

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 – 2023

der Philipps-Universität Marburg
(Fassung vom 20.12.2017)

- 1. Präambel**
- 2. Bestandsanalyse**
 - 2.1. Frauenanteile unter den Beschäftigten**
 - 2.2. Frauenanteile an wissenschaftlichen Qualifikationsstufen**
- 3. Allgemeine personelle und strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung**
 - 3.1. Umsetzung von Gender Mainstreaming**
 - 3.2. Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen**
 - 3.3. Personalentwicklung**
 - 3.4. Stellenausschreibungen**
 - 3.5. Auswahlverfahren**
- 4. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich**
 - 4.1. Ausbildung**
 - 4.2. Fort- und Weiterbildung**
 - 4.3. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeiten**
- 5. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft**
 - 5.1. Einbindung bestehender Konzepte**
 - 5.2. Studentinnen**
 - 5.3. Nachwuchswissenschaftlerinnen**
 - 5.4. Professorinnen**
- 6. Gremien**
- 7. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie**
- 8. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt**
- 9. Strukturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung**
- 10. Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies**
- 11. Intersektionalität/Antidiskriminierung**
- 12. Monitoring und Berichte**

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 – 2023 der Philipps-Universität Marburg

1. Präambel

Der hier vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität Marburg ist die dritte Fortschreibung des Frauenförderplans seit 1994. Er leistet einen Beitrag zur Umsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene und trägt der umfassenden Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) im Jahr 2016 Rechnung. Erstmals wird dabei der Aspekt der Gleichstellung explizit im Titel geführt, um zu verdeutlichen, dass Gleichstellung weder dem HGlG folgend noch an der Philipps-Universität einzig Frauen adressiert. Zu den bewährten Frauenfördermaßnahmen für ausgewählte Bereiche, treten – bei gleichzeitiger Beibehaltung des Ziels der Frauenförderung – mit dem neuen HGlG Maßnahmen hinzu, deren Zielgruppe alle Beschäftigten mit Familienaufgaben sind.

Definierten die „Empfehlungen des Wissenschaftsrates (WR) zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ diese schon 2007 als „strategische Leitungsaufgabe (Gender Mainstreaming)“ (Ebenda S.7), nimmt das Gesetz nun verstärkt die Leitungspositionen selbst in den Blick. Umfangreicher individueller Fördermaßnahmen zum Trotz sind Frauen nach wie vor insbesondere auf hoch dotierten Stellen sowohl in Forschung und Lehre als auch in Führungspositionen der Universität unterrepräsentiert. Dem misst auch der Gesetzestext besonderes Gewicht zu, so dass „bei der beruflichen Förderung von Frauen ganz besonders die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ (HGlG, Einführung, S.3) künftig noch stärker als bisher Ziel von Fördermaßnahmen sind. Hiermit rückt die Philipps-Universität als Arbeitgeberin in den Fokus: Neben insgesamt gestiegenen Anforderungen an den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung, bedeutet hier die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) umfangreiche organisationale Veränderungen.

Die Philipps-Universität hat sich dabei in besonderem Maße der Verantwortung für ihr wissenschaftliches Personal verpflichtet, indem sie in einer entsprechenden Befristungsleitlinie die Gewährung der familienpolitischen Komponente auch für Beschäftigte auf Drittmittelbasis vorsieht. Chancengleichheit ist damit nicht allein Ziel der Frauenförderung, sondern signifikantes Kriterium umfassender Hochschulentwicklung. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer zukunftsweisenden und geschlechtersensiblen Personalentwicklung, bedeutet der Einsatz für Chancengleichheit auch 2017 noch eine „Qualitätsoffensive“ (WR-Empfehlung 2007, S.20).

Eine Weiterentwicklung bisheriger Gleichstellungspolitiken an Hochschulen stellt zudem der durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckte umfassende Schutz vor Diskriminierung dar. Frauen sind dabei als Zielgruppe von herausgehobener Bedeutung, da sie überdurchschnittlich häufig von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind. Hier gilt es, den gesetzlichen Schutz auf die bisher durch das AGG nur unzureichend erfasste Gruppe der Studierenden auszuweiten. Intersektional¹ sensible Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, ist eine zentrale Aufgabe künftiger Gleichstellungspolitiken an Hochschulen.

Die im Folgenden formulierten Ziele sollen die bisherigen Aktivitäten der Frauenförderung und Gleichstellung an der Philipps-Universität unterstützen und ausbauen:

¹ „Unter Intersektionalität wird dabei verstanden, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen.“ (Walgenbach 2012, S. 81 über www.portal-intersektionalitaet.de).

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Studium und im administrativ-technischen Bereich im Hinblick auf gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und den gleichen Zugang zu allen Positionen und Ämtern ist als Querschnittsaufgabe ein zentrales Anliegen der Philipps-Universität.
- Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule wird mit geeigneten Maßnahmen gefördert. Benachteiligungen von Frauen sollen abgebaut und mögliche Diskriminierungen verhindert werden.
- Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Verantwortung im familiären Bereich wird durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen an der Universität unterstützt und ist insbesondere im Familienservice der Philipps-Universität institutionell verankert.
- Für die Verbesserung struktureller und personeller Rahmenbedingungen und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verbindet die Philipps-Universität die Strategie der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming² mit speziellen Maßnahmen der Frauenförderung und Antidiskriminierung.
- Geschlecht ist, ebenso wie etwa Alter, Sexualität oder Ethnizität eine fundamentale gesellschaftliche Ordnungskategorie. Frauen- und Geschlechterforschung ist auch in intersektionaler Perspektive weiterzuentwickeln, z.B. im Rahmen des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung.

Als Rahmenplan regelt der hier vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan die Grundsätze und Ziele der Gleichstellung für alle Status- und Beschäftigtengruppen. Um dies zu erreichen, legt er konkrete Maßnahmen, Steuerungsinstrumente und Zielvorgaben für die gesamtuniversitäre Ebene fest. Diese Grundsätze und Ziele sind in die Struktur- und Entwicklungsplanung sowie in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen.

Die 16 Fachbereiche der Philipps-Universität legen in eigenen Frauenförder- und Gleichstellungsplänen ergänzende, verbindliche fachbereichsbezogene quantitative und qualitative Ziele und Maßnahmen fest. Die Pläne werden auf Basis des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplanes erstellt und sind so zu gestalten, dass sie zu einer wirksamen Gleichstellungsarbeit verpflichten und als Maßstab für Entscheidungen dienen können. Sie dürfen nicht in Widerspruch zu den hier festgelegten Maßnahmen und Zielen stehen.

2. Bestandsanalyse

2.1. Frauenanteile unter den Beschäftigten

Für die Analyse der Beschäftigtenanteile wurden die hochschulinternen Personaldaten (Stand: Dezember 2016) zugrunde gelegt. 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.³ Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen ist ein Frauenanteil vorzusehen, der

² Gender Mainstreaming ist ein auf Gleichstellung ausgerichteter Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation. [...] Im Rahmen von Gender Mainstreaming wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. (vgl. www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming) und s. auch § 4 (1) HGIG; § 7 (1) AGG; § 5 HHG.

³ Die sich daraus ergebenden Zielvorgaben für die einzelnen Fachbereiche und Einrichtungen sind dem Tabellenanhang zu entnehmen.

mindestens dem Anteil der Frauen an der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht (vgl. HGIG § 6 (5)).

Bezugseinheiten sind, wo nicht anders kenntlich gemacht, die Fachbereiche, die Universitätsverwaltung, die Universitätsbibliothek und das Hochschulrechenzentrum. Vergleichswerte bilden i.d.R. die für den vorangegangenen Frauenförderplan 2010-2016 ausgewerteten Daten aus den Jahren 2006 und 2010. Für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gilt dort, wo ein paritätischer Anteil in absehbarer Zeit nicht umsetzbar ist, die an der Philipps-Universität bereits 2010 eingeführte Steigerung des Frauenanteils nach dem Kaskadenmodell (vgl. HGIG § 6 (6)).⁴ Das Kaskadenmodell sieht für die Zielvorgaben personeller Maßnahmen vor, dass

- der Anteil der Frauen, die promovieren, mindestens dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. die sich in der Post-Doc-Phase weiterqualifizieren, mindestens dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren mindestens dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

Um langfristig eine Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf den einzelnen Qualifikationsstufen zu ermöglichen, ist eine überproportionale Berücksichtigung in den jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufen erforderlich. Im Falle der Unterrepräsentanz auf mehreren Qualifikationsstufen sind für jede Stufe entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Zielzahlen für die einzelnen Fachbereiche legen diese jeweils selbst in Abstimmung mit der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihren Frauenförder- und Gleichstellungsplänen fest.⁵

a) Professorinnen (W3, W2)

An der Philipps-Universität waren im Jahre 2016 von insgesamt 339⁶ Professuren 89 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 26,3%. Damit hat die Philipps-Universität im Vergleich zum Jahr 2010 (21% Professorinnen) den Anteil der Professorinnen um ca. 5 Prozentpunkte erhöhen können. Über einen Zeitraum von 10 Jahren (2006: 15,5%) betrachtet, ergibt sich damit eine Zunahme des Professorinnenanteils um etwa 11 Prozentpunkte. Trotz dieser Steigerung besteht weiterhin in allen Fachbereichen eine mehr oder weniger hohe Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren. Besonders wenige Professorinnen gibt es in der höchsten Besoldungsgruppe W3. Hier liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 20,8%⁷, was allerdings dennoch eine Steigerung um 5,8 Prozentpunkte gegenüber 2010 (15%) und um 10,3 Prozentpunkte gegenüber 2006 bedeutet.

In den einzelnen Fächern ist der Anteil der von Frauen besetzten Professuren sehr weit gestreut: Den höchsten Anteil an Professorinnen an der Philipps-Universität verzeichnet mit 46,2% der Fachbereich Fremdsprachliche Philologien. Vergleichsweise hohe Professorinnenanteile finden sich in den Fachbereichen Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (43,5%), Evangelische Theologie (42,9%), Erziehungswissenschaften (41,2%), Biologie (36,8%) und Germanistik und Kunstwissenschaften sowie Geographie (je 33,3%). Hierbei ist trotz der positiven Gesamtentwicklung die verhältnismäßig kleine Grundgesamtheit der Professorinnen zu beachten: v.a. in kleinen Fachbereichen, kann bereits eine einzige Neuberufung das Verhältnis stark verändern.

Noch unter einem Drittel liegen die Frauenanteile bei den Professuren in den Fachbereichen Geschichte und Kulturwissenschaften (30%), Psychologie (26,7%), Medizin (22,8%) und Pharmazie (20%), wobei alle vier Fachbereiche deutliche Steigerungen ihres Professorinnenanteils gegenüber 2010 verzeichnen.

⁴ Vgl. Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten, 2017, S. 4.

⁵ Die Mindestgröße bilden gem. HGIG § 6 (6) dabei die sich aus dem Kaskadenmodell (Tabellen zu den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen) ergebenden Werte, wobei als 3-Jahres-Ziel die Hälfte des jeweiligen Wertes gilt.

⁶ Alle Professuren, inklusive der über UKGM administrierten Professorinnen und Professoren (Stichtag jeweils 31.12.2016).

⁷ Inklusive UKGM. Ohne UKGM liegt der Anteil bei 22,54%.

Nur jeweils eine Professorin gibt es in den Fachbereichen Chemie und Physik. Sehr wenige Professorinnen sind außerdem in den Fachbereichen Rechtswissenschaften (16,7%), Wirtschaftswissenschaften (13,3%) sowie Mathematik und Informatik (12,9%) vertreten.

Zielvorgabe: Die Philipps-Universität weist einen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (22,7% im Jahr 2015) hohen Anteil von Professorinnen auf. Dieser Vorsprung ist beizubehalten und weiter auszubauen. Bis zur Zwischenevaluation (2020) des Frauenförder- und Gleichstellungsplans soll der Frauenanteil auf 33%, bis 2023 auf 36-40% angehoben werden. Langfristig soll der Frauenanteil 50% erreichen.

b) Nachwuchswissenschaftlerinnen und Qualifikationsprofessuren (W1, A13, E13)

Die Anzahl der Qualifikationsprofessuren ist gegenwärtig an der Philipps-Universität rückläufig, wobei sich der Frauenanteil gegenüber 2010 erhöht hat: Zum Stichtag 31.12.2016 waren von 11 W1-Professuren 6 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 55% entspricht. 2010 waren es dagegen 41,2% bei einer Grundgesamtheit von 17 Qualifikationsprofessuren. Damit bestätigt sich die bundesweite Tendenz, dass der Frauenanteil auf W1-Professuren deutlich über dem der W2 und W3 Professuren liegt auch für die Philipps-Universität.⁸

Zielvorgabe: Der Spitzenwert soll gehalten und ggf. bei Vergabe neuer Qualifikationsprofessuren erhöht werden, um langfristig zur Steigerung der Frauenanteile auf W2- und W3-Professuren beizutragen.

Die **Qualifizierungsstellen** im Rahmen von Habilitationen und Promotionen verteilen sich auf an den Fachbereichen angesiedelte **befristete A13- und E13-Stellen**.

Bei den **A13-Stellen** entfielen zum 31.12.2016 von insgesamt 39,5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 18,75 auf Frauen, was einem Anteil von 47,5% entspricht. Im Vergleich mit den Vorjahren unterliegt dieser Wert bedingt durch die geringe und variierende Grundgesamtheit starken Schwankungen: waren 2010 von 35,6 Stellenanteilen 61,1% mit Frauen besetzt, waren es 2006 bei 58,5 Stellenanteilen nur 39,3%.

Der Frauenanteil an allen befristeten **E13-Qualifikationsstellen** betrug gemessen an Vollzeitäquivalenten inkl. Beurlaubten 48%⁹. Gegenüber 2010 bedeutet dies einen geringfügigen Anstieg um einen Prozentpunkt. Zugleich zeigen sich zwischen den Fachbereichen starke Unterschiede: Einen Frauenanteil von über 50% haben die Fachbereiche Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Psychologie, Evangelische Theologie, Germanistik und Kunstwissenschaften, Fremdsprachliche Philologien, Pharmazie, Biologie, Medizin sowie Erziehungswissenschaften – den geringsten verzeichnet, mit 1,6% (gemessen an VZÄ), der Fachbereich Mathematik und Informatik.

Zielvorgabe: Insgesamt soll der Frauenanteil jeweils 50% nicht unterschreiten bzw. auf mindestens 50% angehoben werden.

c) Die Leitungspositionen (A16/A15/E15)¹⁰ sind an der Philipps-Universität überwiegend mit Männern besetzt. Der Frauenanteil beträgt hier 22,5% bei 38,07 VZÄ. Ein Vergleichswert liegt hier nicht vor, da 2010 nur die Führungskräfte der großen zentralen Einrichtungen (Universitätsverwaltung, Universitätsbibliothek, Hochschulrechenzentrum) und der Fachbereiche einbezogen worden waren.

Zielvorgabe: Bis 2023 werden in diesem Bereich voraussichtlich 11 Stellen vakant. Zur Erhöhung des Frauenanteils sollten mindestens 6 mit einer Frau besetzt werden.

d) Bei den besetzten Dauerstellen (A14/A13/E14/E13) waren universitätsweit von 346,61 Stellenanteilen 151,95 (43,8%) mit Frauen besetzt. Ihr Anteil ist verglichen mit 2010 um ca. 4

⁸ Vgl. GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 2014.

⁹ Für den Frauenförderplan 2010-2016 lagen für das Universitätsklinikum keine nach befristeten und unbefristeten E13-Stellen differenzierten Angaben vor. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden daher hier die Zahlen des UKGM erneut nicht berücksichtigt. Die an den zentralen Einrichtungen angesiedelten Stellen sind in die Darstellung eingeflossen.

¹⁰ Als Führungskräfte im Sinne von § 6 (3) Nr. 4 HGIG werden alle Professorinnen und Professorinnen nach a), W1-Professuren nach b) sowie Leitungspositionen nach c) betrachtet. Da sich der Charakter der Führungspositionen nach a) und b) von denen nach c) sehr unterscheidet und die Daten entsprechend differenziert statistisch ausgewiesen werden, wird hier keine zusammenfassende Zielvorgabe gemacht.

Prozentpunkte gestiegen. Bei den **A14-Stellen** (insgesamt 56,17 Stellenanteile) betrug der Frauenanteil 30,6%, wobei starke Schwankungen erkennbar sind (2010: 21%; 2006: 28%). In der **Besoldungsgruppe A13** lag der Frauenanteil bei 35,8% (insges. 42,8 Stellenanteile, davon 14,5 mit Frauen besetzt), so dass seit 2010 eine Steigerung um 3 Prozentpunkte erreicht wurde. In der **Entgeltgruppe 14** waren 22,43 der 63,48 Vollzeitäquivalente an Frauen vergeben (35,3%; 2010: 30,9%). Leicht gesunken ist dagegen der gleichwohl **hohe Frauenanteil in der Entgeltgruppe 13**: er lag 2016 bei 58% (2010: 61%).

Zielvorgabe: Der Frauenanteil soll insgesamt nicht unter 50% fallen bzw. langfristig 50% erreichen.

e) Im **Gehobenen Dienst**¹¹ ist insgesamt nur eine kleine Anzahl Stellen vorhanden. Auf der Stufe A13 war 2016 eine von drei Stellen mit einer Frau besetzt (33%). In der Gehaltsgruppe A12 waren Frauen mit 26,5% vertreten. Der seit 2010 um ca. 15 Prozentpunkte gefallene Wert ist dabei mit der sehr geringen Anzahl von 10,8 Stellen in Verbindung zu betrachten. In den Stufen A 11, A10 und A9 sind Frauen überrepräsentiert.

Zielvorgabe: Bis 2023 werden in den Besoldungsgruppen A12 und A13 schätzungsweise Stellen im Umfang von 3 VZÄ vakant. Zur Erhöhung des Frauenanteils sollen mindestens ein bis zwei VZÄ mit einer Frau besetzt werden.

f) In den **Entgeltgruppen 2 und 3** sind Frauen ebenso wie in den **Entgeltgruppen 5 und 6** sowie **8 und 9** sehr stark vertreten: ihr Anteil bewegte sich 2016 zwischen 64% (E3) und 86% (E2 und E6). Deutlich weniger Frauen sind dagegen in den **Entgeltgruppen 4 (31,3%) und E7 (20,5%)** eingruppiert. In den **Entgeltgruppen 10, 11 und 12** stagnierte jeweils der Frauenanteil verglichen mit 2006 und 2010 und bewegte sich zwischen 13% (E12) und 33% (E10).

Zielvorgabe: In der Entgeltgruppe 7 werden bis 2023 schätzungsweise 8,375 VZÄ vakant, mindestens 4 VZÄ sind zur Erhöhung des Frauenanteils an Frauen zu vergeben. In den Entgeltgruppen E10, E11 und E12 ist insgesamt bis 2023 eine Vakanz von 27 VZÄ zu erwarten. Um hier den Wert für die drei Entgeltgruppen gemeinsam auf 38% zu erhöhen, sind mindestens die Hälfte der VZÄ an Frauen zu vergeben.

g) Bei den **Hilfskräften mit Abschluss** sind die Stellenanteile zumeist gering und die Vertragszeiten häufig kurz, so dass die Anzahl der Hilfskraftstellen sowie die jeweiligen Frauenanteile in den einzelnen Einrichtungen stark schwanken. Insgesamt waren zum 31.12.2016 von 151 Hilfskräften 55% weiblich (2010: 56%). Auffällig ist allerdings, dass im Fachbereich Geschichte und Kulturwissenschaften sowie in der Chemie und im HRZ weibliche Hilfskräfte mit Abschluss deutlich unterrepräsentiert sind.

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die **studentischen Hilfskräfte**, die erstmals für 2016 berücksichtigt sind: hier waren 2016 insgesamt 57% weiblich, so dass universitätsweit der Anteil der Hilfskräfte mit Abschluss nur knapp unter dem der studentischen Hilfskräfte liegt.

Zielvorgabe: Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen können als Einstieg in die akademische Laufbahn dienen, so dass die Frauenanteile beizubehalten sind, mindestens aber bei 50% liegen sollen.

h) In den **Ausbildungsberufen** gibt es hinsichtlich der Frauenanteile im Vergleich mit dem Zeitraum 2006 bis 2010, abgesehen von geringfügigen Schwankungen, auch 2016 kaum Veränderungen: der Wert liegt konstant bei 50% oder höher. Wie schon in den Vorjahren, ist eine geschlechtertypische Berufswahl zu beobachten: ausschließlich weibliche Auszubildende entschieden sich für den Beruf zahnmedizinische Fachangestellte und bis auf einen Mann waren alle Auszubildenden zu Verwaltungsfachangestellten weiblich. Nur eine Frau befand sich dagegen 2016 in der Ausbildung zur IT-System-Elektronikerin und 3 von 18 Feinmechanik-Azubis waren weiblich. Ausschließlich männliche Auszubildende wählten demgegenüber die Berufe Fachinformatiker/-in und Informationselektroniker/-in. Die größte Gruppe von Auszubildenden bilden die Chemielaborantinnen und -laboranten: hier lag der Frauenanteil in 2016 bei 40% und ist damit gegenüber dem Vergleichszeitraum rückläufig (51%).

Zielvorgabe: Die paritätische Besetzung der Ausbildungsstellen ist beizubehalten und der Anteil der Chemielaborantinnen wieder auf 50% zu erhöhen. Hinsichtlich der geschlechterstereotypen Berufswahl werden Maßnahmen im qualitativen Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans festgelegt.

¹¹ Ebenfalls ohne UKGM.

Um die Frauenanteile in den relevanten Bereichen zu steigern, werden im qualitativen Teil des Förderplans verbindliche Maßnahmen festgelegt.

2.2. Frauenanteile an wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Für die Analyse der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen wurde die Datenabfrage 2012 bis 2016 für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zugrunde gelegt. Die Studierendenzahlen beziehen sich auf das 1. Studienfach, ohne Beurlaubte, ohne Promotion, einschließlich Medizin sowie auf alle Abschlüsse im WiSe 2016/17.

▪ Studentinnen

Die Anzahl der Studierenden ist seit 2010 von 19.146 auf 25.303 gestiegen. Der Anteil der Studentinnen ist dabei seit 10 Jahren nahezu konstant und liegt mit kleinen Abweichungen (2010: 54%) seit 2006 bei 56%. In den einzelnen Fachbereichen sind Studentinnen dabei sehr unterschiedlich stark vertreten: 2016 bewegte sich ihr Anteil zwischen 29% in der Physik und 75% in der Psychologie. In sechs der insgesamt 16 Fachbereiche liegt der Anteil unter 50%. Im Vergleich mit 2010 ergeben sich in 2016 für diese Fachbereiche folgende Steigerungen: Physik 22%: 29%, Chemie 32%: 36%, Geographie 36%: 40%, Mathematik und Informatik 38%: 42%, Geschichte und Kulturwissenschaften 39%: 43% und Wirtschaftswissenschaften 44%: 45%. Damit konnten alle Fachbereiche mit einem Frauenanteil unter 50% diesen seit 2010 erhöhen.

Zielvorgabe: Der Frauenanteil unter den Studierenden sollte in den einzelnen Fachbereichen nicht unter 50% fallen bzw. langfristig mindestens 50% erreichen.

▪ Absolventinnen

Lag der Anteil der Absolventinnen 2006 bei 55%, sind es 10 Jahre später 62%. Dies entspricht einer Steigerung um 7 Prozentpunkte gegenüber 2006 sowie um 4 Prozentpunkte gegenüber 2010 (58%). Damit liegt der Absolventinnenanteil beständig etwas höher als der Anteil der Studentinnen an den Studierenden (56%).

Vergleicht man den Anteil der Absolventinnen mit dem Studentinnenanteil in den einzelnen Fachbereichen, zeigen sich in den meisten Disziplinen Abweichungen um bis zu 5 Prozentpunkte. Höher ist der Absolventinnenanteil an den Fachbereichen Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (+10 Prozentpunkte), Germanistik und Kunstwissenschaft (+9 Prozentpunkte) sowie Pharmazie (+7 Prozentpunkte). In den Fachbereichen Physik (-8 Prozentpunkte), Chemie (-9 Prozentpunkte) sowie Mathematik und Informatik (-14 Prozentpunkte) sinkt dagegen der Anteil der Absolventinnen gegenüber dem der Studentinnen.

Zielvorgabe: Der Frauenanteil unter den Absolventinnen soll in den einzelnen Fachbereichen nicht unter 50% fallen bzw. langfristig 50% erreichen. In Fachbereichen mit einem Studentinnenanteil unter 50% findet mittelfristig das Kaskadenmodell Anwendung.

▪ Promovendinnen

Der Anteil der Promovendinnen war im Zeitraum 2012 bis 2016 konstant bei 48-49%. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Anteil im selben Zeitraum mit 50% knapp darüber. Beständig unter 50% Promovendinnen hatten im Erhebungszeitraum die Fachbereiche Rechtswissenschaften (34-41%), Wirtschaftswissenschaften (30-38%), Geschichte und Kulturwissenschaft (37-47%), Geographie (27-39%), Mathematik und Informatik (9-23%), Physik (21-25%) und Chemie (21%-31%). In der Chemie ist dabei eine Zunahme der Unterrepräsentanz zu erkennen (2012: 31%; 2016: 21%).

Zielvorgabe: Fachbereiche mit einem Frauenanteil unter 50% Promovendinnen, sollen diesen bis 2023 basierend auf dem Kaskadenmodell steigern. Wo dieses bereits erfüllt ist, gilt ausgehend von 2016 eine Steigerung um mindestens weitere 7 Prozentpunkte.

▪ **Habilitandinnen**

Nur eine kleine Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses entschließt sich zur Habilitation, so dass die Zahlen hier für 5 Jahre zusammengefasst werden: Zwischen 2012 und 2016 haben sich an der Philipps-Universität insgesamt 115 Personen habilitiert, darunter 24 Frauen. Dies entspricht einem rückläufigen Frauenanteil von 21% (2006-2010: 27%). Damit sind Habilitandinnen an der Philipps-Universität stark unterrepräsentiert und ihr Anteil liegt um 28 Prozentpunkte unterhalb des Anteils der Promovendinnen.

Zielvorgabe: Der Frauenanteil an den Habilitationen soll bis 2020 mindestens wieder 27% (Bundesdurchschnitt im Jahr 2015: 28%)¹² erreichen, bis 2023 ist eine Steigerung auf 33% vorgesehen.

3. Allgemeine personelle und strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierung

3.1. Umsetzung von Gender Mainstreaming

Den Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung liegen Gender Mainstreaming und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben als Leitprinzipien zugrunde (vgl. HGIG § 12 (1)).

In ausgewählten Bereichen wird wie bisher in gemeinsamer Abstimmung zwischen der Hochschulleitung, der Strukturkommission Gleichstellung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Handlungsschwerpunkt identifiziert und ein Vorgehen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming festgelegt. Alle im Frauenförderplan 2010-2016 diesbezüglich festgelegten Ziele (Führungskräfteschulungen, Einführung des Leitfadens zur Personalgewinnung, Erstellung des Handbuchs für Dekaninnen und Dekane) wurden erreicht. Neue Bereiche sind insbesondere: Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts insbesondere für das Laborpersonal und die Konzipierung eines standardisierten Dokumentationsbogens für Personalauswahlkriterien zur Sicherstellung der Transparenz in Auswahlverfahren.

Im Internetauftritt und in Veröffentlichungen der Philipps-Universität ist ebenso wie in der sonstigen schriftlichen internen und externen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Mit dezidiertem Einbezug aller Beschäftigten mit Familienaufgaben in das HGIG differenziert sich das Aufgabenfeld der Frauenbeauftragten. Dem wird universitätsweit durch die Änderung der Amtsbezeichnung in „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ Rechnung getragen. Alle diesbezüglichen Satzungen und Ordnungen sind in künftigen Novellierungen entsprechend zu aktualisieren.

3.2. Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen

- Die Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen beinhalten auch die Ziele, Maßnahmen und die Berichtspflicht zur Frauenförderung und Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie im wissenschaftlichen und im administrativ-technischen Bereich. An den Zielvereinbarungen sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die jeweilige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs zu beteiligen. In den Zielvereinbarungen sind die Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Fachbereiche zu berücksichtigen.
- In Bereichen, in denen Frauen benachteiligt und/oder unterrepräsentiert sind, müssen konkrete Maßnahmen genannt werden, die auf eine Verbesserung abzielen. Das betrifft alle

¹² Statistisches Bundesamt, Habilitationen nach Fächergruppen und Anteil der Frauen. 2005 – 2015,

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_219_213.html

Qualifizierungsstufen (Studienbeginn, Abschluss, Promotion, Habilitation) sowie das wissenschaftliche und administrativ-technische Personal.

- Die Förderung von Frauen bleibt als Parameter in das Erfolgsbudget der Hochschule integriert.
- Im Rahmen des „Gütesiegels Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ entwickelt der Familienservice der Philipps-Universität weiterhin bedarfs- und umsetzungsorientiert Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Verpflichtungen.

3.3. Personalentwicklung

- Das Rahmenkonzept zur Personal- und Organisationsentwicklung wird in Abstimmung mit dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erarbeitet.
- Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidbare Betreuungskosten für Kinder unter 15 Jahre oder pflegebedürftige Angehörige, werden diese durch die jeweilige Einrichtung erstattet. Es gilt eine Ausschlussfrist von einem Monat nach Beendigung der Fortbildung. Das Angebot ist in angemessenem Rahmen bekannt zu machen (vgl. HGIG §12 (4)).
- Zentraler Bestandteil der Personalplanung sind u. a. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen sowie Maßnahmen zur Weiterqualifikation für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten. Arbeitsplätze – insbesondere im Bereich der Sekretariatstätigkeiten – sollen aufgewertet werden, wenn eine Überprüfung der Anforderungen und Kompetenzen ergibt, dass eine Übertragung höherwertiger Aufgaben und eine sich daraus ergebende Höhergruppierung sachgerecht sind.
- In den Jahresgesprächen soll die berufliche (Weiter-)Entwicklung von Mitarbeiterinnen, insbesondere im administrativ-technischen Bereich, zentraler Gegenstand sein. Mitarbeiterinnen sind in der Regel ausdrücklich nach ihren Vorstellungen für eine berufliche Weiterqualifizierung zu befragen und ggf. zu motivieren. Sie sind über die Stellenentwicklung und Qualifizierungsmöglichkeiten, soweit diese der oder dem Vorgesetzten bekannt sind, im Einzelnen zu informieren. Auf Wunsch der Mitarbeiterin ist die Möglichkeit eines persönlichen „Karriereplans“ zu erörtern. Im Protokoll der Jahresgespräche sind diese Aspekte zu dokumentieren. Diese Regelungen werden wirksam, sobald sie in den Vorbereitungsbogen für das Jahresgespräch eingearbeitet sind.
- Auf der Dezernats- und Leitungsebene der großen zentralen Einrichtungen und der Universitätsverwaltung sind Frauen unterrepräsentiert. Es sind gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln, um die Chancen zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungs- und Leitungspositionen zu verbessern. Dazu soll bis zur Zwischenevaluation dieses Plans von der Personalabteilung ein eigenes Konzept erstellt werden.
- Führungskräfte sollen zu Themen der Gleichstellung bzw. des Gender Mainstreaming, der Antidiskriminierung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sensibilisiert werden (vgl. HGIG § 12 (2)). Diese Aspekte sind in die Führungskräfteeschulungen zu integrieren.

3.4. Stellenausschreibungen¹³

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und/oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Philipps-Universität sind von Beginn an bei allen Stellenausschreibungen zu beteiligen (vgl. HGIG § 17 (1)).

¹³ Es gilt der „Leitfaden zur Personalgewinnung“ in der jeweils gültigen Fassung. Die Rechte Beschäftigter mit Behinderung gem. SGB IX werden durch die folgenden Maßnahmen nicht berührt.

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Philipps-Universität hat ein Widerspruchsrecht (HGIG § 19) und kann im Falle eines erfolglosen Widerspruchs und sofern die Rechte des HGIG verletzt wurden das Verwaltungsgericht anrufen (vgl. HGIG § 20).
- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich öffentlich auszuschreiben, ausgenommen sind interne Stellenwechsel. Ausnahmen von diesem Grundsatz bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (HGIG § 9 (1), (2) und (3)). Dies gilt auch für Drittmittelstellen, sofern die Bewilligung nicht an eine bestimmte Person gebunden ist.
- Für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte gilt der „Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft“. Für das wissenschaftliche Personal sind die Grundsätze der „Leitlinie der Philipps-Universität Marburg für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ umzusetzen.
- Die Mittel für studentische Hilfskraftstellen sind entsprechend dem Frauenanteil an den Studierenden des Faches für die Beschäftigung von Frauen zu verwenden (vgl. HGIG § 6 (6)).
- Die Praxis, Stellenausschreibungen mit dem Hinweis auf die Förderung von Frauen, die familiengerechte Hochschule sowie auf eine mögliche Reduzierung der Arbeitszeit oder Teilung der Stelle zu versehen, ist beizubehalten (vgl. HGIG § 9 (2)).
- Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die ausschreibende Einrichtung bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen im Sinne aktiver Rekrutierung (z. B. durch Ansprache von Hochschulen oder Instituten; Expertinnendatenbanken) geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern. Das Auswahlgremium ist darüber zu informieren.

3.5. Auswahlverfahren

- 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)).
- 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 (vgl. HGIG § 10 (1)).
- Bisherige Teilzeitarbeit, Eltern- und Pflegezeiten, Beurlaubungen aus familiären Gründen oder Telearbeit dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers gewertet werden (vgl. HGIG § 11 (3)).
- Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder nach der Gewährleistung der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind grundsätzlich unzulässig (vgl. HGIG § 10 (2)).
- 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. Für kurzfristige Vertretungen oder solche von geringem zeitlichem Umfang sollen insbesondere Personen in Elternzeit angesprochen werden (vgl. HGIG § 14 (5)). Die Personalabteilung entwickelt entsprechende (Wiedereingliederungs-)Maßnahmen ggf. in Abstimmung mit dem Referat für Personalentwicklung weiter.
- Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist zu erläutern, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde und inwieweit ggf. die Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde. Ggf. sollte ergänzend dargelegt werden, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren und welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.

- Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung/Höhergruppierung dürfen bei Auswahlentscheidungen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt (vgl. HGIG § 11 (2)).

4. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich

4.1. Fort- und Weiterbildung

- Die Angebote sollten so gestaltet sein, dass ein beruflicher Aufstieg oder eine Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz von Frauen durch Weiterbildung gefördert wird (vgl. HGIG § 12 (3)). Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.
- Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Sie werden durch die für das Angebot zuständige Abteilung über das bestehende Fortbildungsangebot unterrichtet.
- Die Teilnahme von Frauen mit Behinderung an Fortbildungsveranstaltungen wird besonders unterstützt.¹⁴
- Formate interner Fort- und Weiterbildungsangebote sollen den Möglichkeiten und Interessen von Teilzeitbeschäftigten angemessen sein.
- Alle Personalentwicklungskonzepte werden unter Berücksichtigung besonderer Belange von Frauen, insbesondere von Frauen mit Behinderung, und unter Einbeziehung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

4.2. Ausbildung

- Ausbildungsplätze sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und in denen nicht ausschließlich der öffentliche Dienst ausbildet, je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben (vgl. HGIG § 8 (1) u. (2)). Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze hinzuweisen.
- Um den Anteil der Frauen in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen zu erhöhen, wird von der Ausbildungsleitung ein Konzept entwickelt, das solche Ausbildungsmöglichkeiten an der Philipps-Universität für Frauen bekannt macht (z.B. Ausbildungsbroschüre, die sich gezielt an Schülerinnen richtet; Beibehaltung der Teilnahme am „Girls‘ Day“) und innerhalb der Universität die Akzeptanz für Frauen in diesen Berufen erhöht.
- Erfolgt eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung, werden Frauen bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt, solange sie im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind.

4.3. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeiten

- Die Arbeitsbedingungen werden so gestaltet, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind (vgl. HGIG §14 (1)).
- Die Philipps-Universität informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und über die diesbezüglichen Bestimmungen im Tarifvertrag.

¹⁴ Dies gilt ebenso für chronisch kranke Frauen und solche, die von Behinderung bedroht sind (vgl. HGIG §1 (1)).

- Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird unverzüglich entsprochen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Falle einer Ablehnung erfolgt eine schriftliche Begründung. Familienorientierte Urlaubszeiten werden vorrangig gewährt (vgl. HGIG §14 (2)).
- Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden durch die Personalabteilung auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf arbeitslosenversicherungs-, renten- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen (vgl. HGIG § 14 (6)).
- Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für eine bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten (vgl. HGIG § 14 (5)).
- Beurlaubte Beschäftigte sollen auf den Wiedereinstieg in den Dienst vorbereitet werden. Mit zurückkehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden daher Beratungsgespräche über Themen wie Fortbildungsmaßnahmen, Einsatzmöglichkeiten, Arbeitszeit und individuelle Arbeitszeitmodelle sowie Kinderbetreuungsangebote (auch in den Ferien) geführt.
- Das Präsidium, die Dekaninnen und Dekane sowie die Leitungen der sonstigen Einrichtungen sorgen bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz für personellen Ausgleich (vgl. HGIG § 13 (4)).
- Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung darf nicht die Übernahme von Leitungsfunktionen ausschließen. Leitungsfunktionen sollen so gestaltet werden, dass sie auf Wunsch auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können (vgl. HGIG § 14 (7)).

5. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

5.1. Einbindung bestehender Konzepte

Im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf nimmt der Frauenanteil – unabhängig von der Fachdisziplin – nach dem ersten Studienabschluss im Verhältnis zu den männlichen Studierenden deutlich ab. Bis zur Erreichung eines gleichen Anteils von Frauen auf allen Hierarchieebenen ist daher das Kaskadenmodell Grundlage für quantitative Zielvorgaben (vgl. HGIG § 6 (6)).

Die Philipps-Universität konnte erfolgreich Drittmittel im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder einwerben. Die damit bewilligten **Gleichstellungsmaßnahmen** gelten als **Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans** und sind nach thematischer Zugehörigkeit in die entsprechenden Abschnitte integriert.

Als weitere Fördermaßnahme hat sich der Senat der Philipps-Universität 2009 zur Umsetzung und Einhaltung der **forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)** in der jeweils gültigen Fassung verpflichtet. Die zugehörigen Kennzahlen werden regelmäßig aktualisiert und liegen dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan zugrunde. Maßnahmen und Zielvorgaben werden auf dieser Basis weiterentwickelt. Weiterhin wird die besondere Situation des weiblichen Nachwuchses ebenso wie die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit im **Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs** berücksichtigt.

5.2. Studentinnen

Insgesamt studieren an der Philipps-Universität mehr Frauen als Männer. Auch ist der Anteil der Absolventinnen (1. Abschluss) höher als der der Absolventen. Es gibt jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Disziplinen. Ziel ist, den Anteil der weiblichen Studierenden in den Fächern zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. In einigen Studiengängen, wie der Physik oder Chemie (sog. MINT Fächer) wird es auch auf absehbare Zeit kaum möglich sein, einen paritätischen Anteil zu erreichen –

umso wichtiger ist es, in den entsprechenden Fächern konkrete, realistische Zielvorgaben zu setzen und in den Fachbereichsförderplänen sowie in den internen Zielvereinbarungen entsprechende Maßnahmen festzuschreiben.

- Um den Anteil der weiblichen Studierenden in den Naturwissenschaften zu erhöhen, wurde auf Basis des Frauenförderplans 2010-2016 erfolgreich das Modellvorhaben „MINT Summer School for Girls“ an der Schnittstelle Schule/Universität entwickelt. Das Projekt wird 2019 evaluiert und ggf. in modifizierter Form fortgeführt.
- In den Fächern, in denen der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen geringer ist, sind die Gründe zu evaluieren und geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.
- Gut und sehr gut qualifizierte Studentinnen, die einen Bachelor-Abschluss haben, sollen gezielt zur Aufnahme eines Master-Studiums motiviert werden; bei geeigneter Voraussetzung sollen sie zur Promotion und zur Bewerbung um geeignete Stellen aufgefordert werden.
- Frauen sollen zu qualifizierenden Abschlüssen ermuntert werden, die eine Karriere innerhalb und außerhalb der Universität ermöglichen. Studentinnen aller Fächer ist eine Beratung oder andere Form der Unterstützung anzubieten, die gezielt auf eine Karriereförderung eingeht. Dazu gehört die Beratung über Studium, Stipendien und die Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Die diesbezüglichen Aktivitäten der ZAS und der MARA sollen beibehalten und weiter ausgebaut werden.
- Die Frauen- und Männeranteile in den Master-Studiengängen sollen entsprechend der Anteile an den Bachelor-Abschlüssen ausgeglichen sein. Im Fall von Unterrepräsentanz sind entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.
- Die seit 2009 zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie bestehenden Fonds zur finanziellen Unterstützung Studierender mit Kind werden beibehalten.

5.3. Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird weiterhin schwerpunktmäßig auf die Schnittstellen der Karrierestufen ausgerichtet. Individuelle Unterstützungsangebote in Qualifikationsphasen sollen dazu beitragen, einen Ausstieg aus der wissenschaftlichen Laufbahn zu verhindern. Coaching und Mentoring-Programme haben sich diesbezüglich als effektives Unterstützungsinstrument erwiesen – bestehende Programme (Mentoring Hessen, ProMotivation) werden weitergeführt.
- Die Vergabe von Stipendien durch die Universität soll paritätisch erfolgen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied zu den Auswahlgremien einzuladen.
- Die Lehrenden sind aufgefordert, Frauen zur Beantragung von Forschungsfördermitteln sowie Stipendien zu motivieren und dabei zu unterstützen und – soweit sie in Begutachtungskommissionen oder als Vertrauensdozentinnen oder -dozenten tätig sind – die genannten Grundsätze zur Geltung zu bringen.
- Die Philipps-Universität strebt weiterhin an, Angebote zur verbesserten Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege zu schaffen sowie die Sichtbarkeit akademischer Tätigkeitsfelder außerhalb der Forschung zu erhöhen.
- Da über die Hälfte der Habilitationen auf den Fachbereich Medizin entfällt, ist dieser in besonderer Weise aufgefordert, Fördermaßnahmen für Habilitandinnen zu ergreifen.

5.4. Professorinnen

- Zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen sind die im „Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Philipps-Universität“ formulierten Verfahrensschritte zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen ebenso verbindlich umzusetzen wie die „Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“.

- Bereits bei der Festlegung des Stellenprofils soll mittels aktiver Rekrutierung überprüft werden, ob es geeignete Bewerberinnen geben könnte (z.B. über Datenbanken).
- Solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt, sind bei gleicher Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Vertretungen von Professuren vorrangig an Frauen zu vergeben.
- Eine besondere Chance für die Gleichstellung bieten sog. Entwicklungsprofessuren. Macht die Philipps-Universität Gebrauch von der Ausschreibung von Professuren mit Entwicklungszusage, wird eine geschlechterparitätische Besetzung angestrebt.

6. Gremien

- Gremien, Beiräte und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl gebildet werden, sollen mindestens zur Hälfte mit stimmberechtigten Frauen besetzt werden (vgl. HGIG § 13). Zur Erreichung dieses Ziels sollen auch Vertreterinnen fachlich verwandter, benachbarter Bereiche oder anderer Dienststellen beteiligt werden. Ist die Besetzung mit einer entsprechenden Anzahl Frauen nicht möglich, sind geeignete Maßnahmen einzuleiten.
- Werden Frauen wegen der hier geforderten geschlechterparitätischen Zusammensetzung durch die Akademische Selbstverwaltung im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen über Gebühr belastet, sorgt der Fachbereich oder die Einrichtung auf Antrag für eine Unterstützung (z.B. zusätzliche Personalmittel) oder eine Entlastung von anderen Aufgaben.
- Gremiensitzungen werden hinsichtlich des Zeitpunktes und der Dauer mit Rücksicht auf die Notwendigkeit von Betreuung von Kindern und Angehörigen geplant (vgl. HGIG § 14 (1)). Die Sitzungsleitung ist in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass diese Vorgaben bei der Durchführung der Sitzungen berücksichtigt werden.

7. Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf/ Studium soll für Frauen und Männer gleichermaßen gegeben sein. Das bedeutet, dass Eltern- und Pflegeverantwortung geschlechtsneutral unterstützt wird. Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung werden so verändert, dass eine verbesserte Verknüpfung von Erwerbs- und Privatleben ermöglicht wird.

Als Pilothochschule für das Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ war es der Philipps-Universität möglich, ein passgenaues Instrument der externen Zertifizierung mitzugestalten. Die bereits existierende Infrastruktur besteht z.B. aus dem Beratungsangebot des Familienservice, das sowohl Studierenden wie auch Beschäftigten der Universität offen steht. Dort werden vielfältige Belange beraten, die von der Beantragung einer Pflegestufe über Elterngeld bis hin zu Dual-Career-Unterstützung reichen. Eine flexible, kostenlose Kinderbetreuung bietet Unterstützung außerhalb der Regelbetreuung, wenn dienstliche Belange eine Betreuungslücke verursachen, und darüber hinaus existieren eine Online-Babysitterbörse und eine Kinderferienbetreuung der Universität.

Die Vernetzung der Philipps-Universität bezüglich der Familienfreundlichkeit fördert die Weiterentwicklung. So hat die Universität derzeit den Vorsitz des Regionalnetzwerkes „Gütesiegel Familienfreundliche/r Hochschule /Arbeitgeber Land Hessen“ inne und ist in der Steuerungsgruppe des Marburger Bündnisses für Familie vertreten.

Zukünftige Ziele, die fest in der Zielvereinbarung des Gütesiegels verankert sind, sind bspw.:

- Die Erstellung eines Leitfadens zur Gesprächsführung vor der Elternzeit zwischen dem/der Mitarbeiter/in und der/dem Vorgesetzten.
- Eine vertiefte Sensibilisierung der Fachbereiche bezüglich Vereinbarkeitsthemen.

- Die Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Führungskultur.
- Der stetige Ausbau des umfangreichen Informationsangebotes auf der Website des Familienservice.
- Die Schaffung von mehr Wickelmöglichkeiten.
- Während der Schulferien wird Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern oder mit Partnerinnen bzw. Partnern, die nur während dieser Zeit ihren Urlaub antreten können, vorrangig ermöglicht, einen zusammenhängenden Urlaub von mindestens drei Wochen zu realisieren.
- Die Universität treibt die konzeptionelle Weiterentwicklung der von ihr geförderten Kinderbetreuungseinrichtungen hinsichtlich flexibler Öffnungszeiten voran, die auf den Bedarf von Hochschulmitgliedern ausgerichtet sind.

8. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt

Mit der Einrichtung des Vertrauensrates sowie der Verabschiedung der „Richtlinie der Philipps-Universität zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ (12.08.2008) wurden Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung dauerhaft institutionell verankert. Das dem Vertrauensrat durch die Aktualisierung der Richtlinie (12.02.2016) eingeräumte Initiativrecht stellt einen weiteren wichtigen Schritt dar, um aktiv auf Belästigung und Gewalt hinweisen und dagegen vorgehen zu können.

- Allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität ist die „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ bekannt zu machen.
- Anlagen, Wege und Gebäude sowie Neubauten der Philipps-Universität sollen so gestaltet sein, dass sie keine Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt bieten. Mängel sollen zügig behoben werden. Sollten sich insbesondere Wege in direkter Umgebung von Universitätsgebäuden nicht ohne Weiteres entsprechend gestalten lassen, werden, wo möglich und notwendig, Frauenparkplätze eingerichtet oder Optionen zur Bereitstellung von Fahrrädern geprüft.
- Universitätsinterne sowie öffentliche Notfallnummern werden ermittelt und sichtbar in allen Gebäuden der Universität bekannt gemacht, insbesondere in PC Sälen und Sanitäranlagen.
- Die für die Sicherheitsbelange von Beschäftigten und Studierenden zuständige AG stellt einen Verfahrensplan für Notfallsituationen auf, eruiert Sicherheitskonzepte für die Philipps-Universität und identifiziert künftige Handlungsschwerpunkte. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied.

9. Strukturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung

- Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Fachbereichen und Einrichtungen zu gewährleisten, werden pro Fachbereich mindestens zwei Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Wahlmodus und Aufgaben sind in der entsprechenden Satzung¹⁵ festgelegt.
- Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche werden zur Unterstützung der sachkundigen Ausübung ihrer Tätigkeit regelmäßig Fortbildungen angeboten.
- Fachbereichsinterne Gleichstellungskommissionen beraten den Fachbereich bei der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen zur Gleichstellung sowie der Überarbeitung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

¹⁵ Satzung für das Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten vom 17.6.1994, <http://www.uni-marburg.de/frauen/ordnungen/satzungfbfrb.pdf>.

- Die vom Senat eingerichtete „Strukturkommission Gleichstellung“ der Philipps-Universität begleitet und berät alle Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung.
- Der Frauenförderpreis wird alle zwei Jahre von der Präsidentin/dem Präsidenten verliehen und ist mit mindestens 2.500,- Euro dotiert.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben (vgl. §§ 17 (1), (2) und 18 HGIG) an Sitzungen aller gewählten Organe und Gremien einschließlich der Unterausschüsse und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, beratend mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen. Ausgenommen davon ist das Präsidium, dort hat sie ein Vortragsrecht.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte informiert die Schwerbehindertenvertretung, wenn sie bei einem Widerspruchsverfahren oder bei Akteneinsicht in einem Bewerbungsverfahren feststellt, dass Schwerbehinderte betroffen sind.

10. Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies

Seit über 15 Jahren ist Frauen- und Geschlechterforschung an der Philipps-Universität im Rahmen des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung institutionalisiert und trägt zur Profilierung der universitätsinternen Entwicklungsschwerpunkte in diesem Bereich bei.

Um die Gender Studies zu fördern, sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Die Fachbereiche und Forschungseinrichtungen sind aufgefordert, Fragestellungen zu methodologischen und inhaltlichen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies in Forschung und Lehre zu fördern sowie ein Klima der sachlichen Diskussion zu ermöglichen.
- Das modularisierte, vom Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung organisierte Studienprogramm „Gender Studies und feministische Wissenschaft“ ist kontinuierlich weiterzuentwickeln und ebenso wie Genderkompetenz¹⁶ in möglichst viele Studiengänge zu integrieren.
- Im Rahmen der Zielvereinbarungen wird auf Basis vereinbarter wissenschaftlicher Aufgabenstellungen das Profil des Zentrums weiterentwickelt, so dass dessen interdisziplinäre Ausrichtung institutionell und wissenschaftlich voll zur Geltung kommen kann und damit Geschlechterforschung weiterhin in innovativer Weise an der Philipps-Universität verankert bleibt.

11. Intersektionalität/Antidiskriminierung

- Es ist eine Richtlinie zu erarbeiten, die regelt, wie das AGG an der Philipps-Universität auf Studierende angewandt werden kann. In der Folge sollen ebenfalls spezifische Handlungsschwerpunkte identifiziert und Maßnahmen zum Antidiskriminierungsschutz konzipiert werden.
- Das Thema Mehrfachdiskriminierungen wird in die Führungskräftebildungen aufgenommen.

¹⁶ Genderkompetenz bezeichnet "die Fähigkeit von Personen, in ihren Aufgaben und Handlungsbereichen Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten". Dazu gehört das "Wollen" (nämlich gleichstellungsorientiert zu arbeiten/zuhandeln), das "Wissen" (um Ungleichheitsstrukturen in der Geschlechterordnung, um die Gender-Aspekte im jeweiligen Sachgebiet, um die grundlegenden Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung) und das "Können" (d. h. die Fähigkeit, Gender Mainstreaming im Handeln anzuwenden und Gender-Aspekte in das Handeln zu integrieren) (Gender-Kompetenzzentrum Humboldt-Universität, Berlin 2012).

- Eine Beschwerde- und Beratungsstelle nach dem AGG wird eingerichtet. Diese arbeitet – sofern Frauen betroffen sind – in enger Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

12. Monitoring und Berichte

Gender Mainstreaming ist integraler Bestandteil der hochschulinternen Qualitätssicherung.

- Sämtliche gleichstellungsrelevante Kennzahlen und Statistiken sind geschlechterbezogen aufzuschlüsseln, um den Prozess der Frauenförderung und Gleichstellung transparent zu gestalten.
- Die Beteiligung von Frauen und Männern an Programmen und Fördermaßnahmen ist systematisch und regelmäßig zu dokumentieren und auszuwerten, um Fehlentwicklungen zu vermeiden.
- Die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen ist unter quantitativen und qualitativen Aspekten zu überprüfen.
- Um die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe der Gesamtuniversität zu stärken, wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowohl bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung von (Rahmen-)Konzepten zur Personal- und Organisationsentwicklung als auch zur Qualitätssicherung sowie der weiteren Struktur- und Entwicklungsplanung beteiligt.
- Das Präsidium berichtet auf der Grundlage von Berichten aus den Fachbereichen und den Einrichtungen dem Senat und der Universitätskonferenz im Turnus von 2 Jahren über die Erfüllung der Aufgaben im Bereich Gleichstellung.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet im Senat und in der Universitätskonferenz im Turnus von 2 Jahren über ihre Tätigkeiten.
- Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird nach 3 Jahren hinsichtlich der Zielerreichung evaluiert und ggf. angepasst. Es werden Optionen für ein standardisiertes Controlling aller Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Philipps-Universität geprüft und ggf. ein entsprechendes Verfahren entwickelt.
- Bei Nichterreichung der Zielvorgaben für jeweils drei Jahre, ist bis zur Zielerreichung für jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, die Zustimmung der Präsidentin/des Präsidenten erforderlich (vgl. HGIG § 11 (4)).



Präsidentin der Philipps-Universität