

Gleichstellungsplan des Fachbereichs 21 Erziehungswissenschaften für den Zeitraum 2017 – 2021

verabschiedet vom Fachbereichsrat am 18. Mai 2016

Inhalt

1. Vorwort	2
2. Quer zu den Differenzkategorien verlaufende Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen .	3
3. Frauenförderplan	4
3.1. Bestandsanalyse	4
3.2. Überprüfung der Umsetzung der Punkte des Frauenförderplans von 2004.....	6
3.3. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen sowie Maßnahmen zur Förderung von Frauen.....	7
4. Förderplan für behinderte Mitarbeiter_innen und Student_innen.....	12
4.1. Aufgabe der kommenden Gleichstellungskommission.....	12
4.2. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung von Behinderten sowie Maßnahmen zur Förderung Behinderter.....	12
Anhang	14

1. Vorwort

Die zentrale Aufgabe der Gleichstellungskommission des Fachbereichs (FB) besteht in der Erstellung eines Frauenförderplans. Daher wird dem Frauenförderplan am meisten Platz in diesem Dokument eingeräumt. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission stimmen jedoch darin überein, dass neben der Betrachtung der Differenzkategorie Geschlecht auch weitere Differenzkategorien Aufmerksamkeit seitens des Fachbereichs erfordern. Deswegen werden in diesem Dokument nicht nur Sachverhalte verhandelt, die allein mit der Kategorie Geschlecht verbunden sind. Es wird sich in dem Abschnitt Förderplan für Behinderte explizit einer weiteren Differenzkategorie gewidmet. Einige Themen, wie bspw. *Nachwuchsförderung* oder *Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt* werden sowohl im Frauenförderplan als auch im Förderplan für Behinderte behandelt.

Die Grundlage des Frauenförderplans sind der aktuelle Frauenförderplan (2010-2016) der Philipps-Universität Marburg (PUM) und alle weiteren Gesetzesgrundlagen, die diesem vorausgehen, sowie der Frauenförderplan des Fachbereichs 21 aus dem Jahre 2004.

Zur in diesem Dokument verwendeten Sprache:

In dem vorliegenden Dokument wird mit dem Unterstrich, dem sogenannten Gender-Gap, sowie dem Binnen-I gearbeitet, um die Themen geschlechtersensibel und präzise zu besprechen. Mit dem Unterstrich (wie in „Student_innen“) sollen auch all jene geschlechtlichen Identitäten Erwähnung finden, die nicht mit dem dichotomen Geschlechtermodell „Mann-Frau“ beschrieben werden können.

In dem Förderplan wird von einem Behinderungsmodell ausgegangen, welches *Behinderung* als Resultat von gesellschaftlichen Anforderungen bzw. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auffasst, die in Wechselwirkung mit den Grenzen der Fähigkeiten eines Individuums dazu führen, dass das entsprechende Individuum durch die Anforderungen behindert wird. Eine Person mag körperliche Beeinträchtigungen oder Schädigungen (impairment) aufweisen, die Behinderung – also gesellschaftliche Benachteiligung und Ausschluss – entstehen erst durch den gesellschaftlichen Umgang mit den Beeinträchtigungen. Folglich kann nicht mehr gesagt werden, dass ein Mensch behindert ist, sondern dass er durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen behindert wird. Damit fallen auch viele gesellschaftlichen Ausschlüsse und Hindernisse, die chronisch kranke Personen erleben, unter den Begriff der Behinderung. Strukturen, die im oben beschriebenen Sinn behindern, werden als Barrieren bezeichnet.

2. Quer zu den Differenzkategorien verlaufende Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen

Viele Student_innen und Mitarbeiter_innen der Philipps-Universität erfahren Diskriminierung. An der Universität können sich Beschäftigte an die Rechtsabteilung wenden, um Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einzureichen. Student_innen steht dieser Weg nicht frei (es sei denn, sie sind als studentische Hilfskräfte tätig und es handelt sich um einen Fall an ihrer Arbeitsstelle). Für ein gleichberechtigtes Miteinander braucht es eine unabhängige Beratungsstelle, die sowohl für Student_innen als auch für Beschäftigte zuständig ist und beratende Funktion übernimmt, ohne dass jeder Fall gleich in einer Klage enden muss. Der Fachbereich setzt sich daher für die Einrichtung einer universitätsweiten Antidiskriminierungsstelle ein.

3. Frauenförderplan

Die im Folgenden (Kapitel 3.1) aufgeführten statistischen Zahlen zu den Beschäftigten und Student_innen beziehen sich auf die zentralen Erhebungen aus dem Winter 2014 und Frühjahr 2016 sowie den zentralen StudentInnenstatistiken aus dem Wintersemester 2015/2016. Da in den Statistiken bisher die Daten nur im dichotomen Geschlechtermodell erfasst wurden (Frauen/Männer), findet bei allen Angaben, die sich direkt auf die Statistiken beziehen, die Binnen-I-Schreibweise Anwendung. Einige graphische Darstellungen der Statistik finden sich im Anhang.

Die Gleichstellungskommission wurde zudem durch die Fachbereichsfrauenbeauftragten als beratendes Mitglied unterstützt. Zusätzlich führte die Kommission eine Umfrage unter den am Fachbereich Beschäftigten durch, in der nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Thematisierung von Geschlechterthemen in der Lehre gefragt wurde und an der 54 Beschäftigte teilnahmen.

3.1. Bestandsanalyse

3.1.1. Administrativ-technisches Personal

2014: Im technisch-administrativen Bereich lag die Frauenquote 2014 bei 100 %.

2016: Im technisch-administrativem Bereich liegt die Frauenquote bei 96,7 % (29 von 30), wobei die Frauenquote bei den Tarifgruppen E5 bis E9 100 % beträgt und bei der Tarifgruppe E13 50 %.

40,0 % der Stellen (12 von 30) haben einen Stellenanteil von 25 % oder weniger.

3.1.2. Wissenschaftliche Qualifizierungsstellen (befristet)

2014: Von den 29 Qualifizierungsstellen (ohne Drittmittelstellen) waren im Jahr 2014 20 von Frauen besetzt (69,0 %).

2016: Von den 26 Qualifizierungsstellen (ohne Drittmittelstellen) sind 18 von Frauen besetzt (69,2 %). Von den 27 Drittmittelstellen sind 19 von Frauen besetzt (70,4 %).

3.1.3. Unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Bereich:

2014: Am Fachbereich existierten 19 unbefristete Stellen in diesem Bereich, von denen 52,6 % (also 10 von 19) von Frauen besetzt waren: 1*akademischer Rat [1 Mann]; 6*LfbA [5 Frauen, 1 Mann]; 3*PäMi [3 Männer]; 9*WiMi [5 Frauen, 4 Männer].

2016: Es existieren am Fachbereich 17 unbefristete Stellen, von denen 52,9 % (also 9 von 17) von Frauen besetzt sind: 1*akademischer Rat [1 Mann]; 7*LfbA [4 Frauen, 3 Mann]; 3*PäMi [1 Frau, 2 Männer]; 6*WiMi [4 Frauen, 2 Männer].

3.1.4. BeamtInnen

2014: Der Frauenanteil bei den BeamtInnen-Stellen betrug 52,4 % bei A13-Stellen (11 von 21) und 40,0 % bei den A14-Stellen (2 von 5).

2016: Der Frauenanteil bei den BeamtInnen-Stellen beträgt 63,6 % bei A13-Stellen (7 von 11), und 25,0 % bei A14-Stellen (1 von 4).

3.1.5. ProfessorInnen

2014: Bei den ProfessorInnen betrug 2014 der Frauenanteil 37,5 %.

2016: Im Frühjahr 2016 hat sich der Frauenanteil unter den ProfessorInnen leicht erhöht (41,2 % ohne die Berücksichtigung einer Vertretungsprofessur¹). Dabei ist die Verteilung nach den Instituten sehr unterschiedlich: 40,0 % im Institut für Schulpädagogik (2 von 5), 57,1 % im Institut für Erziehungswissenschaft (4 von 7) ohne Berücksichtigung

¹ Würde die Vertretungsprofessur berücksichtigt werden, würden sich der Frauenanteil unter den ProfessorInnen am Institut für Erziehungswissenschaft von 57 % auf 62,5 % und der Frauenanteil unter den ProfessorInnen am gesamten Fachbereich von 41,2 % auf 44,4 % verändern.

der Vertretungsprofessur und 20,0 % im Institut für Sportwissenschaft und Motologie (1 von 5).

3.1.6. StudentInnen

Ähnlich wie bei den Professuren, ergeben sich auch bei den StudentInnen-Zahlen große Unterschiede zwischen den Instituten bzw. Studiengängen. Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die Statistik aus dem Wintersemester 2015/2016.

Studiengang	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil
Bachelor <i>Erziehungs- und Bildungswissenschaft</i>	677	143	534	78,9 %
Lehramt an Gymnasien <i>EGL</i>	2727	1283	1444	53,0 %
Lehramt an Gymnasien <i>Sport</i>	628	390	238	37,9 %
Master <i>Abenteuer- und Erlebnispädagogik</i>	67	26	41	61,2 %
Master <i>Blinden und Sehbehindertenpädagogik</i>	6	4	2	33,3 %
Master <i>Erziehungs- und Bildungswissenschaft</i>	183	30	153	83,6 %
Master <i>Kulturelle Bildung an Schulen</i>	22	5	17	77,3 %
Master <i>Motologie</i>	129	19	110	85,3 %
Master <i>Transcultural European Outdoor Studies</i>	39	10	29	74,4 %

3.1.7. PromovendInnen

In den Jahren 2011 bis 2015 wurden insgesamt 39 Personen am Fachbereich Erziehungswissenschaften promoviert, wovon 24 weiblich waren (61,5 %).

3.1.8. Zusammenfassende Beurteilung

Am Fachbereich besteht (außer bei den Professuren am Institut für Sportwissenschaft und Motologie) kein *akuter* wohl aber ein kontinuierlicher Handlungsbedarf zur Frauenförderung. Es wird deutlich, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich von befristeten Stellen (69,8 %) über unbefristete Stellen (52,9 %) hin zu den Professuren (41,2 %) immer weiter abnimmt. Der hohe Anteil von Qualifikantinnen scheint zurzeit also noch notwendig, um perspektivisch einen Frauenanteil von um die 50 % auf der Ebene der Professuren zu erreichen. Dieser Befund hat zudem Implikationen für die Maßnahmen zur Nachwuchsförderung. Siehe hierzu Kapitel 3.3.4.

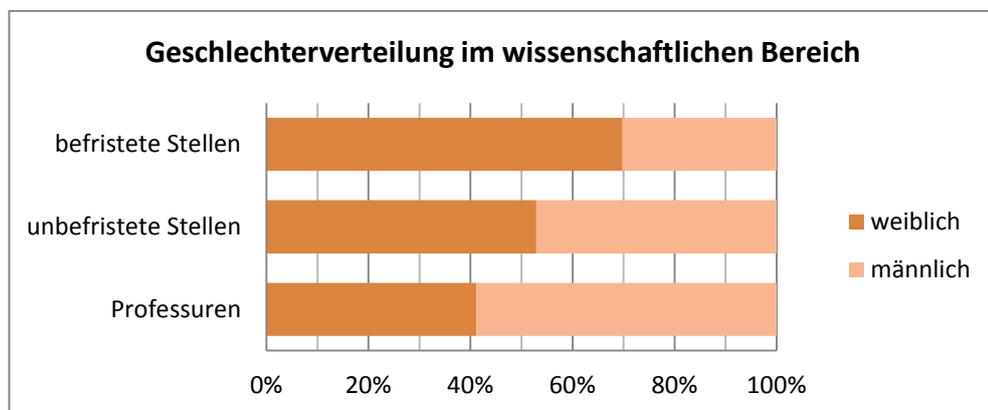


Abbildung 1: Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Bereich 2016

3.2. Überprüfung der Umsetzung der Punkte des Frauenförderplans von 2004

3.2.1. Maßnahmen „Gleichstellungsbeauftragte“

Die im Frauenförderplan von 2004 geplanten Stellen von Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Etablierung von Frauenbeauftragten erfolgt. Die Gleichstellungskommission sieht jedoch Handlungsbedarf bei der weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten.

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.1 aufgeführt.

3.2.2. Maßnahmen „Studium“

- In den Modulhandbüchern der „großen“ Studiengänge unseres Fachbereichs finden sich Geschlechterthemen verankert – meist als Teilaspekt weitergefasster Module (bspw. das Modul „Heterogenität und Bildung“ im Lehramt oder das Modul „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ im Bachelor Erziehungs- und Bildungswissenschaften).
- Nach einer im Fachbereich für den Frauenförderplan getätigten Umfrage sind laut Angaben der Dozent_innen in ca. 24 % der Lehrveranstaltungen der vergangenen beiden Jahre Geschlechterverhältnisse explizit thematisiert worden. Nur ungefähr 56 % der Befragten gaben an, sich auf die Thematisierung von Geschlechterverhältnissen in der Lehre „gut“ oder „sehr gut“ vorbereitet zu fühlen.

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.7 aufgeführt.

3.2.3. Maßnahmen „Nachwuchsförderung“

Eine spezielle Mentoringstruktur nur für Studentinnen wurde nicht etabliert. Nach Ansicht der Gleichstellungskommission ist dies nicht erforderlich, da es bessere und effizientere Maßnahmen der Nachwuchsförderung gibt.

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.4 aufgeführt.

3.2.4. Maßnahmen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Die von der Gleichstellungskommission durchgeführte Umfrage unter den Beschäftigten des Fachbereichs hat insgesamt ein sehr heterogenes Bild der Arbeitsverhältnisse am Fachbereich gezeichnet, was auf unterschiedliche Praxen in den verschiedenen Arbeitsgruppen hindeutet. 63 % der Befragten gaben an, ihr Familienleben und ihre Arbeit „gut“ oder „sehr gut“ miteinander vereinbaren zu können. Bei den befragten Frauen antworteten 58 % mit „gut“ oder „sehr gut“. Zwei häufiger genannte Kritikpunkte waren:

- Verpflichtende Termine (bspw. Gremientermine, Arbeitsgruppentreffen, Projektgruppentreffen) nach 16 Uhr.
- Die Erwartungshaltung ständiger Erreichbar- und Verfügbarkeit (explizit oder implizit geäußert).

Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.6 aufgeführt.

3.2.5. Maßnahmen „Förderung & Forschung“

Seit 2004 hat es ein großes Engagement von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs am Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung gegeben. Dadurch hat auch der FB stark profitiert; zum einen, weil

in die Lehrveranstaltungen des FB, die für das Zertifikat des Gender-Zentrums geöffnet wurden, Impulse aus anderen Fächern hineingetragen wurden; zum anderen, weil die Student_innen des FB über das Zertifikat informiert wurden, sie über das Veranstaltungsangebot am FB leichten Zugang zum Bereich der Gender Studies hatten und so auch die Möglichkeit hatten, sich mit den Perspektiven anderer Fächer im interdisziplinären Forschungsbereich der Geschlechterstudien auseinanderzusetzen. Das Engagement ist jedoch auf das individuelle Engagement von Einzelpersonen zurückzuführen. Das Thema Geschlechterforschung ist – anders als das große Interesse seitens einzelner Dozent_innen vermuten lassen würde – nicht institutionell an unserem FB verankert. Seit der Emeritierung von Prof. Prokop existiert am FB keine Professur mehr, in deren Denomination das Thema Geschlechterforschung genannt ist. Allerdings existieren zwei Professuren, die mit den Bereichen „Heterogenität und Bildung“ und „Inklusion und Exklusion“ den Bereich der Geschlechterforschung potentiell abdecken. Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.8 aufgeführt.

3.2.6. Maßnahme „Schutz“

Auf Bestreben der Frauenbeauftragten sind einige kleinere Baumaßnahmen (z.B. die Lichtquelle im Hinterhof/Parkplatz im Pilgrimstein) getätigt worden, um den Arbeitsplatz und die Arbeitswege sicherer zu gestalten.

Für den Fall, dass sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erfahren wurde, existiert an der Philipps-Universität ein Vertrauensrat, an den sich Betroffene sexualisierter Gewalt, aber auch Vorgesetzte oder Kolleg_innen wenden können. Die Existenz und Arbeit des Vertrauensrates ist allerdings vielen Mitarbeiter_innen und Student_innen unbekannt. Zukünftige Maßnahmen sind in Kapitel 3.3.5 aufgeführt.

3.3. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen sowie Maßnahmen zur Förderung von Frauen

3.3.1. Die Arbeit der Frauenbeauftragten stärken

Die Fachbereichsfrauenbeauftragten werden durch die Frauenvollversammlung des Fachbereichs gewählt und von der_dem Dekan_in bestellt. Auf der Ebene des Fachbereichs stellt das Amt der Frauenbeauftragten neben dem Frauenförderplan ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Die Frauenbeauftragten arbeiten in enger Abstimmung mit den zentralen Frauenbeauftragten der Universität. Sie erstellen mindestens alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht, der im Rahmen der Frauenvollversammlung präsentiert wird. Es handelt sich um Tätigkeiten, die einen großen Aufwand erfordern. Neben der Organisation der Fachbereichsfrauenvollversammlung, den beratenden Tätigkeiten in Gremien (z.B. der Gleichstellungskommission) und dem Angesprochen-Werden in Fällen (nicht nur) sexistischer Diskriminierung² ist es vor allen Dingen die Begleitung von Besetzungskommissionen, die viel Zeit und Kapazitäten in Anspruch nehmen.

² Zunehmend werden mangels sonstiger Anlaufstellen auch Fälle von z.B. rassistischer Diskriminierung an die Frauenbeauftragten herangetragen. Auch stoßen Frauenbeauftragte teils wegen Fragen der Intersektionalität an die Grenzen Ihres Zuständigkeitsbereichs. Um diesen Bedarf aufzufangen setzt sich der Fachbereich für die Einrichtung einer universitätsweiten Antidiskriminierungsstelle ein. Siehe Kapitel 2.

Der Fachbereich bemüht sich um die administrative Unterstützung der Frauenbeauftragten, z.B. durch die (gesetzlich garantierte) Freistellung der angestellten Frauenbeauftragten von der Arbeitszeit sowie durch die Möglichkeit für Studentinnen, die Tätigkeit als Frauenbeauftragte als Praktikum anrechnen zu lassen, durch die Einrichtung einer Stelle für eine studentische Hilfskraft oder einer Sekretariatsstelle, welche die Fachbereichsfrauenbeauftragten in ihrer Arbeit unterstützt bzw. ihnen zuarbeitet o.ä.

3.3.2. Arbeit der Gleichstellungskommission verstetigen

Die Gleichstellungskommission des Fachbereichs befasst sich mit allen Aspekten der Gleichstellung am Fachbereich. Sie erarbeitet Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung und formuliert diese im Frauenförderplan (bzw. Gleichstellungsplan) des Fachbereichs. Sie prüft, kontrolliert und begleitet die Umsetzung der Fördermaßnahmen. Es wird angestrebt, dass die Gleichstellungskommission möglichst heterogen bezogen auf verschiedene Differenzkategorien wie Alter, Geschlecht, Lebensweise etc. zusammengesetzt ist. Die Kommission sollte mindestens zwei Mal pro Semester tagen, um die Umsetzung der Fördermaßnahmen über den nächsten Zyklus hinweg zu begleiten. Einmal jährlich (Vorschlag: in der ersten FBR-Sitzung des Sommersemesters) soll die Gleichstellungskommission im FBR berichten. Die Arbeit der Gleichstellungskommission wird dokumentiert (Sitzungsprotokolle) und archiviert (im ILIAS-Kurs zur Gleichstellungskommission), damit eine reibungslose Übergabe an die folgende Gleichstellungskommission gewährleistet ist.

3.3.3. Förderung im technisch-administrativen Bereich

Da der technisch-administrative Bereich zu 96,6 % mit Frauen besetzt ist (28 von 29 Stellen³), bedürfen die Arbeitsverhältnisse des technisch-administrativen Personals besonderer Aufmerksamkeit der Gleichstellungskommission.

Die Umfrage sowie weiterführende Gespräche von Gleichstellungscommissionsmitgliedern mit MitarbeiterInnen der technisch-administrativen Ebene ergaben – ähnlich wie bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit – ein sehr heterogenes Bild. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint weitestgehend gut gewährleistet zu sein. Kritisch zu bewerten sind folgende Aspekte:

- Es ist am Fachbereich vereinzelt vorgekommen, dass Stellen im technisch-administrativen Bereich über einen gewissen Zeitraum nicht besetzt wurden.⁴ Das führt dazu, dass die Arbeit (temporär) nichtbesetzter Stellen auf andere Mitarbeiter_innen (des technisch-administrativen sowie des wissenschaftlichen Bereichs) umgelagert wird.
- Es ist eine zunehmende Aufsplittung von Arbeit und Arbeitszeiten auf mehrere Stellen und somit mehrere Vorgesetzte zu beobachten. 40,0 % der Stellen im technisch-administrativen Bereich haben einen Stellenanteil von 25 % oder weniger. Diese Praxis führt zu einem erhöhten Organisations- und damit Arbeitsaufwand auf Seiten des technisch-administrativen Personals.

³ Bezogen auf die Stellenanteile ergibt sich, dass 92,9 % der Stellen von Frauen besetzt sind (13 von 14 „ganzen Stellen“). Wegen der unter dem zweiten Spiegelpunkt angesprochenen Aufsplittung arbeiten im FB insgesamt 21 Frauen auf einem Stellenanteil von 13 Stellen.

⁴ Mit der Formulierung dieser Beobachtung ist keine Aussage über die Gründe der Entstehung dieser Praxis verbunden.

- Die Vernetzung des technisch-administrativen Personals findet meist nur lokal begrenzt statt, was zu schlechtem Informationsfluss sowohl im Fachbereich aber sogar an einzelnen Instituten führen kann.
- Es gab am Fachbereich Praxen, administrative Tätigkeiten auf studentische Hilfskräfte zu verlagern, was einer Entwertung der Tätigkeiten der technisch-administrativen Mitarbeiter_innen gleichkommt.

Der Fachbereich tritt dafür ein, dass sich eine vorausschauende Personalplanung für den technisch-administrativen Bereich etabliert und dass technisch-administrative Tätigkeiten nicht an studentische Hilfskräfte ausgelagert werden. Zudem unterstützt der Fachbereich Bemühungen des technisch-administrativen Personals, sich innerhalb des Fachbereichs zu vernetzen, z.B. in Form eines fachbereichsweiten Treffens. Der Fachbereich weist die Vorgesetzten von technisch-administrativem Personal auf die oben beschriebene Problematik der Stellenaufteilung hin und regt zu einer gemeinsamen Absprache von Arbeitszeitverteilungen an.

3.3.4. Nachwuchsförderung

Die Zahlen, welche der Gleichstellungskommission vorliegen, legen nahe, dass die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs bis zur Promotion gut gelingt. Um die Möglichkeit der Frauen, die sich in der wissenschaftlichen Qualifikation vor und nach der Promotion befinden, zu erhöhen, zu einem späteren Zeitpunkt die „gläserne Decke“ zu durchdringen und sich erfolgreich auf Professuren zu bewerben, legt der Fachbereich den Betreuer_innen von Qualifikandinnen nahe, diese in angemessener Weise in Projekte mit einzubinden oder sie zu solchen zu ermutigen, die bei Besetzungen von Professuren erwünscht oder vorausgesetzt werden, so z.B. Herausgeber_innenschaften, Drittmittelinwerbung, Tagungsorganisation. Das sollte selbstverständlich nur in der Weise und in dem Umfang geschehen, dass dadurch die Qualifikationsarbeit nicht in Mitleidenschaft gezogen wird.

3.3.5. Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt

An der Marburger Universität existiert ein Vertrauensrat, der eine Anlaufstation für alle Student_innen und Mitarbeiter_innen der Universität ist, die sexualisierte Gewalt bzw. sexuelle Belästigung erfahren haben. Der Fachbereich macht sowohl unter Studierenden (z.B. in verpflichtenden Vorlesungen) als auch unter Mitarbeiter_innen (Gremientermine) die Arbeit des Vertrauensrates bekannt, z.B. indem Informationsmaterialien verteilt werden. Der Fachbereich erwartet vom Dekanat und den geschäftsführenden Direktor_innen die Unterstützung der Betroffenen in Fällen von sexualisierter Gewalt.

3.3.6. Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bzw. Familie und Studium

Die in Kapitel 3.2.4 angeführten Umfrageergebnisse machen die Hohen Anforderungen an flexible Arbeitszeiten sowie Arbeitszeiten zu „familienunfreundlichen Zeiten“ als Hauptprobleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Der Fachbereich weist regelmäßig (Vorschlag: zu Beginn der Semester) darauf hin, dass die Planungen von Gremienterminen, Projektgruppentreffen etc. sich prinzipiell an familienfreundlichen Arbeitszeiten (bis 16 Uhr) zu orientieren haben. Nach (z.B. arbeitsgruppeninternen) Absprachen können auch spätere Termine angesetzt werden. Diese Einigung hat aller-

dings in Absprache mit den und unter Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse der beteiligten Mitarbeiter_innen zu erfolgen.

Darüber hinaus informiert der Fachbereich die Dozent_innen in regelmäßigen Abständen (Vorschlag: zu Beginn des Wintersemesters) über die Rechte von Student_innen mit Kindern.

3.3.7. Geschlecht als Querschnittsthema in der Lehre

Geschlecht (so wie andere Differenzkategorien auch) ist ein Querschnittsthema in Lehre und Forschung. Wie eine Umfrage zeigt, fühlen sich zwar ein großer Teil der Dozent_innen (56 %) gut darauf vorbereitet, Geschlechterverhältnisse in ihren Lehrveranstaltungen zu besprechen. Der Prozentsatz derjenigen, die sich nicht „gut“ oder „sehr gut“ auf die Thematisierung von Geschlechterverhältnissen in der Lehre vorbereitet fühlen liegt jedoch dementsprechend bei 44 %. Dieser Wert ist nach Einschätzung der Gleichstellungskommission zu groß für ein ausgewiesenes Querschnittsthema. Der Fachbereich plant und veranstaltet zusammen mit dem Zentrum für Gender-Studies einen Fortbildungstag zum Thema Geschlechterforschung, um den Dozent_innen die Möglichkeit zu bieten, nötige Grundkenntnisse zu erwerben und sich über die Thematisierung von Geschlechterfragen in der Lehre auszutauschen.

Wie in Kapitel 3.2.2 beschrieben finden sich Geschlechterverhältnisse meist nur als Teilaspekte in den Modulen wieder. Der Fachbereich erwartet von den Instituten, bei der Lehrplanung darauf zu achten, dass für Student_innen regelmäßig die Möglichkeit besteht, sich in Lehrveranstaltungen wissenschaftlich mit dem Thema Geschlechterforschung und Geschlechterverhältnisse auseinanderzusetzen.

3.3.8. Geschlecht als Thema in der Forschung

Wie in Kapitel 3.2.5 beschrieben, existiert seit einiger Zeit keine Professur mehr an unserem FB, in deren Denomination die Geschlechterforschung genannt ist. Insbesondere bei Neubesetzungen von Professuren soll daher auch auf die Expertise der Bewerber_innen im Bereich der Geschlechterforschung sowie auf mögliche Kooperationen mit dem Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung geachtet werden.

3.3.9. Geschlechtersensible Sprache

Der Fachbereich verpflichtet sich, in allen Gremien und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Darunter ist zu verstehen, dass entweder Frauen und Männer ausdrücklich angesprochen werden („Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“), neutrale Formulierungen verwendet werden („Studierende“) oder Schreibweisen, deren Differenzierungen über geschlechterdichotome Beschreibungen hinausgehen (bspw. Unterstrich oder Sternchen), verwendet werden.

Auch im Kontext des Verfassens von wissenschaftlichen Arbeiten ist für die Anwendung geschlechtersensibler Sprache zu sensibilisieren. Geschlechtergerechte Sprache wird aufgrund der erhöhten Präzision auch als Gütekriterium für wissenschaftliche Arbeit angesehen und *kann* so auch Einzug in die Bewertung von wissenschaftlichen Arbeiten halten.

3.3.10. Umstellung der statistischen Erhebung der Kategorie Geschlecht am Fachbereich

In den Statistiken des FB und der Universität wird im Sinne eines dichotomen Geschlechtermodells bei der Kategorie Geschlecht nur zwischen Männern und Frauen un-

terschieden, was nach der Einschätzung des Deutschen Ethikrates eine Diskriminierung Intersexueller darstellt.⁵ Der Fachbereich prüft, ob und wie eine Umstellung der offiziellen Statistik auf ein differenzierteres System (z.B. die Aufnahme eines dritten Geschlechts in die Statistik) umsetzbar wäre.

3.3.11. Umstellung der statistischen Erhebung der Kategorie Geschlecht in den zentralen Evaluationsbögen

Auf den Evaluationsbögen der zentralen Evaluationsstelle kann bei der Erhebung des Geschlechts nur zwischen „männlich“, „weiblich“ und „keine Angabe“ gewählt werden. Student_innen, die sich nicht als „männlich“ oder „weiblich“ bezeichnen, haben also keine Möglichkeit ihre geschlechtliche Identität adäquat abzubilden. Ihnen bleibt als einzige Antwortmöglichkeit „keine Angabe“ zu ihrem Geschlecht zu machen.

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass die in Fußnote 3 erwähnte Diskriminierung unterlassen wird, indem bspw. eine der folgenden Änderungen umgesetzt wird:

- Zusätzlich zu den Antwortmöglichkeiten „männlich“ und „weiblich“ wird eine dritte Antwortmöglichkeit „trans/inter/queer“ angeboten.
- Zusätzlich zu den Antwortmöglichkeiten „männlich“ und „weiblich“ wird eine dritte Antwortmöglichkeit „sonstige _____“ angeboten, bei der die Möglichkeit besteht, eine Selbstbezeichnung zu formulieren.

⁵ Der Deutsche Ethikrat schreibt in seiner Stellungnahme zum Thema Intersexualität von 2012: „Die Nichtanerkennung einer speziellen Geschlechtskategorie für Intersexuelle wird in der Rechtslehre auch als eine Diskriminierung wegen des Geschlechts gemäß Art. 3 Abs. 3 GG angesehen.“ (S. 131)

4. Förderplan für behinderte Mitarbeiter_innen und Student_innen

In der Vergangenheit sind viele Barrieren an der Philipps-Universität Marburg beseitigt worden. Ein Beispiel hierfür ist die Sanierung des Hörsaalgebäudes. Dennoch existieren weiterhin noch viele Barrieren, die Studium und Arbeitsalltag von behinderten Student_innen und Mitarbeiter_innen erschweren. Der Fachbereich tritt für den weiteren Abbau von Barrieren ein.

4.1.Aufgabe der kommenden Gleichstellungskommission

4.1.1.Zukünftige Arbeit der Gleichstellungskommission

Es wird empfohlen, dass sich die Gleichstellungskommission intensiver mit den Belangen behinderter Student_innen und Mitarbeiter_innen auseinandersetzt. Die Studie, die im Fachbereich 03 von Franziska Eder über die Situation behinderter Student_innen angefertigt wird, wird als Anknüpfungspunkt empfohlen. Ein ähnliches Projekt für den FB 21 wäre wünschenswert. Der FB unterstützt ausdrücklich Initiativen, ähnliche Studien umzusetzen oder zu ermöglichen.

4.2.Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung von Behinderten sowie Maßnahmen zur Förderung Behinderter

4.2.1.Bauliche Maßnahmen

Das Dekanat weist das Dezernat 4 auf bauliche Barrieren hin. Ein Beispiel stellt der fehlende Aufzug im Pilgrimstein 2 dar, für dessen schnellstmögliche Installation sich der Fachbereich einsetzen wird, damit allen Student_innen und Mitarbeiter_innen die Nutzung der Räumlichkeiten des Fachbereichs möglich ist. Solange noch kein Aufzug im Pilgrimstein 2 vorhanden ist, sorgt der Fachbereich bei Bedarf für eine angemessene Räumlichkeit, in der z.B. Sprechstunden abgehalten werden können. Weitere Beispiele sind fehlende Kontraststreifen an Treppenstufen oder fehlende Induktionsschleifen in Seminarräumen und Hörsälen. Die Erhebung weiterer Bedarfe soll durch die unter Punkt 4.1.1 beschriebene angestrebte Studie sowie durch die Arbeit der zukünftigen Gleichstellungskommission weiter verfolgt werden.

4.2.2.Barrierefreier Zugang zu den Räumen der Lehrveranstaltungen / Lehrveranstaltungsorganisation und -planung

Der Fachbereich setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass Lehrveranstaltungen in barrierefrei zugänglichen Räumen stattfinden.

4.2.3.Barrierefreie Methoden- und Medienwahl in der Lehre

Der Fachbereich fordert die Dozent_innen dazu auf, auf die Bedürfnisse von behinderten Student_innen einzugehen. Es ist zu vermeiden durch Methoden- oder Medienwahl Barrieren innerhalb der Lehrveranstaltung für Teilnehmer_innen der Lehrveranstaltung aufzubauen. Insbesondere sollen nur noch solche digitale Dokumente in den Lehrveranstaltungen zu verwenden, die von Screenreadern ausgelesen werden können (OCR).

4.2.4.Nachteilsausgleiche

Der Fachbereich informiert die Dozent_innen über die Rechte von behinderten Student_innen bei Prüfungsangelegenheiten, damit nicht den behinderten Student_innen die des Öfteren belastende Aufgabe der Aufklärung zufällt. Das Studiendekanat und die Gleichstellungskommission kümmern sich gemeinsam um die Operationalisierung dieses Vorhabens.

4.2.5. Nachwuchsförderung

Dozent_innen werden dazu angehalten, behinderte Student_innen auf Förderprogramme (bspw. Stipendien) aufmerksam zu machen.

Um die Möglichkeit behinderter Qualifikand_innen zu erhöhen sich zu einem späteren Zeitpunkt erfolgreich auf Professuren zu bewerben, legt der Fachbereich den Betreuer_innen von behinderten Qualifikand_innen nahe, diese in Projekte mit einzubinden oder sie zu solchen zu ermutigen, die bei Besetzungen von Professuren erwünscht oder vorausgesetzt werden, so z.B. Herausgeber_innenschaften, Drittmittelinwerbung, Tagungsorganisation. Das sollte selbstverständlich nur in der Weise und in dem Umfang geschehen, dass dadurch die Qualifikationsarbeit nicht in Mitleidenschaft gezogen wird.

4.2.6. Sexualisierte Gewalt

Behinderte sind aufgrund von diversen Abhängigkeitsverhältnissen häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen als der Bevölkerungsdurchschnitt. An der Marburger Universität existiert ein Vertrauensrat, der eine Anlaufstation für alle Student_innen und Mitarbeiter_innen der Universität ist, die sexualisierte Gewalt bzw. sexuelle Belästigung erfahren haben. Der Fachbereich macht sowohl unter Studierenden (z.B. in verpflichtenden Vorlesungen) als auch unter Mitarbeiter_innen (Gremientermine) die Arbeit des Vertrauensrates bekannt, z.B. indem Infomaterialien verteilt werden. Der Fachbereich erwartet vom Dekanat und den geschäftsführenden Direktor_innen die Unterstützung der Betroffenen in Fällen von sexualisierter Gewalt.

Anhang

Geschlechterverteilung am Fachbereich 21 im Dez. 2016

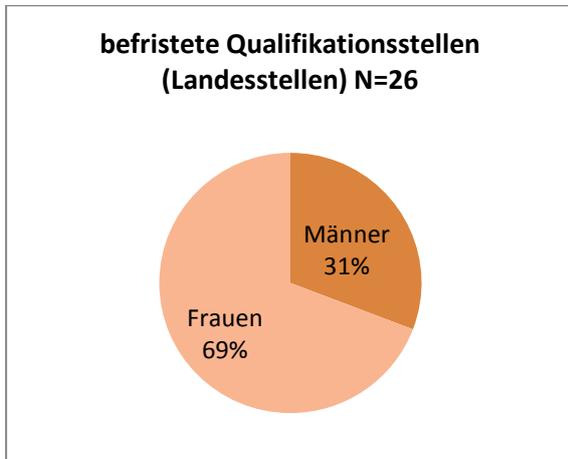


Abbildung 2: Geschlechterverteilung befristete Qualifikationsstellen (Landesstellen) 2016

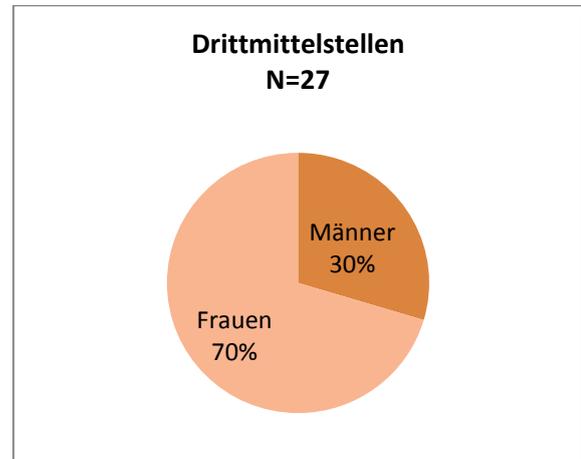


Abbildung 5: Geschlechterverteilung bei Drittmittelstellen 2016



Abbildung 3: Geschlechterverteilung bei unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich 2016

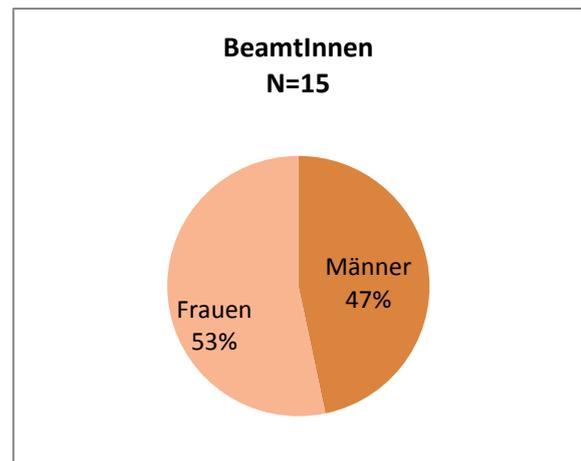


Abbildung 6: Geschlechterverteilung bei den BeamtInnen 2016

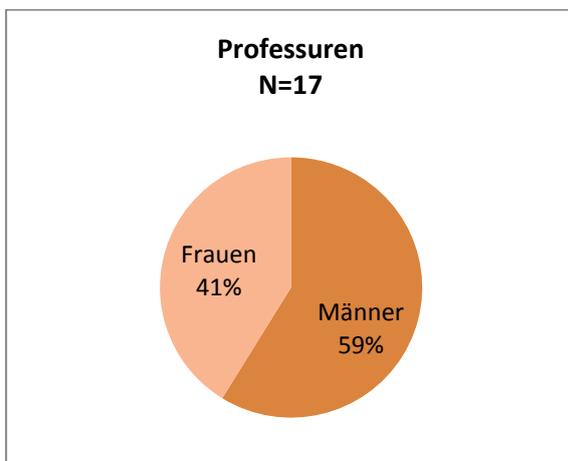


Abbildung 4: Geschlechterverteilung bei den Professuren 2016

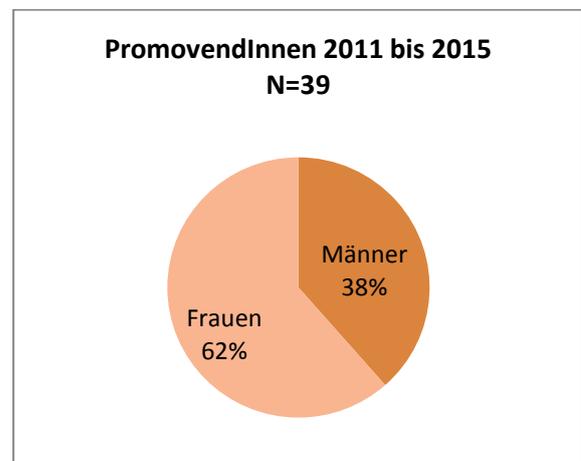


Abbildung 7: Geschlechterverteilung bei den PromovendInnen in den Jahren 2011 bis 2015

Entwicklung der Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Bereich von 2014 zu 2016

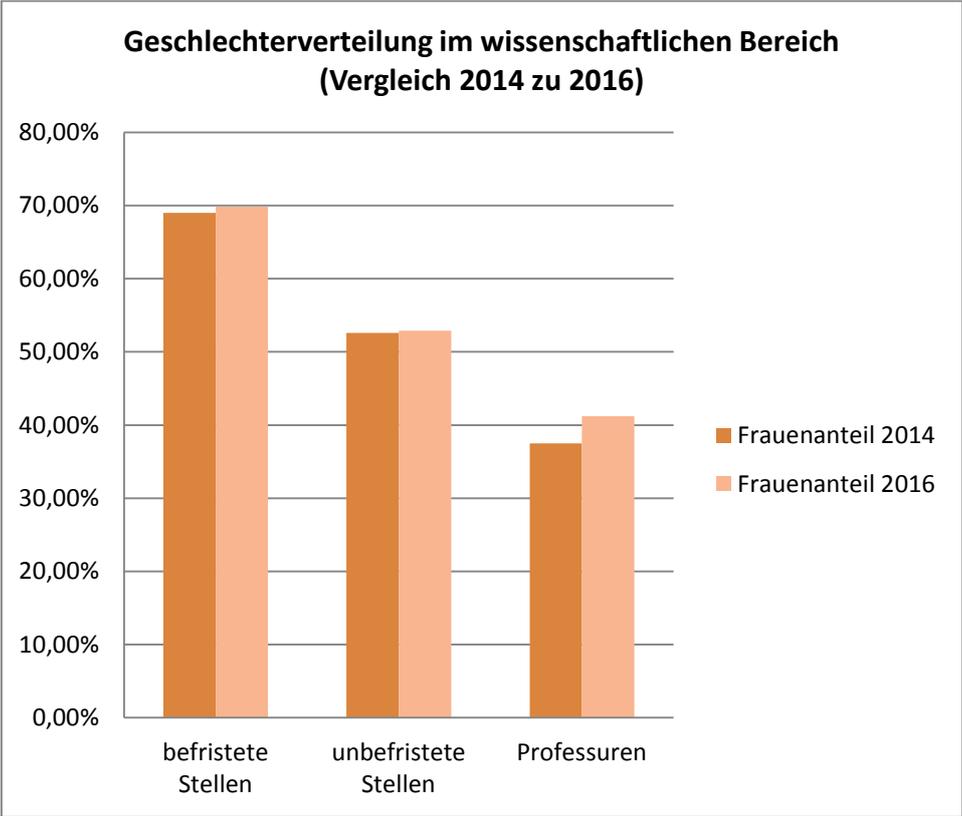


Abbildung 8: Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Bereich in den Jahren 2014 und 2016