

Frauenförderplan des Fachbereichs Geographie - Januar 2017

Der vorliegende Frauenförderplan des Fachbereichs Geographie hat den Frauenförderplan der Philipps-Universität Marburg 2010-2016 sowie die Zielvereinbarungen zum Audit Familiengerechte Hochschule als Grundlage.

Der Frauenförderplan bezieht sich auf die Situation aller Frauen am Fachbereich und hat die Aufgabe, Benachteiligungen von Frauen am Fachbereich aufzuzeigen und aufzuheben (Abschnitt 1-3), um so eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Die Zielvereinbarungen zum Audit „Familiengerechte Hochschule“ (Abschnitt 4) sollen darüber hinaus zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie beitragen.

1 Quantitativer Teil

1.1 Stellenbesetzungen am FB 19

Die nachfolgende Tabelle zeigt den durch die Verwaltung übermittelten Plan zur Stellenbesetzung am Fachbereich Geographie im Jahr 2015 (Stichtag: 31.12.2015). Korrigiert wurde die Tabelle in der Vergütungsgruppe W2, da es sich bei diesen Stellen am Fachbereich 19 in Realität um nur eine W2- und um drei C3-Stellen handelt.

B/E-Grp	Vollzeit		Teilzeit				Gesamt		
	männlich	Weiblich	männlich		weiblich		Gesamt		Anteil Frauen
			VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	%
01_W3	4						4	4	0
02_W2	1						1	1	0
C3	1	2					3	3	66,67
03_W1	1	1					2	2	50,00
06_A14	3						3	3	0
08_A13HD	3	1					4	4	25,00
09_A13HDZ	1		0,5	1			1,5	2	0
22_E13			0,5	1	0,5	1	1	2	50,00
23_E13Z	5	1	9,35	16	6,75	11	22,1	33	36,36
24_E12			0,75	1			0,75	1	0
25_E11	1	2					3	3	66,67
26_E10	3	1					4	4	25,00
27_E9	2	1					3	3	33,33
28_E8		2					2	2	100,00
30_E6					1,92	3	1,92	3	100,00
31_E5					1	2	1	2	100,00
33_E3					0,5	1	0,5	1	100,00
	25	11	11,1	19	9,67	18	57,77	73	36,99

B/E-Grp= Besoldungs-/Entgeltgruppe, VZÄ= Vollzeitäquivalent, HD= Höherer Dienst, Z= auf Zeit

Seit 2004 hat sich das Stellenpotential des Fachbereichs deutlich erhöht, so dass aktuell in absoluten Zahlen mehr Frauen beschäftigt sind. Bei den Professuren ist der Frauenanteil durch die Umwandlung einer A13-Stelle in eine W2-Professur in 2016 von 25% auf 36% gestiegen (4 von 11). Dadurch wird eine der Zielvorgaben für 2016 erfüllt. Bei den wissenschaftlichen Dauerstellen im Mittelbau wurden bis zum Stichtag (31.12.2015) 30% der

neuen Stellen mit Frauen besetzt, so dass gegenüber 0% (3 Männer) in 2004 der Frauenanteil nun bei 19% (1,5 von 8 VZÄ-Stellen) lag. Die zuvor genannte Personalmaßnahme in 2016 verringert den Anteil wieder auf 7% (0,5 von 7 VZÄ-Stellen). Bei den wissenschaftlichen Qualifikationsstellen hat sich der Anteil trotz gestiegener Gesamtanzahl seit 2004 nicht verändert. Waren es 2004 33% der Landesstellen bzw. 39% der Drittmittelfinanzierten Stellen, so liegt der Frauenanteil 2015 bei den befristeten Stellen (E13) bei 36%. Aufgrund der prekären Stellenverfügbarkeit in dieser Statusgruppe sind aktuelle Aussagen für 2016 nicht möglich. Das administrativ-technische Personal war 2004 „mehrheitlich“ weiblich besetzt und ist dies aktuell weiterhin. Der Frauenanteil liegt im Bereich dieser Angestellten bei 67%. Auffällig ist, dass der Frauenanteil in den höher bezahlten Gehaltsstufen E9 (33%), und E10 (25%) deutlich geringer ist (Ausnahme: E11 (67%)), während der Frauenanteil in E8 und den darunter liegenden Gehaltsstufen bei 100% liegt.

Im Wintersemester 2016/17 (Stichtag 15.10.2016) waren für den Studiengang Bachelor of Science 150 Frauen (45%) und 186 Männer eingeschrieben, im Lehramt 170 (46%) Frauen und 196 Männer. In den beiden Masterstudiengängen lag der Frauenanteil bei 31% (29 Frauen, 65 Männer). Im Berichtszeitraum 2014-2016 beendeten insgesamt 83 (44%) Frauen und 107 Männer den Bachelor- sowie 13 (45%) Frauen und 16 Männer die Master-Studiengänge erfolgreich. Es haben 7 (32%) Studentinnen und 15 Studenten noch das Diplom in Geographie verliehen bekommen. Der Anteil an Frauen, die im Berichtszeitraum ihre Promotion abgeschlossen haben, lag bei 20% (4 Frauen, 16 Männer). Es gab keine Habilitationen.

2 Qualitativer Teil

2.1.1 Zur allgemeinen Situation von Frauen am Fachbereich Geographie

Am Fachbereich Geographie ist das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Statusgruppen und insbesondere in den Vergütungsstufen unterschiedlich ausgeprägt. In den Gremien liegt der Frauenanteil bei überwiegend unter 33% (Ausnahme: Gleichstellungskommission), wobei insbesondere die Fachschaft für weibliche Vertreterinnen sorgt. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den prüfungsberechtigten Mitgliedern des Fachbereichs Ende 2016 ab (26% bzw. 8 Frauen von 31 Personen insgesamt).

In vielen Fällen ist am Fachbereich Geographie unabhängig von Statusgruppe und Geschlecht eine Frauen verdeckende Sprache im Umlauf. In Einzelfällen sind Frauen chauvinistischen Äußerungen männlicher Institutsangehöriger ausgesetzt. Ein im Herbst 2016 bekannt gewordener Vorfall hat zum Eingreifen der Fachbereichs-Frauenbeauftragten und zur kompletten Überarbeitung des Frauenförderplans geführt.

2.1.2 Zur Situation der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen

Die Situation der Mitarbeiterinnen im administrativ-technischen Bereich ist von der Situation der Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich zu unterscheiden. Am Fachbereich Geographie sind in diesem Bereich mehrheitlich Frauen angestellt. Der Fachbereich sieht es deshalb, auch im Rahmen der Jahresgespräche, als seine Aufgabe an, im Dialog mit den Beschäftigten zu erheben, wie individuelle und strukturelle Frauenförderung in diesem Bereich verwirklicht werden kann.

Die administrativ-technischen Mitarbeiterinnen werden als wichtige Glieder in Arbeitsprozessen zu wenig wahrgenommen. Ferner stehen die wünschenswerte

Identifikation mit der Arbeit, der geforderte Einsatz oder auch die geforderten Qualifikationen oftmals nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Bezahlung.

2.1.3 Zur Situation der Studentinnen

Der Anteil an Frauen im Studium ist überwiegend ausgewogen. Bei den studentischen Hilfskräften, die am Fachbereich Geographie beschäftigt sind, ist das Geschlechterverhältnis ebenfalls ausgeglichen. Dennoch wird den Studierenden am Fachbereich Geographie nicht beständig die Möglichkeit gegeben, sich mit feministischen und genderbezogenen Themen in der Geographie auseinander zu setzen, da diese Aspekte kein fester Bestandteil der universitären Lehre sind. Singuläre Angebote wurden im Berichtszeitraum von den Frauenbeauftragten des Fachbereichs organisiert. Zur Verstetigung und Aufnahme in die reguläre Lehrveranstaltungsplanung wird der Studiendekan in Abstimmung mit der Fachbereichsfrauenbeauftragten Lehraufträge vergeben.

2.1.4 Zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Das Geschlechterverhältnis innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist am Fachbereich Geographie nicht ausgeglichen. Der überwiegende Teil des wissenschaftlichen Personals ist befristet eingestellt. Hierbei sind insbesondere die Vollzeitstellen mit Männern besetzt. Der Frauenanteil bei den Qualifikationsstellen (E13 befristet) liegt 2015 in Vollzeit mit 17% deutlich unter dem Anteil in Teilzeit (40%). Bei den wissenschaftlichen Dauerstellen sind 2016 in der Besoldungsstufe A13 sowie A14 keine Frauen vorhanden (insgesamt sechs Stellen). Die Vergütung der vier Lehrkräfte für besondere Aufgaben variiert zwischen E13 und A13, wobei der Frauenanteil (25%) über eine Teilzeitstelle in E13 erreicht wird. Die speziell für Frauen ausgelegten landesweiten Mentoring-Programme („SciMento“, „proProfessur“, „MentorinnenNetzwerk“) bzw. deren aktuellen Nachfolgeprogramme im Mentoring Hessen wurden im Berichtszeitraum, soweit bekannt, von einer Doktorandin/ Postdoc genutzt.

2.1.5 Zur Situation der Professorinnen und Hochschuldozentinnen

Die Anzahl der Professorinnen hat sich in den letzten drei Jahren deutlich erhöht. Am Fachbereich arbeiten zur Zeit vier Professorinnen von insgesamt 11 Professuren. Hier ist zu bemerken, dass keine Professorin eine Professur der Vergütungsgruppe W3 inne hat und es sich in einem Fall um eine Junior-Professur mit Tenure-Track handelt.

Es gibt keine Privatdozentinnen, ebenso wenig wie in den letzten Jahren habilitierte Frauen.

3 Maßnahmen zur Gleichstellung

Aus der quantitativen und qualitativen Situationsbeschreibung ergibt sich ein Handlungsbedarf zur Frauenförderung am Fachbereich Geographie, der im Folgenden konkretisiert wird. Zur Durchführung der Maßnahmen sind alle Institutsangehörige, insbesondere die Frauenbeauftragte, entlastet durch die Gleichstellungskommission, und das Dekanat aufgefordert. Gemeinsam bestimmen sie die Aufmerksamkeit, die zum Erfolg der Maßnahmen führen.

Der Fachbereich strebt an, dass aus allen Statusgruppen in jedem Gremium (insbesondere Berufungskommissionen) Frauen und Männer in gleichen Anteilen vertreten sind. Gleichermaßen gilt dies für die Gleichstellungskommission.

Für alle Institutsangehörige am Fachbereich Geographie sollen Fortbildungen angeboten werden, in denen gender-spezifische Themen behandelt werden. Des Weiteren wird das

Dekanat in den Mitarbeiterbesprechungen und über E-Mail-Verteiler auf Angebote z.B. des Hochschuldidaktischen Netzwerks Mittelhessen, die diesen Themenkreis betreffen, hinweisen und zur Teilnahme ermuntern.

3.1.1 Frauenbeauftragte

Die Dekanin oder der Dekan bestellt eine Fachbereichsfrauenbeauftragte und eine Stellvertreterin, die durch eine Frauenvollversammlung des Fachbereichs gewählt wurden. Es können sich auch mehrere Fachbereichsfrauenbeauftragte gleichberechtigt das Amt teilen und nach Möglichkeit die verschiedenen Statusgruppen repräsentieren. Auf der Ebene des Fachbereichs stellt neben dem Frauenförderplan das Amt der Frauenbeauftragten ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Die Fachbereichsfrauenbeauftragte überprüft die Umsetzung der für den Fachbereich geltenden Frauenförderpläne (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Frauenförderplan der Philipps-Universität Marburg, Frauenförderplan des Fachbereichs Geographie).

Die Dekanin oder der Dekan beruft mindestens einmal im Jahr eine Frauenvollversammlung ein.

Einer Professorin, einer wissenschaftlichen oder administrativ-technischen Mitarbeiterin ist im Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten Arbeitsentlastung zu gewähren. Übt eine Studentin das Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten aus, so ist ihr Arbeitsaufwand nach Maßgabe verfügbarer Mittel zu entschädigen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Fachbereichsfrauenbeauftragten.

Im Rahmen des Globalhaushaltes trägt der Fachbereich die notwendigen Kosten der Fachbereichsfrauenbeauftragten (z.B. Telefon- und Bürokosten). Zur Unterstützung von Vortragsreihen, Fortbildungsveranstaltungen oder ähnlichem stimmt das Dekanat gemeinsam mit der Fachbereichsfrauenbeauftragten einen jährlichen Etat nach Maßgabe verfügbarer Mittel ab.

3.1.2 Administrativ-technischer Bereich

Die hier gemachten Anmerkungen zu Fördermaßnahmen im administrativ-technischen Bereich gelten grundsätzlich auch für alle administrativ-technischen Mitarbeiter und gehen über frauenspezifische Förderungen hinaus. Da überwiegend Frauen in diesem Bereich tätig sind, wurde jedoch eine Aufnahme in den Frauenförderplan befürwortet.

Es ist eine bessere Einbindung dieser Gruppe anzustreben, z.B. durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Aufgaben-spezifisch passenden Arbeitsgruppensitzungen (z.B. IT). In fachbereichsinterne Umstrukturierungsvorhaben sind die administrativ-technischen Mitarbeiterinnen ebenso als Betroffene einzubeziehen.

Eine Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung erfolgt in regelmäßigen Abständen. Vor allem in den Bereichen, in denen das Personal keiner Arbeitsgruppe zugeordnet ist, ist eine den Anforderungen gerechte PC-Arbeitsplatzausstattung aus zentralen Mitteln notwendig, sowie eine technische Unterstützung, welche zur Zeit durch den Fachbereichs-Systemadministrator weitgehend gewährleistet ist.

Der Fachbereich setzt sich nach den rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten dafür ein, die Arbeitsplatzbeschreibungen in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen, an die tatsächlich geleisteten Aufgaben anzupassen und den jeweils dafür vorgesehenen Gehaltsstufen zuzuordnen.

Zu einer bewussten Wahrnehmung der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen gehört es auch, dass sich die Vorgesetzten über gesetzliche Bestimmungen über Gehalt, Arbeitsbedingungen, Urlaubsregelungen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen etc. informieren und diese Informationen an die Beschäftigten weitergeben. Gelegenheit zur Teilnahme an

Weiterbildungsmaßnahmen soll nach Maßgabe der Aufrechterhaltung des Wissenschaftsbetriebes gegeben werden.

In Bezug auf weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen ist der Frauenförderplan der Philipps-Universität maßgeblich.

3.1.3 Studium

Um einer möglichen Benachteiligung von Studierenden aufgrund ihres Geschlechts in Lehrveranstaltungen entgegenzuwirken, werden die Lehrenden z.B. in den Mitarbeiterbesprechungen aufgefordert, zusammen mit den Studierenden im Rahmen einer Evaluation regelmäßig diese Aspekte zu reflektieren (Didaktik, Diskussionsstil etc.). Zur Evaluation dieser Maßnahme setzt sich das Dekanat des Fachbereichs aktiv dafür ein, die Evaluationsbögen der universitätsweiten Stabsstelle Evaluation um entsprechende Bewertungsmöglichkeiten zu erweitern. Die Fachbereichsfrauenbeauftragte wird vorab eine fachbereichsinterne Evaluation prüfen. Beispielweise könnte im Rahmen der empirischen Sozialforschung ein Evaluationsbogen für alle Lehrveranstaltungen erstellt werden, dessen Rücklauf anonym, ohne Zuordnung zu einer konkreten Lehrveranstaltung, für den gesamten Fachbereich ausgewertet und veröffentlicht wird.

Um die Studierenden ab dem ersten Semester für diese Themen zu sensibilisieren, wird eine Informationsbroschüre (z.B. Flyer zur sexuellen Belästigung und Gewalt sowie zur Frauenförderung) an alle verteilt und das Thema in der Einführungsveranstaltung in das Studium der Geographie aufgenommen. Darüber hinaus wird das Lehrangebot vom Studiendekanat in Absprache mit der Frauenbeauftragten mit mindestens einer festen Veranstaltung pro Jahr zu feministischen Themen ergänzt und die Möglichkeiten für thematisch passende Profilmodule mit den Lehrenden und Externen geprüft. Interessierte Studierende werden unterstützt, eigene Lesekreise zu etablieren (insbesondere Raumvermittlung und Ankündigung im Vorlesungsverzeichnis oder auf der Homepage des Fachbereichs).

Durch die regelmäßige Durchführung von Informationsveranstaltungen über Berufsperspektiven von Frauen sollen Karrieremöglichkeiten aufgezeigt werden, da innerhalb der Universität weibliche Vorbilder unterrepräsentiert sind.

3.1.4 Stipendien und Nachwuchsförderung

Um die Unterrepräsentation von Frauen im Master und den stagnierenden Frauenanteil bei den Promotionen zu erhöhen, wird der Fachbereich Maßnahmen zur Heranführung des wissenschaftlichen Nachwuchses und besonders weiblicher Wissenschaftlerinnen verstärken. Hier geht es zunächst um die gezielte Anwerbung von Frauen, unmittelbar nach dem Studienabschluss ein Masterstudium oder eine Dissertation zu beginnen. Hierzu etabliert der Fachbereich in Absprache mit der Fachbereichsfrauenbeauftragten geeignete Foren wie z.B. eine jährliche Präsentationsveranstaltung für herausragende Absolventinnen (Bachelor, Master, Staatsexamen, Promotion) z.B. unter Federführung der AbsolventInnen-Kommission im Rahmen der im Herbst stattfindenden Feier für Absolventinnen und Absolventen. Ein solches Forum ist für Männer geöffnet, findet jedoch nur statt, wenn mindestens die Hälfte der Vortragenden Frauen sind. Gleichzeitig bietet es sich an, Stipendien und Förderungen für Frauen vorzustellen und zu vermitteln (vgl. 3.1.5). Frauen, die in der die Abschlussarbeit betreuenden Arbeitsgruppe keine Verbleiboptionen haben, bekommen so eine Chance in andere Arbeitsgruppen zu wechseln oder Kontakte zu anderen Kooperationspartnern aufzubauen.

Zur Akquise von Förderprogrammen informieren sich die Fachbereichs-Frauenbeauftragte und die Arbeitsgruppenleitungen gegenseitig über angebotene Förderungen für Frauen, um diese an geeigneter Stelle weiterzugeben. Das Mentoring Hessen Programm bestärkt Frauen

für Karrieren in Wissenschaft und Wirtschaft und unterstützt sie in allen Phasen vom Studium bis zur Professur. Frauen in der Qualifikationsphase am Fachbereich werden ermuntert, an diesem Programm teilzunehmen, Lehrkräfte aller Statusgruppen sich als Mentorin oder Mentor mit geographiespezifischem Kontext zu engagieren.

Insbesondere die Integration von Studentinnen in Forschungsprojekte spielt eine zentrale Rolle, um neben der praktischen Erfahrung bei Planung und Durchführung wissenschaftlicher Arbeit Kontakte zu anderen Projektpartnern zu bekommen und bereits in einem frühen Stadium der Karriere in der scientific community bekannt zu werden.

Die Fähigkeit, eigene Leistungen selbstbewusst darzustellen, ist eine der wichtigsten Fertigkeiten im Stellenwettbewerb und der Drittmittelakquisition. Daher ist eine aktive Teilnahme von Nachwuchskräften an internationalen Fachtagungen zu fördern, z.B. durch einen Fahrtkostenzuschuss als Preis für den besten Vortrag einer Frau bei der unter 3.1.4 (s. oben) genannten Veranstaltung.

Darüber hinaus benötigen Wissenschaftlerinnen ein eigenes informelles Netzwerk, in dem Erfahrungen in der Wissenschaft, während der Promotion oder Habilitation, ausgetauscht werden können. Dabei soll sowohl der wissenschaftliche Diskurs gepflegt als auch die persönliche Situation (Strategien zur Arbeitsbelastung und Stressbewältigung, Austausch von Informationen über Gutachten, Verfahrensabläufe etc.) besprochen werden. In diesem Zusammenhang unterstützt der Fachbereich die Einrichtung eines Forums, in dem entsprechende Beratung und/oder Austausch geboten wird. Darüber hinaus werden in einzelnen Arbeitsgruppen seit langem regelmäßige Doktorandenkolloquien durchgeführt und über das Netzwerk MARA bestehen weitere Förderungsmöglichkeiten für Promovierende und PostDocs. Das Dekanat des Fachbereichs 19 setzt sich ein, die gute Praxis von MARA fortzusetzen, praktikable Angebote speziell für Frauen anzubieten.

Um den Anteil von Frauen auf Stellen zur wissenschaftlichen Qualifikation (TVH E13, A13, A14) zu erhöhen, sollen – bei gleichwertiger Eignung und unter Berücksichtigung der im Frauenförderplan der Universität verankerten Zielvorgaben – verstärkt Stellen an Frauen vergeben werden. Der Fachbereich fördert diese Praxis durch Schaffung von Transparenz, indem nach erfolgter Stellenbesetzung von Stellen mit einer Laufzeit ab drei Jahren die Anzahl der eingegangenen weiblichen und männlichen Bewerbungen im FBR entsprechend 3.2 veröffentlicht werden. Eine angemessene finanzielle Ausstattung dieser Stellen muss gewährleistet sein.

3.1.5 Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen

Um das quantitative Ungleichgewicht zuungunsten von Frauen in den höher vergüteten wissenschaftlichen Positionen abzubauen, verpflichtet sich der Fachbereich Geographie, bei zukünftigen Besetzungen Frauen durch gezieltes head-hunting verstärkt zur Bewerbung auf zu fordern. In Berufungsverfahren ruft das Dekanat in der Planungsphase alle Gremien dazu auf, eine offene Liste potentiell geeigneter Frauen für den geplanten Schwerpunkt zu erstellen, die im FBR besprochen wird. Nach Genehmigung der Ausschreibung durch das Präsidium fordert das Dekanat bzw. eine vom Dekanat beauftragte Person der Berufungskommission diese Frauen gezielt zur Bewerbung auf, ohne dass damit eine Zusage auf eine Erstplatzierung verbunden ist. Des Weiteren folgt der Fachbereich dem Leitfaden der Universität zu Berufungen. Dazu zählen a) klar definierte Auswahlkriterien und Zeitplänen, die den Kandidierenden gleichzeitig kommuniziert werden und so für mehr Transparenz sorgen, b) eine ausdrücklich quotierte Kommission, ggf. unter Vergabe eines Stimmrechts für die teilnehmende Frauenbeauftragte, und c) eine Veröffentlichung der Daten über das Geschlechterverhältnis der eingegangenen Bewerbungen entsprechend 3.2 nach erfolgter Stellenbesetzung.

Mit dem Ziel potentiell geeignete Kandidatinnen dem Fachbereich frühzeitig bekannt zu machen, werden bei allen am Fachbereich stattfindenden Konferenzen und Tagungen Frauen gezielt zur Teilnahme aufgefordert.

3.1.6 Zusammenhang von Frauenförderung und frauenspezifischer Forschung

Frauenspezifische Forschungsthemen sind eng an die entsprechenden wissenschaftlichen Fachgebiete bzw. verantwortlichen Personen geknüpft. Dabei ergeben sich besonders in der Humangeographie zahlreiche Berührungspunkte mit Gender Studies (Frauen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, feministische Wahrnehmungsforschung, frauenspezifische Stadtplanung etc.). Um diesen Forschungszweig stärker als bisher in der Humangeographie zu verankern, wird Studierenden auf Wunsch die Möglichkeit gegeben, Abschlussarbeiten zu diesem Thema zu verfassen.

3.1.7 Stellenausschreibungen

Die Frauenbeauftragten des Fachbereichs überprüfen alle Ausschreibungstexte auf eine personenunabhängige und geschlechtsneutrale Ausschreibung hin.

3.1.8 Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

Der Fachbereich verpflichtet sich, für den Schutz aller Institutsangehöriger vor sexuellen Übergriffen unabhängig von der Statusgruppenzugehörigkeit der betroffenen und der verursachenden Person(en) zu sorgen. Der Fachbereich unterstützt vorbehaltlos Betroffene von Diskriminierungen wie Sexismus, Mobbing, Verächtlichmachung und herabwürdigendem Verhalten im wissenschaftlichen Bereich, in der Lehre und in der täglichen Zusammenarbeit. Die Philipps-Universität Marburg hat mit ihrer Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt einen Hilfe- und Maßnahmenkatalog vorgelegt. Das Dekanat übernimmt die Aufgabe, den Fachbereich in wiederkehrenden Veranstaltungen dafür zu sensibilisieren (vgl. auch 3.1.3). Betroffene sollen nicht in ihrer Entscheidung über Gegenmaßnahmen allein gelassen, sondern aktiv beraten und unterstützt werden. Dies soll zur Vermeidung von Interessenskonflikten und/ oder Abhängigkeiten in enger und direkter Zusammenarbeit der Gleichstellungskommission mit der Frauenbeauftragten der Philipps-Universität und des Fachbereichs sowie dem Vertrauensrat erfolgen. Verursachende Personen müssen mit den Tatbeständen und deren Konsequenzen (bis hin zu Disziplinarverfahren, vgl. Richtlinie §10) konfrontiert werden.

Als vertrauensbildende Maßnahme ermöglicht der Fachbereich anonyme Meldungen von Diskriminierungen. Dazu wird ein nur von der Fachbereichsfrauenbeauftragten zu öffnender Briefkasten an einer öffentlichen und wenig einsehbaren Stelle (z.B. im Treppenhaus der Bibliothek oder im Vorraum zur ehemaligen Buchbinderei) installiert. Die Fachbereichsfrauenbeauftragte übernimmt die Auswertung der Meldungen, ergreift Maßnahmen, z.B. fordert sie die der Diskriminierung beschuldigte Person zur Stellungnahme auf, und informiert öffentlich und in den Gremien entsprechend 3.2.

3.1.9 Geschlechtsneutrale Sprache

Der Fachbereich verpflichtet sich, im Schriftverkehr eine geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden. Aushänge, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen, sollen der Fachbereichsfrauenbeauftragten und dem Dekanat gemeldet, korrigiert oder entfernt werden. Zur Gleichstellung von Frauen in der mündlichen Kommunikation wird der Fachbereich im Rahmen der angekündigten Maßnahmen zur Sensibilisierung für Diskriminierungen (vgl. 3.1.3, 3.1.8) die Umsetzung gendergerechter Sprache unterstützen. Dazu wird der Fachbereich einen Link auf die Richtlinien der Universität zu Köln, ETH Zürich und LMU

München (vgl. <http://www.uni-marburg.de/frauen/wichtigelinks>) einrichten und diese entsprechend anwenden. Eine komprimierte Version für den Fachbereich Geographie bzw. die Philipps-Universität Marburg wird angestrebt.

3.2 Berichtspflicht zur Frauenförderung

Die Dekanin oder der Dekan unterrichtet den FBR und die Frauenvollversammlung einmal jährlich nach Rücksprache mit den Frauenbeauftragten des Fachbereichs über die Situation der Frauen und die Maßnahmen zur Frauenförderung am Fachbereich. Dies dient der Sensibilisierung und beinhaltet zusammengefasst: aktuelle Statistik, durchgeführte Fortbildungen, Vorkommnisse sexueller Belästigungen und Zulauf anonymer Meldungen (vgl. 3.1.8), Überprüfung der Arbeitsplatzbeschreibungen des administrativ-technischen Personals (vgl. 3.1.2), zum Thema angebotene Lehrveranstaltungen, Evaluationen, Informationsveranstaltungen, Lesekreise und Ausstellungen (vgl. 3.1.3, 3.1.6), durchgeführte Foren für herausragende Absolventinnen und vergebene Preise (vgl. 3.1.3, 3.1.4), erfolgreiche Kommunikation von Förderprogrammen (vgl. 3.1.4), Daten zum Geschlechterverhältnis bei Bewerbungen auf Stellen zur wissenschaftlichen Qualifikation und den höheren Vergütungsgruppen, ergriffene Maßnahmen bei Berufungsverfahren (vgl. 3.1.5). Ausgewählte Statistiken werden jährlich an geeigneter Stelle veröffentlicht (Aushang, Homepage).

4 Audit Familienfreundliche Universität - Vereinbarkeit von Kindern, Studium und Karriere

Auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule sieht sich der Fachbereich Geographie den Zielvereinbarungen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ verpflichtet. Diese dienen der Vereinbarung von Beruf/Studium und Familie. Insbesondere sind die zu verfolgenden Ziele eine flexible Arbeitszeitgestaltung, familienbewusste Gestaltung von Sitzungszeiten, Tagungen und Konferenzen, Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Erziehungszeit und die Hinwirkung auf die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots. Im Qualifikationssektor sollen ein verbindliches Konzept zur Betreuung von Promovendinnen und Promovenden mit Kindern und die besondere Berücksichtigung promovierender Eltern bei der Graduiertenförderung erfolgen. Für studierende Eltern soll eine Erleichterung der Semestergestaltung realisiert werden. Die Frauenbeauftragte wird das Dekanat daran erinnern, in Kooperation mit der Universitätsleitung einen Eltern-Kind-Raum für den Campus Firmanei einzurichten und in den Gremien zu berichten.

4.1.1 Administrativ-technisches Personal

Insbesondere Erziehungsberechtigte, die neben ihrer Erwerbsarbeit auch Haus- und Erziehungsarbeit leisten, unterstützt das Dekanat durch flexible Arbeitszeiten. Außerdem ist die Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote an der Philipps-Universität zu verbessern.

4.1.2 Vereinbarkeit von Studium und familiären Lebensbedingungen

Der Fachbereich Geographie überprüft seine Studien- und Prüfungsordnung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Studium und Familie und organisiert sein Studienangebot so, dass Pflichtveranstaltungen innerhalb der üblichen Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen liegen. Den Lebensumständen von Studierenden mit Kindern ist weiterhin Rechnung zu tragen, z.B. durch eine vorgezogene Nachtausleihe, gesonderte Klausurtermine oder die Möglichkeit zur Verlängerung der Abgabefrist von Berichten und

Protokollen. Bei Krankheit eines Kindes wird den Studierenden während der Durchführung einer Semester-/Bachelor-/Masterarbeit eine Verlängerung der Abgabefrist auf Antrag gewährleistet. Da es Studierenden mit Kindern in der Regel nur möglich ist, halbtags an der Arbeit zu arbeiten, können sie eine Verlängerung (maximal drei Monate) der Arbeitszeit beim jeweiligen Prüfungsausschuss beantragen. Der Zugang zu Seminaren soll für Eltern erleichtert und insbesondere hinsichtlich der Zeitplanung prioritär organisiert werden.

4.2 Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und familiären Lebensbedingungen

In Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen wird bei Bewerberinnen oder Bewerbern mit Kindern das akademische Alter berücksichtigt, da diese durch Kindererziehung zeitlich beansprucht sind und waren. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist entsprechend zu berücksichtigen.

Eltern, die im Verlauf ihrer Promotion bzw. Habilitation schwanger werden, soll die Fortsetzung ihrer Arbeit ermöglicht werden. Am Fachbereich kann das wissenschaftliche Personal die Arbeitszeiten im Einklang mit der Arbeitszeitverordnung flexibel handhaben. Insbesondere die im Arbeitsvertrag zugesicherten Zeiten für die eigene wissenschaftliche Qualifikation sollen von Eltern auch außerhalb des Fachbereiches wahrgenommen werden können. Der Fachbereich fordert von der Universitätsleitung die Sicherstellung ausreichender Plätze für die Kinderbetreuung der Beschäftigten.

5 Zielvereinbarungen bis 2019

Der Fachbereich Geographie hat als Ziel, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen (Master, wissenschaftliche Qualifikation, W3-Professuren) zu erhöhen, so dass auf lange Sicht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht wird. Erste Etappenziele wurden in den letzten Jahren erfolgreich erreicht. In den Zielvereinbarungen bis 2019 wird deshalb angestrebt, insbesondere bei den Master-Studierenden, und bei allen Qualifikationsstellen (E13 und A13, A14) den Frauenanteil auf 45% bis 50% anzuheben. Bei den Professuren und bei den wissenschaftlichen Dauerstellen im Mittelbau ist demographisch bis 2019 nur durch Stellenerweiterungen eine Veränderung zu erwarten. Der Fachbereich strebt für neu zu besetzende Stellen in diesen Statusgruppen explizit eine Erhöhung des Frauenanteils (bei gleicher fachlicher Qualifikation) an.

6 Schlussbestimmung

Der vorliegende Frauenförderplan - qualitativer und quantitativer Teil - wird alle drei Jahre vom Fachbereichsrat überprüft und situationsbedingte Änderungen vorgenommen.