



**Gleichstellungskonzept
der Philipps-Universität Marburg
für das
wissenschaftliche Personal**

2008-2012

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Grundsätze | 3 |
| 2. | Zielsetzungen | 4 |
| 3. | Situations–Analyse | 5 |
| 3.1. | Studentinnen und Absolventinnen | 5 |
| 3.2. | Wissenschaftlicher Nachwuchs | 5 |
| | 3.2.1. Promotionen und Promotionsstellen | 5 |
| | 3.2.2. Habilitationen und Qualifikationsstellen | 6 |
| | 3.2.3. Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen | 6 |
| 3.3. | Professuren, Berufungen und Leitungsfunktionen | 6 |
| 3.4. | Beteiligung von Frauen in Gremien | 7 |
| 3.5. | Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung der Wirksamkeit | 7 |
| 4. | Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung der Philipps-Universität | 7 |
| 5. | Maßnahmenpakete zur Umsetzung der Gleichstellungsziele | 8 |
| 5.1. | Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung | 8 |
| 5.2. | Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie | 9 |
| 5.3. | Gleichstellungsmaßnahmen | 9 |
| | 5.3.1. Frauen in wissenschaftlichen Spitzen- und Leitungspositionen | 9 |
| | 5.3.2. Wissenschaftlicher Nachwuchs | 10 |
| | 5.3.3. Studentinnen | 12 |
| 6. | Strukturelle Verankerung der Gleichstellung in der Philipps-Universität | 13 |
| 6.1. | Verankerung der Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen | 13 |
| 6.2. | Punktuelle oder regelmäßig sich wiederholende Maßnahmen | 13 |
| 7. | Qualitätsmanagement und Gleichstellung | 14 |
| 8. | Antrag auf Förderung von drei Professuren | 15 |
| 9. | Finanzierungsplan | 16 |

Anlagen

1. GRUNDSÄTZE

Die Philipps-Universität ist die älteste und traditionsreichste Hochschule in Hessen. Mit ihren fast 19.000 Studierenden, über 4.000 Beschäftigten, darunter 338 Professorinnen und Professoren, begreift sie sich als Forschungsuniversität, die auf forschungsgestützte Lehre, gute Betreuung ihrer Studierenden und schnelle Kommunikationswege im gerade auch für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiven Umfeld einer typischen Universitätsstadt setzt. Die Universität verfügt über ein breit gefächertes Studienangebot in 16 Fachbereichen. Die Medizin ist dabei der größte Fachbereich; die Geistes- und Naturwissenschaften, aber auch zahlreiche so genannte ‚kleine Fächer‘, von der Indologie und Tibetologie bis zu den Religionswissenschaften prägen den Charakter der Philipps-Universität. Zur interdisziplinären Vernetzung insbesondere in der Forschung tragen die wissenschaftlichen Zentren bei, deren Spektrum von den Orientwissenschaften bis zu den Materialwissenschaften reicht. Die Philipps-Universität zieht Studierende aus dem ganzen Bundesgebiet an; nur knapp die Hälfte stammt aus Hessen, etwa ein Drittel aus der eigenen Hochschulregion. Über 11 % der Studierenden kommen aus dem Ausland. Die Studienzeiten sind auch nach Einführung der modularisierten Studiengänge gemessen am Bundesdurchschnitt überdurchschnittlich kurz, die Erfolgsquoten hoch.

Die Philipps-Universität richtet sich in Fortführung ihrer Tradition und bei der Weiterentwicklung ihres Profils und ihrer Leistungen nach folgenden Grundsätzen¹:

- Abbau bestehender Benachteiligungen und Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule;
- Unterstützung der Vereinbarkeit von Studieren, wissenschaftlicher Arbeit oder Beruf mit Familienverantwortung durch ein familienfreundliches Arbeits- und Lebensklima an der Universität.

Die Frage der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an der Philipps-Universität ist eine Frage ihrer Zukunftsfähigkeit: Leistung und Reputation der Philipps-Universität gründen ganz überwiegend auf ihrem exzellenten wissenschaftlichen Personal. Die noch unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit. Die Philipps-Universität beabsichtigt, die Unterrepräsentanz von Frauen durch die gezielte Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen insgesamt und mit Hilfe des Professorinnenprogramms vor allem in jenen Bereichen zu beheben, die sie zu ihren besonderen Stärken zählt. Daher wird die Gleichstellung an der Philipps-Universität als wichtiges Instrument in die Hochschulentwicklung miteinbezogen.

Die Philipps-Universität begreift Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe. Ein Präsidiumsmitglied ist mit dem Ressort Gleichstellung betraut. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen auf der Basis eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses ist integraler Bestandteil des Selbststeuerungssystems der Philipps-Universität. Insofern ist der Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse integriert. Die Steigerung der Beteiligungswerte wird in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit einzelnen Fachbereichen aufgenommen; hierzu werden Anreize gewährt.

Darüber hinaus setzt die Hochschulleitung im Zusammenwirken mit der Personalabteilung sowie den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine an den Zielen der Chancengleichheit orientierte systematische Personalentwicklung um. Frauen an der Philipps-Universität sollen vom Studium bis zur Professur auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems durch gezielte Maßnahmen gefördert werden. Mit 21%

¹ <http://www.uni-marburg.de/profil/strategie/20060726/leitbild>

Professorinnen (19% mit Fachbereich Medizin)² ist die Philipps-Universität diesem Ziel in den vergangenen Jahren deutlich näher gekommen, auch mit Blick auf die Habilitationsquote von Frauen in Höhe von 41% (27% mit Fachbereich Medizin)³. Neue Impulse sind durch eine erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm sowie durch die Verpflichtung zu „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG zu erwarten (erste Laufzeit bis Frühjahr 2011). Ein besonders wichtiges Anliegen der Philipps-Universität ist die erfolgreiche Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Forschen mit Familie an der Philipps-Universität.

2. ZIELSETZUNGEN

Die Philipps-Universität möchte bis zum Jahr 2012 Folgendes erreicht haben:

- **Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen**
Durch die Besetzung von drei Professuren in anerkannten und von Seiten der Universität besonders geförderten Bereichen soll über die bisherigen Maßnahmen hinaus das Signal gegeben und ein Modell entwickelt werden, dass Frauen gerade in Wissenschaftsbereichen mit hohen Drittmittelquoten besonders erfolgreich tätig sind. Die drei im Rahmen des Professorinnenprogramms zu berufenden Professorinnen sollen folglich im Fachbereich Medizin (Institut für Molekulare Tumorforschung), im Institut für Germanistische Sprachwissenschaft (Neurolinguistik) sowie im Institut für Politikwissenschaft angesiedelt sein. Die Philipps-Universität verfolgt damit die Stärkung und Profilschärfung ihres Forschungsschwerpunktes Tumorforschung sowie der zukunftssträchtigen theoretisch-experimentellen Neurolinguistik (Institut für Germanistische Sprachwissenschaft) am Schnittpunkt zwischen Sprachwissenschaften und Neurowissenschaften. In beiden Bereichen sind Professorinnen deutlich unterrepräsentiert. Mit der vorgezogenen Besetzung der Professur in der Politikwissenschaft verfolgt die Philipps-Universität die Stärkung der gender-orientierten Forschungs- und Lehrperspektiven im Zusammenhang mit dem Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung.
- **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**
Die Karriere- und Personalentwicklung wird sich nicht nur auf den wissenschaftlichen Nachwuchs beschränken, sondern auch das gesamtstrategische Ziel der Universität unterstützen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen, die erfolgreich Drittmittel einwerben, insgesamt zu steigern. Das Personalentwicklungskonzept sieht insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen vor, um Wissenschaftlerinnen an den Übergängen zwischen den Karrierephasen im System zu halten. Das Konzept wird sich so als Pilotmodell auch für die Personalentwicklung insgesamt anwenden lassen, weil es in bestimmten Wissenschaftsbereichen zunehmenden Handlungsbedarf gibt, auch Männer für eine Karriere in der Forschung zu gewinnen.
- **Steigerung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen nach dem Kaskadenmodell**
Aufgrund von fachspezifischen Anforderungen und auf der Grundlage von Bindungen durch den Konsolidierungsplan der Universität sollen universitätsweit Zielkorridore auf der Stufe der Absolventinnen, Promovierenden, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professuren definiert werden (Laufzeit Herbst 2008 bis Herbst 2011). Für die Erreichung der Ziele sollen Fördermaßnahmen aus dem hier beschriebenen Maßnahmenpaket herangezogen werden.

² Bundesdeutscher Durchschnitt 2006:15,2%; Quelle: CEWS Statistikportal (www.cews.org); Statistisches Bundesamt Deutschland. Daten 2007 noch nicht verfügbar (Stand 04.06.2008).

³ Bundesdeutscher Durchschnitt 2006: 22,2%. dito

3. SITUATIONS-ANALYSE

Der Zielsetzung der gleichberechtigten Teilnahme von Frauen auf allen Hierarchiestufen und der Analyse der quantitativen Unterrepräsentanz liegt das Kaskadenmodell zu Grunde. Für das Gleichstellungskonzept wurden vornehmlich die genderspezifischen Daten von 2007 zum wissenschaftlichen Personal⁴ sowie zu den Studierenden herangezogen. Um einen zeitlichen Trend und Entwicklungen sichtbar zu machen, werden fallweise auch Daten aus dem Jahre 1998 und 2003 herangezogen. Es erfolgt nur eine Kurzdarstellung der für das Gleichstellungskonzept und ihre Maßnahmen relevanten Daten und ihre Auswertung. Die ausführlichen statistischen Daten finden sich im Anhang.

3.1. STUDENTINNEN UND ABSOLVENTINNEN

Im Wintersemester 2006/2007 und im Sommersemester 2007 waren an der Philipps-Universität Marburg über 19.000 Studierenden⁵ immatrikuliert, davon 55% Studentinnen. Eine deutliche Unterrepräsentanz von Studentinnen zeigt sich im Diplomstudiengang und Bachelor der Physik (13% bzw. 18%), der Mathematik/Informatik (Diplom 20%; Bachelor 25%) und Chemie (Diplom 32%; Bachelor 36%). Übergangsquoten zum Master sind aufgrund noch sehr kleiner Zahlenmengen nicht repräsentativ und mit Bedacht zu analysieren.

Der Anteil der Absolventinnen im Jahr 2007⁶ ist mit 58% geringfügig höher als der Anteil der Studentinnen (55%). Lediglich in den Fächern Physik, Chemie und Geographie ist hinsichtlich des Studienabschlusses ein geringerer Frauenanteil zu verzeichnen, woraus geschlossen werden könnte, dass ein Teil der Frauen diese Studiengänge nicht erfolgreich oder zumindest nicht im vorgegebenen Zeitrahmen absolviert oder das Fach oder Standort wechselt. Die Ursachen hierfür werden gerade im Auftrag der Philipps-Universität im Rahmen einer Studie⁷ zum Verbleib der AbsolventInnen untersucht, um darauf basierend angemessene Gegenmaßnahmen planen zu können.

3.2. WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

3.2.1. PROMOTIONSSTELLEN UND PROMOTIONEN

Es wurde der Frauenanteil an Promotionen aus dem Dreijahreszeitraum 2005 - 2007 ermittelt⁸. Es erfolgten 1.336 Promotionen, darunter 45 % von Frauen. Der Frauenanteil liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt⁹ und ist gegenüber dem Dreijahreszeitraum 2003-2005 (42,32%¹⁰) leicht gestiegen. Der Anteil der promovierten Frauen liegt um 13 Prozentpunkte unter dem Anteil der Absolventinnen (58,1%).

Zwischen dem Anteil der Absolventinnen und dem der Promovendinnen bestehen in den Fachbereichen Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Psychologie, Evangelische Theologie, Germanistik und Kunstwissenschaften, Pharmazie und Erziehungswissenschaften große Unterschiede (20-30 Prozentpunkte), wobei jüngst allerdings Qualifikationsstellen vermehrt an Frauen vergeben wurden. Diese Daten unterstützen Vermutungen, dass in den frauenstarken Studiengängen die Weiterqualifikation von Frauen noch zu wenig gefördert wird oder dieser Karriereverlauf unattraktiv erscheint.

⁴ Hauptberuflich; Professuren und wissenschaftlicher Mittelbau.

⁵ Inklusive Zweitstudium, ohne Beurlaubungen

⁶ Wintersemester 2006/07 und Sommersemester 2007

⁷ INCHER-Kassel. Analyse der Wirkungen hochschulischer Studienangebote und -bedingungen mit Hilfe von AbsolventInnen-Befragungen.

⁸ Der Bezug liefert verlässlichere Zahlen, die nicht von Zufallsschwankungen abhängen.

⁹ 41% (2006). Statistisches Bundesamt Deutschland.

¹⁰ CEWS, 2. Fortschreibung, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, publik. no. 10, 2007

3.2.2. QUALIFIKATIONSSTELLEN UND HABILITATIONEN

Es wurde der Frauenanteil an den Habilitationen aus dem Dreijahreszeitraum 2005-2007¹¹ ermittelt. Jede vierte Habilitationsschrift wurde von einer Frau vorgelegt (27%). Im Fachbereich Medizin wurden im Vergleich zu den übrigen Fachbereichen zwar viele Habilitationen durchgeführt, allerdings nur sehr wenige von Frauen (17%). Spart man die Medizin aus den Betrachtungen aus, ergäbe sich sogar ein Frauenanteil von 41%, d.h. fast jede 2. Habilitationsschrift wurde von einer Frau vorgelegt. Die Frauenanteile liegen über dem bundesdeutschen Schnitt¹² und sind in Marburg im zeitlichen Verlauf zu 2003¹³ leicht gestiegen. Die Assistenzstellen sind nahezu geschlechterparitätisch besetzt (46,67% Frauen). Die Möglichkeit der Habilitation bieten nach der Dienstrechtsreform nun auch die Stellen der Akademischen Rätinnen auf Zeit, die zu 39,58% mit Frauen besetzt sind.

3.2.3. JUNIORPROFESSUREN UND NACHWUCHSGRUPPEN

Von den im Jahre 2003 insgesamt 26 Hochschuldozenturen (Frauenanteil 19,23%) sind im Jahre 2007 nur noch 6 (Frauenanteil 33,33%) besetzt¹⁴. Die Philipps-Universität war 2002 eine der ersten Universitäten, die Juniorprofessuren eingerichtet hat. Im Jahr 2007 waren 6 von insgesamt 17 Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt (35 %), was etwas über dem bundesdeutschen Schnitt liegt¹⁵. Zwei der ersten Juniorprofessorinnen der Philipps-Universität haben mittlerweile W2- bzw. W3-Rufe an andere Hochschulen angenommen und für eine Juniorprofessorin in der Vorklinik/Fachbereich Medizin soll im Rahmen des Professorinnenprogramms ein Tenure-Track-Verfahren durchgeführt werden. Zwei (40%) der fünf selbständigen drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppen (DFG, BMBF) wurde 2007 von einer Wissenschaftlerin geleitet.

3.3. PROFESSUREN, BERUFUNGEN UND LEITUNGSSTELLEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Die Philipps-Universität hat im Jahre 2007 von insgesamt 338 Professuren (incl. Juniorprofessur) 64 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 19% entspricht und über dem bundesdeutschen Schnitt¹⁶ liegt. Im Zeitverlauf ist der Frauenanteil an Professorinnen an der Philipps-Universität seit 1998 (8,01%) kontinuierlich angestiegen. Trotz dieser Steigerung besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Professorinnen.

Der Anteil der Frauen in der höchsten Vergütungsgruppe C4/W3 (12%) konnte im Vergleich zu 2003 (8,72) weiter gesteigert werden, ist aber noch zu niedrig. Die Fachbereiche Erziehungswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Germanistik und Kunstwissenschaften sowie Fremdsprachliche Philologien haben einen vergleichsweise höheren Professorinnenanteil bei hohen Anteilen an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Bei hohen Studentinnenanteilen haben die Fachbereiche Psychologie (10,34%), Medizin (9,63 %) und Pharmazie (9,09%) dagegen wenig Professorinnen, sodass die Anteile nicht korrelieren.

Am geringsten vertreten sind Professorinnen in den Fachbereichen Chemie (5%), Rechtswissenschaften (6%) und Physik (0%). Aufgrund der guten Qualifizierungsmöglichkeiten im Fachbereich Physik wurde jedoch gerade eine Nachwuchswissenschaftlerin des Fachbereichs Physik auf eine Professur wegberufen. Die Philipps-Universität hat zur Erhöhung des Professorinnenanteils im Fachbereich Physik eine Heisenberg-Professur

¹¹ Der Bezug liefert verlässlichere Zahlen, die nicht von Zufallsschwankungen abhängen

¹² 22,2% (2006); Quelle: CEWS Statistikportal (www.cews.org).

¹³ Anteil von Frauen an Habilitationen 2003: 22,45%

¹⁴ Novellierung des Hochschulrahmengesetzes

¹⁵ 31,5% (2006). Statisches Bundesamt Deutschland.

¹⁶ 15,2 (2006). CEWS Statistikportal (www.cews.org).

beantragt. Im Fachbereich Chemie wurde kürzlich auch im Rahmen von Dual Career eine Juniorprofessur mit einer Wissenschaftlerin besetzt.

Jede vierte Berufung auf eine Professur an die Philipps-Universität betraf zwischen 2005 bis 2007 eine Frau (25,49%).

Seit April 2006 liegt der Anteil von Frauen in der Hochschulleitung der Philipps-Universität (Präsident, Kanzler, zwei Vizepräsidentinnen¹⁷, zwei Vizepräsidenten) bei einem Drittel, also über dem bundesdeutschen Durchschnitt¹⁸.

3.4. BETEILIGUNG VON FRAUEN IN GREMIEN

Dem *Erweiterten Präsidium* der Philipps-Universität gehören von 22 Mitgliedern vier (18,2 %) Professorinnen an. Im *Senat* der Philipps-Universität ist der Frauenanteil 16,66% in der professoralen Gruppe, 50% beim Wissenschaftlichen Mittelbau und 33,3% bei den Studierenden. Dem *Hochschulrat* der Philipps-Universität gehören 7 Mitglieder, darunter eine Frau an. Die *Dekanate* der Philipps-Universität werden derzeit von 14 Dekanen und 2 Dekaninnen (12,5%), 12 Prodekanen und 3 Prodekaninnen (20%) sowie 13 Studiendekanen und 3 Studiendekaninnen (18,75%) geleitet.

3.5. BILANZIERUNG BISHER REALISierter MAßNAHMEN UND EINSCHÄTZUNG DER WIRKSAMKEIT

Die Philipps-Universität hat in den letzten Jahren eine Reihe von gleichstellungsfördernden Maßnahmen durchgeführt, die das Ziel verfolgten, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Dabei handelte es sich sowohl um strukturelle als auch personelle Fördermaßnahmen oder -programme, sowie um Aktivitäten zur Optimierung der Rahmenbedingungen für wissenschaftliches Arbeiten und die Unterstützung der Frauen- und Geschlechterforschung.

- Mit 19 % hat sich der Professorinnenanteil¹⁹ seit 2003 (10,78%) fast verdoppelt.
- Jede vierte Habilitationsschrift im Zeitraum 2005-2007 wurde von einer Frau vorgelegt (ohne Fachbereich Medizin: jede zweite Habilitationsschrift).
- Der Frauenanteil an den Promotionen (45%) ist gegenüber 2003 leicht gestiegen und liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Die Situations-Analyse macht bisher Erreichtes sichtbar, weist aber auch auf noch bestehende Defizite im Bereich der Gleichstellung hin und ermöglicht so die Definition strategischer Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik an der Philipps-Universität für die Periode 2008 bis 2012.

4. GLEICHSTELLUNGSZIELE UND IHR BEITRAG ZUR PROFILBILDUNG DER PHILIPPS-UNIVERSITÄT

Leitbild

In ihrem Leitbild richtet sich die Philipps-Universität Marburg in Fortführung ihrer Tradition und bei Weiterentwicklung ihres Profils und ihrer Leistungen nach dem Grundsatz des Abbaus bestehender Benachteiligungen und der Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule.²⁰ Gleichstellungsziele sind daher mit den

¹⁷ VP für Forschung und Wissenstransfer; VP für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung

¹⁸ BLK. Heft 136, 2006. Zehnte Fortschreibung des Datenmaterials "Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bundesdurchschnitt 2005: Hochschulleitung insgesamt: 15,5 %; Vizepräsidentinnen 20,8%.

¹⁹ Alle Fachbereiche einschließlich Klinikum und Juniorprofessuren.

²⁰ www.uni-marburg.de/profil/strategie/20060726/leitbild

wissenschaftlichen Entwicklungszielen zu verbinden, woraus sich insbesondere Implikationen für Strategie und Prioritäten ergeben.

Die Philipps-Universität baut seit Ende 2005 ihre Forschungsstärke vor allem in fünf Kompetenzclustern aus, von denen zwei vorrangig die Geistes- und Sozialwissenschaften und drei primär die Naturwissenschaften sowie die Medizin umfassen. In diesen Feldern will die Philipps-Universität eine führende Position in der Wissenschaftslandschaft einnehmen und im internationalen Wettbewerb sowohl mit ihrer Forschungsleistung als auch mit ihrer Lehrkompetenz deutlich wahrgenommen werden.

- Die Erhöhung des Anteils qualifizierter Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen ermöglicht es der Philipps-Universität, deren Wissen und Forschungskompetenz in die Forschungsschwerpunkte der Universität einzubringen und damit einen wichtigen Beitrag zum wissenschaftlichen Erfolg der Universität zu leisten. So wurde im Fachbereich Physik für eine DFG-Nachwuchsgruppenleiterin eine Heisenberg-Professur beantragt. Die Philipps-Universität stärkt damit gezielt einen ihrer Forschungsschwerpunkte und erhöht zugleich die Anzahl der Professorinnen.
- Wenn es gelingt, den Verlust an Frauen an den Übergängen im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf erheblich zu verringern, wird im Sinn von Diversity wissenschaftliche Kreativität und Kompetenz hinzugewonnen, das Forschungs- und Lehrprofil der Philipps-Universität gestärkt und der Anteil an qualifizierten Wissenschaftlerinnen zur Berufung auf Professuren erhöht.
- Die Erhöhung des Anteils an Studentinnen und Absolventinnen in den naturwissenschaftlichen Fächern lässt kurz- und mittelfristig in diesen Fächern einen Anstieg des Frauenanteils in den folgenden Qualifikationsstufen erwarten, und langfristig einen Ausgleich der ungleichen Verteilung von Professorinnen auf Fächergruppen.

Die konsequente Förderung der Begabungen von jungen Frauen soll einen wesentlichen Stellenwert in der Profilbildung der Philipps-Universität haben. Darüber hinaus braucht die Universität weibliche Rollenvorbilder in den Spitzenpositionen, wenn sie glaubhaft Wissenschaft und Forschung als Karrierefeld vermitteln will.

Das Konzept „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der Deutsche Forschungsgemeinschaft zum Erreichen und zur nachhaltigen Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschung erfordert die Umsetzung von selbstdefinierten Gleichstellungszielen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms unterstützt werden sollen. Gleichstellungsprofil und Forschungsprofil der Philipps-Universität werden sich daher in Zukunft wechselseitig stärker beeinflussen als bisher.

5. MASSNAHMENPAKETE ZUR UMSETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE

5.1. ZENTRUM FÜR GENDER STUDIES UND FEMINISTISCHE ZUKUNFTSFORSCHUNG

Das „Zentrum“ besteht seit 2001 als zentrale interdisziplinäre wissenschaftliche Einrichtung. Seine 34 Mitglieder (darunter vierzehn Professorinnen und vier Professoren) repräsentieren dreizehn Disziplinen. Nach einer Anschubfinanzierung durch das HMWK²¹ trägt die Philipps-Universität seit 2007 das Zentrum selbst, das sich nach erfolgreicher Einwerbung von Drittmittelprojekten zur Stärkung und Profilierung der universitätsinternen Entwicklungsschwerpunkte und der Frauen- und Geschlechterforschung auf vier Arbeitsfelder konzentrieren wird:

²¹ Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst

- Zukunft der Arbeit, Demokratieentwicklung, Organisation und gesellschaftliche Transformation
- Kommunikation, Medien, Kunst und Kultur
- Religion und Geschlecht
- Körper, Identität und Gesundheit

Strukturelle Fördermaßnahmen des Zentrums zur Gleichstellung von Frauen sind:

- zahlreiche drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte auf den vier Arbeitsfeldern
- gezielte Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Zentrum und in den Forschungsprojekten der Zentrumsmitglieder
- interdisziplinärer Habilitandinnen-Arbeitskreis (wissenschaftlicher Austausch und Netzwerk wechselseitiger Karriereberatung)
- Vergabe von Lehraufträgen vornehmlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Graduiertenkolleg der Hans-Böckler-Stiftung (Institut für Politikwissenschaften), dem Zentrum angegliedert²² (acht Promotions-Stipendien)
- Zertifikats-Studienprogramm

Neue Initiativen:

Die Universität wird den besonders erfolgreichen Schwerpunkt „Arbeit und Demokratieentwicklung“ durch eine vorgezogene Neubesetzung einer Professur aus dem Professorinnenprogramm besonders stärken.

5.2. VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT UND FAMILIE

Im Bereich der „Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie“ hat die Philipps-Universität herausragende Erfolge erzielt.

- Im Leitbild der Philipps-Universität verankert
- Grundzertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der Beruf und Familie gGmbH (2005).²³
- Auszeichnung vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, dem Centrum für Hochschulentwicklung und der Robert-Bosch-Stiftung (5/2008) für innovatives Konzept im Rahmen des Wettbewerbs „Familie in der Hochschule“ mit Einrichtung eines „Family-Welcome-Centre“ unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Dual Career Couples (Preisgeld 100.000,- Euro). Zur Gewinnung von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen und zur Wissenschaftsunterstützung wird das Centre einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Philipps-Universität wird die Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie fortlaufend weiterentwickeln.

5.3. GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen sollen der Umsetzung der aus der Situationsanalyse abgeleiteten Gleichstellungsziele dienen.

5.3.1. FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZEN- UND LEITUNGSPPOSITIONEN

In der jüngsten Vergangenheit hat die Philipps-Universität besonders in den Naturwissenschaften Erfolge mit bewährten Förder- und Exzellenzprogrammen erzielt.

- Tenure-Track-Verfahren (Naturwissenschaften)

²² „Geschlecht im Spannungsverhältnis von Arbeit, Organisation und Demokratie“

²³ Ziele und Maßnahmen: www.uni-marburg.de/personal/frauen/frauenbeauftragte

- Unterstützung der Bewerbung einer Heisenberg-Professur (Physik)
- Flankierend dazu ergreift die Universität aktuell die folgenden Maßnahmen:
- Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berufungsverfahren (Leitfaden): Transparenz, aktives Bemühen um geeignete Bewerberinnen, erhöhte Mindestzahl von Frauen in Berufungskommissionen
 - Beratung und Unterstützung von Dual Career Couples (schon während der Berufungsverhandlung)
 - „Family-Welcome-Centre“

In der Zukunft, gestützt auf das Professorinnenprogramm, beabsichtigt die Universität:

- Berufungen von Frauen mit Signal- und Modellcharakter in Forschungsschwerpunkten der Philipps-Universität aus Mitteln des Professorinnenprogramms
 - Beantragung einer Tenure-Track-Regelberufung (W2, Fachbereich Medizin, Molekulare Tumorforschung)
 - Beantragung einer Regelberufung (W2, Institut für Neurolinguistik)
 - Vorgezogene Berufung (W2/W3, Politikwissenschaft, Genderforschung)
- Angebote zum Wissenschaftsmanagement / Führungskräftebildung
- Anerkennung der Beanspruchung durch Gremienarbeit (zeitliche Entlastung)

5.3.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Der Eintritt in eine wissenschaftliche Karriere beginnt mit der Promotion. Hier setzt die Philipps-Universität Marburg durch den gezielten Auf- und Ausbau ihrer Programme zur strukturierten Promotionsförderung an. Für die Förderung der Gleichstellung sind diese vor allem durch die frühe Möglichkeit zu eigenständigem wissenschaftlichen Arbeiten, durch die Aufforderung zur eigenen internationalen Präsentation wissenschaftlicher Ergebnisse, die individuell zugeschnittenen Qualifizierungsmaßnahmen sowie die breit angelegte Betreuungsstruktur essentiell.

Die Philipps-Universität hat dazu neue Strukturen geschaffen:

- **Die Akademie für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Philipps-Universität (Marburg University Research Academy – MARA-),** ab Herbst 2008²⁴ :
MARA ist eine universitätsumspannende, fächerübergreifende wissenschaftliche Einrichtung für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Philipps-Universität und umfasst:
 - Promotionskolleg für Geistes- und Sozialwissenschaften,
 - Graduiertenzentrum für Natur- und Lebenswissenschaften (in Gründung)
 - Postdoktorandenzenzentrum (in Planung).
 Diese Struktur zur Förderung der persönlichen Qualifizierung erlaubt es, das akademische Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Philipps-Universität effektiv und effizient umzusetzen. Es trägt dazu bei, bei Nachwuchswissenschaftlerinnen zielgruppenorientiert vor allem deren Wissenschaftskompetenzen (zB Projektakquise und -management), Lehrkompetenzen (Hochschuldidaktisches Netzwerk Mittelhessen²⁵), Hochschulmanagementkompetenzen (zB Verwaltungs- und Finanzmanagement) sowie soziale Kompetenzen (zB Führung) zu erweitern.
- **Promotionskolleg für Geistes- und Sozialwissenschaften (2005):** vernetzt Promovierende (58% Frauen) aus den beteiligten Fachbereichen, bietet überfachlich orientiertes Querschnittsprogramm, legt auch Fokus auf Gleichstellungsaspekte und promovierende Elternteile.

²⁴ Anschubfinanzierung aus dem Studienstrukturprogramm des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (2007-2009)

²⁵ Anschubfinanzierung aus dem Studienstrukturprogramm des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (2007-2009).

- „**Science Support Centre**“ zur gezielten Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Übergangsphase Promotion-Postdoktorandin (Career Development Plan) und in der Postdoktorandinnen-Phase bis zur Berufung durch Einzelcoaching sowie zur Vernetzung und insbesondere Unterstützung in der Einwerbung von Drittmitteln.

Neben der Schaffung solch neuer Strukturen werden auch bewährte (Einzel-) Maßnahmen fortgesetzt und zum Teil intensiviert, so etwa:

- die Marburger Graduiertenkollegs (DFG, Hans-Böckler-Stiftung),
- die International Max Planck Research School (Ausbau der Kooperation),
- Beteiligung am MentorinnenNetzwerks mit zusätzlichen Angeboten für Vernetzung und Training (2005-2007: jährlich 26 Marburger Doktorandinnen und 52 Studentinnen).
- individuelles Coaching von Frauen durch die Frauenbeauftragte der Philipps-Universität (Karriereberatung, regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wie Rhetorikkurse oder Seminare z.B. zu „Berufungsverfahren“)
- Die Universität beteiligt sich an einer Studie (INCHER-Kassel²⁶), die Informationen über den Verbleib der Studierenden und über Gründe für Abbrüche von Promotionsvorhaben bieten soll, um zielgerichtet Maßnahmen (z.B. Career Development Plan) entwickeln zu können, die auch den Abbruch wissenschaftlicher Karrieren am Übergang zwischen Promotionen und Habilitationen reduzieren helfen.

Zur Unterstützung von kritischen Phasen in der akademischen Karriere werden neue Fördermaßnahmen konzipiert und eingesetzt, insbesondere

- Stipendien für Promovierende mit Kind (Abschlussfinanzierung) nach den Grundsätzen der DFG;
- Möglichkeiten zur Bewerbung von BetreuerInnen, Instituten oder Fachbereichen um eine Förderung von Promotionsvorhaben, die im Interesse der Gleichstellung dem Abbau von bestehenden Wettbewerbsnachteilen dienen.

Die Philipps-Universität wird ihr System der Beratungsmaßnahmen fortsetzen und ergänzen. Dazu zählen insbesondere

- Verstärkte Teilnahme am Pilotprojekt „ProProfessur“²⁷ als Baustein eines Gesamtkonzepts zur Förderung des qualifizierten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Hessen mit dem Ziel, hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen (18 Monate, individuelle Förderung, Networking, Intensivtrainings, individuelle Karriereberatung).
- Teilnahme am Programm „SciMento“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Natur- und Technikwissenschaften in der Promotions- und Postdoktorandenphase (ab 2008) als Baustein eines Gesamtkonzepts zur Förderung des qualifizierten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Hessen (24 Monate, Gruppen-Mentoring, fachliche und überfachliche Netzwerke, Workshops, Trainingsmaßnahmen); lokale Umsetzung des Programms erfolgt im Science Support Centre.
- Unterstützendes Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion für alle Fachrichtungen, die eine Hochschulkarriere planen (Science Support Centre);
- Unterstützung der Drittmittel einwerbung, die zum einen ein Indikator für die angestrebte Selbstständigkeit von Wissenschaftlerinnen und zum anderen (neben den Publikationen) ein wichtiges Qualitätskriterium für die Produktivität von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist, weswegen hier besonders viele Ressourcen unterstützend eingebunden werden (z.B. zertifiziertes Programm „Forschungsprojektentwicklung und -management“ zusammen mit der Universität Kassel).

²⁶Analyse der Wirkungen hochschulischer Studienangebote und -bedingungen mit Hilfe von AbsolventInnen-Befragungen.

²⁷ Universität Frankfurt/Main und Technische Universität Darmstadt

Frauen, die ihre wissenschaftliche Qualifikation nachgewiesen haben, werden durch die Stellenplanung verbesserte Chancen für den Einstieg in eine akademische Karriere geboten. Diesem Zweck dienen folgende Personalmaßnahmen:

- **START-UP-Paket:**
 - Finanzierung von Stipendien für habilitierende Wissenschaftlerinnen (Wiedereinstiegs-/Abschlussfinanzierungen);
 - Kompensation für Fachbereiche und Arbeitsgruppen, wenn diese aus eigenem Stellenbestand Positionen für Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen einrichten;
- Beantragung einer Heisenberg-Professur für eine Nachwuchswissenschaftlerin im Fachbereich Physik/Materialwissenschaften als vorgezogene Professur zur Stärkung eines dortigen Forschungsschwerpunktes;
- Neueinrichtung einer Juniorprofessur und Berufung einer Juniorprofessorin am Fachbereich Chemie zur Stärkung eines Forschungsschwerpunktes, zur Erhöhung des Professorinnenanteils und im Rahmen des Dual Career Couples Konzepts;
- zusätzliche Finanzierung von vier Juniorprofessuren in der zweiten Förderperiode mit Präferenz für Frauen (Anschubfinanzierung aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm des Landes Hessen);

Aufgrund der besonderen Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Medizin, mit der Gleichzeitigkeit des Aufbaus einer wissenschaftlichen Karriere (Forschung und Lehre) und der Weiterbildung zur Fachärztin (Krankenversorgung) wird, auch aufgrund der in Marburg getrennten Verantwortlichkeiten, derzeit ein Konzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs zusammen mit der Universität, dem Fachbereich Medizin und der Geschäftsführung des Universitätsklinikums Giessen und Marburg GmbH erarbeitet, das die Karriereförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses umfassend berücksichtigt wird.

5.3.3. Studentinnen

Maßnahmen zur Förderung weiblicher wissenschaftlicher Karrieren an der Spitze setzen voraus, dass es eine hinreichend große Grundgesamtheit von Studentinnen an der Basis gibt. Dazu wurden durchgeführt:

- Tagungen für Lehrende der Hochschulen und Lehrerinnen und Lehrer der staatlichen Schulen (z.B. „Der andere Blick – geschlechtergerecht Lehren und Lernen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern in Schule und Hochschule“); im Rahmen des Projektes „Auf den Weg bringen – Strukturelle Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern“ (2005-2006, Mittel des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms Hessen). Werbung in Schulen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer;
- Vortragsreihen für Schülerinnen und Studentinnen mit berufserfahrenen Frauen aus Naturwissenschaften und Technik, Exkursionen zu Unternehmen und Coaching-Seminare;

Es werden weitergeführt:

- jährliche Angebote für Schülerinnen u.a. im „Chemicum“ des Fachbereichs Chemie; jährlicher Schnupper-Workshop des Fachbereichs Physik für Schülerinnen und Schüler (2005 und 2006 Workshop speziell für Schülerinnen);

Neue Initiativen:

- Ausbau zu Summer Schools (z.B. Physik, Chemie für Schülerinnen der 10./11. Klasse vor der Wahl der Leistungskurse);
- Lehrerbildung: fachdidaktische Beiträge zum Erwerb von Genderkompetenz im Schulunterricht (besonders Naturwissenschaften)

6. STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG IN DER PHILIPPS-UNIVERSITÄT

Die Gleichstellungspolitik an der Philipps-Universität ist Leitungsaufgabe. Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt beim Präsidium verankert. Eine Vizepräsidentin ist mit dem Ressort Nachwuchsförderung und Gleichstellung betraut.

6.1. VERANKERUNG DER VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Die Gleichstellungsziele werden in die Entwicklungs- und Strukturplanungen der Universität und in die mit den Fachbereichen abzuschließenden Zielvereinbarungen einbezogen.

- Im Interesse einer möglichst großen Transparenz werden für die Fachbereiche Handreichungen z.B. zu Berufungsverfahren erstellt, die explizit auf die Gleichstellungsstrategie eingehen und good practice-Beispiele enthalten werden.
- Die Philipps-Universität wird sich zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ verpflichten und im Herbst 2008 zusammen mit den Fachbereichen angemessene Zielkorridore festlegen. Ein Präsidiumsmitglied der Philipps-Universität hat in der vom Präsidium der DFG eingesetzten Expertenkommission mitgearbeitet.
- Die Frauenbeauftragte wird bei der Umsetzung des Gesamtkonzepts zur Gleichstellung kontinuierlich als Expertin zu Rate gezogen.
- Eine neu einzurichtende "Strukturkommission Gleichstellung" des Senats wird in Zukunft die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes begleiten und das Präsidium beraten.

Gleichstellungsthemen sind auch Inhalt der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Philipps-Universität und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst seit 2003.

Alle 3 Jahre berichten die Fachbereiche dem Präsidium über die erzielten Fortschritte in der Gleichstellung. Erfolge bei der Umsetzung der gesetzten Ziele sollen positiv sanktioniert werden, um Anreize für weitere Fortschritte zu schaffen. Bei ausbleibender Umsetzung der Gleichstellungsziele werden zusammen mit dem Präsidium die Ursachen analysiert und unter Berücksichtigung der Stärken-Schwächen weitere Maßnahmen entwickelt, um die Gleichstellungsziele zu erreichen.

6.2. PUNKTUELLE ODER REGELMÄSSIG SICH WIEDERHOLENDE MASSNAHMEN UND IHRE WIRKDAUER

Ziel des Gleichstellungskonzeptes ist es, sich selbsttragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Forschung in der Philipps-Universität aufzubauen.

Die bereits eingeleiteten oder geplanten Maßnahmen sind vorzugsweise solche, die

- auf Dauer angelegte Veränderungsprozesse auslösen, stützen oder beschleunigen sollen, z.B. Errichtung Graduiertenzentrum, Strukturierte Promotionsprogramme, Berufung von Wissenschaftlerinnen
- und auf den gesamten Qualifikationsprozess zielen (z.B. akademisches Personalentwicklung)

Die Berufung einer Wissenschaftlerin ist zwar eine punktuelle Maßnahme, aber von langer Wirkdauer. Sie stärkt nicht nur langfristig das Forschungsprofil der Universität, sondern wird als Rollenmodell für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wahrgenommen. Sich wiederholende Maßnahmen wie beispielsweise das START-UP Paket für Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen sind zeitlich befristete Maßnahmen, die aber langfristig dem erfolgreichen Karriereverlauf dienen sollen.

7. QUALITÄTSMANAGEMENT UND GLEICHSTELLUNG

Qualitätssicherung darf kein isolierter Einzelaspekt, sondern muss integrativer Bestandteil des Hochschulmanagements sein. So muss auch die Gleichstellung integrativer Bestandteil sowohl des Hochschul- wie auch des Qualitätsmanagements sein, wenn man Gendermainstreaming erfolgreich umsetzen will.

Es werden zur Zeit die Kernprozesse an der Universität – z.B. Berufungen, Studienplanung, Gewinnung und Immatrikulation von Studierenden und Studienverlauf bis zum Abschluss, Gewinnung und Immatrikulation bzw. Einstellung von wissenschaftlichem Nachwuchs bis zum Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe mittels einer SWOT-Analyse ausgewertet. Mittels Grundsatzpapieren, die in den Gremien diskutiert und die gesamtuniversitäre Handreichung für Best-Practice-Verfahren bilden sollen, wird eine Verbesserung der Prozesse angestrebt. Dies steht für den Prozess „Berufungsverfahren“ vor dem Abschluss. Aspekte von Gendermainstreaming und Diversity spielen im Qualitätssicherungskonzept und in der Verbesserung der Kernprozesse eine zentrale Rolle. Im Abstand von drei Jahren ist die Evaluation der Maßnahmen vorgesehen.

Organisatorisch sind die dafür notwendige Verzahnung und das erfolgreiche Ineinandergreifen dieser Aspekte auf personeller Ebene durch die Vizepräsidentin mit dem entsprechenden Aufgabenbereich, die Referentin für Qualitätssicherung und durch die intensive Zusammenarbeit der Mitglieder des Präsidiums – insbesondere Vizepräsidentin für Nachwuchsförderung und Gleichstellung und Vizepräsident für Studium und Lehre – gewährleistet.

Um zugleich auch das inhaltliche Ineinandergreifen von Qualitätssicherung und Gendermainstreaming zu gewährleisten, wird die Frauenbeauftragte bei der Entwicklung des Gesamtkonzepts zur Qualitätssicherung sowie bei geplanten Prozessanalysen kontinuierlich und alle Schritte begleitend als Expertin zu Rate gezogen. Auf diese Weise wird neben der inhaltlichen Ausgestaltung des Gesamtkonzepts eine Kontrollfunktion etabliert, mittels derer gewährleistet werden kann, dass Genderaspekte auf allen Ebenen und in allen Bereichen beachtet und wirksam werden.

Hinsichtlich der Erarbeitung des Gesamtkonzeptes zur Qualitätssicherung wird auf die teils generell von der Universitätsverwaltung, teils gezielt von der Frauenbeauftragten etablierten Evaluations- und Steuerungsinstrumente zur Qualitätssicherung im Bereich der Frauenförderung zurückgegriffen werden (Datenerhebungen, Befragungen, Erstellung von Frauenförderplänen).

Die enge Zusammenarbeit und das dadurch ermöglichte personelle und inhaltliche Ineinandergreifen von Qualitätssicherung und Gleichstellungsarbeit soll bei allen künftigen Prozessanalysen und -optimierungen fortgesetzt und weiter intensiviert werden.