

Philipps



Universität
Marburg

Frauen*förder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs 03

Gesellschaftswissenschaften und Philosophie

Verfasst 2020 durch die Gleichstellungskommission und die

Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	4
2. Bestandsanalyse	5
2.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten	5
2.1.1 Administrativ- technisches Personal	5
2.1.2 Wissenschaftliche Qualifizierungsstellen (E 13Z und A13Z)	6
2.1.3 Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich (E 13/ E14)	7
2.1.4 Beamtinnen (A13/ A14/ A15).....	7
2.1.5 Professorinnen.....	8
2.2 Frauenanteile an wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	8
2.2.1 Studierende.....	8
2.2.2 Absolventinnen	9
2.2.3 Promovierende.....	10
2.2.4 Promotionen.....	11
2.2.5 Habilitationen	11
2.3 Frauen in der Lehre	11
3. Personelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung.....	12
3.1. Institutionen der Frauen*- und Gleichstellungsförderung	12
3.1.1. Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragte.....	12
3.1.2 Gleichstellungskommission	14
3.2. Stellenausschreibungen und -besetzungen.....	14
3.3 Personalentwicklung.....	15
3.3.1. Professor*innen	16
3.3.2. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	16
3.3.2.1 Nachwuchsförderung.....	17
3.3.3. administrativ-technische Mitarbeiter*innen	18
3.3.4. Studierende.....	18
4. Strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung.....	18
4.1. Gremien	18
4.2 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung.....	19
4.3 Geschlechtersensible Sprache	20
4.4 Gender in der Lehre	20

5. Intersektionalität/Diversität.....	21
5.1 Klima am Fachbereich.....	22
5.2. Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen.....	23
5.3. Prävention und Verantwortung.....	27
5.4. Handlungsempfehlungen für den Fachbereich.....	29
6. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	30
7. Administrativ-technische Mitarbeiter*innen	32
8. Ausblick	34
9. Evaluation und Berichte	34
10. Maßnahmenkatalog	35

Der vorliegende Frauen*förder- und Gleichstellungsplan wurde von den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten von 2018-2020 (Lisa Stevens, Milena Rademacher, Paula Viehl und Alexandra Engelsdorfer) verfasst. Die Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen (vgl. Kapitel 5) wurde durchgeführt von: Moritz Gerhards, Shayma Hemati, Ronja Landeck, Dinah Leschzyk, Annika Pamir, Camilla Schenk, Louisa Wittekind. Die Gleichstellungskommission sowie die Dekanatsreferentin standen beratend zu Seite. Die Gleichstellungskommission und die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten danken besonders Milena Rademacher, die den Förderplan hauptverantwortlich verfasst hat, für die geleistete Arbeit.

1. Präambel

Der vorliegende Frauen*förder- und Gleichstellungsplan (FFGP) des Fachbereichs 03 der Philipps-Universität Marburg ist die Fortschreibung des Frauen*förderplans von 2014. Grundlage dieses Plans sind der Frauen*förder- und Gleichstellungsplan 2017-2023 der Philipps-Universität (PUM) und alle weiteren Gesetzesgrundlagen, die diesem vorausgehen. Wo der FFGP des FB03 differenzierter vorgeht als der Plan der PUM, gelten die Differenzierungen des hier vorliegenden Plans.

Der FFGP kommt damit der Umsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach, welche auf Grundlagen von gesetzlichen Bestimmungen auf Landes-, Bundes-, und EU-Ebene ruht. Somit setzt er die Bestimmungen des novellierten Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) um.

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaft und Philosophie hat sich schon länger mit Fragen von Frauenpolitik und Gleichstellung auseinandergesetzt. So gibt es seit 2001 das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung, wo zu Frauen- und Geschlechterforschung interdisziplinär und intersektional geforscht und gelehrt wird, sowie jeweils eine Professur für Geschlechterforschung in der Soziologie und der Politikwissenschaft. Auf dieser Basis und auch vor dem Hintergrund der erhobenen Daten zur Gleichstellung von Frauen am Fachbereich, wird im vorliegenden Bericht nicht mehr ausschließlich von Frauenförderung im Sinne eines Nachteilsausgleiches gesprochen. Vielmehr verpflichtet sich der Fachbereich, auch andere Dimensionen der Diskriminierung anzuerkennen und somit Gleichstellung intersektional zu betrachten. Die Planung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen gilt somit nicht nur Frauen, sondern allen Menschen am Fachbereich. Besonders stärkt der FFGP jedoch Personengruppen, die aufgrund von Geschlecht, Statusgruppe, Lebenssituation und/oder Zuschreibungen durch Dritte von Diskriminierung betroffen sind. Dabei liegt der Fokus auch auf der Verschränkung verschiedener Positionierungen, welche Benachteiligungen verstärken können.

Ziel ist es, im Fachbereich eine Barriere- und diskriminierungsfreie Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen und eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen zu unterstützen. Ausgrenzungsmechanismen sollen durch eine selbstkritische Haltung reflektiert und nach Möglichkeit abgeschafft werden.

Die Wertschätzung verschiedener Lebensentwürfe und Lebensrealitäten ist für den Fachbereich 03 verbindlich. Der Fachbereich nimmt hier seine gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr und sieht Gleichstellung und Gendergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe seiner Arbeit.

Der vorliegende Frauen*förder- und Gleichstellungsplan bestimmt somit als Rahmenplan die Grundsätze und Ziele der Gleichstellung für alle Status- und Beschäftigungsgruppen des Fachbereichs. Diese sind in konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben festgehalten und in die Struktur- und Entwicklungsplanung sowie in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen.

2. Bestandsanalyse

Für die Bestandsanalyse wurden die hochschulinternen Personaldaten (Stichtag 01.12.2018; außer anders gekennzeichnet) verwendet. Um die mittelfristige Entwicklung zu analysieren, wurden als Vergleichsdaten Zahlen von 2014 und 2016 genutzt. Die Prozentzahlen beziehen sich, wenn nicht anders angegeben, immer auf die Anzahl der Angestellten und nicht auf die Vollzeitäquivalente. Für die Analyse gilt die Regelung des Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität Marburg:

„Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb einer Lohn- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe oder einer Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Bezogen auf die Besoldung der Beamten und Beamtinnen gelten Frauen in den Eingangssämtern als unterrepräsentiert, wenn sie in der Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind. Die Aufhebung der Unterrepräsentanz von Frauen bezieht sich auf alle Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktions- und Leitungspositionen, Gremien der Selbstverwaltung und Ausbildungsplätze. Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen durch Frauen vorzunehmen. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht (vgl. HGIG § 6 (5)).“

Insgesamt lässt sich am FB03, welcher nach Studierendenzahlen den größten Fachbereich der Philipps-Universität darstellt, bei allen Statusgruppen ein hoher Frauenanteil feststellen, was sehr positiv zu beurteilen ist.

2.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten

2.1.1 Administrativ- technisches Personal

Das administrativ- technische Personal in den Entgeltgruppen E5-E9 ist im untersuchten Zeitraum fast ausschließlich weiblich. Die meisten Stellen innerhalb dieser Entgeltgruppen sind in Teilzeit. Aufgrund der Geschlechterverteilung ist es relevant, die Personalentwicklung mit einzubeziehen, dies wird unter 3.3.3. beschrieben.

B/EGrp	Vollzeit				Teilzeit						Gesamt			
	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frauen	männlich		weiblich		Gesamt		Anteil Frauen (Anzahl)		Gesamt	Anteil Frauen
	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl
2014														
27_E9		1	1	100,00%			0,88	2	0,88	2	100,00%	1,88	3	100,00%
28_E8							1	2	1	2	100,00%	1,5	3	100,00%
30_E6		1	1	100,00%			3	5	3	5	100,00%	4	6	100,00%
31_E5		2	2	100,00%			2,175	4	2,175	4	100,00%	4,175	6	100,00%
2016														
27_E9		1	1	100,00								2	2	100,00
28_E8			0				1	2	1	2	100,00	1	2	100,00
30_E6		2	2	100,00			3,875	7	3,875	7	100,00	5,875	9	100,00
31_E5		2	2	100,00			1,875	3	1,875	3	100,00	3,875	5	100,00
2018														
34_E9			0				0,5	1	0,5	1	100,00	0,5	1	100,00
35_E9 Z			0		0,5	1	0,1125	1	0,6125	2	50,00	0,6125	2	50,00
36_E8		1	1	100,00			0,5	1	0,5	1	100,00	1,5	2	100,00
37_E8 Z			0				0,15	1	0,15	1	100,00	0,15	1	100,00
40_E6		3	3	100,00			3,9	6	3,9	6	100,00	6,9	9	100,00
41_E6 Z		1	1	100,00			0,75	2	0,75	2	100,00	1,75	3	100,00
42_E5			0				2,025	3	2,025	3	100,00	2,025	3	100,00

2.1.2 Wissenschaftliche Qualifizierungsstellen (E 13Z und A13Z)

Zunächst ist festzustellen, dass die meisten wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen (E13Z) Teilzeitstellen sind. So waren 2014 von 31,7 Stellen (Vollzeitäquivalent) nur fünf Stellen als volle Stellen besetzt. Dieses Verhältnis hat sich nicht geändert, auch 2018 waren nur 4 von insgesamt 31,5 (VZÄ) Stellen als Vollzeitstelle besetzt.

Bei den in Vollzeit befristeten Beschäftigten waren 2014 vier von fünf Stellen weiblich besetzt. In den akademischen Jahren 2016 und 2018 sind die Stellen paritätisch besetzt; 2016 und 2018 waren zwei von fünf Stellen von Frauen besetzt.

Bei den Teilzeitstellen betrug der Frauenanteil im Untersuchungszeitraum (akademische Jahre 2014, 2016, 2018) durchschnittlich 59%. 2014 waren 32 von 47 Stellen (Stellenanzahl) weiblich besetzt. 2016 waren 21 der 40 Teilzeitstellen von Frauen besetzt, 2018 waren 57% der Teilzeitbeschäftigten weiblich (27 Frauen bei 47 Stellen). Dabei ist festzustellen, dass die Anzahl der Stellen gleichmäßig auf die Stellenkapazitäten (VZÄ) verteilt sind, Frauen wie Männer hatten jeweils zwischen 50 - 55% Stellenanteile.

Insgesamt betrachtet sind die wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen im Untersuchungszeitraum paritätisch besetzt; 2014 lag der Frauenanteil bei 68,5 Prozent, 2016 bei 52,08% und 2018 bei 56,6 Prozent, im Durchschnitt waren im Untersuchungszeitraum 58,6% der E13 Stellen von Frauen besetzt.

Auch bei den A13 Z Stellen (sogenannte ‚Post-doc Stellen‘) ist das Geschlechterverhältnis sehr ausgeglichen. So waren sowohl 2014 als auch 2016 von zwei Stellen (Stellenanzahl) eine weiblich besetzt, 2018 waren von vier Stellen zwei von Frauen besetzt.

	B/EGrp	Vollzeit				Teilzeit						Gesamt			
		männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frau	männlich		weiblich		Gesamt		Anteil Frau	Gesamt		Anteil Frau
						VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl		VZÄ	Anzahl	
2014															
	23_E13Z	1	4	5	80,00%	8,1	15	17,6	32	25,7	47	68,09%	31,7	54	68,5
	09_A13HDZ		1	1	100,00%	0,5	1			0,5	1	0,00%	1,5	2	0,5
2016															
	23_E13Z	3	2	5	40	9,85	19	11,35	21	21,2	40	52,50	28,35	48	52,1
	09_A13HDZ			0		0,5	1			0,5	1	0,00	1,5	2	50,0
2018															
	27_E13Z	2	2	4	50,00	10,65	20	14,86	27	25,51	47	57,45	30,51	53	56,6
	11_A13 HDZ			0		1,25	2	0,5	1	1,75	3	33,33	2,75	4	0,5

2.1.3 Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich (E 13/ E14)

Wie schon im FFGP 2014 beobachtet, sind im Bereich der Dauerstellen (E13/E14) bezüglich der Lohngruppen Unterschiede festzustellen. In der Lohngruppe E13 sind 2014 zwei von drei Stellen (Stellenanzahl) von Frauen besetzt, 2018 sogar sieben von acht von Frauen besetzt (87,5%); was zunächst auf eine positive Entwicklung hinweist. Eine Stelle in den höher eingestufteten Lohngruppen E14 bzw. E15 hingegen ist von einem Mann besetzt. Hier scheint es notwendig, Frauen gezielt bei Aufstiegsmöglichkeiten zu unterstützen, insbesondere da es sich bei den meisten der von Frauen besetzten E13 Stellen um Teilzeitstellen handelt (2016 und 2018 jeweils 83 Prozent) und gerade Frauen in Teilzeitstellen häufig geringere Aufstiegschancen haben. Zudem ist vor allem im Hinblick auf eine sichere Karriereplanung zu wünschen, dass in Zukunft mehr Dauerstellen im wissenschaftlichen Betrieb geschaffen werden.

	B/EGrp	Vollzeit				Teilzeit						Gesamt			
		männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frauen	männlich		weiblich		Gesamt		Anteil Frauen	Gesamt		Anteil Frauen
						VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	(Anzahl)	VZÄ	Anzahl	
2014															
	21_E14	1		1	0,00%								1	1	0,00%
	22_E13	1	1	2	50,00%			0,5	1	0,5	1	100,00%	2,5	3	66,67%
2016															
	21_E14	1		1	-								1	1	0,00
	22_E13	1	5	6	83,33			0,5	1	0,5	1	100,00	6,5	7	85,71
2018															
	22_E15	1		1	0,00					0	0		1	1	0,00%
	26_E13	1	5	6	83,33			1	2	1	2	100,00	7	8	87,50%

2.1.4 Beamtinnen (A13/ A14/ A15)

2014 waren 33% der Vollzeit Beschäftigten der Entgeltgruppe A13 am Fachbereich Frauen. Im Betrachtungszeitraum 2016-2018 sind Stellen dieser Entgeltgruppe zu 50% mit Frauen besetzt. Zwar zeigt dies eine positive Entwicklung, allerdings ist auch hier darauf zu achten, dass

Frauen die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Männer haben; so ist die höher bezahlte A14 Stelle männlich besetzt.

	B/EGrp	Vollzeit				Teilzeit						Gesamt			
		männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Fra	männlich		weiblich		Gesamt		Anteil Fra	Gesamt	Anteil Fra	
						VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl		VZÄ	Anzahl	
2014															
	07_PÄMI					0,5	1			0,5	1	0,00%	0,5	1	0,00%
	08_A13HD	2	1	3	33,33%								3	3	33,33%
2016															
	06_A14	1		1	-								1	1	0,00
	07_PÄMI			0		0,5	1			0,5	1	0,00	0,5	1	0,00
	08_A13HD	1	1	2	50,00								2	2	50,00
2018															
	08_A14	1		1	0,00					0	0		1	1	0,00%
	10_A13 HD	1	1	2	50,00					0	0		2	2	50,00%

2.1.5 Professorinnen

Bei der Statusgruppe der Professor*innen lässt sich eine konstant positive Entwicklung ablesen. Im Jahr 2018 waren von 22 Professuren 10 von Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 45% entspricht. Allgemein kann von einer konstanten Entwicklung gesprochen werden, so lag der Frauenanteil 2014 bei 47% (11 Professorinnen auf 23 Stellen), 2016 bei 43% (10 Professorinnen auf 23 Stellen). Damit liegt der FB03 über den Werten der Gesamtuniversität, hier lag 2016 der Anteil von Professorinnen bei 26,3%. Insgesamt kann die Entwicklung des Fachbereichs sehr positiv bewertet werden, gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass gerade in kleinen Instituten bereits eine Neubesetzung das Verhältnis stark verändern kann.

	B/EGrp	Vollzeit				Teilzeit						Gesamt			
		männlich	weiblich	Gesamt	Anteil Frauen	männlich		weiblich		Gesamt		Anteil Frauen	Gesamt	Anteil Frauen	
						VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	(Anzahl)	VZÄ	Anzahl	
2014	01_W3	8	4	12	33,33								12	12	33,33
	02_W2	2	7	9	77,78								9	9	77,78
	03_W1	2		2	-								2	2	0,00
gesamt		12	11	23	47,83	0	0	0	0	0	0	0,00%	23	23	47,83
2016	01_W3	8	4	12	33,33								12	12	33,33
	02_W2	5	6	11	54,55								11	11	54,55
gesamt		13	10	23	43,48	0	0	0	0	0	0	0,00	23	23	43,48
2018	01_W3	7	4	11	36,36					0	0		11	11	36,36
	03_W2	5	6	11	54,55					0	0		11	11	54,55
gesamt		12	10	22	45,45	0	0	0	0	0	0	0,00	22	22	45,45

2.2 Frauenanteile an wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

2.2.1 Studierende

Bei der Gruppe der Studierenden wurden jeweils die Zahlen aus dem Wintersemester 2019/20, 2017/18, 2015/16 sowie 2013/14 verwendet. Während im FFGP von 2014 noch die auslaufenden Altstudiengänge (Magister/Diplom) mitgerechnet wurden, wurden diese für die aktuelle Statistik aufgrund geringer Kopfzahlen nicht mitgerechnet.

Insgesamt betrachtet, ist das Geschlechterverhältnis der Studierenden am Fachbereich konstant ausgeglichen. Im WiSe 2019/20 lag der Frauenanteil aller eingeschriebener Studierenden (2290 Personen) bei 52,26 Prozent. Im WiSe 2013/14 waren von 3.915 eingeschriebenen Studierenden 48,99 Prozent weiblich. In den Jahren dazwischen gab es kleinere Schwankungen, die aber alle zwischen 49,99 und 52,26 Prozent lagen.

Beim Blick auf die einzelnen Studiengänge fallen jedoch einige Unterschiede auf, so weisen während des gesamten Untersuchungszeitraums die Fächer Politikwissenschaft und Philosophie einen besonders geringen Frauenanteil auf. Im Folgenden soll daher auf einzelne Studiengänge bzw. Institute eingegangen werden; die komplette Analyse aller Studiengänge befindet sich im Anhang.

In der Philosophie lassen sich gegenläufige Entwicklungen feststellen. Sowohl im M.A. Philosophie als auch im LA Philosophie zeigen sich positive Entwicklungen: so steigt der Frauenanteil im M.A. von 27 Prozent im Jahr 2013/14 auf 52 Prozent im Jahr 2019/20, was einer Steigerung von 13 Prozent entspricht. Ebenfalls eine zunehmende Anzahl von weiblichen Studierenden zeigt sich im LA Philosophie: hier steigt der Anteil der Frauen von 40 Prozent im Jahr 2013/14 auf 45 Prozent im Jahr 2019/20. Gleichzeitig sinkt im B.A. Philosophie die Anzahl weiblicher Studierender: waren 2013/14 noch 45,99 Prozent weiblich, so sind es im Jahr 2019/20 nur noch 29,49 Prozent der Studierenden.

In der Politikwissenschaft liegt der Frauenanteil in den Studiengängen LA Politik und Wirtschaft sowie B.A. Politikwissenschaft konstant bei ca.30 Prozent (LA Politik und Wirtschaft: 2013/14: 34,4 Prozent, 2015/16: 34,4 Prozent, 2017/18: 36,1 Prozent, 2019/20: 33,6 Prozent; B.A. Politikwissenschaft 2013/14: 34,2 Prozent 2015/16: 34, Prozent, 2017/18: 31,6 Prozent, 2019/20: 31,8 Prozent). Im Master Politikwissenschaft hingegen kann eine positive Entwicklung verzeichnet werden: hier stieg der Frauenanteil von 38 Prozent im Jahr 2013/14 zu 44 Prozent im Jahr 2019/20. Das zeigt außerdem, dass Frauen sowohl in der Politikwissenschaft als auch in der Philosophie durchschnittlich einen höheren Bildungsabschluss anstreben.

2.2.2 Absolventinnen

Auch bei den Absolvent*innen wurden aufgrund der geringen Fallzahlen bei den alten Studiengängen (Magister/Diplom) ausschließlich die modularisierten Studiengänge (Bachelor/Master) untersucht.

Bei den Bachelorstudierenden kann von einer Geschlechterparität gesprochen werden, hier waren in 2012 rd. 54% der Absolvent*innen weiblich, in 2016 rd. 59% und in 2018 rd. 57% der

Absolvent*innen weiblich. Bei den Master-Absolvent*innen sinkt der Anteil weiblicher Studierenden zwar, jedoch sind immer noch gut 2/3 der Absolvent*innen weiblich. Von den Lehramtsstudierenden liegen nur die Zahlen von 2018 vor, hier waren 51% der Absolvent*innen weiblich. Insgesamt lässt sich feststellen, dass vor allem bei den Bachelorstudierenden Frauen ihr Studium seltener abgebrochen haben, was sich daran zeigt, dass der prozentuale Anteil aller Absolventinnen leicht über dem der Studentinnen liegt. Sollte sich diese Tendenz in den nächsten Jahren verdeutlichen, sind die Gründe für eine hohe männliche Abbrecherquote zu untersuchen und ggf. Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

	Situation 2012			Situation 2016			Situation 2018		
	Anzahl		%	Anzahl		%	Anzahl		%
	m	w	w	m	w	w	m	w	w
Absolventen/innen Bachelor	80	97	54,8%	61	91	59,9%	91	124	57,7%
Absolventen/innen Master	22	68	75,6%	44	91	67,4%	60	98	62,0%
Absolventen/innen Lehramt	0	0	-	0	0	-	33	34,5	51,1%
Summe Absolventen/innen	136	209	60,6%	118	189	61,6%	184	257	58,2%

2.2.3 Promovierende

Die Zahlen der Promovierenden wurden, wie auch bei den Studierenden, jeweils für das Wintersemester 2019/20, 2017/18, 2015/16 sowie 2013/14 erhoben. Als Promovierende werden hier alle Personen gezählt, die ein Promotionsprojekt am Fachbereich angemeldet haben, unabhängig von einer Anstellung am Fachbereich.

Zusammenfassend kann von einer positiven Entwicklung gesprochen werden, in fast allen Bereichen gibt es paritätische Verhältnisse; teilweise sind Frauen sogar in der Überzahl.

In den Religionswissenschaften, der Kultur- und Sozialanthropologie sowie der europäischen Ethnologie gab es konstant mehr weibliche Promovierende als männliche. Auch in der Soziologie und der Politikwissenschaft sind die Geschlechterverhältnisse ausgeglichen. In der Philosophie hingegen sind nur ein Drittel der Promovierenden weiblich, dieses Geschlechterverhältnis ändert sich über den gesamten Untersuchungszeitraum nicht, einzig im WiSe 2019/20 sind alle 6 Promovierenden weiblich.

Insgesamt lassen sich diese Entwicklungen positiv zusammenfassen, vor allem im Hinblick auf die Zahlen des FFGP FB03 von 2014 lässt sich eine konstant positive Entwicklung festhalten.

2.2.4 Promotionen

Die Zahlen der abgeschlossenen Promotionen für den Untersuchungszeitraum 2009 bis 2019 zeigen in der Geschlechterverteilung große Schwankungen auf. Insgesamt schlossen im Untersuchungszeitraum 180 Personen ihre Promotion ab, 94 davon waren Frauen (52%). So kann insgesamt von einem paritätischen Geschlechterverhältnis gesprochen werden. In den einzelnen Instituten lassen sich aber Unterschiede erkennen. Aufgrund der kleinen Institutsgröße wurden in der europäischen Ethnologie, der Religionswissenschaft, der KSA und der Philosophie eine vergleichsweise geringe Anzahl von Promotionen abgeschlossen, sodass eine statistische Auswertung nicht sinnvoll erscheint. Im Untersuchungszeitraum wurden in der europäischen Ethnologie 21 Promotionen abgeschlossen, 15 davon von Frauen (71%). In der Religionswissenschaft wurden 4 Personen promoviert, davon war die Hälfte Frauen. In der KSA wurden 13 Promotionen abgeschlossen, 9 davon von Frauen (69%). In der Philosophie wurden nur 2 von insgesamt 8 Promotionen von Frauen geschrieben (25%), hier ist anzumerken, dass sich dieses Verhältnis über den Untersuchungszeitraum fast konstant hält.

Positive Entwicklungen hingegen sind in der Politikwissenschaft zu sehen. So promovierten von 2010-2012 nur 4 Frauen im Vergleich zu 15 Männern (21%), in den Jahren 2013-2015 hingegen waren von 17 Promovierenden 8 weiblich (47%). Diese Quote konnte in den Jahren 2016-2018 gehalten werden, bei 32 Promovierenden waren 15 Frauen (46%). Im gesamten Untersuchungszeitraum haben in der Politikwissenschaft insgesamt 85 Personen promoviert, davon 34 Frauen (40%). In der Soziologie ist durchgängig eine ausgewogene Verteilung zu sehen. Im Untersuchungszeitraum waren von 49 Promovierenden 32 weiblich was einem Frauenanteil von 65% entspricht.

2.2.5 Habilitationen

Im Betrachtungszeitraum von 10 Jahren haben sich insgesamt 7 Frauen und 4 Männer habilitiert, welches für den Zeitraum von 2010 bis 2020 einem Frauenanteil von 63,64 % entspricht.

2.3 Frauen in der Lehre

Zur Ergänzung des Lehrangebots können an Hochschulen Lehraufträge erteilt werden. Die Lehrbeauftragten sind dabei in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität, sondern werden nach Anzahl der abgeleiteten Semesterwochenstunden bezahlt. Auch am FB03 wurde in der Lehrplanung auf Lehrbeauftragte zurückgegriffen. Beim Blick auf die einzelnen Institute können Unterschiede bezüglich der Frauenquote festgestellt werden. Auffällig sind dabei das Institut für Philosophie und die Politikwissenschaft. In der Philosophie waren in den Jahren 2013-2015 durchschnittlich nur 13% der Lehrbeauftragten Frauen (6 von 43 Lehrbeauftragten). Auch in den folgenden Jahren gab es kaum Verbesserung, 2016-2018 waren von

43 Lehrbeauftragten 10 weiblich (18%). Am Institut für Politikwissenschaft waren 2013-2015 von 112 Lehrbeauftragten nur 39 weiblich (36%), 2016-2018 waren von 110 Lehraufträgen 47 von Frauen besetzt (43%). In den Instituten für europäische Ethnologie, Friedens- und Konfliktforschung, Kultur- und Sozialanthropologie, Soziologie und Religionswissenschaft war das Geschlechterverhältnis ausgeglichen. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis durchaus ausgeglichen.

Lehraufträge bieten einerseits einen Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb und eine Möglichkeit für Nachwuchswissenschaftler*innen, Erfahrungen in der Lehre zu sammeln, andererseits stellen sie jedoch prekäre Arbeitsverhältnisse dar. Es ist darauf hinzuwirken, die Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten zu verbessern.

3. Personelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung

3.1. Institutionen der Frauen*- und Gleichstellungsförderung

3.1.1. Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten werden durch die Frauenvollversammlung des Fachbereichs gewählt und von der Dekanin oder dem Dekan berufen. Aufgrund der Größe des Fachbereichs werden mindestens zwei gleichberechtigte Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Eine Stellvertreterinnenregelung entspricht nicht dem tatsächlichen Arbeitsumfang, der von allen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten gleichermaßen geleistet werden muss. Auf der Ebene des Fachbereichs stellt das Amt der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte neben dem Förderplan ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel einer Barriere- und diskriminierungsarmen Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung im Rahmen seiner Möglichkeiten zu schaffen und somit Gleichstellung zu verwirklichen. Dabei arbeiten sie in enger Abstimmung mit den zentralen Frauenbeauftragten der Universität zusammen. Die Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten erstellen mindestens alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht, der im Rahmen der Frauenvollversammlung sowie dem Fachbereichsrat präsentiert wird. Die Dekanin oder der Dekan beruft im Namen der Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten mindestens einmal jährlich eine Frauen*vollversammlung ein.

Aufgaben der Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten sind (vgl. Satzung für das Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten in der Philipps-Universität:

- die Teilnahmen an allen Stellenbesetzungsverfahren des Fachbereichs (vgl. Kap. 3.2)
- Die Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten sind berechtigt, an den Sitzungen aller Gremien der jeweiligen Institutionen im Rahmen ihrer Aufgaben mit beratender Stimme und Antragsrecht teilzunehmen. Die Teilnahme an einer nicht-öffentlichen Sitzung ist nur möglich, soweit der Gegenstand der Beratung in den Aufgabebereich der Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten fällt. Einladungen sowie Unterlagen für die Gremien sind rechtzeitig an die Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragte zu senden.
- Durchführung von regelmäßigen Sprechstunden, in denen Beschwerden entgegengenommen werden können sowie Beratung bei Fragen zu Gleichstellungspolitik.
- Überwachung und Überprüfung der Umsetzung der für den Fachbereich geltenden Frauenförderpläne (HGLG, FFGP PUM, FFGP des Fachbereichs 03)
- Planung und Umsetzung von Veranstaltungen/Projekten zu feministischen/gleichstellungspolitischen Themen.

Den Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten wird ein Raum mit angemessener Arbeitsausstattung zur Verfügung gestellt und Zugang zu einem Kopiergerät ermöglicht. Einer Professorin, Angehörigen des Mittelbaus oder administrativ-technischen Mitarbeiterin im Amt der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten ist Arbeitsentlastung zu gewähren, während einer Studentin im Umfang der geleisteten Arbeit die Option eingeräumt wird, diese als Praktikum anrechnen zu lassen. Die Dekanin oder der Dekan stellt den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten auf Wunsch eine Bestätigung ihrer Amtszeit aus. Weiterhin wird den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht, für Druckaufträge, Aufwandsentschädigungen für Referent*innen usw. in geringem Maße auf finanzielle Mittel des Fachbereichs zurückzugreifen.

Um die kontinuierliche Arbeit der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten, finanziert der Fachbereich eine studentische Hilfskraft, welche im Umfang von 30 Stunden/Monat arbeitet. Diese Stelle wird in der Regel von einer der aktuellen studentischen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt. Aufgabe der Hilfskraft ist zum einen die Unterstützung der alltäglichen Arbeit der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten, gleichzeitig arbeitet die Hilfskraft eng mit der Gleichstellungskommission zusammen, um eine beständige Umsetzung

und Evaluation der Maßnahmen des FFGP zu ermöglichen. Damit leistet der Fachbereich einen Beitrag zur Wertschätzung sowie Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit.

3.1.2 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission befasst sich mit allen Aspekten der Gleichstellung und erarbeitet entsprechende Konzepte und Maßnahmen. Weiterhin erstellt sie den FFGP des Fachbereichs und prüft und kontrolliert die Umsetzung der Fördermaßnahmen. Sie entwickelt bedarfs- und umsetzungsorientierte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie. Die Kommission besteht aus je mindestens einem Mitglied jeder Statusgruppe. Um Gleichstellung noch breiter am FB zu verankern, ist es wünschenswert, dass die Mitglieder möglichst heterogenen Gruppen angehören (z.B. betreffend Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Lebensform usw.). Die Einladung zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission übernimmt in Abstimmung mit den Fachbereichsfrauen*- und Gleichstellungsbeauftragten das Dekanat. Die Kommission sollte mindestens zweimal pro Semester tagen (siehe: Informationen zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen an Fachbereichen). Aufgrund der Größe des Fachbereiches stellt die Überarbeitung des Frauenförderplanes eine sehr arbeitsintensive Aufgabe dar, die ohne zusätzliche personelle Ressourcen der Kommission und den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten nicht zu bewerkstelligen ist. Für die künftige Fortschreibung des Planes wird nach alternativen Verfahren gesucht z.B. könnten die Statistiken durch ein Methodenseminar o.ä. aufgearbeitet oder die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten maßgeblich mit dieser Aufgabe betraut und dafür entlohnt werden (Werkvertrag o.ä.). Diese Überlegungen gründen auch auf der wünschenswerten schnellen Umsetzung einer Fortschreibung.

3.2. Stellenausschreibungen und -besetzungen

Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und/oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Philipps-Universität sind an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen. Sie ist rechtzeitig (i.d.R. mindestens 14 Tage vorher) einzuladen und zu informieren (vgl. HGIG § 17 (4)). Dafür sind den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten alle relevanten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Auch wenn es nur weibliche Bewerberinnen gibt, sind die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten mit einzubeziehen, um die Bewerbungsgespräche zu begleiten und dort mögliche Diskriminierung zu vermeiden. Eine Nichtbeteiligung der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten ist ein Verfahrensfehler und von der Wirtschaftsverwaltung mit der Rückgabe der Unterlagen zu erwidern. Wie bereits 2014 festgehalten, werden die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten immer noch nicht zu allen

Stellenbesetzungsverfahren eingeladen und nicht über alle anstehenden Ausschreibungen informiert. In den einzelnen Instituten sollte noch einmal auf das Prozedere hingewiesen werden. Es ist aber auch festzuhalten, dass es in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen gab und die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten mittlerweile beim Großteil der Besetzungsverfahren eingebunden werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen. Bei der Auswahl sind bisherige Teilzeitarbeit, Eltern- und Pflegezeiten, Beurlaubungen aus familiären Gründen oder Telearbeit nicht zum Nachteil der Bewerber*innen zu bewerten. Für die Vertretung von Stellen soll zunächst hochschulintern gezielt nach Frauen gesucht werden, die über die entsprechende Eignung und Qualifikation verfügen und die die Vertretung auch zur Weiterqualifikation nutzen können.

Während des Bewerbungsgesprächs sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder der Gewährleistung der Betreuung von Kindern grundsätzlich nicht erlaubt, das Gespräch wird in diesem Fall von den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten unterbrochen.

Bei Stellenausschreibungen und -besetzungen gilt das HGIG sowie die Ausführungen des FFGP der Philipps-Universität Marburg (vgl. 3.4. Stellenausschreibungen sowie 3.5. Auswahlverfahren).

3.3 Personalentwicklung

Der Fachbereich unterstützt die an der Philipps-Universität angebotenen Programme und Maßnahmen und sorgt dafür, dass Mitarbeitende diese bestmöglich nutzen können, um allen Angehörigen des Fachbereichs bestmöglich in allen Lebens- und Ausbildungsabschnitten zu fördern und unterstützen. Ziel der Personalpolitik ist es, allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse weiterzuentwickeln, individuell eine gute Work-Life Balance zu finden und Teil eines diversen Teams zu sein. Dabei arbeitet der Personalrat eng mit den Frauen*-und Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Bei der Erarbeitung von Konzepten zur beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen soll die Chancengleichheit im Sinne der Gleichstellung berücksichtigt werden.

3.3.1. Professor*innen

Wie in Kapitel 2.1.6 beschrieben, herrscht bei der Statusgruppe der Professor*innen ein paritätisches Geschlechterverhältnis vor. Dieses ist beizubehalten, hier sei vor allem darauf hingewiesen, dass gerade in kleinen Instituten bereits eine Neubesetzung das Verhältnis stark ändern kann. Für Professor*innen gibt es an der Universität eine Weiterbildungsstruktur. Diese wird zentral von der Personalabteilung entwickelt. Aus Sicht der Gleichstellungskommission ist das Thema Personalverantwortung zentral, da eine achtsame und verantwortungsbewusste Personalführung zu einem diskriminierungsärmeren Arbeitsklima führt. Gerade für neuberufene Professor*innen gibt es Veranstaltungen zu Personalverantwortung und Führungskompetenz. Der Fachbereich unterstützt diese Veranstaltungen, die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten organisieren und vermitteln Workshops.

3.3.2. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Qualifikationsstellen sowie wissenschaftliche Hilfskraftstellen sind grundsätzlich mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen bzw. Promovierten des jeweiligen Fachbereiches stellen. Wie in Kapitel 2.1.3 festgestellt, herrscht in den meisten Instituten ein gleiches Geschlechterverhältnis vor. Wie schon im vorherigen Förderplan von 2014 festgehalten, gibt es vor allem am Institut für Philosophie ein deutliches Ungleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftler*innen. Dies spiegelt sich in der Bestandsaufnahme des aktuellen Förderplans sowohl bei der Anzahl der Promovierenden als auch bei den befristeten Stellen wider. In Zusammenarbeit mit dem Institut für Philosophie wird von der Gleichstellungskommission Maßnahmen erarbeitet, durch welche die Anzahl der Frauen langfristig gesteigert werden können.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich die Situation der Statusgruppe des sogenannte Mittelbaus, also wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, in den letzten Jahren verändert hat. So ist die Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte in den letzten Jahren zwar gesunken, trotzdem werden weiterhin in moderater Zahl WHK Stellen ausgeschrieben, welche als Anschubfinanzierung für die Entwicklung von Projektanträgen dienen können. Dieses Arbeitsverhältnis ist zu kritisieren, weil es sich um Beschäftigungen mit kurzer Vertragslaufzeit handelt und diese nicht entsprechend der Qualifikation vergütet werden.¹ Daher wurde an der Philipps-Universität Marburg die Regelungen zur Einstellung von wissen-

¹ Laut der Richtlinien zur Einstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften ist eine konkrete, zeitlich befristete, sowie wissenschaftliche Tätigkeit (u.a.) Voraussetzung für eine Einstellung. In diesem Sinne sollte regelmäßig geprüft werden, ob solche Hilfskraftverträge perspektivisch in reguläre Angestelltenverhältnisse überführt werden können und die Qualifikationszeit nicht länger auf WHK-Verträge angerechnet wird.

schaftlichen Hilfskräften verschärft. Bisher lassen sich leider auch negative Auswirkungen dieser Regelungen feststellen, da eine Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft erschwert wurde, ohne zeitgleich eine bessere Alternative zu stärken. Als Konsequenz gibt es damit insgesamt bisher weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Absolvent*innen, anstatt eine vermehrte Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiter*in. Der Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb hat damit an Niedrigschwelligkeit verloren, was sich in der Praxis gerade für Frauen oftmals als nachteilig erweist. Damit sind auch die Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses Teil von Frauen- und Gleichstellungsförderung, da die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse (u.a. Bezahlung, Planbarkeit, Vereinbarkeit) Auswirkungen darauf hat, wer sich auf diese Stellen bewirbt. Wie auch im Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs von 2017² festgestellt wurde, wird vor allem die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere als Herausforderung gesehen. Dabei wird der Familienbegriff nicht auf Elternschaft reduziert, sondern bedeutet grundsätzlich die Übernahme von Verantwortung für Menschen im privaten Umfeld. Somit gestaltet sich der Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb als schwierig, da hohe Flexibilität wegen kurzen Vertragszeiten sowie starker Konkurrenzdruck durch weniger Stellen sich selten mit Familienaufgaben vereinbaren lässt.

Somit ist auch die Anzahl von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und damit auch die Anzahl der Promovierenden im Blick zu behalten, da die Anzahl der Qualifikationsstellen als auch die Anzahl von Promovierten in der Tendenz leicht abnimmt. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass es sich in beiden Fällen um sehr geringe Fallzahlen handelt, sodass eine Aussage über die Entwicklung sehr schwierig ist.

Die Gleichstellungskommission sieht die beschriebenen Entwicklungen eines sehr begrenzten Angebotes an Qualifikationsstellen kritisch und plädiert langfristig für einen Ausbau des Mittelbaus, um Chancengleichheit bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erreichen.

3.3.2.1 Nachwuchsförderung

Mit der MARA (Marburg University Research Academy) und dem Mentoring-Programm Pro-Motivation verfügt die Universität über Programme, die wissenschaftlichen Nachwuchs am Fachbereich in ihrer jeweiligen Qualifikationsphase zu unterstützen und zu fördern. Diese Programme sind beizubehalten und ggf. auszubauen. Informationen darüber sollen im Fachbereich geteilt werden.

² Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) <https://www.bmbf.de/de/bundesbericht-wissenschaftlicher-nachwuchs-569.html>.

Derzeit gibt es am Fachbereich kaum Stellen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation in der Post-Doc Phase. Diese mangelnde Sicherheit lässt sich u.a. als ursächlich dafür betrachten, dass viele Frauen nach der Promotion aus der Wissenschaft ausscheiden. Sobald möglich wird angestrebt, die Anzahl dieser Qualifikationsstellen perspektivisch wieder zu erhöhen.

3.3.3. administrativ-technische Mitarbeiter*innen

Die Personalentwicklung von administrativ-technischen Mitarbeiter*innen wird in Kapitel 7 erläutert.

3.3.4. Studierende

Die Studierenden am Fachbereich setzen sich mittlerweile aus einer sehr heterogenen Gruppe zusammen. Diese Diversität muss bei der Planung und Struktur von Lehrangeboten mitgedacht werden. So ist beispielsweise die Studienberatung ein zentrales Element, um die Studierenden bei Unsicherheiten und Problemen während des Studiums zu beraten und begleiten. Die Studienberatungen am Fachbereich sind für die Diversität der Studierenden zu sensibilisieren und entwickeln präventive wie unterstützende Angebote für die Studierenden. Bereits während des Studiums sollen alle Studierenden über die Möglichkeit einer Karriere in der Wissenschaft informiert werden, aber auch Berufsfelder außerhalb des Wissenschaftsbetriebs kennenlernen.

4. Strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung

4.1. Gremien

Der Frauenförderplan der Philipps-Universität sieht vor, dass Frauen in allen nicht gewählten Gremien (Beiräte, Kommissionen etc.) mit mindestens 50% vertreten sind (vgl. PUM FFP 2017-23). Wenn die Besetzung mit einer entsprechenden Anzahl Frauen nicht möglich ist, ist zu prüfen, welche Gründe dafür verantwortlich sind und entsprechend geeignete Maßnahmen einzuleiten. Werden Frauen auf Grund der geforderten Geschlechterparität im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mehr belastet, hat der Fachbereich dafür zu sorgen, dass geeignete Entlastungen ermöglicht werden (z.B. zusätzliche Personalmittel, Entlastung von anderen Aufgaben).

Um allen Beteiligten eine Möglichkeit zu geben, sich in der akademischen Selbstverwaltung zu beteiligen, ist darauf zu achten, dass bei Festlegung von Zeitpunkt und Dauer bei Gremi-

ensitzungen darauf geachtet wird, Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Mitarbeitenden einzuplanen. Sitzungen dürfen daher nur im Ausnahmefall abends stattfinden. Die Sitzungsleitung hat dafür zu sorgen, dass diese Vorgaben berücksichtigt werden.

4.2 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung

Der Fachbereich hat die Aufgabe, alle seine Angehörigen für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu sensibilisieren. Er verpflichtet sich ebenso für den Schutz vor sexuellen Übergriffen zu sorgen wie er auch sonst für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. Grundlage ist die Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt vom 08.04. 2016. Handlungen gelten als sexuelle Belästigung, wenn

„ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen oder sexistischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt 2016; Grundlage dieser Definition ist § 3 Abs. 4 AGG).

Alle Anlagen, Wege und Gebäude des Fachbereichs sind so zu gestalten, dass sie keine Gefahrenquelle in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt darstellen. Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten arbeiten mit dem Bau- und Verwaltungsdezernat eng zusammen, um Mängel zu beheben. Sollte es nicht möglich sein, Gebäude und Wege entsprechend umzugestalten, können alternative Maßnahmen (z.B. Frauenparkplätze etc.) vorgenommen werden. Aushang und Auslage sexistischer Werbung sowie jeglicher Form von Bildern diskriminierenden Inhalts sind in Büros, Aufenthalts- oder sonstigen Räumlichkeiten des Fachbereichs nicht gestattet.

Wenn Personen sexuelle Belästigung, Nötigung oder Diskriminierung durch Lehrende, Vorgesetzte oder Kolleg*innen erfahren, unterstützt der Fachbereich und die Gleichstellungskommission diese bei der Wahrung ihrer Interessen und Rechte. Als Ansprechpartner*innen stehen die dezentralen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten, der*die Dekanin, die Personalabteilung sowie die Geschäftsführerin des Fachbereichs zur Verfügung. Für männliche Fachbereichsangehörige fehlen derzeit ausgewiesene Anlaufstellen, wenn sie sich einem männlichen Gesprächspartner anvertrauen wollen. Hier ist nach einer Lösung zu suchen. Zudem stehen die in der Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt aufgeführten Stellen für Beratung zu Verfügung. Alle Gespräche und

Beratungen können auch anonym durch eine*n Vertreter*in der sich sexuell belästigt gefühlten Person wahrgenommen werden. Zudem können alle Fachbereichsangehörigen eine Beschwerde beim Vertrauensrat der Universität einreichen. Dort wird in einem Beschwerdeverfahren ermittelt, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt und entscheidet über weiterführende Maßnahmen (vgl. Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt 2016).

4.3 Geschlechtersensible Sprache

Der Fachbereich verpflichtet sich, in allen Gremien und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Darunter ist zu verstehen, dass Schreibweisen mit Unterstrich oder Sternchen (Student*in) gewählt werden sollen, die über geschlechterdichotome Beschreibungen hinausgehen. Alternativ können neutrale Formulierungen („Studierende“) gewählt werden. Auch im Kontext des Verfassens wissenschaftlicher Arbeiten ist auf die Anwendung geschlechtergerechter Sprache zu achten. Enthält eine studentische Arbeit keine geschlechtergerechte Schreibweise oder keinen Hinweis auf die bewusste Auseinandersetzung mit dem generischen Maskulinum, kann hierfür ein Notenpunkt abgezogen werden. Dozierende sind dazu aufgefordert, innerhalb des Seminars für den Gebrauch einer geschlechtersensiblen Sprache zu sensibilisieren und dem Thema genug Platz einzuräumen.

4.4 Gender in der Lehre

Der Fachbereich sieht Genderkompetenz als wichtige Querschnittskompetenz, die in der Lehre verankert werden soll. Alle Lehrenden sind aufgefordert, gemeinsam mit den Studierenden regelmäßig, methodologische und inhaltliche Aspekte der Veranstaltungen auch unter der Perspektive Frauen- und Geschlechterforschung zu reflektieren. Grundsätzlich sollte ein Diskussionsklima geschaffen werden, das ermöglicht, Geschlechterverhältnisse in jeder Veranstaltung mindestens als Querschnittskategorie sachlich zu thematisieren. Um Lehrenden die Möglichkeit zu geben, sich in die Geschlechterforschung einzuarbeiten und diese in ihre Lehrplanung zu integrieren, sollen Workshops für Lehrende angeboten werden, in denen Genderkompetenz unter didaktischen Gesichtspunkten vermittelt wird und best-practice Beispiele ausgetauscht werden können.

Lerneinheiten wie das Pflichtmodul „Politik und Geschlecht“ im B.A. Politikwissenschaft und LA Politik und Wirtschaft sind unbedingt beizubehalten oder auszubauen, ebenso die Beteiligung des FB an den Lehrangeboten für das „Zertifikat Gender Studies und feministische Wissenschaft“. Insgesamt kann der Fachbereich bereits auf ein vielfältiges Spektrum an Frauen- und Geschlechterforschung schauen; diese Strukturen sind weiterhin aufrechtzuerhalten und auszubauen.

Das erneute Aufkommen von medialen und politischen Angriffen auf Gender-Studies wirkt sich auch auf den Fachbereich aus. Sowohl in der Lehre als auch bei der Forschung werden Mitglieder des Fachbereiches von sog. Antifeminist*innen privat wie auch öffentlich angegriffen. Dies spiegelt sich auch in der Umfrage zu Diskriminierungserfahrung und -erleben wider, wo (männliche) Teilnehmende angaben, Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Diskriminierungen wahrzunehmen. Diese Täter-Opfer-Umkehrung ist häufig Teil antifeministischen Gedankenguts und ist aufmerksam zu beobachten. Der Fachbereich stellt sich deutlich dagegen und unterstützt betroffene Forscher*innen und Lehrende ausdrücklich, siehe dafür auch die Erklärung „Für freie Wissenschaft in einer demokratischen Gesellschaft“.

5. Intersektionalität/Diversität

Diskriminierung ist „die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals, wie beispielsweise des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder der Religion. Entscheidend für eine Benachteiligung ist das Ergebnis, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis et cetera).“ (Antidiskriminierungsstelle 2014) Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz §1 werden sechs Diskriminierungsgründe angeführt, welche in der Gesellschaft wirken und beseitigt werden sollen: Geschlecht, Religion und/oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität sowie „Rasse“³ bzw. ethnischen Herkunft (Vgl. AGG §1). Diese Diskriminierungskategorien im AGG sind nicht willkürlich festgelegt, sondern mit historisch gewachsenen Machtstrukturen verknüpft. Neben diesen Kategorien ist an einer Universität zusätzlich die Dimension des Bildungshintergrunds/sozio-ökonomischer Status zu beachten.

Um einen umfassenden Überblick zur aktuellen Situation am Fachbereich, gerade auch in Bezug auf Mehrfachdiskriminierungen zu bekommen, wurden zum ersten Mal Erfahrungswerte rund um das Diskriminierungserleben am FB03 erfasst. So wurde im Dezember 2019 eine onlinebasierte quantitative standardisierte anonymisierte Umfrage mit teiloffenen und offenen Fragen durchgeführt, welche von einer studentischen Projektstudiumsgruppe entwickelt und durchgeführt und von der Gleichstellungskommission begleitet wurde. Die Umfrage soll als eine erste Bestandsaufnahme dienen und widmet sich zwei zentralen Fragekomplexen: Welche Erfahrungen mit Diskriminierung wurden am Fachbereich 03 bisher gemacht? Wie können diskriminierende Strukturen am Fachbereich abgebaut werden? Der Fragebogen

³ Der historisch belastete und massiv kritisierte Begriff „Rasse“ wird in Art. 3 GG verwendet, sodass im Evaluationsbericht der ADS des Bundes der Vorschlag unterbreitet wurde, anstatt den Begriff „Rasse“ eher die Begriffe „rassistische Benachteiligung“ bzw. „rassistischer Diskriminierung“ zu verwenden (vgl. Berghahn et. al. 2016: 5).

wurde in mehrere Blöcke eingeteilt. Zu Beginn sollten Einzelaussagen zur allgemeinen Bewertung des Klimas und Wohlbefindens am FB03 erfasst werden. Im Folgenden wurden einerseits Diskriminierungserfahrungen und andererseits -beobachtungen erfragt. Abschließend wurden wieder einzelne Fragen zum Themenblock Prävention und Verantwortung abgefragt. Eine ausführliche Beschreibung sowie die Auswertung Ergebnisse der Studie finden sich im Projektbericht, hier soll nur auf die für den Förderplan relevanten Ergebnisse eingegangen werden. Die Folgenden Abschnitte sind, wenn nicht anders angegeben, Ausschnitte des bisher unveröffentlichten Forschungsberichts der Projektstudiumsgruppe. Für den vollständigen Forschungsbericht siehe: Camilla Schenkel, Louisa Katharina Wittekind, Annika Pamir, Shayma Hemati, Moritz Gerhard, Dinah Leschzyk und Ronja Landeck (2020): Diskriminierung am FB03. Unveröffentlichter Forschungsbericht, Marburg.

5.1 Klima am Fachbereich

Insgesamt haben 286 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. 50 Prozent der Befragten gaben an weiblichen, 44,1 Prozent männlichen Geschlechts zu sein. 2,5 Prozent ordneten sich der Kategorie divers zu, während 3,5 Prozent „keine Angabe“ auswählten. Das Altersspektrum erstreckt sich von 24 Jahren und jünger bis zu 60 Jahren und älter, wobei 87,9 Prozent zu den Altersgruppen 24 Jahre und jünger sowie 25 bis 29 Jahre gehören. 21 Prozent der Befragten haben einen Migrationshintergrund.⁴ Die Umfrage richtete sich an alle an der Philipps-Universität Marburg vertretenen Statusgruppen, in der Auswertung ist eine Verzerrung in Richtung Studierender zu verzeichnen, welche mit 254 Personen den größten Anteil der Stichprobe darstellen.

Bei der Frage nach dem Klima am Fachbereich haben die Befragten bei allen Fragen diesbezüglich positive Antworten gegeben. Jedoch wurden bei jeder Frage das gesamte Antwortspektrum von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll zu“ sowie die Möglichkeit, „keine Angabe“ auszuwählen, genutzt. So wurde über die Fragenbatterie hinweg insgesamt 34 Mal die Option „stimme überhaupt nicht zu“ ausgewählt. Die niedrigste Zustimmungsrate hat dabei – mit 64,4 Prozent zustimmenden Antworten – die Aussage „Es besteht für jedes Universitäts-Mitglied die Möglichkeit, am universitären Leben mitzuwirken.“ Mit 79,4 Prozent erfuhr die höchste Zustimmung die Aussage „Am FB03 der Uni Marburg herrscht ein angenehmes Lern- bzw. Arbeitsklima.“ Die Auswertung der allgemein gehaltenen Fragebatterien zu Diskriminierung am FB03 sowie der Philipps-Universität Marburg deuten auf ein überwiegend positives Bild. Die differenzierte Analyse der konkreten Erfahrungen und Beobachtungen

⁴ Die Kategorie Migrationshintergrund wurde für die Umfrage erstellt und umfasst Befragte, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

zeigen jedoch, dass auch am FB03 viele Leerstellen und Problemsituationen auftreten, die Diskriminierung begünstigen bzw. nicht aktiv verhindern.

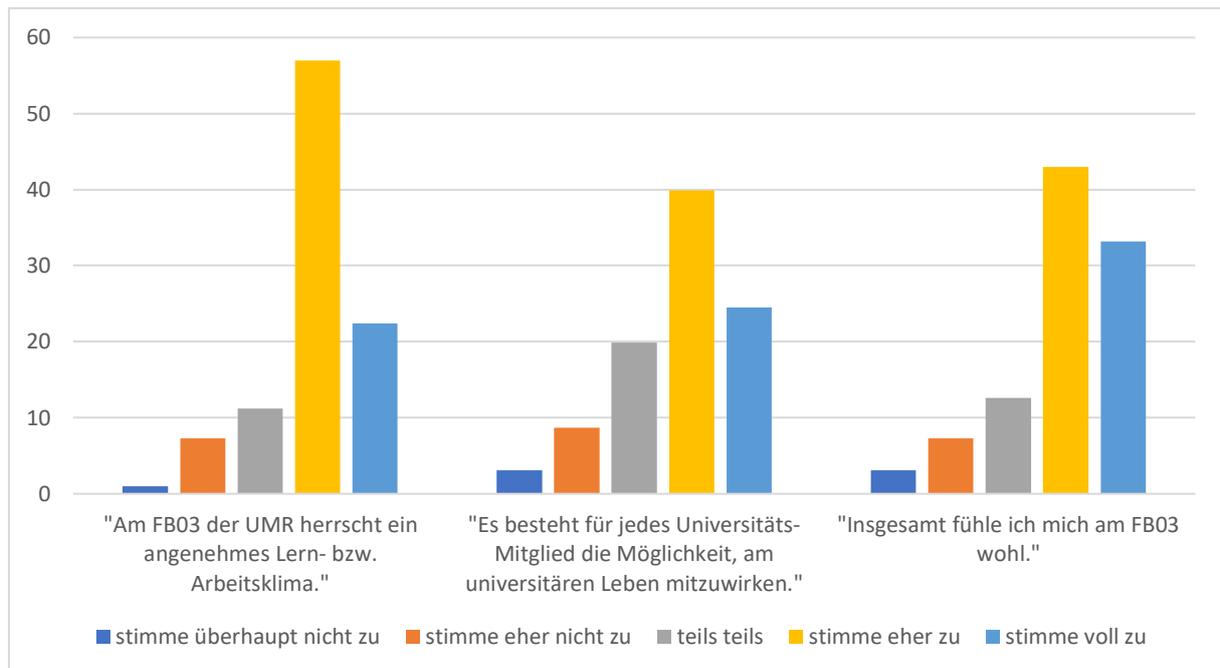


Abb. 1: Wahrnehmung von Diskriminierung im Allgemeinen, Fallzahl = 286

5.2. Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen

Die Umfrage ergab, dass die Befragten in den letzten zwölf Monaten insgesamt 78 Diskriminierungserfahrungen geschildert haben. 56 der befragten Personen haben eine oder mehrere Diskriminierungserfahrungen gemacht. Diese Gruppe bilden rund 20 Prozent aller Befragten. Darunter haben 38 Personen ein Erlebnis angegeben, 14 Personen haben zwei Erfahrungen geschildert und vier der Befragten haben drei Erlebnisse durch Diskriminierung beschrieben. Zwei davon haben angegeben mehr als drei Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben.

Im Anschluss daran haben 23,8 Prozent der Befragten angegeben, im vorangegangenen Jahr in mindestens einem Fall Diskriminierung am Fachbereich beobachtet zu haben. 68 Personen haben insgesamt von 79 Beobachtungen berichtet. Das heißt, die Mehrzahl der Befragten, die positiv geantwortet haben (60 Personen), gibt an, eine Beobachtung gemacht zu haben, 5 Personen berichten von zwei und 3 Personen beschrieben drei Beobachtungen und gaben an noch mehr Diskriminierungssituationen beobachtet haben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass etwa ein Viertel der Befragten angibt, in den letzten zwölf Monaten Diskriminierungsbeobachtungen am Fachbereich gemacht zu haben.

48 Prozent der Betroffenen haben angegeben, aufgrund von mehr als einem Merkmal diskriminiert worden zu sein. Dies bestätigt die Annahme, dass Diskriminierung meistens aufgrund mehr als einem tatsächlichem oder zugeschriebenem Diskriminierungsmerkmal geschieht. Bei genauer Betrachtung der Diskriminierungsmerkmale sind die Aussagen zur ersten Diskriminierungserfahrung markant. Die meisten Befragten, rund 32 Prozent, geben an, aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Gefolgt wird dieses Merkmal von der sozialen Herkunft mit rund 23 Prozent und dem Migrationshintergrund, dem am dritthäufigsten genannten Merkmal. Darauf wurden Merkmale wie Aussehen, Weltanschauung, Staatsangehörigkeit oder Alter genannt. Weniger Stimmen erhielten die Kategorien körperliche Erkrankung, Elternschaft sowie chronische oder psychische Erkrankungen. Als Diskriminierungsmerkmale in Situation zwei wurde an erster Stelle der Migrationshintergrund genannt. An zweiter Stelle wurden Geschlecht, psychische Erkrankungen, soziale Herkunft und Weltanschauung genannt. Weniger oft trafen die Merkmale Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Staatsangehörigkeit zu. Zu den drei Erfahrungen bzw. Situationen konnten die Befragten weitere Diskriminierungsmerkmale in Form von offenen Eingaben schildern. Darunter wurden Merkmale wie Rassismus, Mitgliedschaft einer Studentenverbindung, Klasse oder gendergerechte Sprache genannt.

Über die Beobachtungssituationen hinweg ergibt sich in Bezug auf die Merkmale folgendes ähnliches Bild: Am häufigsten bezogen sich die beobachteten Diskriminierungen auf Migrationshintergrund (14,4 %) und Geschlecht (14,4 %). Öfter genannt wurden ebenfalls Weltanschauung (13,1), Behinderung (9,4 %) und Aussehen (8,8 %). Für die restlichen Merkmale lag die Häufigkeit der Nennung jeweils unter sechs Prozent, während dreimal „andere“ Merkmale angegeben wurden und siebenmal keine Angabe gemacht wurde. Es zeigt sich, dass fast die Hälfte der Diskriminierungsbeobachter*innen mehrere Merkmale angeben, anhand derer diskriminiert wurde. Folglich sei auch hier die intersektionale Perspektive zu betrachten.

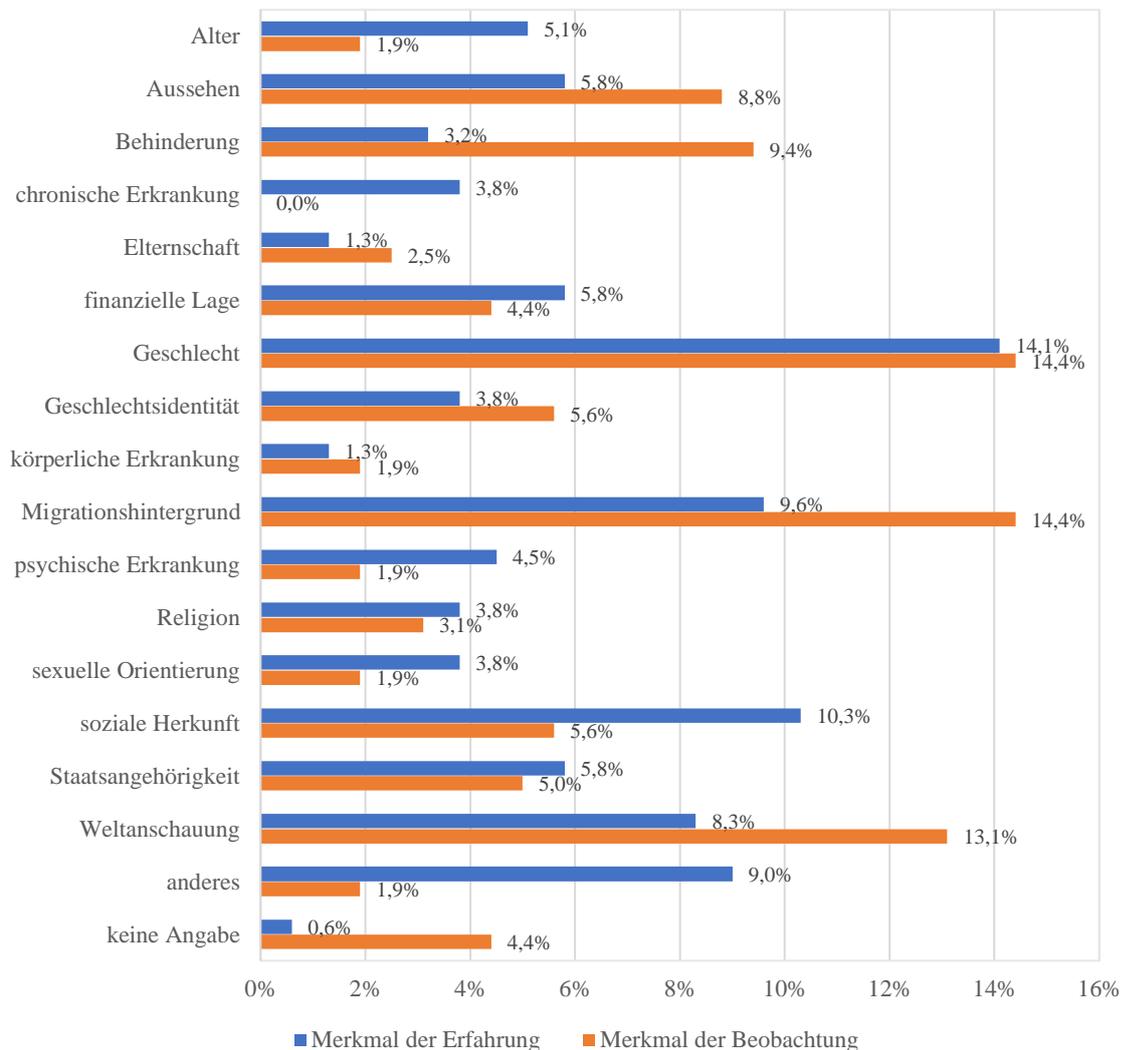


Abb. 2: Zusammenfassung der tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmale der Diskriminierungserfahrung sowie der Diskriminierungsbeobachtung. Mehrfachnennung möglich. Erfahrung: n(Antworten)=156 von 56 Befragten; Beobachtung: n(Antworten)=160 von 68 Befragten.

In nächsten Abschnitt der Umfrage hatten die Befragten die Möglichkeit die Form der Diskriminierung anzugeben, welche sie durch ihr Erleben erfahren haben. Die Form der Diskriminierung konnte bei der eigenen Erfahrung sowie bei der Beobachtung in einer Mehrfachauswahl angegeben werden. Die meist genannte Form des ersten Diskriminierungserlebens stellen Herabwürdigung mit 21,4 Prozent, soziale Ausgrenzung mit 19,6 Prozent und die Herabsetzung erbrachter Leistungen mit 17,9 Prozent dar. Weniger oft trafen Bloßstellung sowie unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen zu.

Es wird deutlich, dass die Personen, die angaben, Diskriminierung erfahren zu haben, am häufigsten mit Herabwürdigung umgehen mussten. Am wenigsten wurde die körperliche Gewaltanwendung als Form der Diskriminierung aufgeführt.

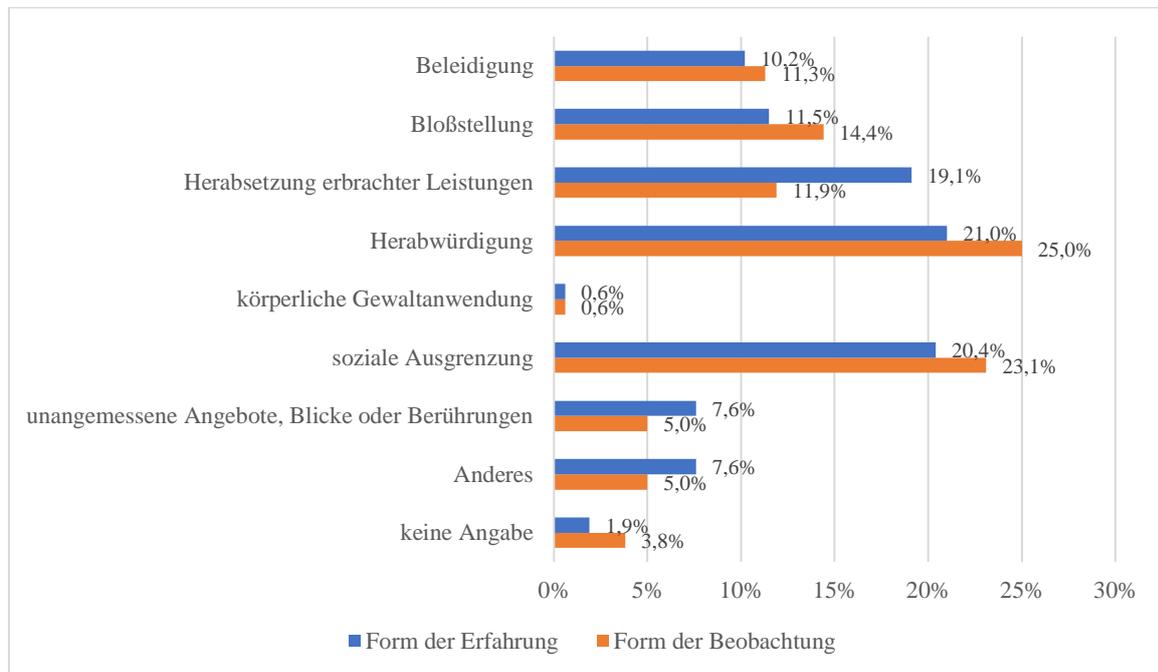


Abb. 3: : Zusammenfassung Form der Diskriminierungserfahrung bzw. -beobachtung. Mehrfachnennung möglich Erfahrung: $n(\text{Antworten}) = 157$ von 56 Befragten, Beobachtung: $n(\text{Antworten}) = 160$ von 68 Befragten

Dies wird auch am Kontext der Beobachtungen und Erfahrungen deutlich. Bei den geschilderten Diskriminierungserfahrungen fand die Situation überwiegend im akademischen Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte) statt (60,3 %). Zwölf Mal wurde das universitäre Engagement (zum Beispiel hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen) (15,4 %) und sechsmal die Arbeit (zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen) (7,7 %) genannt. Dreimal erfuhren Betroffene im Rahmen der Verwaltung (zum Beispiel Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen) Diskriminierung (3,8 %). Sechsmal erlebten Personen Diskriminierung in einem anderen als den angegebenen Kontexten (7,7 %). Genannt wurden hierbei allerdings auch Kontexte, die durch die vorgegebene Antwortoption akademischer Bereich abgedeckt gewesen wären, wie Seminar, universitäre Räume, Bibliothek und Unterhaltung im Fachbereich. Viermal wurde "keine Angabe" ausgewählt (5,1 %).

Auch bei den Diskriminierungsbeobachtungen wurde der akademische Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte) am häufigsten genannt (69,6 %). Vier Mal wurde die Arbeit (z.B.

Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen) bzw. universitäres Engagement (z.B. hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen) angegeben (entspricht 5,1% und 6,3%), einmal die Verwaltung (z.B. Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen). Jeweils siebenmal (je 8,9 %) wurde die Option "Sonstige, und zwar" sowie "keine Angabe" gewählt. Genannt wurden hierbei: Gruppenarbeit, Infrastruktur (Toiletten, Zugänge, Erreichbarkeit der Einrichtung), Lecture, Studentisches Leben, Umgang der Student*innen miteinander und Weihnachtsfeier.

Ferner wurde die persönliche Reaktion auf die Diskriminierungserfahrungen abgefragt. Dabei war die meist genannte Reaktion in der ersten beschriebenen Situation mit 34,2 Prozent, dass die Personen mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Universität gesprochen haben, wenn sie Diskriminierung erfahren haben. 25,3 Prozent der Personen gaben an, dass sie mit Kommiliton*innen, Arbeitskolleg*innen oder Bekannten der Universität über ihre Erlebnisse gesprochen haben. 13,9 Prozent unter den Befragten gaben an, die Situation ignoriert zu haben und 12,7 Prozent haben die Diskriminierung direkt offen angesprochen. Die wenigsten Personen haben sich an eine professionelle Stelle innerhalb oder außerhalb der Universität gewendet.

Personen, welche angaben, die Situation ignoriert zu haben wurden dazu aufgefordert, Gründe für diese Reaktion auf die Situation anzugeben. In der ersten Situation traf dies auf elf Befragte zu. Von diesen waren die meisten Befragten unter anderem der Auffassung, dass es nichts bringen würde (5 Personen). Je 4 Befragte gaben an, dass es für sie zu belastend war sich weiter mit der Situation auseinanderzusetzen, dass sie keine Notwendigkeit gesehen haben zu handeln oder sie keinen Kontakt mehr zum*r Verursacher*in hatten. 3 Personen gaben an, dass sie nicht wussten, was sie in der Situation machen sollten. Die wenigsten gaben an, dass sie Angst vor den Folgen hatten oder es an Zeit oder Geld gemangelt hat. Auch in Situation zwei war der meist genannte Grund für das Ignorieren, dass die Auffassung bestand, dass es nichts bringen würde. Diese Antwort wurde von zwei von vier Befragten ausgewählt. Gefolgt war diese Antwortmöglichkeit von Begründungen mit einem Mangel an Ressourcen, Angst vor negativen Folgen oder der eigenen Glaubwürdigkeit sowie Hoffnungslosigkeit für Verständnis/Änderung, die von jeweils einer befragten Person ausgewählt wurden.

5.3. Prävention und Verantwortung

Nachdem die Befragten ihre Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen dargestellt haben, wurde die Bekanntheit von universitären Anlaufstellen erfragt. Hier konnte entweder angegeben werden, dass Stellen bekannt sind sowie andererseits in einem offenen Feld welche

Anlaufstellen den Befragten bekannt sind. 50,7 Prozent kennen innerhalb der Universität Anlaufstellen, an die sie sich im Diskriminierungsfall wenden können. Wohingegen 49,3 Prozent keinerlei Stellen kennen.

Im Freitextfeld haben die Befragten insgesamt 120 mögliche Anlaufstellen angegeben. Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten wurden am häufigsten genannt (34 Antworten). Auch die Antidiskriminierungsstelle für Studierende ist vielen Befragten bekannt (31 Antworten). Danach folgen diverse AStA-Strukturen, wie etwa autonome Referate oder die Sozialberatung (18 Antworten). Darüber hinaus nannten die Befragten die Fachschaften des FB03 (4 Antworten), das Dekanat (3 Antworten) sowie die Möglichkeit sich an Tutor*innen, Dozent*innen oder Professor*innen zu wenden (8 Antworten). Auch der Vertrauensrat wurde vereinzelt genannt (7 Antworten).

Es lässt sich konstatieren, dass am FB03 eine hohe Bekanntheit von Anlaufstellen vorzufinden ist, dessen Potentiale aber nicht vollständig ausgeschöpft sind. Somit ist weitere Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Besonders das Wissen über die noch junge Antidiskriminierungsstelle für Studierende sei an dieser Stelle positiv zu bewerten.

Zudem wurde abgefragt, welchen Stellenwert die Prävention von Diskriminierung hat. Dabei lässt sich ein positives Bild abzeichnen. Die Mehrzahl der Befragten fühlen sich dafür verantwortlich, Diskriminierung am Fachbereich in Zukunft zu verhindern und können sich auch selbst vorstellen, gegen Diskriminierung aktiv vorzugehen. Gleichzeitig sehen die Befragten auch die Strukturen der Universität in der Verantwortung, sich aktiv gegen Diskriminierung einzusetzen.

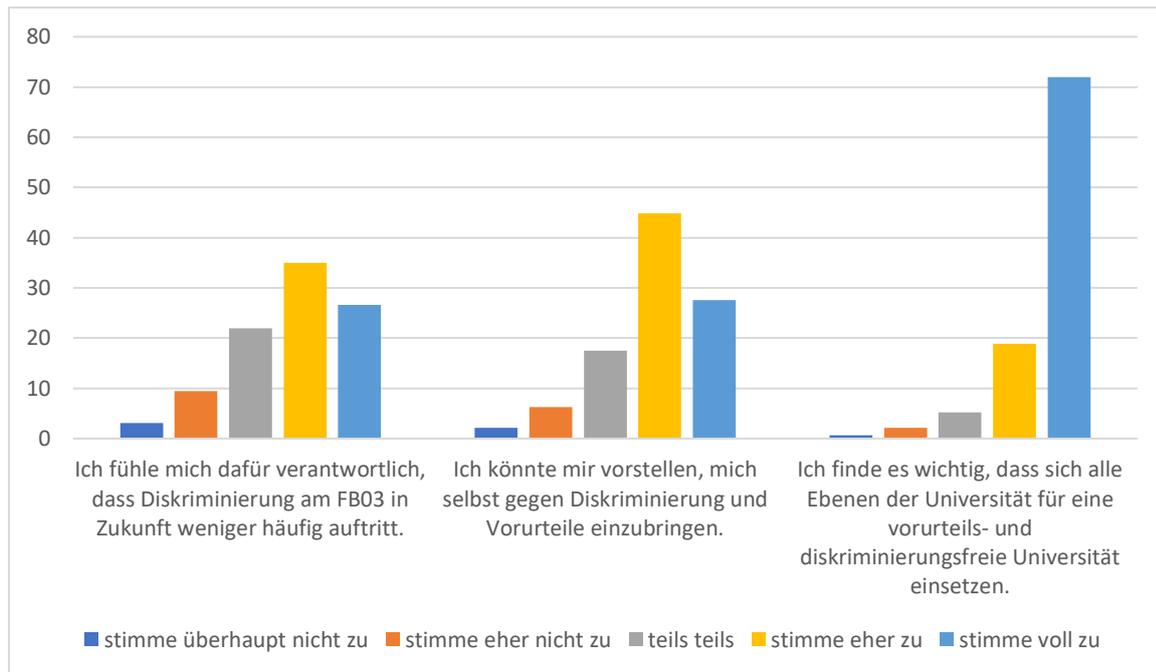


Abb.4: Prävention und Verantwortung, Fallzahlen: 286

5.4. Handlungsempfehlungen für den Fachbereich

In einem abschließendem Kommentarfeld nahm die Mehrheit der 286 Teilnehmenden die Umfrage als positiv war, viele bedankten sich für die Initiative und drückten den Wunsch aus, dass am Fachbereich aktiver gegen Diskriminierung vorgegangen werden soll und vor allem Präventionsmaßnahmen, wie etwa Workshops, angeboten werden sollen. Diese Anregungen wurden auch als Grundlage für die in Kapitel 10 angeführten Maßnahmen benutzt.

Die Anregung, sich am Fachbereich mehr zum Thema Diskriminierung auseinanderzusetzen, wurde am häufigsten geschrieben. So wurden einerseits präventive Maßnahmen, wie etwa Seminare, Workshops, Studientage etc. vorgeschlagen, in denen sich intensiver mit Formen von Diskriminierung und Möglichkeiten, diese vorzubeugen, gewünscht. Auch Empowerment Workshops für von Diskriminierung Betroffenen wurde gewünscht. Gleichzeitig sahen viele Teilnehmende der Umfrage auch die Lehrenden in der Verantwortung, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. So wurde vorgeschlagen, dass es verpflichtende Schulungen für Lehrende geben soll oder das Thema Diskriminierung mehr in die Lehre eingebracht wird. Diese Anregungen spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Umfrage wieder; so wurde beispielsweise der akademische Bereich, also auch die Lehre, am häufigsten als Ort von Diskriminierung angegeben.

Die Umfrage gibt erste Hinweise auf Schwachstellen im Umgang miteinander und Formen der Diskriminierung, die auch vor dem akademischen Betrieb nicht haltmachen. Für tiefergehende Analysen sind jedoch größer angelegte Studien notwendig. Sie bietet jedoch erste Anregung und Ausgangspunkt für zukünftige Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung im Hochschulbetrieb. Dies wird auch durch die neu geschaffene Antidiskriminierungsstelle für Studierende an der Philipps-Universität unterstrichen.

6. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Personen aller Statusgruppen, die familiären Verpflichtungen nachgehen, sind in besonderer Weise beansprucht. Der Familienbegriff ist hierbei nicht auf Elternschaft reduziert, sondern bedeutet grundsätzlich die Übernahme von Verantwortung für Menschen im privaten Umfeld. Der Wissenschaftsbetrieb erschwert deutlich die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. So ist die Arbeitskultur in der Wissenschaft wesentlich von einer hohen (Selbst-)Erwartung an die zeitliche Verfügbarkeit geprägt, zusätzlich wird die zeitliche Belastung durch unterschiedliche Tätigkeitsfelder wie Lehre und Forschung sowie die eigene Qualifizierung verstärkt. Hinzu kommen lange Qualifizierungsphasen, die in der Regel mit der Lebensphase der Familiengründung zusammenfallen. Der Fachbereich unterstützt daher alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben besser miteinander vereinbart werden können.

Familienfreundliche Arbeitskultur: Grundsätzlich bemüht sich der Fachbereich, eine familienfreundliche Lern- und Arbeitsatmosphäre zu entwickeln. Dazu gehört eine vertiefte Sensibilisierung des Fachbereichs bezüglich Vereinbarkeitsthemen, welche Statusgruppenübergreifend geschehen soll. So soll ein Leitfaden zur Gesprächsführung vor der Elternzeit zwischen dem/der Mitarbeiter/in und der/dem Vorgesetzten erstellt werden, damit bereits vor der Rückkehr aus der Elternzeit ein konkreter Plan zum Wiedereinstieg vorliegt.

Räumliche Ausstattung: Um vor allem Studierenden, aber auch Mitarbeiter*innen mit Kind, den Alltag an der Universität zu erleichtern, soll neben einem Sanitätsraum mit Wickelmöglichkeiten in möglichst allen Gebäuden des Fachbereichs auch ein Eltern-Kind-Zimmers eingerichtet werden. Der Raum soll entsprechend kinderfreundlich eingerichtet werden und Müttern und Vätern mit ihrem Kind als Rückzugsort dienen. Nicht zuletzt soll Frauen ermöglicht werden, in diesem Raum ungestört zu stillen. Eltern-Kind-Zimmer existieren bereits im neuen Politikwissenschaftsgebäude in der Ketzerbach 63 und in der Deutschhausstr. 3, wo die Institute für

europäische Ethnologie, Religionswissenschaft und Kultur- und Sozialanthropologie untergebracht sind. Somit ist es wünschenswert, wenn auch in der Ketzerbach 11 (Institut für Soziologie) und perspektivisch in der philosophischen Fakultät (Institut für Philosophie, sowie Seminarräume für Studierende) ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet werden.

Flexible Arbeitszeit: Um die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie möglichst flexibel gestalten zu können, sorgt der Fachbereich dafür, dass die Arbeitszeitregelungen gut an die jeweils aktuelle persönliche Situation von Mitarbeitenden anpassbar sind. Hierzu gehören unter anderem die Information der Beschäftigten über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Freistellung, sowie das Recht auf Rückkehr auf Vollzeit. Hier arbeitet der Fachbereich eng mit dem Familienservice der Universität zusammen. Gremienzeiten sind familienfreundlich zu gestalten (Sitzungstermine in der Zeit von 8.00 bis 16.00 Uhr) und ein pünktliches Ende für Sitzungstermine wird angestrebt. Mitarbeiter*innen mit minderjährigen Kindern ist vorrangig Urlaub während der Schulferien bzw. während der Schließungszeiten der Betreuungseinrichtung zu gewähren.

Studierende mit Kind: Studierenden mit familiärer Verpflichtung sind auf Wunsch verlängerte Zeiten oder alternative Termine für die Abgabe von Hausarbeiten oder das Ablegen anderer Prüfungen einzuräumen. Dies gilt auch für Abschlussprüfungen (vgl. Allg. Bestimmungen für StuPo in Bachelor- und Masterstudiengängen an der Philipps-Universität Marburg). Pflichtveranstaltungen sollen nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen.

Es wird darauf hingewiesen, dass Studierende mit Kind die Option haben, sich Betreuungskosten erstatten zu lassen, wenn sie Veranstaltungen besuchen, die außerhalb der regulären Betreuungszeiten ihres Kindes liegen. Ferner besteht die Möglichkeit für Studierende mit Kind in der Examensphase während dieser Zeit zusätzliche Gelder zu ihrem Lebensunterhalt zu beantragen. Anträge sind in beiden Fällen an die zentralen Frauenbeauftragten zu stellen. Darüber hinaus, insbesondere betreffend Wiedereinstieg und Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, gelten die Bestimmungen des Frauenförderplans 2017-2023 der Philipps-Universität.

Karriere mit Familie: Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus sollen Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und Teil der universitären Selbstverwaltung zu sein. Mutterschutzfristen, Erziehungs- und Pflegezeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren berücksich-

tigt. Nachwuchswissenschaftler*innen in Drittmittelprojekten erleben die Universität als besonders familienunfreundlich. Durch befristete Projektverträge und einer oft hohen Anforderung an Mobilität, Weiterqualifizierung, Konferenzteilnahmen an Wochenenden etc., ist wenig Planungssicherheit gegeben. Bei Drittmittel-Projekten ist es oft schwierig, Elternzeiten an die Vertrags- oder Projektzeit anzuhängen. Der Fachbereich wirkt daran mit, dass Elternzeiten in Projekten berücksichtigt werden können.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Fachbereich zwei Eltern-Kind Räume eingerichtet. Da die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist und Frauen und Männer in gleicher Weise betrifft, ist darauf zu achten, dass auch Männer geeignete Ansprechpartner*innen haben und auch in allen Bereichen (Informationen durch Flyer, Veranstaltungen/Workshops, Ansprechpersonen usw.) mitgedacht werden.

Aufgrund der momentanen Corona-Pandemie sind im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermehrt Mehrbelastungen von Personen, die Care-Arbeit verrichten (meist betrifft dies Frauen), zu beobachten. In enger Zusammenarbeit mit den zentralen Strukturen der Philipps-Universität Marburg sind Maßnahmen zur Verbesserung der Situation zu entwickeln, etwa im Hinblick auf die Bereitstellung von Kinderbetreuung und die Optimierung digitaler Infrastrukturen, um ein möglichst effizientes und reibungsloses Arbeiten bzw. eine Teilhabe an universitärer Forschung, Lehre und Selbstverwaltung zu ermöglichen. Auch soll dabei die Situation der Studierenden mitbedacht werden, welche aufgrund von finanziellen Einbußen und Mehrfachbelastung wegen Übernahme von Pflegeaufgaben besonders von der Corona-Pandemie betroffen sind.

7. Administrativ-technische Mitarbeiter*innen

Die Förderung der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen des Fachbereichs 03 bedeutet in der Regel Frauenförderung, da vor allem Frauen in diesem Bereich vertreten sind. Daher sollte hier nicht das Erreichen einer Quote, sondern eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Vordergrund stehen.

Die Aufgaben der Beschäftigten haben sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Gründe für diese Veränderungen sind zum einen hochschulspezifische Reformen, die zur Neustrukturierung von Arbeitsabläufen führen und zum anderen übergreifende (arbeits-)gesellschaftliche Entwicklungen wie Digitalisierung und Hochschulexpansion. Diese Veränderun-

gen offenzulegen und Strategien für den Umgang zu finden, ist primäre Aufgabe der Gleichstellungspolitik des Fachbereichs. Die zentralen Themen sind dabei der technische Fortschritt bzw. die Digitalisierung im Arbeitsalltag und dessen flexiblere Gestaltung (etwa durch Homeoffice), die zunehmende Arbeitsbelastung sowie mangelnde Karrierechancen.

An der Digitalisierung wird als positiv wahrgenommen, dass neue Management-Systeme manche ‚klassischen‘ Sekretariatsaufgaben erleichtern und vereinfachen und ein breiteres Aufgabenfeld eröffnen. Zweifelsfrei ist das Erlernen neuer digitaler Tools mit einem zeitlichen Mehraufwand verbunden. Im Arbeitsalltag findet sich wenig Zeit für Schulungen und Weiterbildungen. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Forderung, für digitale Aufgaben mehr Zeit einzuplanen. Gleichzeitig kommen mit der Übernahme von zusätzlichen Arbeitsbereichen auch eine zunehmende Verantwortung und Arbeitsaufwand hinzu. Hier wünschen sich administrativ-technische Mitarbeiter*innen mehr Anerkennung, nicht zuletzt finanzieller Art, für ihre geleistete Arbeit.

Da die Stellen im administrativ-technischen Bereich fast alle von Frauen besetzt sind, ist ein zentraler Punkt der Gleichstellungsarbeit die Karriereplanung. Hier ist vor allem die Überprüfung der tariflichen Eingruppierung ein wichtiges Instrument. Bei Neuausschreibungen sind die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes zu überprüfen und entsprechend die Tätigkeitsbeschreibungen zu aktualisieren. Die Jahresgespräche sind ein mögliches Instrument, die tarifliche Eingruppierung zu überprüfen und ggf. anzugleichen. Auch können die Jahresgespräche genutzt werden, um Arbeitsabläufe zu reflektieren und wenn möglich, die Arbeitszeit aufgrund von familiären Verpflichtungen o.ä. entsprechend zu erhöhen/verkürzen.

Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten haben ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Stellen administrativ-technischer Mitarbeiter*innen nicht weiter abgebaut werden und sich die Arbeitsbelastung somit verdichtet. Besonders kritisch zu sehen ist die Bevorzugung von wissenschaftlichem Personal auf Verwaltungsstellen oder deren Umwandlung.

Auch die Ausschreibung von Sekretariatsstellen mit geringem Stundenumfang verdient die Aufmerksamkeit der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Reduzierung der Arbeitszeit sollte eine familienfreundliche Alternative sein, aber Stellen mit geringem Umfang dürfen nicht der Regelfall und die Grundlage von Arbeitsverhältnissen mit gesteigertem Überlastungspotential werden. Die Belastung und zwangsläufige Rollenkonflikte von Mitarbeiter*innen mit ge- und auf das Stadtgebiet verteilten Stellen müssen im allgemeinen Bewusstsein verankert werden. In manchen Fällen wirken sich mehrere unterschiedlich vergütete Stellen sogar negativ auf die Eingruppierung aus.

8. Ausblick

Der Bericht zeigt, dass der Fachbereich erfreulicherweise seit einigen Jahren ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den wissenschaftlichen Statusgruppen und unter den Studierenden in den Fachgebieten des Fachbereichs aufweist.

Der technisch-administrative Bereich, hier vorwiegend die Sekretariatsstellen, ist hingegen zu hundert Prozent von Frauen in Teilzeit besetzt. Hier geht es zukünftig in erster Linie um die Anpassung der Arbeits- und Entgeltbedingungen an eine sich verändernde Arbeitswelt in den Universitäten. Das knappe Angebot an Teilzeit- und Projektbeschäftigung prägt auch den wissenschaftlichen Nachwuchs und ist zur Regelbeschäftigung im Mittelbau geworden, woraus sich sowohl aus der Frauen- und Gleichstellungsperspektive als auch aus der Vereinbarkeits- und Karriereperspektive, Verbesserungspotential ergibt. Das Thema Antidiskriminierung wurde erstmals in einer Befragung am Fachbereich 03 aufgegriffen. Auf dieser Basis können Maßnahmen und Empfehlungen oder Zielwünsche formuliert werden, welche im Sinne einer wie in der Präambel ausgeführten intersektionalen Gleichstellungspolitik sind.

9. Evaluation und Berichte

Der Gleichstellungskommission kommt die Aufgabe zu, die im FFGP beschriebenen Maßnahmen umzusetzen bzw. zu überwachen. Der Maßnahmenkatalog kann in Absprache mit den Fachbereichs Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten erweitert werden, um kurzfristig auf Ereignisse reagieren zu können. Die Gleichstellungskommission schreibt den FFGP fort und wird dabei durch die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten liefert mind. alle zwei Jahre im Rahmen der Frauenvollversammlung und im Fachbereichsrat einen Arbeitsbericht.

Der Gleichstellungsplan wird gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 HGIG alle 6 Jahre erstellt und nach 3 Jahren evaluiert, auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt.

Der vorliegende Frauen*förder- und Gleichstellungsplan ist allen Mitgliedern der unterschiedlichen Statusgruppen zugegangen, in den entsprechenden Gremien erörtert und in der vorliegenden Fassung vom Fachbereichsrat am xx.xx.xxxx beschlossen worden. Die Bekanntmachung des FFGP erfolgt durch Versendung per E-Mail an alle Beschäftigten, der Veröffentlichung auf der Homepage des FBR sowie durch Auslage im Dekanat. Aufgrund der querschnittlich angelegten Struktur seiner Inhalte tragen alle Fachbereichsmitglieder zu seiner Umsetzung bei.

10. Maßnahmenkatalog

Ziel	Maßnahmen/Umsetzung	Zuständigkeit/ Verantwortlich	Zielgruppe
Strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit			
Professionalisierung Frauen*- Gleichstellungsbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> - SHK Stelle schaffen, welche mit 30 Stunden/Monat kontinuierlich die Arbeit der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützt - Entwicklung von Werbemaßnahmen um Beratungsangebote sichtbarer zu machen 	Dekanat	Alle Mitglieder des Fachbereichs
Selbstverständnis der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung von Selbstverständnis - Zuständigkeiten bei Umgang mit Diskriminierung 	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte
Paritätische Geschlechterverhältnisse bei Studierenden und Mitarbeitenden	<ul style="list-style-type: none"> - Institut für Philosophie: auf Geschlechterverhältnis bei Studierenden achten; weibliche Promovierende fördern - Institut für Politikwissenschaft: Frauenanteil bei Studierende auf 50% steigern; Anzahl der weiblichen Promovierenden weiter beobachten - Gremien sind paritätisch zu 	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte	Alle Mitglieder des Fachbereichs

Arbeitsbedingungen tech.-adm. Mitarbeitende			
Prüfung der tariflichen Eingruppierung und der Tätigkeiten bei Neuausschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Neuausschreibungen Anforderungen des Arbeitsplatzes überprüfen und entsprechend Tätigkeitsbeschreibungen aktualisieren, gegebenenfalls Eingruppierung anpassen 	Dekanat/Institute	tech.-adm. Mitarbeitende
Gremienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit zur Verfügung stellenbessere Terminabsprachen 	Vorgesetzte	tech.-adm. Mitarbeitende
Weiterbildungen und Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> - Zeiträume für Schulungen ermöglichen 	Vorgesetzte	tech.-adm. Mitarbeitende
Jahresgespräche	<ul style="list-style-type: none"> - Jahresgespräche bewusst als Fördermaßnahme einsetzen - Gezielte Werbung für Jahresgespräche machen 	Dekanat/Institute	tech.-adm. Mitarbeitende
Kultur des Miteinanders			
Personalverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops für Führungskräfte zum Thema Personalverantwortung 	Personalabteilung	

	- Sensibilisierung für Gender- und Diskriminierungsfragen		
Statusgruppenübergreifender Austausch		Dekanat/ Institute/ Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskommission	Alle Mitglieder des Fachbereichs
Antidiskriminierung	- Umfrage zu Diskriminierungserfahrung und -erleben in regelmäßigen Abständen durchführen (alle 3 Jahre)	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskommission	Alle Mitglieder des Fachbereichs
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt			
Präventionsprojekte	- Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder aller Gruppen zum Thema Sexuelle Belästigung und Gewalt	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskommission	Alle Mitglieder des Fachbereichs
Sichtbarkeit	- Ansprechpartner*innen sichtbar machen; Vermittlung und Netzwerken mit zentralen Anlaufstellen - Verteilen von Informationen über Flyer/Plakate etc.	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte	Alle Mitglieder des Fachbereichs
Familienfreundlicher Fachbereich			

Sensibilisierung/Informationen	<ul style="list-style-type: none"> - Leitfaden zur Gesprächsführung vor der Elternzeit zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten 	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte /Familienservice	
Räumliche Ausstattung	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung von Sanitärräumen mit Wickelmöglichkeiten in möglichst allen Gebäuden des Fachbereichs - Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers in der Ketzerbach und in der philosophischen Fakultät 	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte /Familienservice	
Gender und Diversity			
Einbindung von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre	<ul style="list-style-type: none"> - Einbindung in die Einführungsveranstaltungen der Fächer - Best-practice Beispiele sammeln - Workshops für Lehrende zum Thema Genderkompetenz 	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskommission	Alle Mitglieder des Fachbereichs
Einführung einer Leitlinie zur Gendergerechter Sprache	<ul style="list-style-type: none"> - Verwendung auf formaler verwaltungstechnischer Ebene und auch für Prüfungsleistung z.B. Hausarbeiten 	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskommission	Alle Mitglieder des Fachbereichs
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> - Studienberatung ausbauen; - Workshops zu Antidiskriminierung 	Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskommission	Studierende/wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftlicher Nachwuchs			
Betreuung der Promovierenden	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards zur Betreuung von Promotionen 	Promotionsausschuss	wissenschaftlicher Nachwuchs
Stellenplanung	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Dauerstellen (E13) schaffen - Mehr post-doc stellen schaffen 	Personalabteilung/Dekanat	wissenschaftlicher Nachwuchs

