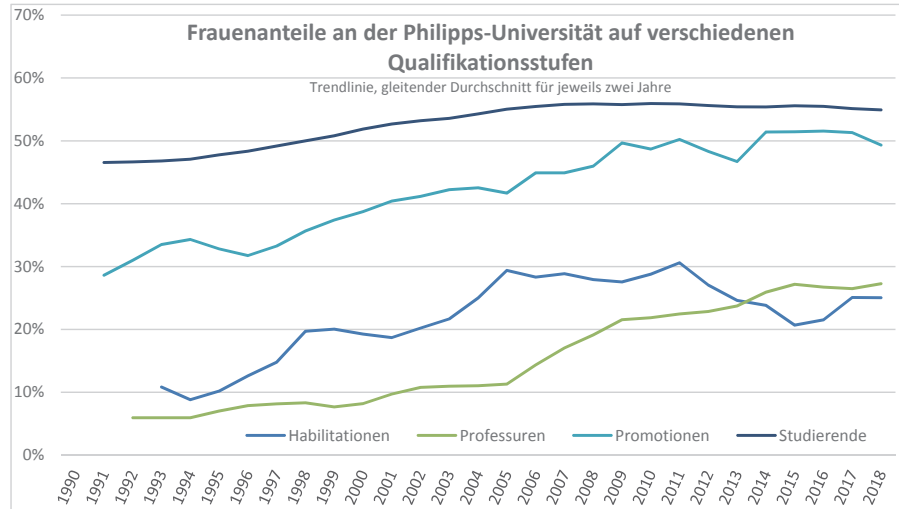
Day« (siehe Seite 51). Zudem werden Stellenbesetzungen sowie die Vergabe von Ausbildungsplätzen besonders in den Feldern von den Frauen- und Gleichstel-



Sehen wir hier einen zukünftigen Professor? Zumindest die Zahlen geben ihm Mut: Im Jahr 2018 sind an der Philipps-Universität noch immer 74 % aller Professuren mit Männern besetzt.

lungsbeauftragten begleitet, in denen es eine Tendenz zur Bevorzugung von Männern geben könnte (siehe Seite 23).

Und warum finden sich so wenig Frauen an der Spitze? Auch **Führungspositionen** unterliegen geschlechtsspezifischen Auswahlkriterien. Verbreitet sind stereotype Vorstellungen, nach denen Führungsaufgaben eher Männern als Frauen zuge- traut werden. Aus diesen Zweifeln heraus wagen viele Frauen nicht den Schritt in Richtung Leitungsposition. Fehlende weibliche Vorbilder (»Role Models«) sowie überholte Vorstellungen von Führung, nach denen man(n) in jedem Fall ganztags, wenn nicht sogar rund um die Uhr, arbeitet, sind da wenig hilfreich. Bei Stellenbesetzungen und Berufungen greift zudem das Phänomen der **Homosozialität**. Dieses aus der Organisationsforschung bekannte Prinzip bezeichnet die Vorliebe, sich mit Menschen zu umgeben, die einem ähnlich sind. Wer selbst männlich, Hesse und Hobbysänger ist, hat also lieber andere hessische Gesangsfreunde um sich als beispielsweise eine weibliche,



sächsische Fußballerin. Dies gilt ebenfalls, wenn auch unbewusst, für Stellenbesetzungen, obwohl es für die Qualität der Arbeit unerheblich ist, ob eine Person männlich oder weiblich, Hesse oder Sächsin, Fußballerin oder Sänger ist. Um diesen Tendenzen (**Implicit Bias**) entgegenzuwirken und den Frauenanteil in Führungspositionen auszubauen, arbeitet die

Philipps-Universität an der Etablierung einer gendergerechten und diversitätssensiblen Führungskultur.

Ein wichtiges Instrument für die Gleichstellungsanalysen im wissenschaftlichen Bereich ist das **Kaskadenmodell**. Es stellt dar, wie sich der Frauenanteil über die wissenschaftliche Laufbahn hinweg vom Studienbeginn bis zur Professur ent-

wickelt. Dabei fällt auf, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Karrierestufe ist. Trotz positiver Entwicklungen in den letzten 30 Jahren lässt die Geschlechtergerechtigkeit noch auf sich warten.

Die historische Betrachtung (s. Grafik S. 13) zeigt, wie der Anteil von Frauen an den Studierenden insgesamt seit den 1990er Jahren steigt und sich seit Anfang der 2000er Jahre auf einem Niveau leicht über der 50 %-Marke einpegelt. Im Jahr 2018 sind mit 55 % über die Hälfte der Studierenden weiblich. Der Anteil der von Frauen abgelegten Promotionen ist von ca. 30 % Anfang der 1990er Jahre auf 50 % im Jahr 2018 gestiegen. Bei den Professuren finden wir die wenigsten Frauen. Auch wenn gegenüber den 6 % in den 1990er Jahren ein Wachstum des Frauenanteils zu verzeichnen ist, ist im Jahr 2018 noch nicht einmal jede dritte Professur mit einer Frau besetzt (27%). Würde die Entwicklung so voranschreiten, wären wir noch nicht einmal im Jahr 2050 bei 50 % Professorinnen.

Ziel der Philipps-Universität ist die Gleichstellung auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen von der Studentin bis zur Professorin. Um Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn zu unterstützen, müssen die Maßnahmen passgenau sein. Dies erfordert eine zielgruppengerechte Förderung, die auch fachspezifische Fragen beachtet.

Der **Fachbereich Physik** weist beispielsweise einen sehr geringen Frauenanteil bereits zu Beginn des Studiums auf, typisch für viele Naturwissenschaften. Nur jede vierte Studierende ist weiblich. Dieser Anteil nimmt kontinuierlich über die Kaskade ab, von 23 % Absolventinnen, auf 20 % im Mittelbau über 15 % bei den Promotionen bis hin zu 5 % bei den Professuren. Von zwölf Professuren ist hier nur eine mit einer Frau besetzt.

In der Physik setzen Förderprogramme daher bereits vor Beginn des Studiums an, um den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, z. B. die »MINT School« oder der »Girls' Day« (siehe Seite 51). Mentoringprogramme wie »ProCareer.MINT«



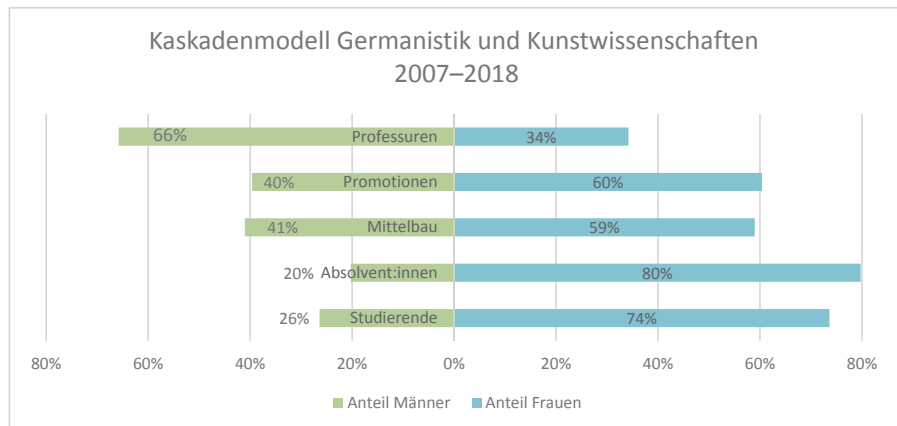
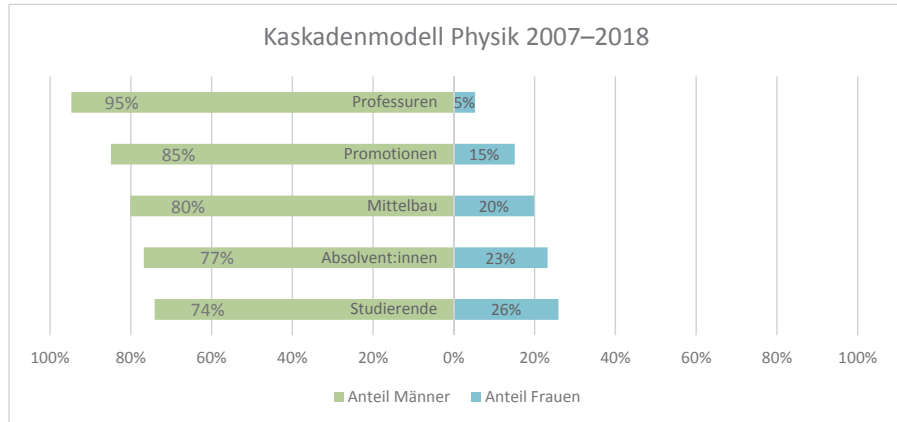
Eine unter wenigen. In den letzten zehn Jahren war nur jede fünfte Stelle im Mittelbau der Physik mit einer Frau besetzt.

von »Mentoring Hessen« (Siehe Seite 54) unterstützen Studentinnen und Absolventinnen der MINT-Fächer auf ihrem weiteren Karriereweg. Mit Mitteln aus dem »Professorinnenprogramm III« werden ab 2020 Physikerinnen in ihrem Studium und der Berufsorientierung zusätzlich unterstützt.

Der **Fachbereich Germanistik und Kunstwissenschaften** zeigt dagegen eine ganz andere Ausgangslage. Drei von vier Studierenden sind hier weiblich. Bei den Absolventinnen und Absolventen stellen Frauen sogar einen Anteil von 80 %.

Im Mittelbau sind es dann aber lediglich 59 % und bei den Promotionen 60 %. Von 30 Professuren waren 19 im Jahr 2018 mit Männern und elf mit Frauen besetzt: ein Frauenanteil von insgesamt 34 %.

In der Germanistik und den Kunstwissenschaften greifen Frauenförderprogramme folgerichtig an diesen Bruchstellen. Das Mentoringprogramm »ProMotivation« (siehe Seite 58) begleitet erfolgreiche Absolventinnen bei ihrer Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Laufbahn. Das kürzlich gestartete Format »Promotions-Starterinnen« vernetzt speziell Promovendinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften in der Anfangsphase der Dissertation und gewährleistet einen guten Start dieser Qualifikationsphase. Die spezialisierten Linien »ProAcademia« und »ProProfessur« von »Mentoring Hessen« qualifizieren promovierte Frauen für ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn und bereiten sie strategisch bis zur Berufung auf eine Professur vor.



GLEICHSTELLUNG AN DEN FACHBEREICHEN DAMALS

Bereits wenige Jahre nach der Bestellung der ersten zentralen Frauenbeauftragten an der Philipps-Universität wurde deutlich, dass es ebenfalls Bedarf für Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen gab. An einer Volluniversität wie der Philipps-Universität treffen eine Vielzahl verschiedener Fachdisziplinen aufeinander, die sich auch in den Erfordernissen in puncto Gleichstellung unterscheiden.

Schon im Juni 1994 verabschiedete daher der Konvent (= heute Senat) eine erste »Satzung für das Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten«. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGG) bot diese Möglichkeit um die zentrale Frauenbeauftragte zu entlasten. Ab diesem Zeitpunkt musste jeder Fachbereich oder auch mehrere zusammen eine **Fachbereichsfrauenbeauftragte** bestellen, die

von einer Frauenvollversammlung des jeweiligen Fachbereichs gewählt wurde.

Die erste Frauenbeauftragte der Universität erinnert sich:

»Zur Einsetzung der Fachbereichsfrauenbeauftragten kam es, weil Vernetzung meines Erachtens extrem wichtig ist und ich nicht nur als Einzelkämpferin unterwegs sein wollte. Mit großer Unterstützung des ›Beirats zur Förderung der lehrenden, studierenden und beschäftigten Frauen‹ und der ›Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung‹ habe ich deshalb – nach dem Vorbild der dezentralen Studienberatung, mit der ich sehr gute Erfahrungen gemacht hatte – den Beschluss des Konvents am 17.6.1994 erwirkt. Das bedeutete eine breite Basis an Mitstreiterinnen und eine große Entlastung. Wie der damalige Kanzler Bernd Höhmann schon am 2.12.1991 an die

Dekane und die Kommissionsvorsitzenden schrieb: ›Zu bestimmten Zeiten im Semester häufen sich die Berufungs- und Einstellungskommissionen derart, dass terminliche Überschneidungen unvermeidbar sind.‹ Außerdem konnte durch die Fachbereichsfrauenbeauftragten natürlich mehr fachspezifisches Wissen in den Kommissionen eingebracht werden. Als besonders fördernd und von Anfang an dabei habe ich Dr. Christine Amend-Wegmann vom Fachbereich Geschichte und Kulturwissenschaften, Petra Heinmüller aus der Biologie und die 1. Frauenbeauftragte des Fachbereichs Medizin, Dr. Christine Roßberg erlebt.«

Brigitte Vollmer-Schubert

GLEICHSTELLUNG AN DEN FACHBEREICHEN HEUTE

Seit 1994 vertreten die Fachbereichs-frauenbeauftragten die Interessen der Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und technisch-administrativen Mitarbeiterinnen an den Fachbereichen und entwickeln **fachbereichsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen**. Mittlerweile gibt es bis zu vier Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an jedem Fachbereich, die aus allen Statusgruppen kommen. Somit wird auf der einen Seite die Hemmschwelle gesenkt, sich an die Kolleginnen zu wenden, und auf der anderen Seite können Anliegen aus allen Statusgruppen an die zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zurückgemeldet werden. Mehrmals im Semester treffen sich die dezentralen mit den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, um aktuelle Themen zu diskutieren. Mindestens einmal im Jahr nehmen die dezentralen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten außerdem an einer gemeinsamen Sitzung der zentralen Gleichstellungskommission mit der Vizepräsidentin für Gleichstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses teil und bringen auf diese Weise spezifische Gleichstellungsbedarfe direkt in die Diskussion mit dem Präsidium ein.

Zusätzliche **dezentrale Gleichstellungskommissionen**, deren Hauptaufgabe v. a. darin besteht, den Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs aufzustellen, aber auch die Umsetzung der Maßnahmen zu begleiten und zu überprüfen, unterstützen die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche. Um diese Gleichstellungsarbeit noch nachhaltiger zu verankern, stellt die Philipps-Universität auf Antrag Mittel

für innovative Projekte zur Förderung von Chancengleichheit zur Verfügung.

Beispielhaft ist hier ein Fachbereich hervorzuheben, der besonders aktiv ist. Um die Geschlechterpolitik des Fachbereichs weiterzuentwickeln, richtete der Fachbereich 05 Evangelische Theologie schon früh einen Diversity-Ausschuss ein. Dieser übernimmt die Aufgaben der Gleichstellungskommission, ist aber auch darüber hinaus aktiv und wird zumeist von der studentischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs geleitet. Gegenwärtig wird dort eine Umfrage für studierende Eltern durchgeführt. Unter Leitung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs wird außerdem jährlich der Feministische Studientag Evangelische Theologie veranstaltet, der 2021 bereits sein 30. Jubiläum feiert.

GENDER EQUALITY OFFICERS IN THE DEPARTMENTS

In 1994, only a few years after the first Gender Equality Officer had been appointed, the university's senate issued a guideline to install Departmental Gender Equality Officers as well. The aim was to improve the communication with and approachability at the departmental level. By now, each of our 16 departments has up to four Gender Equality Officers, which are elected by the department's women's plena.

The Department of Protestant Theology has been very active in the field of equal opportunities. Very early on, they have installed a Diversity Committee discussing all kinds of matters in Gender Equality and Diversity. Annually, they have organized a symposium on Feminist Theology, which will celebrate its 30th anniversary in 2021.

Frauenbeauftragte an den Fachbereichen / Gender Equality Officers in the Departments



<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/strukturen/beauftragte>

BERATUNG UND PRÄVENTION BEI SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Bereits seit längerer Zeit steigert sich das **Problembewusstsein** zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Während noch vor einigen Jahren die Tendenz zu vollständiger Bagatellisierung neigte und negative Reaktionen »auf einen kleinen Spruch« als Überempfindlichkeiten abgetan wurden, werden heute übergriffige Sprache und Handlungen ernster genommen. Trotzdem wird sexualisierte Gewalt nach wie vor zu selten gemeldet, zur Anzeige gebracht oder strafrechtlich verfolgt.

Sexualisierte Belästigung und Gewalt beschreiben zusammenfassend unerwünschtes Verhalten, das Sexualität funktionalisiert, um Macht, Unterdrückung und Gewalt auszuüben und die Würde der betroffenen Person zu verletzen. Dazu gehören sexuell herabwürdigender

Sprachgebrauch, Gesten oder nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug, das unerwünschte Zeigen und Anbringen sexualisierter Darstellungen, unerwünschte Berührungen, unerwünschte sexuelle Handlungen oder die Aufforderung bzw. Nötigung zu diesen. In einem überwiegenden Teil, allerdings nicht in allen Fällen, sind die Täter männlich und die Opfer weiblich. Trans*Personen und Frauen mit Behinderungen sind vergleichsweise häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen. Hochschulen sind bedingt durch ihre Struktur sehr ungleich verteilter Machtressourcen unter ihren Mitgliedern in besonderer Weise anfällig für übergriffiges Verhalten. Neben der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen – etwa im Rahmen von Betreuungsverhältnissen – ist außerdem v. a. unter der Gruppe der

Studierenden Peer-to-Peer-Gewalt maßgeblich.

Viele dieser Verhaltensweisen schaffen ein entwürdigendes und einschüchterndes Arbeits- und Lernumfeld, ohne jedoch in den strafrechtlich relevanten Bereich zu fallen. Im August 2008 erließ die Philipps-Universität eine »**Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt**« mit dem Ziel alle Mitglieder und Angehörigen vor solchen entwürdigenden Bemerkungen und Verhaltensweisen auf dem Universitäts-Gelände oder bei universitären Veranstaltungen zu schützen. Sie eröffnet allen Angehörigen der Philipps-Universität ein internes **Beschwerdeverfahren** vor dem eigens dafür eingesetzten **Vertrauensrat**. Dieser ist mit Mitgliedern aller Statusgruppen besetzt und wird beratend von der Frau-

en- und Gleichstellungsbeauftragten und einer Vertreterin der Rechtsabteilung begleitet. Das vertrauliche mehrstufige Beschwerdeverfahren kann an jedem Punkt

von der Beschwerde führenden Person eingestellt werden. Mögliche Resultate eines Verfahrens reichen je nach Auftrag der Beschwerde führenden Person und Schwere des Vorfalls von bloßer Kenntnisnahme des Vertrauensrates über eine Mediation bis hin zu einer Empfehlung an die Präsidentin weitere Schritte einzuleiten, wie etwa ein Hausverbot auszusprechen oder personalrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Neben dem Vertrauensrat fungieren universitäts-intern mehrere Stellen als Ansprechpartnerinnen für Betroffene, etwa das Gleichstellungsbüro, die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Antidiskriminierungsstelle für Studierende oder die Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung. Außerdem steht in Marburg eine **Vielzahl externer Beratungsstellen** zur Verfügung wie etwa der »Frauennotruf«, mit dem das Gleichstellungsbüro kooperiert.

Wichtiger Baustein neben der Beratung und Begleitung betroffener Personen, ist die Präventionsarbeit, um ein wert-

schätzendes und offenes Klima an der Hochschule zu befördern. Mit dem Ziel, die Problematik sexualisierter Gewalt in der Hochschulöffentlichkeit sichtbarer zu machen, besteht seit November 2019 eine Projektgruppe an der Philipps-Universität. Aus verschiedenen Perspektiven wurde zunächst bei einem »UMR vernetzt«-**Themenabend** »Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen« in den Blick genommen, auf Basis empirischer Ergebnisse spezifiziert und mit externen Expertinnen diskutiert. Die Veranstaltung bildet den Auftakt einer längerfristigen Kooperation der Antidiskriminierungsstelle für Studierende, des Gleichstellungsbüros und des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung. Gemeinsam soll ein Forschungsprojekt entwickelt werden, dessen Ergebnisse rückgekoppelt werden an die Gleichstellungspraxis, um auf dieser Basis eine Kampagne zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen zu lancieren.

Vertrauensrat

@ vertrauensrat@uni-marburg.de

https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/gremien/kommissionen/vertrauensrat

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Nina Schumacher &
Stefanie Riedasch

📍 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg

@ gleichstellung@verwaltung.uni-marburg.de

☎ 06421/28-26187 & -26189

https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/kontakt/sexuelle-belaestigung

EINE »NICHT UNINTERESSANTE GESPRÄCHSPARTNERIN« – DIE ERSTE FRAUENBEAUFTRAGTE BERICHTET

Frau Dr. Vollmer-Schubert, welche Hürden gab es bei Ihrer Beteiligung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren?

Vor allem bei Berufungsverfahren war die größte Hürde, dass erst »gelernt« und »daran gedacht« werden musste, dass ich als Frauenbeauftragte zu beteiligen war. Mantrahaft habe ich immer wiederholt: »Sie müssen ja nicht auf mich hören, aber es gibt den Beschluss, dass Sie mich beteiligen müssen, sonst gibt es nur zeitliche Verzögerungen.« Von irgendjemandem – dafür sorgte ich – wurde dann spätestens im Senat gefragt: »War die Frauenbeauftragte beteiligt?« Wenn nicht, wurde das Verfahren vertagt und ich musste informiert werden. Da dies natürlich lästig war, gewöhnte man sich daran, mich einzuladen, aber meine Teilnahme wurde all-

gemein als völlig überflüssig angesehen. Anfangs konnte ich oft eine Art »Neugierde« (»Was wird die wohl machen?«) oder sogar einer Art »Schadenfreude« (»Soll sie doch dabeisitzen, wird ja sehen, dass sie nichts versteht und sowieso nichts machen kann«) feststellen.

Welche Formen von Diskriminierung sind Ihnen in den Verfahren begegnet?

Der Ton in Berufungsverfahren war immer sehr höflich und von oben herab. Als Form von Diskriminierung wurden zum Teil gerne nur noch Fachausdrücke oder Abkürzungen benutzt, worüber ich mich dann allerdings lustig machte und sagte: »Das können Sie bestimmt auch anders ausdrücken, oder?« Dabei habe ich freundlich und interessiert den Betreffenden fixiert, das hat denjenigen fast immer etwas

verunsichert und mir geholfen. Wenn ich herausbekommen hatte, wer gegen wen agieren wollte und wer der tatsächliche Leiter der Kommission war (nicht in jedem Fall der Kommissionsvorsitzende), war meine Kommunikationsstrategie konsequentes Fragen wie: »OK, ich habe verstanden, welcher von den Kandidaten besonders gut geeignet scheint, und was spricht nun für die Kollegin? Sie hat noch nicht so lange Berufserfahrung, dafür aber in sehr verschiedenen, passenden Bereichen?« Kam die Antwort: »Genau!« oder »Nein, ihre Bereiche passen nicht wirklich«, habe ich stets weiter interessiert nachgefragt, was natürlich einige Kommissionsmitglieder nervte, aber andere wiederum erheiterte. Irgendwann kam dann meist eine Diskussion unter den Mitgliedern zustande und die endete häufig mit einem Kompromiss: »Ja gut,

nehmen wir die Kollegin auf Platz 3« – im einen oder anderen Fall wurde daraus ein Erfolg, oft war es für die Frau schon gut, überhaupt einen Listenplatz erhalten zu haben. Aber häufig war natürlich einfach nichts zu machen. Es gab 1990 noch keine gesetzlichen Grundlagen und wenig Problembewusstsein.

Gibt es besonders prägnante Situationen, an die Sie sich noch erinnern können?

So ganz allmählich veränderte sich das Verhalten mir gegenüber – insbesondere von »Männern in den besten Jahren« (die ich bei Gelegenheit immer mal wieder auf ihre Töchter ansprach) von »nicht ernst zu nehmen« zur »nicht uninteressanten Gesprächspartnerin«. Außerdem hatte ich zunehmend breite Erfahrung mit Berufungskommissionen und damit den Kommissionsmitgliedern etwas voraus. Ich wurde zur Beraterin bei Formalia.

Dr. Brigitte Vollmer-Schubert – die erste Frauenbeauftragte der Philipps-Universität

FRAUENBEAUFTRAGTE
Seit 1. Juni 1990 gibt es an der Philipps-Universität Marburg eine Frauenbeauftragte:
BRIGITTE VOLLMER-SCHUBERT



Die Frauenbeauftragte soll Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Philipps-Universität entwickeln. Sie hat darauf hinzuwirken, daß die vom 10. Konvent der Philipps-Universität am 9.2.1990 verabschiedeten Grundsätze zur Förderung der beschäftigten, lehrenden und studierenden Frauen an der Philipps-Universität (s.u.) umgesetzt werden.

Dies bedeutet u.a.:

- Mitwirkung bei Stellenbesetzungsverfahren
- Beteiligung bei Konzeption und Durchführung von Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen
- Betreuung von frauenbezogenen Forschungsprojekten
- Beratung von Mitarbeiterinnen, Studentinnen und der Universitätsverwaltung in frauenrelevanten Belangen.

Philipps-Universität Marburg
- Frauenbeauftragte -
Biegenstr. 12
Tel.: 06421/282187

Ich vermied es in den Berufungskommissionen Forderungen zu stellen oder Grundsätze zu erklären, sondern stellte stattdessen Fragen und wiederholte, was von den verschiedenen Kommissionsmitgliedern gesagt wurde, nach dem Motto: »Ich habe ja keine Ahnung auf diesem Gebiet, aber widerspricht das nicht ...«, »Und wieso sagt Herr X dies, aber Herr Y das Gegenteil ...?«. Das führte häufig zu interessanten und einstellungsverändernden Diskussionen in den Berufungskommissionen. Eine Kommission war ja kein einheitlicher Block, es gab unterschiedliche Interessen, Vorabsprachen etc. und mein Ziel war es, diese deutlich werden zu lassen.

FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE BEI STELLENBESETZUNGEN UND BERUFUNGEN HEUTE

Jährlich wird das Datum für den »Equal Pay Day« errechnet, der angibt bis zu welchem Datum Frauen arbeiten müssen, um das Jahreseinkommen von Männern zu verdienen. Der Tag, der in den letzten Jahren immer im März lag, zeigt an, dass wir von gleicher Bezahlung noch weit entfernt sind. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Gesetzlich ist geregelt, dass für gleiche Arbeit auch gleiches Gehalt bezahlt werden muss. Insbesondere dort, wo um Entgelthöhe, Zulagen oder Stellenausstattung verhandelt wird, erhalten Frauen allerdings weitaus weniger Gehalt als Männer. Auch ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten unter Frauen nach wie vor weitaus höher, da von ihnen zusätzlich Familienaufgaben wie Kindererziehung und Pflege wahrgenommen werden, ohne dass dafür ein finanzieller Ausgleich gezahlt würde. Nicht zuletzt stellt sich

dabei die Frage wie wir den Wert von Arbeit überhaupt ermitteln. Warum verdient eine Altenpflegerin, eine Erzieherin oder eine Sekretärin im Vergleich zu einem Mechaniker noch immer so viel weniger, wenn in vielen dieser Berufe großer Fachkräftemangel herrscht?

Wurde in der Vergangenheit eine ablehnende Haltung gegenüber Frauen im Wissenschaftssystem ganz offen geäußert, wird heute die generelle Eignung von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere nicht mehr (offen) in Frage gestellt. Dennoch sind Frauen im deutschen Wissenschaftssystem immer noch unterrepräsentiert, vor allem auf Ebene der Professuren sowie in vielen technischen oder handwerklichen Berufen an der Universität. Einer der zentralen Gründe hierfür liegt in **unconscious** oder **implicit biases**,

also impliziten Vorurteilen, von denen wir alle beeinflusst werden und die unsere Einschätzung von Personen unbewusst in Zusammenhang mit deren Passung in gesellschaftlich geprägte Rollenbilder bringt. Dadurch können Stereotype reproduziert werden und so etwa die Auswahl bei einer Stellenbesetzung direkt oder indirekt beeinflussen: »Mir ist die graue Maus tausendmal lieber als die Maus im Glitzerkostüm.« (Zitat eines Berufungskommissionsmitglieds über eine Bewerberin, 2018)

Die zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Philipps-Universität begleiten alle Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, von Ausbildungsstellen über technisch-administrative und wissenschaftliche Stellen bis hin zur Professur. Im Rahmen dieser

Aufgabe achten sie u. a. auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen, etwa des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** oder des **Hessischen Gleichstellungsgesetzes (HGIG)** und unterstützen die Vorgesetzten bei der Durchführung transparenter und rechtssicherer Verfahren.







Dr. Nina Schumacher



Stefanie Riedasch

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Nina Schumacher &
Stefanie Riedasch

-  Biegenstr. 10 | 35032 Marburg
-  gleichstellung@verwaltung.uni-marburg.de
-  06421/28-26189 oder -26187
-  <https://www.uni-marburg.de/de/frauen>

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weisen auf mögliche unbewusste Vorannahmen und daraus resultieren Ungleichbehandlungen hin, etwa wenn eine Kandidatin als »zu dominant« in ihrem Auftreten wahrgenommen wird, ein Bewerber mit ähnlichem Verhalten aber als »besonders durchsetzungsstark«.

Auf Initiative der **Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKof)** und unterstützt durch die Konferenzen Hessischer Universitätspräsidenten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften

sowie das HMWK haben Vertretungen aller hessischen Hochschulen gemeinsam die Handreichung **»Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur für Führungskräfte und Hochschulleitungen«** erarbeitet (siehe Seite 63). Sie soll Personen in Führungsverantwortung helfen, eine professionelle Haltung und Kompetenzen im Bereich Gendergerechtigkeit und Diversitätssensibilität zu entwickeln, um auf ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld hinzuwirken.

RECRUITING/STAFFING PROCESSES

One of the major tasks of the central and departmental Gender Equality Officers is the company of all staffing processes conducted at the Philipps-University: from training positions via administrative professions and skilled trades to executive positions and professorships. By accompanying e.g. job-interviews, they supervise the observation of parity laws and support superiors to carry out transparent and legally compliant staffing processes.

Unlike in the past, today nobody (openly) denies women's general ability in academia. One of the reasons why women still are underrepresented, especially on professorships, is that there are implicit or unconscious biases influencing our judgement. The Gender Equality Officers of Hessian universities in cooperation with the Hessen State Ministry of Higher Education, Research and the Arts organized two moderated workshops with the heads of all Hessian universities. Together they worked out guidelines for gender sensitive leadership to help staff with responsibilities in personnel management to develop professional competencies in the fields of gender equality and diversity.

PREISVERDÄCHTIG! UNSER FRAUENFÖRDERPREIS FÜR HERAUSRAGENDES ENGAGEMENT

Seit über 20 Jahren verleiht die Philipps-Universität alle zwei Jahre im festlichen Rahmen den **Frauenförderpreis der Philipps-Universität Marburg**, um herausragendes Engagement für Gleichstellung sichtbar zu machen. Mit dem Preis werden hervorragende Verdienste von aktuellen und ehemaligen Mitgliedern oder Angehörigen der Philipps-Universität in der Förderung von Frauen im wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Bereich der Philipps-Universität gewürdigt.

Vorschläge können alle Angehörigen und Mitglieder der Philipps-Universität unterbreiten. Über die Nominierungen entscheidet ein Beirat unter Vorsitz der Präsidentin.



Preisverleihung 2018.

Präsidentin Prof. Dr. Katharina Krause (Zweite von links) und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Nina Schumacher (rechts außen) mit den Preisträgerinnen Prof. Dr. Stefanie Dehnen (links außen) und Prof. Dr. Carmen Birkle.


Unsere Preisträgerinnen und Preisträger sind:


- | | |
|---|--|
| <p>2020 Prof. Dr. Katja Becker, Medizin
Dr. Pierre Hecker, Centrum für Nah- und Mittelost-Studien
Prof. Dr. Dominik Heider, Informatik</p> | <p>2010 Dr. Christa Schulze, Psychologie</p> |
| <p>2018 Prof. Dr. Carmen Birkle, Amerikanistik
Prof. Dr. Stefanie Dehnen, Chemie</p> | <p>2008 Prof. Dr. Marita Metz-Becker, Europäische Ethnologie
Maria Sporrer, Politikwissenschaft</p> |
| <p>2016 Aygün Habibova, Politikwissenschaft
Prof. Dr. Renate Renkawitz-Pohl, Biologie</p> | <p>2006 Prof. Dr. Stephan Koch, Physik
Dr. Angela Thränhardt, Physik</p> |
| <p>2014 Kirstin Baum, Physik
Prof. Ingrid Kurz-Scherf, Politikwissenschaft</p> | <p>2004 Prof. Dr. Christa Heilmann, Sprechwissenschaft</p> |
| <p>2012 Tanja Pfeffer-Eckel, Medizin
Dipl.-Päd. Waltraut Röder-Spangenberg, Erziehungswissenschaften</p> | <p>2002 AStA-Frauen-Referat (Bianca Cyriaci, Sandra Dahlhoff, Tatjana Pfertzschner, Ann-Kathrin Riedel)
Prof. Dr. Helga Rehder, Medizin</p> |
| | <p>2000 Prof. Dr. Renate Rausch, Soziologie</p> |
| | <p>1998 Prof. Dr. Irmela Florin, Psychologie</p> |


Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Dr. Nina Schumacher

 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg

 nina.schumacher@verwaltung.uni-marburg.de

 06421/28-26189

 <https://www.uni-marburg.de/de/frauen>

FRAUENFÖRDERPREIS

Since 1998, Philipps-University has awarded its Frauenförderpreis every two years. The award honours current and former members of the university for special accomplishments to promote women in research or non-academic fields at the university.

HOCHSCHULSEKRETARIATE IM FOKUS: VON DER BESCHÄFTIGTEN IM SCHREIBDIENST...

Fortbildungen waren von Anfang an für das weibliche Personal im administrativ-technischen Bereich einer der Schwerpunkte der Arbeit der Frauenbeauftragten an der Philipps-Universität. Zunächst war noch nicht ganz klar, wie genau sich diese Zielgruppe zusammensetzte und welche Bedarfe die Frauen hatten – es brauchte als Erstes eine Bestandsaufnahme.

Auf Initiative der beiden Frauenbeauftragten Dr. Ute Giebardt und Dr. Silke Lorch-Göllner wurde 1998 erstmals eine **Umfrage** unter Sekretariatskräften durchgeführt, die neben der »Situation am Arbeitsplatz Hochschule« auch Vorstellungen zu Fort- und Weiterbildungsangeboten abfragte. Die Resonanz war überwältigend: 119 der 297 versandten Fragebögen kamen beantwortet zurück – darunter keiner von einem Mann.

In der Folge verdeutlichte sich die Wichtigkeit von Workshops zu fachlichen oder methodischen Themen wie Textverarbeitung, Programmierung von Makros, Erstellung von Grafiken o. ä., die daraufhin eingerichtet oder ausgeweitet wurden. Für die Mitarbeiterinnen des »Schreibdienstes«, wie die Stellen damals noch vielfach hießen, war außerdem die Diversifizierung und stetige Komplexitätserhöhung ihrer Tätigkeiten von großer Bedeutung. Obwohl die Frauen inhaltlich und technisch immer anspruchsvollere Aufgaben übernahmen, wurde dem oft wenig Anerkennung entgegengebracht. Die Umfrage zeigte u. a., dass 89,9 % der Befragten mit verschiedenen Computerprogrammen arbeiteten, dafür i. d. R. aber nicht ausgebildet waren. Auch im Gehalt schlugen sich weder diese Fähigkeiten noch die Tätigkeiten nieder.

Die **Einführung tätigkeitsbezogener Arbeitsplatzbeschreibungen** war daher eines der Hauptanliegen, als 2005 der BAT reformiert und in den TV-L (in Hessen später dann TV-H) überführt wurde. Ebenso spielten gesundheitliche Aspekte früh eine Rolle: es bestand Sorge, ausschließlich am Bildschirm ausgeführte Tätigkeiten würden sich gesundheitsgefährdend auswirken, so dass Forderungen nach »qualifizierten Mischarbeitsplätzen« laut wurden, die für alle Sekretariate einen Wechsel zwischen Bildschirmarbeit und anderen Tätigkeiten vorsahen. Als Reaktion auf die Ergebnisse der Umfrage und um die dort aufgeworfenen Themen weiterzuverfolgen, gründeten sich zwei **Sekretärinnen-AGs** zu den Themen »Fort- und Weiterbildung« sowie »Eingruppierung und Vergütung«, die sich der Professionalisierung und Weiterentwicklung des Berufsfeldes widmeten.

1. Marburger Office Day

Sekretariate im Fokus



**27. Februar 2020
8.00 – 15.00 Uhr**

**Hörsaalgebäude
Biegenstr. 14, B|01**

8.00–9.00 Very Warm Welcome und
Begrüßung durch den Kanzler
und die Organisatorinnen

9.00–10.00 Impulsvortrag: »Gehört
werden – Stimme im Beruf«,
Prof. Dr. Kati Hannken-Illjes

10.00–10.30 Pause

10.30–12.00 Workshop-Phase I

12.00–13.00 Mittagspause und Infostände

13.00–14.30 Workshop-Phase II

14.30–15.00 Ausklang

Die Teilnahme an der Veranstaltung
gilt als Dienstzeit.

Organisiert durch das Referat für Personalentwicklung
und das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

In Zusammenarbeit mit:

AG Sekretariate und Büroorganisation
AG Sprechwissenschaft (B8 09)
Arbeitswissenschaft (Daz IV)
Die Personalverteilungen
Internationales Office (Daz VI)
Personalberatung (Daz III)
Stabsstelle Konfliktberatung und Prozessentwicklung
Zentrum für Hochschulpflege

Unterstützt durch den Ursula Kuhlmann-Fonds.



Weitere Infos unter
[www.uni-marburg.de/
office/day2020](http://www.uni-marburg.de/office/day2020)



...ZUR BÜROMANAGERIN

In den Sekretariaten arbeiten im Jahr 2020 noch immer vornehmlich Frauen.

Zum einen gibt es Berufsgruppen mit berufsbezogenen Kenntnissen, die eine duale oder schulische Ausbildung im kaufmännischen oder verwaltungstechnischen Bereich absolviert haben. Zum anderen gibt es eine wachsende Anzahl von Quereinsteigerinnen mit akademischer oder nicht akademischer, jedoch zumeist berufsferner Vorbildung. Entsprechend haben sich die Fortbildungsbedürfnisse über die Jahre stark gewandelt: Jede aufgabenbezogene Fortbildung ist heute selbstverständlich IT-basiert und es besteht ein großer Wunsch, besser in die Organisationsstruktur der Universität integriert zu werden. In stärker persönlichkeitsbezogenen Workshops, die vom Frauen- und Gleichstellungsbüro (mit) organisiert werden, ist Gesundheit einer

der tragenden Aspekte geworden. Die Veranstaltungen zielen – ganz im Sinne der schwindenden Abwechslung zwischen Arbeit am PC und anderen Tätigkeiten – auf Bewegung am Arbeitsplatz, Selbstfürsorge oder Stärkung des jeweils eigenen Kompetenzprofils. 2020 fand in Zusammenarbeit mit dem Referat für Personalentwicklung erstmals ein **»Office Day«** an der Philipps-Universität statt, an dem unter dem Titel **»Sekretariate im Fokus«** über 100 Frauen aus den verschiedenen universitären Verwaltungsbereichen teilnahmen.

Neue Bildungsabschlüsse haben auch in diesem Bereich zu Veränderungen geführt: Sowohl ausgebildete als auch studierte **»Büromanagerinnen«** verfügen über umfassendere Kenntnisse, die sie in ihre Tätigkeit einbringen. Zwar sind Sekretariats-

stellen bis heute meist personenbezogen – i. d. R. zu einer Professur – zugeordnet, doch zunehmend nur mit einer Viertelstelle. Faktisch werden dadurch die klassischen Sekretariatsaufgaben oft nicht mehr für eine einzige Person, sondern für eine Personengruppe erbracht, was neue Herausforderungen mit sich bringt. Auch die Themen Vernetzung und Entgelt sind immer noch präsent: Seit 2005 besteht die **»Arbeitsgemeinschaft Sekretariate und Büroorganisation« (AG S&B)**, die neben der Weiterentwicklung und voranschreitenden Professionalisierung des Berufsfeldes insbesondere die **Vernetzung** Interessierter untereinander im Blick hat. Die AG S&B arbeitet mit verschiedenen Abteilungen innerhalb der Universität zusammen und ist in Hessen sowie bundesweit mit unterschiedlichen Initiativen vernetzt. Zudem initiiert sie eigene

Bildungsformate wie z. B. die Ausstellung »Mein Weg zur Professur«, die aufzeigt, wie sehr Forschende in ihrer Karriere auf die Expertise von administrativ-techni-

schem Personal angewiesen sind. Für ihr Engagement erhielt AG-Gründerin Tanja Pfeffer-Eckel 2012 den **Frauenförderpreis** der Philipps-Universität (siehe Seite 26).

Im Bereich der tariflichen Eingruppierungen wird seit einigen Jahren erfolgreich umgesetzt, dass Neubesetzungen nicht mehr mit der Entgeltgruppe 5 (ehemals BAT VII oder VIII) ausgeschrieben werden, sondern mindestens mit der EG 6, um sich tariflich der Vielseitigkeit der Tätigkeiten zumindest anzunähern. Doch auch die aktuelle Entgeltordnung ist nicht gänzlich diskriminierungsfrei: Häufig werden Berufe mit besonders hohen Frauenanteilen immer noch niedriger eingruppiert als z. B. gleichwertige Tätigkeiten in technischen Bereichen, in denen weniger Frauen vertreten sind. Die Analyse und Bekämpfung der Ausmaße dieses sogenannten **»Gender Pay Gap«** von der Sekretariatskraft bis zur Professorin wird daher eines der großen Themen für die Gleichstellungsarbeit der kommenden Jahre sein. Für die Sekretariats-Umfrage aus dem Jahr 1998 plant außerdem die **Gleichstellungskommission** der Universität gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro gegenwärtig eine Neuauflage.



Tanja Pfeffer-Eckel

AG Sekretariat & Büroorganisation

Tanja Pfeffer-Eckel

@ pfeffer@staff.uni-marburg.de

🌐 <https://www.uni-marburg.de/de/fb20/fachbereich/services/igvo>



Dr. Ute Noack

Office Day/ Fortbildungsformate

Referat für Personalentwicklung

Dr. Ute Noack &
Tina Stiehler

📍 Biegenstr. 9 | 35032 Marburg

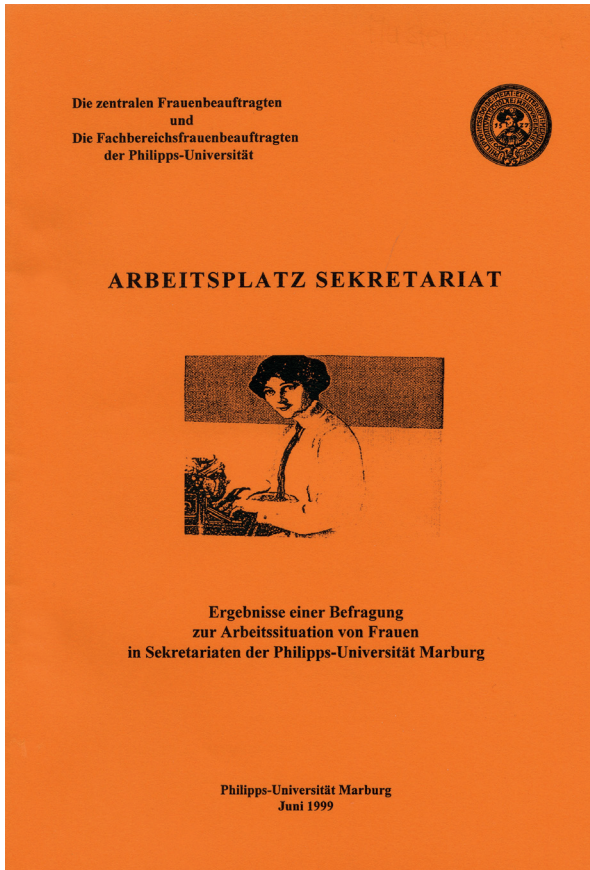
@ personalentwicklung@uni-marburg.de

☎ 06421/28-26073

🌐 www.uni-marburg.de/personalentwicklung



Tina Stiehler



Cover der Broschüre zur ersten Umfrage 1998



Gemeinsame Aktion mit der Stadt zum »Equal Pay Day« 2019

FOCUSING ON ADMINISTRATIVE STAFF

Next to the staff employed in research and teaching, the administrative staff at the university constitutes a large part of our workforce. This group of employees nearly completely consists of women. Very early on, the Gender Equality Office cooperated with women working in this field to help improving the working conditions. After conducting a survey to collect data on working conditions and the demand for training measures, Dr. Ute Giebhardt and Dr. Silke Lorch-Göllner instigated several workshops and trainings for this status group. The Gender Equality Office and the department for Personnel Development keep up these annual offers.

In addition, the administrative staff formed networks to support each other. In 2005, Tanja-Pfeffer-Eckel founded the »Working-Group Secretary and Office Management«, which is keeping up the network for administrative staff and supporting the professionalization in office management. For her ongoing commitment, Mrs. Pfeffer-Eckel received the university's »Frauenförderpreis« in 2014.

Auch wenn viele es noch in der Schule gelernt haben und manche es auf Biegen und Brechen verteidigen: Die rein männliche Form hat ausgedient. Zu einer modernen Ansprache aller Mitglieder und Angehörigen der Philipps-Universität gehört eine gendergerechte Sprache.

Basierend auf diesen Forschungsergebnissen hat die Gleichstellungskommission der Philipps-Universität eine »**Empfehlung zur Verwendung einer gendergerechten Sprache**« herausgegeben. Diese wird ergänzt durch fachbereichsspezifische Leitfäden und Handreichungen.

Um die Verwendung der gendersensiblen Sprache zu fördern und alle Mitglieder der Universität in ihrer Anwendung zu unterstützen, macht das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten passgenaue Angebote für verschiedene Zielgruppen.

Dies sind

- Workshops zur geschlechtergerechten Sprache für Studierende in Zusammenarbeit mit der Schreibwerkstatt der Universitätsbibliothek, i. d. R. vier Stunden, zweimal jährlich
- Coffee Lectures als kurze Impulsvorträge für alle Zielgruppen, i. d. R. 15 Minuten, nach Bedarf
- Schulungen in geschlechtergerechter Sprache für alle Fachrichtungen und Zielgruppen
- Werbe- und Informationsmaterial zur Sensibilisierung für geschlechtergerechte Sprache

Zur Umsetzung einer gendergerechten Sprache gibt es viele Möglichkeiten. Seit den 1940er Jahren wird der Schrägstrich verwendet: z. B. bei **Student/-innen** oder **Student/innen**. In den 1980er Jahren taucht zuerst das Binnen-I auf: **StudentInnen**. Dies macht weibliche Mitglieder einer Gruppe in besonderer Weise sichtbar. Im Anschluss daran wurden die Mög-

lichkeiten, Frauen deutlich zu benennen, um Schreibweisen erweitert, die auch andere geschlechtliche Zuordnungen abbilden. So existiert seit 2003 der Gender Gap, der Unterstrich, wie etwa bei **Student_innen**, seit 2010 das Gendersternchen (Asterisk), wie in **Student*innen**, und seit 2019 der Doppelpunkt wie in **Student:innen**.

Die Verwendung einer geschlechtergerechten oder diversitätssensiblen Sprache bleibt dabei nicht bei einzelnen Wörtern stehen. Vielmehr geht es darum, zu überlegen, ob das, was gesagt und geschrieben wird, sich generell nur auf Männer oder auch auf Frauen und andere Geschlechter bezieht und das auch entsprechend zu schreiben. Gerade in der Forschung erhöhen diese Überlegungen Nachvollziehbarkeit und Validität der Ergebnisse.

Neben der gesprochenen und geschriebenen Sprache sticht die **Bildsprache** besonders hervor. Bilder wirken auf uns noch eindrücklicher als Text und prägen unsere Vorstellungen von der Welt in besonderem Maße. Beim Web Relaunch der Philipps-Universität wurde daher ver-

stärkt Bildmaterial zur Verfügung gestellt, welches die Zielgruppen der Universität in ihrer Vielfalt abbildet. Im Rahmen der Beteiligung am »Diversity Audit« des Stifterverbandes soll die Thematik vertieft behandelt werden, um eine gleichermaßen wertschätzende Ansprache und Repräsentanz aller Menschen universitätsweit noch weiter zu verankern.

Keine Sorge, auch in Zukunft dürfen sich selbstverständlich zwei Männer unterhalten. Gern möchten wir aber die gesamte (Geschlechter-)Vielfalt der Universität darstellen und greifen daher vermehrt auf Bildmaterial zurück, das mit stereotypen Erwartungen bricht.



GENDER- AND DIVERSITY-INCLUSIVE LANGUAGE

The way we speak strongly influences the picture we make ourselves of the world around us. Already back in the 1990s linguistic surveys found out that we tend to think of male persons first when only male grammatical forms are used. As there are various options to gender nouns in German language the Gender Equality Office developed a series of different workshops and information material on gender- and diversity-inclusive language.

VOM PILOTPROJEKT »FAMILIE IN DER HOCHSCHULE« ZUM FAMILIENSERVICE: INTERVIEW MIT DR. SILKE LORCH-GÖLLNER, FRAUENBEAUFTRAGTE DER PHILIPPS-UNIVERSITÄT 1998 BIS 2017



Dr. Silke Lorch-Göllner

Wie ist die Idee zur Einrichtung eines »Family Welcome Centers« entstanden?

Die Philipps-Universität gehört zu den Hochschulen, die sich relativ früh dem Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie angenommen hat. Schon 2005 haben wir von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung das Zertifikat »Familien-gerechte Hochschule« erhalten und 2007/2008 sind wir re-auditiert worden. In dem Zusammenhang wurde deutlich, dass eine große Nachfrage nach Kinderbetreuungsmaßnahmen (Kita-Plätze, Ferienbetreuung, Babysitter etc.) und auch ein großes Bedürfnis nach einer besseren Beratung (Elternzeit und Eltern-geld, Beurlaubungen etc.) bestand.

Von daher wollten wir – als das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) 2008 den

Wettbewerb »Familie in der Hochschule« ausschrieb – ein Konzept einreichen, das ein Beratungsangebot beinhalten sollte. In dieser Zeit wurde gerade in den relevanten Hochschulzeitschriften auf Maßnahmen vor allem von amerikanischen Hochschulen hingewiesen, die – um qualifiziertes Hochschulpersonal zu erhalten – auch berufliche Perspektiven für deren Partnerinnen und Partner aufzeigten. So entstand die Idee einer Beratungsstelle für neue Mitglieder der Hochschule verbunden mit einem Dual Career Service.

Unser Konzept war erfolgreich: wir erhielten für die Umsetzung 100.000 Euro und bildeten zusammen mit den sieben anderen ausgezeichneten Hochschulen den best-practice-Club »Familie in der Hochschule«.

Welche Hürden gab es auf dem Weg dorthin? Wie wurde das Konzept in der Universität aufgenommen?

Das Beratungsangebot bezüglich der Kinderbetreuung etc. wurde von Anfang an sehr positiv aufgenommen. Schon in den Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren wurde auf das Angebot hingewiesen und entsprechendes Infomaterial verteilt.

Bezüglich der Angebote für die *Dual Career Couples* hatte hauptsächlich der Personalrat der Universität zunächst Bedenken, da er Bevorteilungen befürchtete. Das wurde von uns anders gesehen, da wir die Partnerinnen und Partner der neuen Hochschulmitglieder nur über berufliche Perspektiven informierten und bei der Suche nach Arbeitsmöglichkeiten im Umkreis von Marburg unterstützten. Es gab ja nicht wie an anderen Hochschulstandorten Stellenangebote oder finanzielle Unterstützungsmaßnahmen.



Eltern-Kind-Raum, 2009

Welche Ziele wurden zuerst umgesetzt und welche Projekte gab es in der Zeit?

Viele unserer familienfreundlichen Maßnahmen waren schon vor dem »Family Welcome Centre« umgesetzt worden.

Wir hatten sehr lange nach Räumlichkeiten für die Kita »Zappel-Philipp« gesucht, die zeitweise in der Stadt untergebracht war und wieder auf das Gelände der Universität ziehen wollte. Im Jahre 2005 war es dann so weit: Das Untergeschoss im Verwaltungsgebäude des Botanischen Gartens wurde renoviert und im Oktober die Kita eingeweiht. Auch das erste Eltern-Kind-Zimmer der Universität gab es schon 2006 – also einige Jahre vor dem »Family Welcome Centre«. Hierfür hatte sich vor allem die Frauenbeauftragte des Fachbereichs Biologie, Lucia Lennartz, eingesetzt. Ein Jahr später übernahm ich im »Bündnis für Familie« der Stadt Marburg die Leitung der »Arbeitsgruppe Ferienbetreuung«. Zusammen mit der Frauenbeauftragten der Stadtwerke, Karin Brahms, erstellten wir ein Konzept zur Ferienbetreuung für Kinder von Universitätsmitgliedern. Sie

hatte Kontakte zum »Basketballclub Marburg« und so entstand ein Sportangebot für Schulkinder für die Zeit, in der sich die Schulferien mit dem Semester überlap- pen. Diese Angebote wurden von Beginn an sehr gut angenommen und wir haben sehr viele positive Rückmeldungen erhalten.

Was ist Ihnen als besonders schön in Erinnerung geblieben, was als besonders schwierig?

Besonders schwierig war zu Beginn das Thema Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie an der Hochschule zu implementieren. Von Hochschulleitung und Professorenschaft wurde mein Anliegen häufig nicht ernst genommen, belächelt – es gab doch wirklich »wichtigere Dinge«!

Neben meiner halben Stelle als Frauenbeauftragte habe ich 2009 zusätzlich die Leitung des »Family Welcome Centre« übernommen. Der Aufbau dieses Projektes hat mir viel Freude bereitet, auch der Austausch mit den Kolleginnen im best-practice-Club des CHE. Endlich hatte ich

einmal ausreichend finanzielle Mittel für Werbemaßnahmen und Veranstaltungen zur Verfügung.

Gerne habe ich auch die Gelder für die Studierenden mit Kind beantragt, da viele Untersuchungen gezeigt haben, dass vor allem diese Gruppe finanzielle Unterstützung benötigte. Auch die Einweihung des »Zappel-Philipp« war schön, und ich habe mich sehr über die Genehmigung der Gelder für den Ausbau der Kindertagesstätte (125.000 Euro) im Jahre 2009 gefreut.

DIE ETABLIERUNG DES FAMILIENSERVICE

Frisch zum Start des neuen Jahres nahm im Januar 2011 der Familienservice der Philipps-Universität Marburg seine Arbeit auf und war ab sofort Ansprechpartner für alle Anliegen und Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Universität. Die Maßnahmen, die das Frauenbüro bereits implementiert hatte, wurden im Laufe der nächsten Jahre ausgebaut und um weitere an den Bedarfen der Mitglieder der Universität ausgerichtete Maßnahmen ergänzt.

In 2020 existiert nun ein umfassendes Portfolio, das unterschiedlichste Aspekte der Vereinbarkeit unterstützt: Alle Mitglieder der Hochschule können sich zu Themen wie Kinderbetreuung und Schulen, zu Elterngeld und Elternzeit sowie Fragen zur Pflegeverantwortung und vielem mehr individuell und kompetent beraten

lassen. Die langjährig bestehende **Beratung zur Pflegeverantwortung wurde durch die Zertifizierung von zwei Pflegeguides** erweitert. Eine enge Kooperation mit den Fachdiensten der Stadt Marburg und freien Beratungseinrichtungen ermöglicht eine umfassende Betreuung. Der Dual-Career-Service wurde ausgebaut und es konnten neue Kooperationen mit Institutionen und Unternehmen in Stadt und Region gewonnen werden.

Verlässliche Kinderbetreuungsangebote sind eine zentrale Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Kinderbetreuungsangebot der Universität wurde stark erweitert, seit 2010 hat sich die Anzahl der **Krippenplätze** um 48 Plätze auf 108 deutlich erhöht. Die Universität ist mit den Einrichtungen eng verflochten, z. B. durch Bereitstellung der

Gebäude oder Mitgliedschaft im Trägerverein.

Ergänzend hat die Philipps-Universität eine **kostenlose flexible Kinderbetreuung für alle Beschäftigten** eingerichtet, die aus dienstlichen Gründen eine Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuungszeit benötigen. Diese ist flexibel in jeglicher Hinsicht: Wochentag, Uhrzeit, Betreuungsort und Alter der Kinder. Kongressteilnahmen, umfangreichere Laborversuche sowie Auslandsaufenthalte werden hierdurch erleichtert. Ergänzend betreut die universitäre **Ferienbetreuung** inzwischen sechs Wochen jährlich bis zu 60 Kinder.

Abgerundet wird das Kinderbetreuungsangebot von einer **Babysitterbörse**, die allen Universitätsangehörigen zur Verfügung steht, verzeichnet sind rund 200 teils zer-

tifizierte Babysitter. Ergänzend stehen insgesamt neun **Eltern-Kind-Räume** mit entsprechender Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung sowie zwei **Stillräume**.

Wenn ausnahmsweise keine der Kinderbetreuungsmöglichkeiten greifen, können Sitzsack, DVD-Player und **Spielekiste** ausgeliehen werden, um den Arbeitsort kinderfreundlich zu gestalten.

Familienfreundlichkeit ist dabei eine strategische Aufgabe, die von der ganzen Universität getragen und gelebt wird. So gibt es ein umfangreiches Maßnahmenetz, das die Philipps-Universität umspannt. Zusätzliche Belastungen etwa, die mit Schwangerschaft, Elternschaft und Adoption während der Qualifizierungszeiten verbunden sind, werden durch geeignete Verlängerungen der Qualifizierungszeiten kompensiert. **Telearbeitsmöglichkeiten** erleichtern die Vereinbarkeit.



Beach-Volleyball während der Ferienbetreuung



Die Universität hat seit 2016 im Rahmen ihrer **Befristungsleitlinie für wissenschaftliche Beschäftigte** festgelegt, dass auch Personen, die in Drittmittelprojekten beschäftigt werden, vorrangig Arbeitsverträge für Qualifizierungsstellen mit einer an die voraussichtliche Dauer der Promotion angepassten Beschäftigungsdauer erhalten sollen und damit von den bestehenden Verlängerungsoptionen für Elternschaft profitieren können.

Die Zukunft wird spannend bleiben. Derzeit ist zu erwarten, dass die Angebote für Dual Career Couples noch stärker nachgefragt und einen höheren Stellenwert bei der Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber einnehmen werden. Außerdem ist mit vermehrten Pflegesituationen und Nachfragen nach entsprechender Unterstützung zu rechnen, auf Grund von demografischem Wandel und voranschreitender Enttabuisierung des Themas.

Die Philipps-Universität ist für neue Herausforderungen bestens gerüstet und entwickelt ihr Angebotsportfolio entsprechend weiter. Die **Zertifizierung** im



Rahmen des Gütesiegels »Familienfreundliche Hochschule Land Hessen«, das sie 2015 als eine von zwei Pilothochschulen mit entwickelt hat, erlaubt eine kontinuierliche Anpassung und Optimierung der strategischen Schwerpunktsetzung und des Maßnahmenkatalogs in einem engen kollegialen Austausch mit anderen hessischen Dienststellen und entsprechenden Anregungen durch Best-Practice-Beispiele.

Familienservice

Karen Schlobinski

📍 Bunsenstr. 3 | 35032 Marburg

@ familie@uni-marburg.de

☎ 06421/28-26401

🌐 <https://www.uni-marburg.de/familienservice>

FAMILY SERVICES

Combining life situations such as parenthood and nursing with one's career or university studies often presents an enormous challenge. To support combining family life with studies and career Philipps-University Marburg founded its Family Services as an administrative department back in 2011. Family Services offers help and information on various topics like protection periods, parental leave, and parental benefits, returning to work after parental leave, the question of where to apply for what level of care and what the »Family Medical Leave Act« (Pflegezeitgesetz) is. Furthermore, Family Services organizes six weeks of holiday programs per year in the spring, summer and autumn break for children from 6 to 12 years, assists to organize childcare during university events and offers a Dual Career Service to give partners of newly appointed professors and young scholars regional career support.

FONDS FÜR STUDIERENDE ELTERN

Die Fonds für Studierende mit Kind gehören seit 2009 zum Kernangebot des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie bieten flexible und unkomplizierte finanzielle Förderung für studentische Familien. Ziel dieser Förderung ist eine breite niedrigschwellige Unterstützung für die bestmögliche Vereinbarkeit von Studium und Familie.

Die Fonds unterscheiden sich in den »Fonds für Kinderbetreuung« (im Folgenden **Babysitterfonds** genannt) und den »Fonds für Kinderbetreuung in der Examenphase« (im Folgenden **Examensfonds** genannt). Der »Babysitterfonds« refinanziert die Kinderbetreuung, die aufgrund von Lehrveranstaltungen außerhalb der regulären Betreuungszeiten in Anspruch genommen wurde mit einem maximalen Betrag pro Semester. Der »Examensfonds«



Ergebnisse einer Fondsevaluation aus dem Jahr 2019



Manuela Rochholl, Studentin der Europäischen Ethnologie/Kulturwissenschaften, mit Jona, ehemalige Nutzerin des Fonds für studierende Eltern

ist ein monatlicher Zuschuss für studentische Eltern in der Endphase des Studiums.

Mit dem »Examensfonds« werden jährlich 10 bis 15 Familien finanziell während der besonders herausfordernden Studienabschlussphase unterstützt. Der »Babysitterfonds« verhilft jährlich 20 bis 25 Familien zu einem entspannteren Studium durch regelmäßige Kinderbetreuung.

Der »Babysitterfonds« unterstützt manche Eltern über Jahre und ist so ein besonders nachhaltiges Instrument zur Vereinbarkeit von Studium und Familie. Unsere Eltern schätzen den Zuschuss zumeist sehr: 89 % würden die Nutzung der Fonds jederzeit weiterempfehlen.

»Für studierende Eltern ist der Besuch von Lehrveranstaltungen außerhalb der Betreuungszeiten ihrer Kinder im Kindergarten, in der Kita oder in der Schule in vielen Fällen mit einem großen organisatorischen Aufwand verbunden. Der ›Babysitterfonds‹ bietet die Möglichkeit, diese Lehrveranstaltungen zu besuchen, ohne dass dadurch eine zusätzliche finanzielle Belastung entsteht.

In meinem Masterstudium der Europäischen Ethnologie konnte ich durch den Fonds für zusätzliche Betreuungskosten jedes Semester wenigstens eine Lehrveranstaltung außerhalb der Betreuungszeiten meines Sohnes im Kindergarten und dann in der Schule besuchen. Durch den Fonds konnte ich Lehrveranstaltungen besuchen, die zu meinem eigenen Schwerpunkt inhaltlich passten, auch wenn sie abends

oder in Form von Blockveranstaltungen an Wochenenden stattfanden. Insbesondere für Studierende mit Kind(ern), die in ihrem Studium an Pflichtveranstaltungen abends oder an Wochenenden teilnehmen müssen, bietet der Fonds eine wichtige finanzielle Entlastung.

Ich hoffe, dass diese Möglichkeiten auch zukünftig studierenden Eltern gegeben und im besten Fall noch ausgeweitet werden.«

Manuela Rochholl


Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten




Nikol Gröning

 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg

 nikol.groening@verwaltung.uni-marburg.de

 06421/28-26116

 <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/familien/fonds>

SUPPORTING STUDENTS WITH CHILDREN

The Gender Equality Office has set up two funds offering financial help to support students with children in their efforts to combine studies and family life. Students having registered for their final examination semester can apply for financial support of up to 300€ for up to six months. For attending classes outside the opening hours of childcare facilities, students receive a refund of their babysitter expenses up to 350 € per semester.

Avoiding the red tape, these funds help students to lay the foundations for a successful academic or professional career while making sure that their children are taken care of.

GENDER MACHT SCHULE: »AUF DEN WEG GEBRACHT!«

Geschlechterstereotype Berufs- und Studienfachwahlen werden primär schon im Kindes- und frühen Jugendalter geprägt. Manchmal, weil sie den jeweiligen Schülerinnen oder Schülern tatsächlich individuell liegen, sehr viel häufiger allerdings, weil es nach wie vor an Ideen und Rollen-Vorbildern fehlt.

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Studentinnen kontinuierlich gestiegen und liegt in Marburg seit 1999 über 50 %. In den Masterstudiengängen sind es insgesamt sogar knapp 60 %. Trotzdem studieren Frauen noch immer seltener ein naturwissenschaftlich-mathematisches Fach: ihr Anteil an der Uni Marburg in den sogenannten MINT-Fächern liegt in den Masterstudiengängen bei 38 % und damit signifikant niedriger.

Seit über 15 Jahren gibt es an der Universität Marburg verschiedene Projekte für Schülerinnen, um sie für das Studium der MINT-Fächer zu begeistern.

Ergänzend zum damals bestehenden Schülerinnen-Mentoring (siehe auch S. 54) startete 2005 das Pilot-Projekt »Auf den Weg bringen ...!«. Es wurden verschiedene Einzelveranstaltungen für Schülerinnen in den Fächern Chemie, Geographie, Physik, Mathematik und Informatik angeboten und erstmals von Marburger MINT-Studentinnen Informationsveranstaltungen zum Studium speziell für Mädchen in den örtlichen Schulen durchgeführt. Den Projektabschluss bildete Ende 2006 eine Fachtagung, die in Kooperation mit dem Marburger Schulamt die gewonnenen Erkenntnisse in den Praxistransfer brachte.



Am bundesweiten »Girls' Day Mädchen Zukunftstag« nimmt die Philipps-Universität seit 2007 teil, um Schülerinnen Einblicke in verschiedene Berufe an der Universität zu geben. Gestartet wurde mit einem einzigen »Girls' Day«-Platz – eine Schülerin durfte vor über 13 Jahren im Botanischen Garten zum Thema Heilpflanzen an einer botanischen Exkursion des Fachbereichs Biologie teilnehmen.

2010/12 wurde das **Projekt »MINT-School«** ins Leben gerufen und durch die erfolgreiche Beteiligung der Universität am »Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder« finanziert. Neben den Schülerinnen, deren Interessensbildung für die Naturwissenschaften immer noch im Fokus stand, wurden vorhandene Austausch- und **Vortrags-Formate zu gendersensibler Lehre** ausgebaut, die sich an Lehramtsstudierende, schulische und universitäre Lehrkräfte richteten.

Die Ergebnisse dieser intensiven Beschäftigung mit gendersensiblen Lehr-Lern-Inhalten sind in verschiedenen Publikationen gebündelt, wie dem Sammelband

»Genderkompetenz in der Lehre in Schule und Hochschule« von Dr. Ingrid Rieken und Prof. Dr. Lothar Beck oder der Broschüre »GENDER kompetent – Gender in der Lehre hessischer Hochschulen«.



GENDER MACHT SCHULE: AKTUELLE ANGEBOTE FÜR SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Im Jahr 2020 ist der »Girls' Day« nicht nur unter den Schülerinnen sehr viel etablierter: **über 100 Plätze** werden jährlich vom Gleichstellungsbüro in das gesamtuniversitäre Programm aufgenommen. Handwerkliche Abteilungen der Universität wie die Glasbläserei oder die feinmechanischen Werkstätten öffnen ebenso für einen Tag ihre Türen für Schülerinnen der 5. bis 9. Klassen wie das Chemikum, die experimentelle Halbleiterphysik und das Robotik-Labor. Seit 2019 bietet die Universität zudem die Teilnahme am »Boys' Day« an.

Kontinuierlich weiterentwickelt wurde auch die Konzeption der »MINT-School«. Im Jahr 2014 begann die Entwicklung eines Konzepts für ein **einwöchiges Schülerinnenpraktikum an der Universität**. Die Idee bestand darin, Schülerinnen die

Möglichkeit zu geben, eine Woche lang die verschiedenen naturwissenschaftlichen Fachbereiche kennenzulernen, um durch selbst durchgeführte Experimente, Gespräche und den Besuch von Lehrveranstaltungen die eigenen Fähigkeiten zu vertiefen und die unterschiedlichen Fächer zu erkunden.

Seit Sommer 2015 nehmen jährlich 20 Mädchen aus der sog. »E-Phase«, dem ersten Schuljahr der Oberstufe, an der **»MINT Summer School«** teil. An je einem Wochentag lernen sie gemeinsam die Fachbereiche Physik, Informatik, Mathematik, Biologie und Chemie kennen und führen, neben dem Besuch von Vorlesungen, angeleitet von promovierenden, selbst Experimente durch. In der Mittagspause wird in der Mensa das Leben auf dem Campus erkundet. Bei

einer Abschlussveranstaltung präsentieren die Schülerinnen schließlich ihre Ergebnisse und Erfahrungen vor Eltern, Betreuenden und Interessierten in einem Hörsaal. Neben dem fachlichen und berufsorientierenden Aspekt, fördert das gemeinsame Erleben in der Gruppe den Austausch zwischen den Teilnehmerinnen und den **Ausbau des Selbstkonzeptes bezüglich der eigenen naturwissenschaftlichen Fähigkeiten**.

Lehramtsstudierende, die dadurch gleichzeitig mit der gendersensiblen Vermittlung von Lerninhalten in Kontakt kommen, begleiten das Projekt und stehen den Schülerinnen als Ansprechpersonen für ihre Fragen rund um das Studium in Marburg zur Seite. Neue Impulse hat sich das Team der »MINT-School« in Workshops mit dem Fachdidaktiker Prof. Dr. Markus

Prechtl geholt, um die Bausteine des Programms konzeptionell auf die gendersensible Vermittlung abzustimmen.

Die jährliche Evaluation bestätigt den positiven Eindruck: Die Schülerinnen schätzen den direkten Kontakt zu Lehrenden der MINT-Fächer, das eigene Arbeiten in einer geschlechtshomogenen Gruppe und

den Austausch mit den Studierenden. Auf Basis der Evaluationsergebnisse kamen außerdem Veranstaltungen zur Studienberatung, ein stärkerer Fokus auf Berufsbilder und fakultative Elemente wie das Kennenlernen des Hochschulsports als Teil des Studierendenlebens oder Präsentationsworkshops hinzu.

Geleitet und koordiniert wird das Projekt durch das **Zentrum für Lehrerbildung** und das Schülerlabor des Botanischen Gartens. Bei der Durchführung beteiligen sich Professoren und Professorinnen, Beschäftigte und Studierende der Fachbereiche Biologie, Chemie, Geographie, Physik sowie Mathematik & Informatik und Mitarbeiterinnen der Studienberatung.



Malte Klimczak



MINT Summer-School

ZfL | Zentrum für Lehrerbildung

Malte Klimczak &
Katrin Beuthert

- 📍 Bunsenstraße 2 | 35032 Marburg
- @ mint-school@uni-marburg.de
- 🌐 <https://www.uni-marburg.de/de/zfl/studium/angebote-fuer-studieninteressierte/mint/mint-summer-school>



Katrin Beuthert



Nikol Gröning

Girls'/Boys' Day

Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte
Koordination Girls' & Boys' Day

Nikol Gröning

- 📍 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg
- @ nikol.groening@verwaltung.uni-marburg.de
- ☎ 06421/28-26116
- 🌐 <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/schuelerinnen/girlsday>

MINT SUMMER SCHOOL

Gender stereotypes start to influence future careers, already at a very early stage. Often these stereotypes prevent girls from studying STEM subjects. To interest schoolgirls and encourage them to take up studies in the STEM field Philipps-University Marburg offers several programs for future students. Since 2007, the university has participated in the »Girls' Day«, on which schoolgirls all over Germany can take a peek at professions usually taken up by men. Since 2005, the Philipps-University offers informative events for female students in STEM disciplines. Starting 2010/12 the Gender Equality Office and the Centre for Teacher Education annually organize the »MINT Summer School« presenting a different subject every day for one week to the participating girls. Next to interesting girls for STEM subjects, the Summer School offers an opportunity for future teachers by raising their awareness to gender sensitive teaching methods.

MENTORING: FRAUENNETZWERKE STATT MÄNNERBÜNDE

Was ist Mentoring? Im Mentoring gibt eine erfahrene Person (die Mentorin bzw. der Mentor) ihr fachliches und Erfahrungswissen an eine noch unerfahrenere Person (Mentee) weiter. Seit der Antike bekannt, ist Mentoring seit den 1990er Jahren als Personalentwicklungsinstrument an Hochschulen etabliert. Die Wirksamkeit von Mentoring im Bereich der Frauenförderung ist mehrfach nachgewiesen.

An der Philipps-Universität gibt es seit 2002 Mentoring-Programme für Frauen. Dem bereits 1998/99 an den Universitäten Frankfurt und Darmstadt gegründeten Pilotprojekt »Mentorinnen-Netzwerk« für Frauen in Naturwissenschaft und Technik trat die Philipps-Universität 2004 als Kooperationspartnerin bei. Dieses entwickelte sich in den Folgejahren zum größten Mentoring-Netzwerk Euro-



JUMP! Schülerinnen-Mentoring



SciMento
Mentoring für
Wissenschaftlerinnen
hessenweit

pas. Noch früher, nämlich seit 2002 koordinierte das Büro der Frauenbeauftragten das »JUMP! Schülerinnen-Mentoring« für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe mit Interesse an Naturwissenschaften. Gemeinsam mit den Programmen »PROPROFESSUR« und »SciMento – Mentoring für Wissenschaftlerinnen« mündete das Mentorinnen-Netzwerk 2017 in das landesweite Programm »Mentoring Hessen«. »Mentoring Hessen« ist ein Verbundprojekt aller hessischen Hochschulen in Kooperation mit Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Es bietet effektive Karriereförderung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in vier passgenauen Förderlinien.

- »ProCareer.MINT« für Studentinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer

- »ProCareer.Doc« für Doktorandinnen und frühe Postdotorandinnen in der Orientierungsphase
- »ProAcademia« für Doktorandinnen und frühe Postdotorandinnen mit dem Ziel einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn
- »ProProfessur« für Frauen auf dem Weg zur Professur



Seit 2011 besteht zudem das universitäts-eigene Programm »ProMotivation – Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften« für Frauen mit der Entscheidungsoption Promotion.



Als Mitglied im Bundesverband Forum Mentoring e. V. verfolgt das im Gleichstellungsbüro angesiedelte Referat für Mentoring die Chancengerechtigkeit der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung sowie die Vernetzung und Unterstützung gender- und diversity-gerechter Mentoring-Maßnahmen für alle Qualifikationsstufen untereinander.

Im europaweiten Netzwerk »eument-net – European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research« unterstützen wir zudem die Entwicklung und Verbesserung von Mentoring-Programmen in Wissenschaft und Forschung in transnationaler Perspektive.

ProMotivation

Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



Referentin für Mentoring

Stefanie Wittich

📍 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg

@ stefanie.wittich@verwaltung.uni-marburg.de

☎ 06421/28-26277

🌐 <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/mentoring>



Dr. Anne-Christin Mittwoch, ProProfessur-Mentee 2018/2019, Vertretungsprofessorin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung an der MLU Halle-Wittenberg

»Die Teilnahme an ProProfessur hat mich meinem Traumberuf Professorin ein ganzes Stück nähergebracht. Von dem Netzwerk, das ich mir mit Hilfe des Mentorings aufgebaut habe, profitiere ich bis heute.«

Dr. Anne-Christin Mittwoch

»ProProfessur hat mich optimal auf Bewerbungssituationen vorbereitet. Die Gruppentreffen waren immer inspirierend, und mit einigen Mit-Mentees stehe ich bis heute in Kontakt!«

Prof. Dr. Christina Strunck



Prof. Dr. Christina Strunck, »ProProfessur«-Mentee 2010/2011, seit 2015 Inhaberin des Lehrstuhls für Kunstgeschichte und Vorstand des Kunsthistorischen Instituts der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, mit einem Gipsabguss von Michelangelos »Brutus«

MENTORING

In 2004, the Philipps-University joined the »Mentoring Network for Women in Natural Sciences and Engineering«. Since then we increased our efforts to offer mentoring programs to a wide range of female students and scientists on all stages of their academic career by joining the state-wide programs »Scimento« and »ProProfessor«. In 2017, all state-wide mentoring programs were combined in one program, »Mentoring Hessen«, offering four program lines targeting scientists on all stages of the academic career. Additionally Philipps-University Marburg offers its own mentoring program, »ProMotivation« for female graduates in Humanities and Social Sciences to help them in their decision for or against starting a PhD project and a career in academia.

PROMOTIVATION – MENTORING FÜR STUDENTINNEN UND ABSOLVENTINNEN DER GEISTES- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Das Mentoringprogramm »**ProMotivation**« wird seit 2011 für Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften mit Promotionsinteresse angeboten. Seitdem wurden über 200 Mentees von mehr als 100 Mentorinnen und Mentoren bei ihrer Promotionsentscheidung unterstützt.

Ziel des Mentoringprogramms »ProMotivation« ist es, Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften bei ihrer Entscheidung bezüglich einer möglichen wissenschaftlichen Laufbahn – und damit zunächst einer Promotion – zu unterstützen. Die Teilnehmerinnen werden qualifiziert, eine reflektierte Entscheidung hinsichtlich eines Promotionsvorhabens zu treffen und dabei von promotionserfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Philipps-

»Seit 2012 bin ich dabei: Immer wieder spannend und persönlich bereichernd empfinde ich die Begegnung mit Mentees aus unterschiedlichsten Fächern – ein bunt schillerndes Themenspektrum samt starken Frauen.«

Dr. Andrea Beutlhauser

Universität unterstützt. So erhalten sie einen unmittelbaren Einblick in den wissenschaftlichen Alltag.

Die **Zielgruppe** des Programms sind Studentinnen und Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften aus den Fachgebieten Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Evangelische und Katholische Theologie, Geschichte und Kulturwissenschaften, Germanistik und Kunstwissenschaft-



Dr. Andrea Beutlhauser, mehrfache Mentorin und Schreiberin bei »ProMotivation«

ten, Fremdsprachliche Philologien, Wirtschaftsgeographie und Erziehungswissenschaften.

Inhalte und Themen im Mentoring sind

- interdisziplinäre und berufliche Anschlüsse
- Promotionsthema und -betreuung
- Exposé und Bewerbung
- Finanzierung und Perspektiven

- Familie und Work Life Balance
- informeller Austausch (Konkurrenz, Selbstbewusstsein)
- Entscheidung für oder gegen eine Promotion

Das einjährige Mentoring-Programm besteht aus Rahmenveranstaltungen (Auftakt, Einführungsworkshop, Zwischenreflexion und Abschluss), dem **Mentoring-Tandem** (One-to-One-Mentoring), jahrgangsübergreifender Vernetzung sowie Fort- und Weiterbildung (Promovieren Ja oder Nein, Finanzierung der Promotion, Exposé-Schreibwerkstatt, Zeitmanagement, Bewerbungstraining und Schreibberatung).

Unsere Mentees profitieren in vielerlei Hinsicht vom Mentoring. Sie gewinnen mehr Selbstsicherheit, mehr Selbstvertrauen und eine bessere Selbsteinschätzung. Sie können die Bedingungen einer akademischen Karriere realistischer einschätzen und erhalten eine bessere Kenntnis universitärer Arbeitsbedingungen. Dadurch werden sie auf ihrem eige-



Alexandra Engelsdorfer, Doktorandin am Zentrum für Konfliktforschung, Philipps-Universität Marburg, Mentee bei »ProMotivation« 2017–2018, Mentorin im Jahrgang 2020

»Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert. »ProMotivation« bedeutet für mich eine Unterstützungsstruktur, die mich als Mentee gestärkt hat und die ich als Mentorin mittragen möchte.«*

Alexandra Engelsdorfer

nen beruflichen und wissenschaftlichen Weg gestärkt. Abgerundet wird dies durch eine bessere Selbstorganisation und die Bildung eines zukunftsfähigen Netzwerks.

Unsere Mentorierenden engagieren sich teilweise schon seit Jahren im Mentoring. Sie schätzen vor allem die strukturierte Reflexion des eigenen Werdegangs durch die Weitergabe eigener Erfahrungen. Außerdem berichten sie über eine höhere

Empathiefähigkeit, Beratungs- und Führungskompetenz sowie den Einblick in die Situation aktueller Studentinnen und Absolventinnen.

Seit 2019 sind ehemalige Mentees, Mentorinnen und Mentoren des Programms bei den »Alumnae ProMotivation« vernetzt.

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten





Referentin für Mentoring

Stefanie Wittich

 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg

 stefanie.wittich@verwaltung.uni-marburg.de

 06421/28-26277

 <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/mentoring>

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR PROMOVENDINNEN UND WEIBLICHE POST-DOCS

Gefördert durch das »Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder« bestehen an der Philipps-Universität seit 2009 für Doktorandinnen und Habilitandinnen verschiedene Arten finanzieller Förderung:

Doktorandinnen und Habilitandinnen, die kurz vor dem Abschluss ihrer Qualifikationsschriften stehen und gängige Finanzierungsmöglichkeiten ausgeschöpft haben, können für abschließende Arbeiten an ihren Schriften für bis zu 6 Monate ein »**Abschlussstipendium**« beantragen.

Die Stipendien werden jährlich ausgeschrieben und können bis zur Abgabe der Promotion oder Habilitation bezogen werden.

In der häufig von Unsicherheiten geprägten Übergangsphase nach der Promotion können weibliche Post-Docs, die an der




Philipps-Universität ihr Habilitations- oder Forschungsprojekt andocken wollen, sich für sogenannte »Brückenstellen« bewerben. Jährlich ausgeschrieben dienen die 12 Monate laufenden Stellen der Abfassung eines Forschungsantrags zur Einwerbung einer eigenen Stelle bei der DFG oder anderer Anschlussfinanzierung.

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro werden die Stipendien und Stellen von der Marburg University Research Academy (MARA) ausgeschrieben und durch ein Auswahlgremium vergeben. Darüber hinaus können, ebenfalls über die MARA, promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen seit 2020 spezielle **Reisekostenzuschüsse** für Archiv- oder Tagungsreisen beantragen. Zusätzlich werden **Fördermittel für Publikationen** von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung vergeben (siehe Seite 74) und das Gleichstellungsbüro bietet Möglichkeiten zur Entlastung von **Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Qualifikationsphase**.





MARA – Marburg University Research Academy

Dr. Jan-Paul Klünder

 Deutschhausstr. 11 + 13
35032 Marburg

 marafoer@uni-marburg.de

 06421/28-21299

 <https://www.uni-marburg.de/de/mara/finanzierung/gleichstellung>

FINANCIAL SUPPORT – SCHOLARSHIPS FOR FEMALE SCIENTISTS

Since 2009, the Marburg University Research Academy (MARA) awards annual scholarships for female scientists, which are funded by resources the Philipps-University could obtain from the »Women Professors Program« issued by the Federal Ministry for Education and Research.

Scholarships for up to six months are granted for final theses of outstanding scholarly quality to gain postdoctoral qualifications (*Habilitationen*) and dissertations. To support female scientists after the completion of their doctoral thesis, MARA also offers »bridging positions« giving them 12 months to apply for third party funding and to prepare their postdoctoral qualification project.

In addition, Philipps-University is offering travel-support for female PostDocs planning to visit a conference or research visits at an archive, for example. Starting 2020, Philipps-University will also establish a publication fund for female PostDocs, administered by the Centre for Gender Studies.

FRAUEN IN FÜHRUNG

1993 lud die **erste Vizepräsidentin der Philipps-Universität**, Prof. Dr. Ingrid Langer, gemeinsam mit dem Frauenbüro erstmals zu einer »Professorinnen-Runde« ein. 23 Frauen umfasste der damalige Verteiler.

Heute sind, inklusive Junior-Professorinnen, über 90 Frauen zum jährlichen **»Professorinnen-Stammtisch«** eingeladen, werden Vertretungsprofessuren und außerplanmäßige Professorinnen hinzugezählt, sind es über 100. Seit 2019 sind die drei weiblichen Mitglieder des Präsidiums unter den regelmäßigen Teilnehmerinnen, denn seit diesem Jahr ist das Präsidium der Philipps-Universität unter dem Vorsitz der langjährigen Präsidentin Prof. Dr. Katharina Krause erstmals paritätisch mit Männern und Frauen besetzt.

Neben verschiedenen Ideen für gemeinsame Forschungsprojekte, die während des »Professorinnen-Stammtischs« entstanden, gehen aus den Treffen auch immer wieder aktuelle **Impulse und Anregungen für die Gleichstellungsarbeit** hervor.

Insgesamt kommt der Vernetzung von Frauen untereinander eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Von informellem Erfahrungsaustausch und beim gemeinsamen Essen geknüpften Kontakten profitieren besonders diejenigen mit Leitungs- und Führungsverantwortung: Oft bleibt im Alltag nur wenig Zeit für Reflexionen zur Führungsrolle oder Austauschpositionen auf ihrem Gebiet an der Universität die einzige Expertin.



Etwa fünf Mal im Jahr laden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung zum **Führungsfrauen-Lunch »FRISCH-Zeit«** zur gemeinsamen Mittagspause im Lahntal, auf den Lahnbergen oder digi-

tal. Ergänzt wird das Angebot, das weibliche Führungskräfte aus Forschung und Wissenschaftsmanagement miteinander vernetzt, durch jährliche Workshops zum Thema Führung. Für Professorinnen besteht zudem eine zielgruppenspezifische kollegiale Beratungsgruppe.

Um universitätsweit ein noch stärkeres Bewusstsein für eine geschlechtergerechte Führungskultur und transparente Auswahlprozesse zu schaffen, hat zudem die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an hessischen Hochschulen (LakoF), gefördert durch das HMWK, in Zusammenarbeit mit den hessischen Hochschulpräsidenten die Broschüre »Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur« herausgegeben.



**Stabsstelle für
Konfliktberatung &
Prozessentwicklung**

Dorothea Eckardt

📍 Bahnhofstraße 7 | 35032 Marburg

@ dorothea.eckardt@staff.
uni-marburg.de

☎ 06421/28-22436

🌐 www.uni-marburg.de/de/



**Frauen- und
Gleichstellungs-
beauftragte**

Dr. Nina Schumacher

📍 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg

@ nina.schumacher@verwaltung.
uni-marburg.de

☎ 06421/28-26189

🌐 [https://www.uni-marburg.de/de/
frauen](https://www.uni-marburg.de/de/frauen)

WOMEN AND LEADERSHIP

In 1993 the university's first Vice-President Prof. Dr. Ingrid Langer launched a casual meeting of all the female professors at the Philipps-University: 23 women were invited.

Today, the mailing list of the »Professorinnen-Stammtisch« consists of over 90 female professors including the President and two out of four Vice-Presidents. Additionally, about five times a year a shared lunch break is offered for female scientists and women in leading positions from the university's administrative staff since 2019. Together with the Office of Conflict Consultation and Process Development the Gender Equality Office organizes annual workshops on various leadership topics.

GENDER CONSULTING FÜR FORSCHUNGSVERBÜNDE

Das **Gender-Consulting-Angebot** des Gleichstellungsbüros ist ein Resultat des verstärkten Engagements der DFG und anderer Förderinstitutionen, Chancengleichheit zum integralen Bestandteil von Forschungsförderung zu machen. 2008 verabschiedete die Mitgliederversammlung der DFG eine Selbstverpflichtung auf **»Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards« (FOGs)**, die die Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftssystem auf allen Karrierestufen sowie die Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene verfolgt. 2013 wertete die Arbeitsgruppe zu den FOGs die Berichte aller Mitgliedshochschulen aus und ordnete sie unter dem Aspekt Gleichstellung einem von 4 Stadien zu. Bei dieser Bewertung wurde der Philipps-Universität die Bestbewertung zugeordnet: »ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird wei-

tergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt«. Die Prüfung der Umsetzung und Wirkungsweise der Maßnahmen wird seit 2013 in unterschiedlichen Berichts- und Austauschsystemen fortgeführt und dabei seit 2018 zunehmend die breitere Antidiskriminierungsarbeit der Hochschulen in das Berichtswesen integriert.

Ein weiteres wertvolles Tool zur Entwicklung neuer Gleichstellungsmaßnahmen ist der ehemalige DFG-Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, der seit 2018 über die **»Datenbank INKA«** des CEWS weitergeführt wird (<https://www.gesis.org/starq/inka>). Darin sind über 200 Modellbeispiele gesammelt, die Auskunft über qualitätsgesicherte Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit auf allen wissen-

schaftlichen Qualifikationsstufen und in verschiedenen Bereichen der Gleichstellungsarbeit geben, wie etwa Personal, Vereinbarkeit oder Wissenschaftskultur. Die Philipps-Universität ist mit einigen innovativen und vielfältigen Angeboten in dieser Datenbank vertreten, darunter die »MINT Summer School« (siehe S. 51), die »Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt« oder die Abschlussstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Seit Ende 2008 gibt es für koordinierte Programme der DFG (bisher für Sonderforschungsbereiche, Forschungsgruppen oder Graduiertenkollegs) die Möglichkeit, im Gesamtantrag zur Forschungsförderung ein Modul zur Chancengleichheit mit zu beantragen, um gezielte Maßnahmen umzusetzen, die den Anteil von

Wissenschaftlerinnen auf Leitungsebene erhöhen, die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben erleichtern und für Fragen von Chancengleichheit im Wissenschaftssystem sensibilisieren.



Seit kurzem können die Gelder auch für Maßnahmen zur Förderung geschlechtlicher Vielfalt eingesetzt werden, jenseits der binären Geschlechtseinordnung. Für die Umsetzung dieser diversen **Chancengleichheitsmaßnahmen** stehen den Verbänden und ihren Mitgliedern je nach Programmtyp 15.000 bzw. 30.000 € pro Jahr zur Verfügung.

Um die Antragstellenden bezüglich der Beantragung bis hin zur Umsetzung von Projekten zu beraten, haben viele Universitäten, so wie auch die Philipps-Universität, Gender-Consulting-Anlaufstellen ein-

gerichtet. Im Prozess der Bewertung spielt zwar die wissenschaftliche Exzellenz der Projekte die zentrale Rolle, aber Punkte wie der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Leitungsebene und ein eigenes Chancengleichheitskonzept fließen in die Bewertung mit ein, und bei **Begehungen vor Ort** sind die Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit zunehmend mit eigenen Poster-Präsentationen vertreten.

Die DFG bietet den verschiedenen universitären Forschungsverbänden die Möglichkeit, die **Chancengleichheitsmittel** zu poolen und damit ein gemeinsames Angebot zu erstellen und umzusetzen. Ein zentrales Angebot von Chancengleichheitsmaßnahmen an der Philipps-Universität befindet sich gerade im Aufbau. **Beratung zur Beantragung und Verausgabung** der Mittel besteht bereits seit über 10 Jahren, etwa durch das Dezernat für Forschungsförderung, das die Antragsstellungsprozesse begleitet, sowie durch den Familienservice und das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Das Gleichstellungsbüro ist darüber hin-

aus deutschlandweit im Netzwerk Gender Consulting vernetzt, dessen ein- bis zweimal jährlich stattfindende Treffen dem Austausch untereinander sowie mit drittmittelgebenden Institutionen dienen.

Stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Stefanie Riedasch

📍 Biegenstr. 10 | 35032 Marburg

@ stefanie.riedasch@verwaltung.uni-marburg.de

☎ 06421/28-26187

🌐 <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/gender-consulting-fuer-forschungsverbuende>

GENDER CONSULTING IN COLLABORATIVE RESEARCH PROJECTS

In the last years, many funding institutions have recognized equal opportunities as a field, which not only reflects fair working conditions but also influences the quality of research itself. As a result, the German Research Foundation has started to continually request first quantitative, now qualitative reports about the stage of gender equality and equal opportunities and established tools like the DFG Toolbox for gender equality measures collecting best practice examples (www.gesis.org/starq/inka/recherche?locale-attribute=en).

For collaborative programs, like Research Training Groups or Collaborative Research Centres, the German Research Foundation also made funds available to enhance gender equality and equal opportunities in research as well as improving family-friendly working conditions. Philipps-University Marburg offers consulting for and support with the application and distribution of these funds.

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ GEMEINSAM WEITERDENKEN – DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE FÜR STUDIERENDE

2019 wurde an der Philipps-Universität Marburg dauerhaft eine Antidiskriminierungsstelle für Studierende (ADiS) als Stabsstelle eingerichtet. Damit gehört die Marburger Universität hessen- und bundesweit zu den wenigen Hochschulen, die den **Diskriminierungsschutz strukturell verankert** haben. Zu den Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle gehört neben der **Beratung von Studierenden**, die Diskriminierung an der Universität erlebt haben, die Sensibilisierung und Bereitstellung von Bildungsangeboten für alle Mitglieder und Angehörigen der Philipps-Universität. Darüber hinaus betreibt die ADiS intensive **Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit**, um die Themen Diversität und Diskriminierungsschutz im öffentlichen Diskurs der Hochschule nachhaltig zu verankern. Die Angebote der ADiS werden zunehmend gut angenommen

und von allen Statusgruppen innerhalb der Universität nachgefragt. Das Thema Diskriminierungsschutz innerhalb der Philipps-Universität zu etablieren und das Gespräch darüber nicht abreißen zu lassen, bleibt eines der hauptsächlichen Anliegen für die nächsten Jahre.

Die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle ist auch auf die jahrelangen Bemühungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zurückzuführen, die sich zusammen mit einem breiten Bündnis dafür eingesetzt haben, diese Struktur zu schaffen und auf eine stabile Basis zu stellen. Diese ist der Ausgangspunkt, um kontinuierlich Veränderungen anzustoßen und gemeinsam an der intersektionalen Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen an der Philipps-Universität zu arbeiten. Für die nächsten Jahre


Antidiskriminierungs- stelle für Studierende (ADiS)



Katharina Völsch

 Bahnhofstraße 7 | 35032 Marburg

 06421/28-26446

 katharina.voelsch@uni-marburg.de
adis@uni-marburg.de

 www.uni-marburg.de/adis



sind bereits gemeinsame Projekte an den Schnittstellen von Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung geplant. So startet im Oktober 2020 das »**Diversity Audit**« des Stifterverbandes, mit Hilfe dessen die Diversity Strategie der Marburger Universität weiter vorangebracht werden soll. Daneben arbeiten die ADiS und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam an Projekten zu den Themen Prävention vor sexualisierter Gewalt und geschlechtergerechte Sprache.

ANTIDISCRIMINATION OFFICE FOR STUDENTS

In 2019, Philipps-University installed an Antidiscrimination Office with a special focus on students being one of only a few nationwide, which firmly have established antidiscrimination into their overall structure. The prime tasks of the Antidiscrimination Office is to counsel students who have experienced discrimination and to raise awareness for (sometimes unconsciously shown) discriminating behaviour.

DAS ZENTRUM FÜR GENDER STUDIES UND FEMINISTISCHE ZUKUNFTSFORSCHUNG: DIE ANFÄNGE

Aus dem Profil der Philipps-Universität ist die Geschlechterforschung mit ihrem Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung nicht mehr wegzudenken. Das wissenschaftliche Zentrum mit dem Alleinstellungsmerkmal der feministischen Zukunftsforschung feiert 2021 sein 20-jähriges Bestehen.

Projektgruppe InFraGe

Die initialen Vorarbeiten zur Gründung des »Gender Zentrums« begannen schon in den 1990er Jahren. Getragen von einer Studiengruppe, die aus Professorinnen, Mittelbauerinnen, aber insbesondere aus Studentinnen bestand, wurde ein Antrag für ein Pilotprojekt beim HMWK lanciert. Im Namen der Projektgruppe »Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung« (InFraGe) reichte Prof. Dr. Ingrid

Kurz-Scherf den Antrag ein. Das Ministerium äußerte allerdings »erhebliche Bedenken« und forderte Nachbesserungen. Doch auch die überarbeitete Version wurde als zu stark an der Lehre orientiert und »offenkundig beliebig« in seiner Forschungsausrichtung kritisiert. Dabei war das Umfeld für die institutionalisierte Frauen- und Geschlechterforschung genau das richtige.

Interdisziplinäre Arbeitsgemeinschaft Frauenforschung

Bereits 1989 hatte sich die IAG – die »Interdisziplinäre Arbeitsgemeinschaft Frauenforschung« gegründet. Die IAG gab gemeinsam mit der Zentralen Arbeitsstelle für Studienorientierung und -beratung (ZAS) und später auch mit der zentralen Frauenbeauftragten, den Veranstaltungs-

kalender für Frauen heraus. 40 Seminare und Vorlesungen waren dort etwa für das WiSe 1995/96 aufgeführt, die sich inhaltlich besonders mit Fragen der Rolle von Frauen in der Gesellschaft beschäftigten. Hinzu kamen Workshopangebote der ZAS und ein ebenso breiter Veranstaltungskatalog der kommunalen Frauenbeauftragten. Trotz vieler, teilweise auch innerhalb der IAG geäußerten Zweifel, ob das Zentrum breiten Anklang finden würde, gaben Prof. Dr. Renate Rausch, Dr. Karola Maltry und sechs Wissenschaftlerinnen aus dem Kreis der IAG nicht auf: Gemeinsam mit dem damaligen Vizepräsidenten, Prof. Dr. Theo Schiller, reichten sie im April 1998 beim HMWK erneut einen Antrag zur Förderung eines Pilotprojekts zur »Einrichtung eines interdisziplinären Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung« ein –

nur vier Wochen später sagte das Ministerium die Bewilligung der Mittel in Höhe von 80.000 DM zu.

Nach dieser initialen Anschub-Bewilligung folgten bis zur Etablierung des Zentrums 2001 noch mehrere Fortsetzungsanträge der Förderung. Von Beginn an zeichnete das noch in Gründung befindliche Zentrum sich durch zukunftsorientierte, interdisziplinäre und internationale Forschungsansätze aus: 1999 fanden neben einem interdisziplinären Kolloquium mit Rednerinnen wie Gabriele Winker oder Ursula Beer auch die Tagung »Geschlechterverhältnisse im Kontext der Globalisierung« und der Workshop »Das Internet als neues Medium der Geschlechterforschung« statt. Ein Arbeitsschwerpunkt der »Planungsgruppe Gender Studies an der Philipps-Universität« lag zudem in der Ausgestaltung eines künftigen Curriculums des »Zertifikats Gender Studies und feministische Wissenschaft«. Seit knapp 20 Jahren besteht das Zusatzstudienprogramm und erfreut sich seither, ebenso wie das Zentrum selbst, großer Beliebtheit.



Der »Frauenratschlag« 1986. Der Schriftzug fordert ein »Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung und Gender Studies« (ZiFFuG)

DAS ZENTRUM FÜR GENDER STUDIES UND FEMINISTISCHE ZUKUNFTSFORSCHUNG: DER TRANSFORMATION VERPFLICHTET

Das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung ist seiner Zukunftsorientierung treu geblieben, setzt neue Impulse in der Geschlechterforschung und nimmt solche von außen auf. Vorträge von international renommierten Forschenden wie Rosi Braidotti, Jack Halberstam, sprechen regelmäßig nicht nur universitäres Publikum an.

Auch der Forschungsfokus des Zentrums bleibt zukunftsorientiert und gesellschaftlichen Transformationsprozessen verpflichtet. Zu Transformationsprozessen gehört in der klassischen feministischen Theorie u. a. die Balance zwischen Persistenz und Wandel: Geschlechterverhältnisse haben sich geändert, weshalb sich von Wandel sprechen lässt und sie sind in ihren Tiefen doch noch immer persistent und ungleich. Zu diesem Ergebnis

kam auch das vom BMBF mit einer Million Euro geförderte Forschungsprojekt **»REVERSE – Krise der Geschlechterverhältnisse? Anti-Feminismus als Krisenphänomen mit gesellschaftsspaltendem Potenzial«**. Im Zeitraum von Oktober 2017 bis Januar 2020 wurden aus dem Blickwinkel fünf verschiedener Fallstudien gegenwärtige antifeministische Tendenzen untersucht, die einmal mehr auf die Beständigkeit herkömmlicher Geschlechterverhältnisse verweisen.

Im Kalenderjahr 2019 waren insgesamt 448 Studierende im **Studienprogramm Gender Studies** eingeschrieben. Es gab 129 Neuanmeldungen für das Studienprogramm, 47 Zertifikate wurden ausgestellt und 111 Studierende, administrativ-technische und wissenschaftliche Mitglieder der Universität beteiligen sich im Zentrum.

Inzwischen gibt es mit 45 Studiengängen aus neun Fachbereichen Kooperationsvereinbarungen zum Import von Modulen.

Zusätzlich zur Ringvorlesung sind insbesondere die **»Gender Lecture«** und der **»Workshop feministische Rechtswissenschaftstag«** ein Highlight. Um kleinere Projekte von Wissenschaftler*innen vor Ort zu unterstützen, vergibt das Zentrum zweimal jährlich auf Antrag Gelder zur Durchführung von Workshops, Ausstellungen, Symposien u. ä. Gefördert durch das »Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder« und organisatorisch begleitet von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität stellt zudem ein Fonds des Zentrums **Mittel zur Förderung von Publikationsprojekten von Nachwuchswissenschaftlerinnen*** zur Verfügung.

10. Studenttag
feministische Rechtswissen
"Hate Speech und Gewalt"

09-15
Begrüßung
Wurde das Zentrum für Gender Studies und Feministische Zukunftsforschung und die zentralen Frauenvereinigungen der Universität Marburg

09-30-13-00
Themenblock I: Feministische und juristische Aspekte von Gewalt im Netz

Workshop 1
Hate Speech als Thema für Feminist_innen und Jurist_innen

Workshop 2
Konferenzen und Debatten rund um Hate Speech

13.00-14.00
Pause

14.00-17.30
Themenblock II: Strategien und Visionen gegen Hate Speech und Gewalt im Netz

LINDA ZERILLI
UNIVERSITY OF CHICAGO

FEMINISTISCHE KRITIK
ALS EINE POLITISCHE
PRAXIS DER FREIHEIT

GENDER LECTURE
WINTERSEMESTER 2015/2016

MALIN AH-KING
UPPSALA UNIVERSITY, SWEDEN

biology
zoology
gender

DAAD-GASTDOZENTIN IN MARBURG

LECTURE (WOCHENTAGS AB FREITAG 25.10.15, 14:15-16:00)
"Gender and queer perspectives on biology"

SEMINAR (WOCHENTAGS AB DONNERSTAG 17.10.15, 17:15-19:00)
"Sex differences in evolutionary biology"

SEMINAR (BLOCK AB SA 31.01.16, SA 01.02.16 UND SO 02.02.16)
"Questioning sex differences: from monkey toy preferences to nature films"

GENDER LECTURE (DIENSTAG 12.11.15, 20:00)

WINTERSEMESTER 2013/14

ROSI BRAIDOTTI
POSTHUMAN FEMINIST THEORY

Philippis Universität Marburg

FRAUEN
IN DER WISSENSCHAFT
GLEICHE CHANCEN,
UNGLEICHE VORAUSSETZUNGEN?

MITWOCHE, 29.4., 18-20.00 UHR
HÖRSAAL 00/0070
(HSG BIEGENSTRASSE 14)

VORTRAG VON
PROF. DR. ANIKA JUNGBAUER-GANS
SCH-LEXANDER-UNIVERSITÄT
NÜRNBERG

VERANSTALTERINNE
Zentrum für Gender Studies

ROSI BRAIDOTTI
UTRECHT UNIVERSITY

POSTHUMAN FEMINIST THEORY

26.5.2015, 20:00 UHR

PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

Gender Studies & feministische Wissenschaft
Interdisziplinäre Ringvorlesung im Sommersemester 2017

Thema
Backlash!?
Antifeminismus in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft

02.04. Ilse Lenz (Soziologie, Bochum)
Vom neuen Antifeminismus zum Antigenderismus? Diskurse und Akteure

27.04. Susanna Maurer (Erziehungswissenschaft)
Die "Antifeministen" (1902) oder: Lest nach bei Hedwig (Dohm)!

04.05. Ursula Birsli (Politikwissenschaft)
Antifeminismus in der radikalen und extremen Rechten

11.05. Regina Ammicht-Quinn (Ethik, Tübingen)
Hat Religion ein Geschlecht? Eine umstrittene Analysekatgorie und ihre Auswirkungen

18.05. Sigrid Schmitz (Biologie und Wissenschaftstheorie, Berlin)
Sex in Every Cell: Legitimationen und Genderstrategien zu einer Reifikation

Zentrum für Gender Studies & feministische Zukunftsforschung

01.06. Anna Lena Older (Erziehungswissenschaft)
Besorgte Eltern und Diskurse um sexuelle und vermeintliche „Frühsexualisierung“

08.06. Marion Näser-Latt (Europäische Ethnologie)
Gender Studies: Unwissenschaftlich, id quassireligiös? Marginal und Stigmatisierung der Scientific Community

22.06. Denise Bergold-Ca Barbara Grubner (Erziehungswissenschaft Kultur- und Sozialanthro Wien)
Etablierung der Geschlechterverhältnis Antifeminismus, Sexismus Rassismus nach Köhn

06.07. Kathrin Ganz (Politikwissenschaft, Ham)
Antifeminismus in digitalen Öffentlichkeiten

13.07. Abschluss-Workshop mit Studierenden

uni-marburg.de/genderzukunft

Die (un)korrekte Frau
Prostitution und Vergewaltigung im 19. Jahrhundert

Vortrag mit Theodora Becker (Hydra e.V. Berlin)

uni-marburg.de/genderzukunft

Neben einer Vorlesungsreihe zum Thema »Frauen* und Macht« im Sommersemester 2020, in der prominente Vertreter*innen der deutschsprachigen Geschlechterforschung gesprochen haben, wie bspw. Profex. Drex. Lann Hornscheidt und Dr.ⁱⁿ Mithu Sanyal, bereitet sich das Zentrum derzeit auf die Feierlichkeiten zum

20-jährigen Jubiläum vor. Strukturell soll zudem neben dem Zertifikat ein Nebenfach etabliert werden. Forschungsperspektivisch und inhaltlich möchte das Zentrum sich dem Anliegen nähern **intersektionale und queere Fragestellungen** noch deutlicher ins Blickfeld zu rücken und diese in Forschung und Lehre stärken.

Obwohl Geschlechterforschung schon immer einen zentralen Schwerpunkt auf Fragen sozialer Ungleichheit hat, kann mit diesen Perspektiven der Interdependenz der gesellschaftlichen Strukturen, des Wandels und der Persistenz noch genauer auf den Grund gegangen werden.



Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung

Denise
Bergold-
Caldwell

Geschäftsstelle

Dr.ⁱⁿ Denise
Bergold-Caldwell
& Stefanie Flender

📍 Wilhelm-Röpke-Str. 6F
35039 Marburg

@ genderzukunft@staff.uni-marburg.de

☎ 06421/28-24901

🌐 www.uni-marburg.de/genderzukunft



GENDER STUDIES

Already in 1986, a Women's Plenum at Philipps-University Marburg called for the establishment of a Centre for interdisciplinary Feminist and Gender Studies. In the 1990s, a project-group worked out a grant application for the start-up funding by the »Hessen State Ministry for Higher Education, Research and the Arts« (HMWK). After declining the first application in 1997, it was approved in a second attempt. In 2021, the Centre for Gender Studies will celebrate its 20th anniversary. It offers a certificate in »Gender and Feminist Studies«, giving interested students an introduction to the widespread themes of interdisciplinary Gender Studies. The Centre also is very successful in acquiring third party funding. From 2017–2020 for example the »REVERSE« project investigated various layers of anti-Feminist argumentations in the public discourse, funded by the Federal Ministry for Education and Research.



WEITERE ANGEBOTE

Viele Gleichstellungsaktivitäten und Projekte finden sich in der vorliegenden Broschüre zusammengestellt – aber nicht alle konnten Eingang in diesen Wegweiser anlässlich des 30-jährigen Jubiläums der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Philipps-Universität finden.

Sehr gerne stehen wir für weitergehende Fragen, Anregungen und Beratung zur Verfügung und sind gespannt auf die kommenden 30 Jahre intersektionaler Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit!

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is 'N. Schumacher' and the second signature on the right is 'S. Riedasch'. Both are written in a cursive, flowing style.

Dr. Nina Schumacher und Stefanie Riedasch

IMPRESSUM

Herausgeberin

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
der Philipps-Universität
Biegenstr. 10
35032 Marburg
www.uni-marburg.de/de/frauen

Redaktion

Dr. Nina Schumacher
Stefanie Riedasch
Stefanie Wittich

Gestaltung

Satzzentrale GbR, Marburg

Druck

flyerheaven GmbH & Co. KG, Oldenburg
Klimaneutral gedruckt

Marburg, Dezember 2020

BILDNACHWEIS

S. 2 Felix Wesch | **S. 6** Rolf K. Wegst | **S. 7** privat | **S. 8** Thorsten Richter | **S. 9** Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte | **S. 11** Rolf K. Wegst | **S. 12** Felix Wesch | **S. 13** Rolf K. Wegst | **S. 22** Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte | **S. 24** Markus Farnung | **S. 26** Henrik Isenberg | **S. 27** Markus Farnung | **S. 30** Christina Mühlenkamp | **S. 32** Pfeffer-Eckel: privat; Dr. Ute Noack und Tina Stiehler: Markus Farnung | **S. 33** Broschüre: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Equal Pay Day: Nina Schumacher | **S. 35** Nina Schumacher | **S. 37** Rollstuhl: © Andrey Popov – stock.adobe.com; Studierende 1 bis 3: Rolf K. Wegst | **S. 39** Miriam Prüßner | **S. 40** Marcel Sommer | **S. 43** Elisa Saresera | **S. 44** Rolf K. Wegst | **S. 47** M. Rochholl mit Jona: Manuela Rochholl; Nikol Gröning: Markus Farnung | **S. 50** Katrin Beuthert | **S. 52** Malte Klimczak: privat; Katrin Beuthert: Franziska Ganslmeier; Nikol Gröning: Markus Farnung | **S. 55** Markus Farnung | **S. 56** Dr. Anne-Christin Mittwoch: privat; Prof. Dr. Christina Strunck: Tatjana Sperling | **S. 58** privat | **S. 59** Alexandra Engelsdorfer: privat; Stefanie Wittich: Markus Farnung | **S. 60** Rolf K. Wegst | **S. 61** Doktorhüte: Rolf K. Wegst; Dr. Jan-Paul Klünder: Stéphane Voell | **S. 64** Dorothea Eckardt: privat; Dr. Nina Schumacher: Markus Farnung | **S. 67** Markus Farnung | **S. 69** Rolf K. Wegst | **S. 70** © fizkes – stock.adobe.com | **S. 73** Gudrun Hentges | **S. 75** Zentrum für Gender Studies | **S. 76** alle: Zentrum für Gender Studies | **S. 78** Markus Farnung