



Integrierter

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028

der Philipps-Universität Marburg

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023-2028 der Philipps-Universität Marburg

PRÄAMBEL.....	2
1. GRUNDSÄTZE UND SCHWERPUNKTSETZUNGEN 2023 - 2028.....	3
2. BESTANDSANALYSE ^(EU)	4
2.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten	4
2.1.1 Befristungen	7
2.1.2 Sekretariatsbefragung 2021 und Wegzeitenumfrage 2022	8
2.2 Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf	11
2.3 Führungspositionen und Gremien	16
3. ZIELVORGABEN, ZIELE UND MAßNAHMEN.....	17
3.1 Zielvorgaben.....	17
3.2 Ziel: Geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationsstruktur ^(EU)	21
3.2.1 Strukturen reorganisieren, professionalisieren und verzahnen.....	21
3.2.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen festigen	23
3.2.3 Governance kritisch reflektieren	24
3.2.4 Digitalisierung diversitätssensibel und geschlechtergerecht gestalten	25
3.3 Ziel: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Privatleben ^(EU)	28
3.3.1 Familienunterstützende Angebote und Strukturen kommunizieren und ausweiten	28
3.3.2 Soziopolitisches Engagement mitdenken.....	31
3.3.3 Gütesiegelprozess familienfreundliche Hochschule Land Hessen weiterführen	33
3.4 Ziel: Karrierewege aufzeigen, Zugänge erleichtern und Arbeitsbedingungen verbessern ^(EU)	33
3.4.1 Geschlechter- und diversitätssensible Rekrutierung.....	33
3.4.2 Geschlechter- und diversitätssensible Personalentwicklung	36
3.4.3 Studierende gezielt adressieren	40
3.4.4 Gesundheitsmanagement zentral aufstellen	42
3.5 Ziel: Antidiskriminierungs- und Selbstermächtigungsangebote verbreitern.....	44
3.5.1 Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen systematisch und flexibel gestalten und kommunizieren ^(EU)	44
3.5.2 Sichtbarkeit und Awareness durch niedrigschwellige Angebote ausweiten.....	45
3.5.3 Bauliche Sicherheit und Barrierearmut fördern	47
3.5.4 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt analog und digital verhindern ^(EU)	49
3.5.5 Diversity Audit weiterführen ^(DA)	51
3.5.6 Diversitäts- und geschlechtergerechte Sprache in Text und Bild.....	51
3.6 Ziel: Intersektionale Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre stärken ^(EU)	53
3.7 Ziel: Gender- und Diversitymonitoring intersektional professionalisieren	54
3.8 Ziel: Geschlechter- und diversitätssensibler Umgang mit den Folgen der Corona-Pandemie ^(EU) ..	55
4. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	56
5. DETAILLIERTER DATENANHANG	57

Präambel

Die Philipps-Universität ist eine wertschätzende, verantwortungsvolle und von Neugierde angetriebene Gemeinschaft. Die Vielfalt der Fächer und der Menschen verbindet sich in Marburg mit einer großen Offenheit für die transdisziplinäre Zusammenarbeit, der Freude am Diskurs und einer respektvollen Begegnung auf Augenhöhe. Die Erreichung von Gleichstellung und der Abbau von Diskriminierungen sind daher selbstverständliche Aufgaben der Philipps-Universität und Voraussetzung für einen diversitätssensiblen und wertschätzenden Umgang aller Hochschulangehörigen miteinander. Die vorliegende vierte Fortschreibung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans (FFGP) seit 1994 trägt hierzu maßgeblich bei.¹

Bereits 2016 fanden mit der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) thematische Verschiebungen Eingang in den vormaligen Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017 – 2023, wie etwa die Amtsumbenennung in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Erweiterung des Tätigkeitsfeldes über reine Frauenförderung hinaus. Ebenfalls seit 2017 verankert, ist die institutionelle Antidiskriminierungsarbeit – ein Bereich, in dem die Philipps-Universität mit der Einrichtung einer dauerhaften Stabsstelle eine der Vorreiterinnen ist. Seit 2022 übernimmt die Antidiskriminierungsstelle zusätzlich die im HessHG neu definierte Funktion der Ansprechperson für Antidiskriminierung; die ebenfalls vorgeschriebene Beauftragte für Studierende mit Behinderung ist in der Servicestelle für behinderte Studierende angesiedelt.

Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind nicht länger solitäre Querschnittsthemen, sondern stellen sich – wie seit 2022 auch durch die aktualisierten **Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG** vorgesehen – der **Herausforderung der Intersektionalität**². Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028 verbindet somit erstmals systematisch als integratives Konzept verschiedene Ungleichheitsdimensionen und adressiert – trotz spezifischer Maßnahmen – unterschiedliche Zielgruppen in übergeordneten breiten Gleichstellungszielen. Hinsichtlich seiner Ausrichtung als **Governance-Instrument** wurde der Frauenförder- und Gleichstellungsplan **zu einem konkreten Arbeitsplan mit messbaren Zielen weiterentwickelt** und mit anderen Strategiepapieren wie den Zielvereinbarungen, der Mittelfristigen Entwicklungsplanung (MiEP), dem Kodex für gute Arbeit (KfgA), den Zielen des Diversity Audits³ sowie des Gütesiegels Familienfreundliche Hochschule Land Hessen, abgestimmt. Dabei prägen die Gleichstellungsarbeit **punktuell Schwerpunktsetzungen in enger Verzahnung mit dem Arbeitsbereich Antidiskriminierung**, da nicht alle Ungleichheitskategorien zeitgleich mit Maßnahmen hinterlegt werden können. Für den FFGP ist der Abbau nach wie vor bestehender **Benachteiligungen von Frauen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts** weiterhin zentral. Um dies erreichen zu können, versteht sich der Frauenförder- und Gleichstellungsplan trotz seiner Verbindlichkeit als agiles Instrument, das flexibel überprüft und ggf. angepasst wird. Nicht zuletzt trägt der FFGP den von der EU-Kommission ab 2022 verbindlichen **Vorgaben für Forschungsvorhaben im Rahmen von Horizon Europe** Rechnung. Alle für EU-Anträge verpflichtenden und wünschenswerten Kriterien sind durch den FFGP erfüllt⁴. Er tritt am 21.12.2023 in Kraft.

¹ Die 16 Fachbereiche der Philipps-Universität legen in eigenen Frauenförder- und Gleichstellungsplänen ergänzend verbindliche fachbereichsbezogene Ziele und Maßnahmen fest. Sie werden so gestaltet, dass sie zu wirksamer Gleichstellungsarbeit verpflichten als Maßstab für Entscheidungen dienen können und dürfen nicht in Widerspruch zu den hier festgelegten Maßnahmen und Zielen stehen.

² „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.“ (Walgenbach 2012, S. 81 über www.portal-intersektionalitaet.de).

³ Diese Maßnahmen sind mit einem hochgestellten ^{DA} gekennzeichnet.

⁴ Diese Maßnahmen sind mit einem hochgestellten ^(EU) gekennzeichnet.

1. Grundsätze und Schwerpunktsetzungen 2023 - 2028

Die Philipps-Universität gibt sich folgende Grundsätze und Schwerpunktsetzungen, die die bisherigen Aktivitäten der Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität ausbauen. Alle Mitglieder der Universität, insbesondere aber ihre Führungskräfte wirken an der Erreichung der hier genannten Ziele mit.

Geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationsstruktur

Die Philipps-Universität betrachtet Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Diversity und Antidiskriminierung als eigenständige, aber zugleich eng verzahnte Arbeitsfelder im Bereich Chancengleichheit und bildet dies weiterhin in ihren Strukturen und Maßnahmen ab. Seit 2022 entwickelt die Universität eine Diversity-Strategie in Zusammenarbeit mit dem Stifternverband.

Karrierewege aufzeigen, Zugänge erleichtern, Arbeitsbedingungen verbessern

Die Gleichstellung der Geschlechter 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 der Geschlechter im Berufsfeld Universität wird mit geeigneten Maßnahmen gefördert. Benachteiligungen von Frauen werden abgebaut und Diskriminierungen insgesamt möglichst verhindert. Hierzu gehören der Abbau unterschiedlichster Zugangsbarrieren und eine diversitätssensible Gestaltung von Digitalisierungsprozessen sowie der Blick auf die Arbeitssituation der überdurchschnittlich großen Gruppe von Frauen, die im Sekretariats- und Sachbearbeitungsbereich beschäftigt sind. Für diese Zielgruppe wurde 2021 bereits eine eigene Bedarfs- und Situationsanalyse durchgeführt.

Bei den Professuren und Post-Docs ist es weiterhin das Ziel, die Frauenanteile dauerhaft zu erhöhen, insbesondere im MINT Bereich.

Antidiskriminierungs- und Selbstermächtigungsangebote verbreitern

Die Entwicklung intersektional sensibler Konzepte und Maßnahmen ist eine zentrale Herausforderung künftiger Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik an der Philipps-Universität.

Awareness- und Selbstermächtigungsangebote werden in den unterschiedlichsten Bereichen vielfältig und niedrigschwellig ausgebaut und die interne und externe Kommunikation zu diesen Themen verbreitert.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Care-Verantwortung wird durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen an der Universität unterstützt und ist insbesondere im Familienservice der Philipps-Universität institutionell verankert. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird darüberhinausgehend als alle Lebensphasen unterschiedlich umfassende Notwendigkeit betrachtet, um ihr möglichst Rechnung zu tragen.

Intersektionale Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre stärken

Geschlechterforschung wird stetig in intersektionaler Perspektive weiterentwickelt. Den institutionellen Rahmen bildet an der Philipps-Universität das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung.

Gender- und Diversitymonitoring intersektional professionalisieren

Gutes Monitoring ist essentiell zur Erhebung geschlechtsspezifischer Daten, zur Überprüfung bestehender Maßnahmen sowie für die passgenaue Entwicklung neuer intersektionaler Angebote. Eine der besonderen Herausforderungen liegt dabei u.a. in der Abbildung von Geschlecht jenseits binärer Geschlechtsidentitäten.

Die Philipps-Universität entwickelt ein geeignetes Monitoring, um Daten zur Diversität ihrer Mitglieder über die binäre Geschlechtszugehörigkeit hinaus zu erfassen.

Geschlechter- und diversitätssensibler Umgang mit den Folgen der Corona-Pandemie

Die Philipps-Universität setzt sich zum Ziel, die diversitätsrelevanten pandemiebedingten Auswirkungen auf den Wissenschaftsbetrieb und akademische Lebensläufe zu analysieren und im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Mittel bestmöglich abzufedern.

2. Bestandsanalyse ^(EU)

Die Bestandsanalyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur der Philipps-Universität erfolgt einerseits anhand entsprechender **statistischer Daten** sowie andererseits unter Verweis auf die **Sekretariatsumfrage**, die 2021/22 stattgefunden hat und im FFGP 2023 – 2028 einen besonderen Fokus bildet.

Die folgenden Tabellen und Grafiken stellen knapp die **Frauen- und Männeranteile in den wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen sowie für das administrativ-technische Personal in den Laufbahngruppen** dar. Sie bilden, wo in der Vergangenheit diese Zahlen erhoben wurden, die Entwicklung seit Inkrafttreten des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2017 – 2023 ab; der akademische Qualifikationsverlauf vom Studium bis zur Professur wird darüber hinaus für das Jahr 2007 aufbereitet, um die Langzeitentwicklung nachzuvollziehen. **Nur für die Studierendenzahlen ist bisher eine Abbildung von mehr als zwei Geschlechtsoptionen möglich.** Gleichwohl werden diese Zahlen aufgrund der noch sehr geringen Fallzahlen nicht ausgewiesen, da personenbezogene Rückschlüsse möglich wären. Detaillierte Daten, aufgeschlüsselt nach einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen im Sinne der Bestandsaufnahme gemäß § 6 Abs. 3 HGIG finden sich im Anhang. Sie werden grundsätzlich jährlich erhoben und können für die Gesamtuniversität auf der Homepage des Gleichstellungsbüros abgerufen sowie für einzelne Bereiche dort angefragt werden.

2.1 Frauenanteile unter den Beschäftigten

Unter den Beschäftigten waren 2021 an der Philipps-Universität mit 53,8% insgesamt mehr Frauen als Männer. Der Frauenanteil auf den administrativ-technischen Stellen liegt über 60%, während Frauen auf wissenschaftlichen Stellen insgesamt mit 46,5% immer noch leicht unterrepräsentiert sind.

Tab I Geschlechterverhältnis Beschäftigte insgesamt

Beschäftigte UMR 2021	Vollzeit				Teilzeit				Gesamt	
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Anzahl	davon Frauen
admin-tech.	634	53,9%	543	46,1%	112	14,8%	644	85,2%	1.933	61,4%
wiss.	591	64,6%	324	35,4%	480	44,2%	606	55,8%	2.001	46,5%
Gesamt	1.225	58,6%	867	41,4%	592	32,1%	1.250	67,9%	3.934	53,8%

(Beschäftigte gemessen pro Kopf, inkl. Professuren, ohne UKGM; Stichtag 1.12.2021)

Deutlich wird außerdem, dass Frauen – wie auch im Bundesdurchschnitt – insgesamt häufiger in Teilzeit beschäftigt sind. Dieser Effekt tritt deutlich stärker im administrativ-technischen Bereich (85,2% Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten) auf und fällt in der Wissenschaft eher marginal aus, wo etwa die Hälfte (55,8%) der in Teilzeit Tätigen weiblich sind.

Tab II Weibliche Angestellte im administrativ-technischen Bereich

Personalbestand der UMR -administrativ-technisch -		2016				2019				2021			
		Frauen				Frauen				Frauen			
		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
Einfacher Dienst	Angestellte	14	40,0%	44	74,0%	10	37,0%	38	78,5%	11	42,3%	32	74,4%
	E1 - E4												
Mittlerer Dienst	Angestellte	209	46,3%	322	91,5%	201	46,6%	317	91,3%	194	45,3%	292	90,1%
	E5 - E8												
Gehobener Dienst	Angestellte	161	44,1%	173	89,2%	164	42,6%	207	87,9%	181	46,8%	221	85,3%
	E9 - E12												
Höherer Dienst	Angestellte	66	51,6%	46	62,3%	74	48,7%	70	70,6%	81	44,0%	71	71,7%
	E13 - E15												
Gesamt		450	46,0%	585	86,0%	449	45,1%	632	86,5%	467	45,6%	616	85,0%

(Zuordnung Tarifgruppen: Einfacher Dienst E1 - E4; Mittlerer Dienst E5 - E8; Gehobener Dienst E9 - E12; Höherer Dienst E13 - 15; ohne Beurlaubte; Stichtag 1.12.2021)

Grundsätzlich sind die Frauenanteile bei den administrativ-technischen Angestellten sehr hoch, wobei Frauen in Vollzeit überall leicht unterrepräsentiert und in Teilzeit deutlich überrepräsentiert sind. Besonders auffällig ist, dass im höheren Dienst seit 2016 der Frauenanteil auf Vollzeitstellen sukzessive um knapp 8 Prozentpunkte sank, während er im Teilzeitbereich fast 10 Prozentpunkte stieg. Auch in absoluten Zahlen haben sich hier die Verhältnisse entsprechend verschoben. In allen übrigen Bereichen sind die Frauenanteile bei den Angestellten im Verwaltungsbereich weitgehend konstant.

Bei den Verbeamteten, die im administrativ-technischen Dienst eine insgesamt eher kleine Gruppe ausmachen (62 Frauen), liegen die Frauenanteile durchweg höher als bei den Angestellten und sind seit der Erstellung des letzten Frauenförder- und Gleichstellungsplans v.a. bei den Vollzeitkräften angestiegen. Lediglich im höheren Dienst sind Frauen in Vollzeit noch leicht unterrepräsentiert, wobei die sehr kleine Grundgesamtheit an Personen nur wenig aussagekräftige statistische Angaben ermöglicht. Insgesamt sind Frauen auf allen Besoldungsstufen mit über 50% vertreten, wenngleich auch hier die Frauenanteile bei den Teilzeitkräften sehr hoch sind.

Tab III Beamtinnen im administrativ-technischen Dienst

Personalbestand der UMR		2016				2019				2021			
		Frauen				Frauen				Frauen			
		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
Mittlerer Dienst	Beamtinnen	3	37,5%	3	100,0%	6	66,7%	3	100,0%	6	60,0%	2	100,0%
	A9-ANW - A8												
Gehobener Dienst	Beamtinnen	22	57,9%	18	93,1%	24	57,1%	18	88,6%	21	61,8%	18	90,0%
	A9 - A13GD												
Höherer Dienst	Beamtinnen	5	41,6%	6	85,5%	8	50,0%	5	82,2%	9	47,4%	6	85,7%
	A13 - A16												
Gesamt		30	52,0%	27	89,0%	38	56,7%	26	87,0%	36	57,1%	26	89,7%

(Zuordnung Laufbahngruppen: Mittlerer Dienst A9-ANW, A6, A7, A8; Gehobener Dienst A9 GD, A10, A11, A12; Höherer Dienst A13 GD/ZREF/HD, A14, A15, A16; Stichtag 1.12.2021)

Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden ist an der Philipps-Universität insgesamt und auch in den eher männerdominierten technischen Bereichen hoch, gliedert sich jedoch in den verschiedenen Ausbildungsberufen geschlechterstereotyp auf – so wurden in den vergangenen Jahren nur sehr wenige Frauen in den Bereichen Feinmechanik, IT oder Gartenlandschaftsbau ausgebildet. Die bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Auszubildenden, wie etwa die gezielte Teilnahme gemischt-geschlechtlicher Teams bei Karrieremessen und entsprechende Bewerbung der Ausbildungsplätze bleiben bestehen.

Tab IV Geschlechterverhältnis Auszubildende (Stichtag jeweils 1.12. des Jahres)

Ausbildung	Berufsgruppe	2016			2019			2021		
		Frauen	Gesamt	Frauen %	Frauen	Gesamt	Frauen %	Frauen	Gesamt	Frauen %
Auszubildende	Bibliotheks-dienst	2	2	100,0%	3		100,0%	1	2	50,0%
	Technischer Dienst	34	80	42,5%	33	82	42,0%	28	65	43,1%
	Verwaltungs-dienst	13	14	92,9%	8	12	66,7%	8	12	66,7%
Anwärter*innen	Verwaltungs-dienst	2	5	40,0%	5	6	83,3%	5	7	71,4%
Gesamt		51	101	50,5%	49	100	49,0%	42	86	48,8%

2.1.1 Befristungen

Erstmals sind für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028 die befristet Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung nicht nur statistisch erfasst, sondern gesondert ausgewertet worden. Auffällig ist, dass insgesamt in etwa **ebenso viele Männer wie Frauen (52 %) befristet beschäftigt** sind. Dabei ist der Wert **befristet und in Teilzeit beschäftigter Frauen im administrativ-technischen Bereich besonders hoch (72%)**, liegt allerdings deutlich unterhalb des Anteils in Teilzeit beschäftigter Frauen im administrativ-technischen Bereich insgesamt (85%). Damit sind **Frauen, die Teilzeit arbeiten, nicht überproportional oft von Befristungen betroffen**. Anders verhält es sich bei den **Vollzeitbeschäftigten – hier liegen die Werte befristet angestellter Frauen in fast allen Entgeltgruppen über dem Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen**.

Insgesamt sind nur verhältnismäßig wenige Personen im administrativ-technischen Bereich befristet beschäftigt, da diese Daueraufgaben an der Philipps-Universität grundsätzlich mit Dauerpersonal besetzt werden – dort, wo sie auftreten, handelt es sich in der Regel um Vertretungsstellen sowie insbesondere um Projektstellen in der EG 13.

Tab V Geschlechterverhältnis nach Befristungsstatus im administrativ-technischen Dienst

admin.-technische Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Befristungsstatus	2021								Gesamtanteil Frauen VZ + TZ unter den Befristeten
	Vollzeit				Teilzeit				
	Frauen unbefristet	Frauenanteil Unbefristete	Frauenbefristet	Frauenanteil Befristete	Frauen unbefristet	Frauenanteil Unbefristete	Frauenbefristet	Frauenanteil Befristete	
E3/E3 Z	14	75,1%	-	-	32	81,2%	1	100,0%	100,0%
E5/E5 Z	72	25,0%	1	-	60	86,7%	7	71,4%	62,5%
E6/E6 Z	101	68,3%	8	87,5%	114	96,5%	10	90,0%	88,9%
E7/E7 Z	56	17,9%	4	50,0%	18	100,0%	2	50,0%	50,0%
E8/E8 Z	180	46,1%	6	83,3%	105	87,6%	8	62,5%	71,4%
E9/E9A Z	148	52,0%	21	71,4%	99	95,0%	35	74,3%	73,2%
E9/E9B Z	99	60,6%	6	33,3%	74	89,2%	21	71,4%	63,0%
E10/E10 Z	40	17,5%	3	33,3%	15	73,3%	-	-	33,3%
E12/E12 Z	30	16,7%	1	100,0%	5	60,0%	2	-	33,3%
E13/E13 Z	109	39,5%	36	58,3%	55	72,7%	41	73,2%	66,2%
E14/E14 Z	10	40%	-	-	1	33,3%	-	-	-
E15/E15 Z	7	50%	-	-	-	-	-	-	-

(admin-tech: E3/E3 Z - E15/E15 Z; Z = zeitlich befristet; pro Kopf; Stichtag 1.12.2021)

In der Wissenschaft überwiegen dagegen die befristeten Beschäftigten – darunter insbesondere die Qualifikationsstellen in der Entgeltgruppe 13 sowie die akademischen Rät*innen auf Zeit. In diesen Bereichen sind Frauen insgesamt etwa genauso häufig befristet beschäftigt wie Männer. In den übrigen wissenschaftlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen finden sich sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit sowohl überproportional hohe Frauenanteile bei den Befristungen (EG 14 = 60% ggü. 18,1% unbefristet beschäftigten Frauen) als auch niedrigere (EG 13 = 53,8% ggü. 81,3% unbefristet beschäftigten Frauen), so dass sich kein grundsätzliches

Muster hinsichtlich einer stärkeren Betroffenheit von Frauen am Anteil der Befristeten in der Wissenschaft erkennen lässt.

Tab VI Geschlechterverhältnis nach Befristungsstatus im wissenschaftlichen Bereich

Beschäftigte Wissenschaft 2021	Vollzeit				Teilzeit				Gesamtanteil Frauen VZ + TZ an Be- fristeten
	Frauen unbefris- tet	Frauenan- teil	Frauen befris- tet	Frauen- anteil	Frauen unbefris- tet	Frauenan- teil	Frauen befris- tet	Frauenan- teil	
E12/E12 Z	-		-	-	-		1	100,0%	100,0%
E13/E13 Z	100	57%	322	37,6%	64	81,3%	973	53,8%	49,7%
E14/E14 Z	31	18,10%	10	60,0%	5	60,0%	7	71,4%	64,7%
E15/E15 Z	9	44,40%	9	22,2%	5	80,0%	3	33,3%	25,0%
A13/A13 GD Z	-	-	-	-	-	-	1	100,0%	100,0%
A13/A13 HD Z	34	28,10%	13	30,8%	1	0,0%	17	70,6%	53,3%
A14/A14 Z	52	18,75%	1	100,0%	2	100,0%	2	50,0%	66,7%

(wiss: E12/E12 Z - A14/A14 Z; Z = zeitlich befristet; pro Kopf; Stichtag 1.12.2021)

Tab VII Befristungsstatus bei Frauen insgesamt

Befristet Beschäftigte 2021		2021				
		Frauen VZ	Frauenanteil	Frauen TZ	Frauenanteil	Frauenanteil gesamt
admin-tech.	213	86	62,79%	127	71,65%	68,08%
wiss.	1.359	355	37,75%	1.004	54,18%	49,89%
Frauen gesamt	1.572	441	42,63%	1.131	56,15%	52,35%

(admin-tech: E3 Z - E13 Z; wiss: E12 Z - A 14 Z; Stichtag 1.12.2021)

2.1.2 Sekretariatsbefragung 2021 und Wegzeitemfrage 2022

Ein besonderer Fokus der Bestandsanalyse liegt im FFGP 2023 – 2028 im Sekretariatsbereich. Im Auftrag der Gleichstellungskommission wurde 2021 die Ende der 1990er Jahre erstmals durchgeführte Sekretariatsbefragung aktualisiert und wiederholt. Hintergrund war, dass sich die Funktion der Universitätssekretariate in den vergangenen Jahren stark gewandelt hat – vom „Vorzimmer für den Herrn Professor“ hin zum komplexen Büromanagement innerhalb einer Abteilung – über die damit einhergehenden konkreten Veränderungen der Arbeitsbedingungen allerdings wenig bekannt war.

Seit wie vielen Jahren sind Sie bereits an der Philipps-Universität beschäftigt? (N=137)

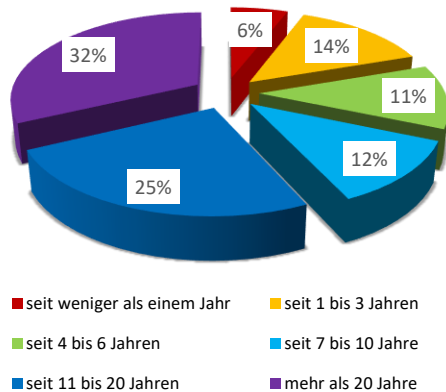


Abb I Berufserfahrung von Sekretariatsangestellten.

Die Ergebnisse des von 137 Personen ausgefüllten und durch das Gleichstellungsbüro ausgewerteten Online-Fragebogens (Teilnahmequote 52%) stießen innerhalb der Philipps-Universität sowie bundesweit auf großes Interesse und die Umfrage wurde an mehreren Standorten adaptiert. Insbesondere umfasst sie Fragen zur Arbeitszufriedenheit, Fragmentierung der Stellen, anfallenden Tätigkeiten und Tätigkeitsbeschreibungen, Eingruppierung, Arbeitsbelastung sowie zu Verbesserungsvorschlägen und zur gegenwärtigen soziodemographischen Zusammensetzung der Sekretariatsbeschäftigten. Ergänzend zu den soziodemographischen Eckdaten wird die Analyse an dieser Stelle schlaglichtartig vorgestellt, wo auf ihrer Basis Gleichstellungsmaßnahmen für den FFGP 2023 – 2028 abgeleitet wurden (s.u.).⁵

Die **Bildungswege**, die ins Büromanagement an der Universität führen, sind disparat: 59% der Sekretär*innen haben Abitur oder Fachabitur, 20% der Befragten einen Hochschulabschluss. Dies deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien und ist eine Besonderheit von Hochschulen, die in ihren Geschäftszimmern über **außerordentlich hoch und breit qualifiziertes Personal** verfügen.

Neben der guten Ausbildung kommen den Befragten ihre **lange Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit** zu Gute: Fast ein Drittel ist seit über 20 Jahren an der Philipps-Universität beschäftigt, was die Relevanz intergenerational funktionierendes Miteinanderarbeitens ebenso verdeutlicht wie einen sich abzeichnenden „Turn-Over“ des Personals durch anstehende Verrentungen. Während 95% aller Befragten mit mindestens 50% ihrer aktuellen Arbeitszeit **unbefristet beschäftigt** sind und schildern, dass sie diese sichere Anstellung sehr schätzen, macht die Bezahlung häufig unzufrieden und gilt bundesweit schon seit langem als überholt:

In welche Entgeltgruppe sind Sie aktuell im TV-H eingruppiert? (N=136)

EG5 EG6 EG7 EG8 EG9

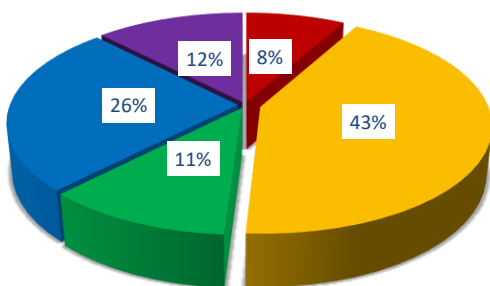


Abb II Eingruppierung der Sekretariatsbeschäftigten. Die Hälfte befindet sich in den Entgeltgruppen 5 und 6.

Auch an der Philipps-Universität ist das Gros der Sekretariate mit einer EG 6 besetzt. Rückläufig ist der Anteil derjenigen in der EG 5, da diese Entgeltgruppe des einstigen „Schreibdienstes“ im Sekretariatsbereich an der Philipps-Universität bei Neueinstellungen nicht mehr vergeben wird. Die **Eingruppierung** von Sekretariatsbeschäftigten entsprechend ihrer tatsächlichen Aufgaben ist ein elementarer Bestandteil von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen, der jedoch häufig nicht umgesetzt wird. An der Philipps-Universität hat die **Hälfte aller Befragten bereits einmal einen Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung gestellt – 78% davon führten zu einer Höhergruppierung.**

Die Frage der Bezahlung wird umso virulenter bei einem Blick auf die **Stellenanteile**: Mit ihrem aktuellen Grundvertrag arbeiten lediglich 42% der Befragten in Vollzeit.

Wer ein angemessenes Einkommen erlangen möchte, hat daher häufig eine weitere Stelle an der Universität: **35% der Befragten haben zwei, drei oder sogar mehr Stellen**, was insbesondere bei zusätzlicher Care-

⁵ Die komplette Auswertung kann im Gleichstellungsbüro angefragt werden.

Verantwortung einen Balanceakt darstellt, denn durchschnittlich kommen mit jeder weiteren Stelle neun neue Aufgaben hinzu. Bei den Umfrageergebnissen fiel dabei auf, dass alle Sekretariatsstellen, die mit besonders vielen Aufgaben einhergehen, an den Fachbereichen angesiedelt sind.

Die zu erledigenden Aufgaben selbst haben sich in den letzten zwanzig Jahren enorm diversifiziert: In der Regel übernehmen Sekretär*innen **zwischen 21 und 33 verschiedene ineinandergreifende Aufgaben pro Stelle** (siehe Wordcloud). **Flexibles Multitasking** zwischen rasch wechselnden Aufgaben ist damit notwendigerweise charakteristisch für die Arbeit im Universitätssekretariat.



Abb. III Wordcloud mit den häufigsten Tätigkeiten im Sekretariat nach Schriftgröße gewichtet.

mehreren Stellen durchgeführt. 88 Personen⁶, darunter 70% Frauen, wurden zur Teilnahme an der Umfrage aufgefordert. Anhand der Standortdaten wurde außerdem ausgewertet, dass die allermeisten Beschäftigten mit mehr als einer Dienstadresse an zwei Standorten tätig sind und die reine Wegzeit eine Spannweite von 0 min zu Fuß (selbes Gebäude) bis zu einer Viertelstunde mit dem Auto abdeckt (entsprechend länger im öffentlichen Nahverkehr). Die durchschnittliche **Wegstrecke** beträgt 1,8 km zwischen den Arbeitsplätzen an der Universität.

Der Teilnahmeaufforderung der Umfrage folgten schließlich 25 Personen (28% Rücklauf), die teilweise sehr detailliert ihre Erfahrungen mit verschiedenen Büro-Standorten darlegten. Mehrere Personen schilderten, wegen der 15min Autofahrt bzw. dem ausgedehnten Fußweg zwischen den Standorten ihre **Arbeitszeit um mindestens ein Viertel reduzieren** zu wollen. Zudem konnte der Rücklauf zeigen, dass **individuell sehr unterschiedliche Regelungen** angewandt werden, so dass sich Fragen der Gleichbehandlung stellen. Mehrfach wurde geäußert, dass ein über die Pandemie hinaus **bestehendes Homeoffice-Angebot** die Wegzeitenproblematik **abmildern** (und zugleich etwas für das Ziel der CO2-neutralen Universität tun) kann.

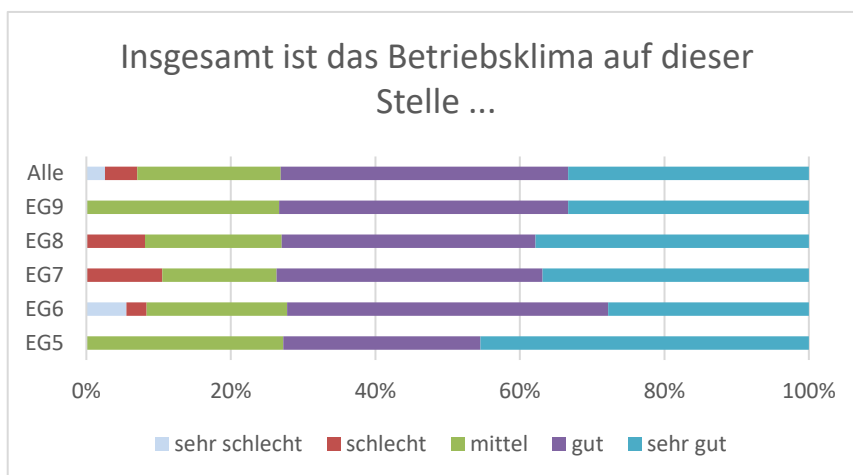
Aus der geschilderten Fülle und Komplexität an Aufgaben ergibt sich der in der Sekretariatsbefragung häufig geäußerte Bedarf einer Aufgabenreduktion. Die zentrale und multidimensionale Funktion der Sekretär*innen und Büromanager*innen zeigt sich gerade dann, wenn sie ausfallen. Entsprechend wurden auch **man-**

Die meisten Befragten schätzen dennoch die Abwechslung und Horizonterweiterung durch diese Arbeit. Mit dem anspruchsvollen Jonglieren mehrerer Stellen nimmt jedoch ebenso die **Koordinationsnotwendigkeit** zu – 63% derjenigen, die **mehrere Stellen** haben, arbeiten in mehr als einem Büro. 43% davon schätzen die räumliche Trennung zwischen den Arbeitsplätzen. 23% empfinden diesen Wechsel dagegen als „(sehr) belastend“. Um die Kombination mehrerer Stellen langfristig machbar zu gestalten, äußern die Befragten daher wenig überraschend einen hohen Bedarf an praktikablen Regelungen zu ihren Aufgaben, ihrer Arbeitszeit und ihrem Arbeitsort. Als Reaktion darauf haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung 2022 ergänzend zur Sekretariatsbefragung eine gesonderte Kurz-Umfrage zu Wegzeiten unter allen Beschäftigten mit

⁶ Kritisch ist zur Methode anzumerken, dass in der Umfrage ausschließlich administrativ-technisches Personal befragt wurde, da Personen aus dem wissenschaftlichen Bereich i.d.R. nicht der Zeiterfassung unterliegen. Dennoch können Wissenschaftler*innen von Wegzeiten ebenfalls negativ betroffen sein.

gelnde Vertretungsregelungen während des Urlaubs und daraus folgende Anhäufungen unerledigter Aufgaben mehrfach als **psychischer Belastungsfaktor** benannt: Nicht selten würden „[...] eine E-Mail-Flut und eine riesige Ablage auf einen warten [...]“ und es würden mehrere Tage bis Wochen benötigt, um den „Urlaub aufzuarbeiten.“ Problematisiert werden zudem die für die Erfüllung der Aufgaben teils **umständliche Kommunikation mit anderen Bereichen in der Universität** sowie teilweise vorhandene **Unklarheiten über Zuständigkeiten**. Auch die **aufwändige Bürokratie** z.B. bei Bestellungen oder komplizierte Prozesse z.B. im Studien- und Prüfungsmanagement werden häufig kritisiert. Für eine bessere Erledigung ihrer Aufgaben äußern die Sekretariatsbeschäftigten daher den Bedarf nach weniger Regulierung und Bürokratie sowie nach einer Verbesserung und Digitalisierung organisatorischer Abläufe. Nicht zuletzt werden mehr Kommunikation, Zusammenarbeit und **Vernetzung unter den Sekretariatsbeschäftigten** gewünscht. Die gegenseitige Unterstützung sowie die **bessere Einarbeitung** und Einbindung von Neueinsteiger*innen stellen daher für die Gleichstellungsarbeit ein zentrales Handlungsfeld für die nächsten Jahre dar.

Grafik I Betriebsklima in den Sekretariaten



Trotz allem empfinden die Befragten ein gutes **Betriebsklima**, über alle Entgeltgruppen hinweg. Nur 11% beschreiben das Betriebsklima als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“. Gefragt nach den positiven Aspekten ihrer Arbeit loben viele die Atmosphäre an der Universität, das inspirierende und internationale Umfeld, die Einblicke in die Wissenschaft sowie den Kontakt mit sehr jungen und unterschiedlichen Menschen. Ambivalent wird die Zusammen-

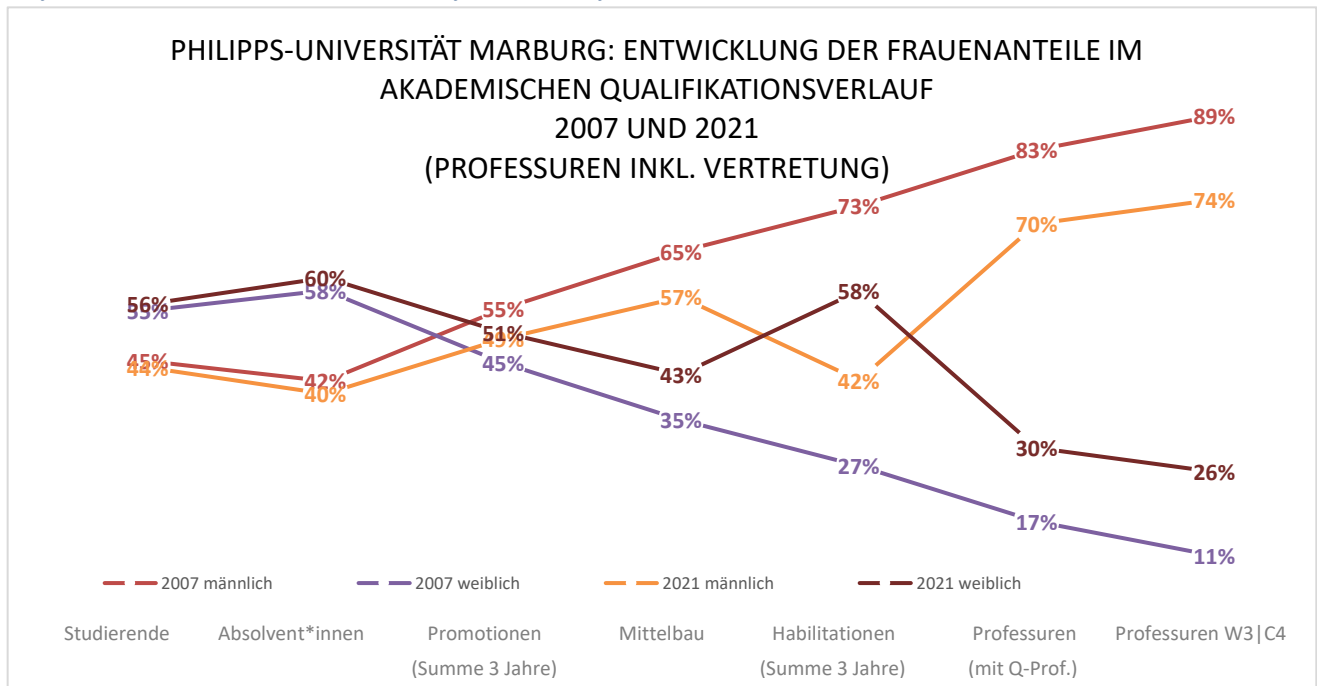
arbeit in den einzelnen Teams und AGs bewertet: Nicht wenige wünschen sich **mehr Wertschätzung und Anerkennung** durch Vorgesetzte. Gerade nach der Pandemie oder organisationalen Veränderungen besteht Bedarf nach mehr Team-Besprechungen sowie mehr Team-Work samt sozialer Aktivitäten, um (wieder) besser zuzufinden. Sehr viele loben aber auch ihre Arbeit in einem kollegialen Team mit dankbaren Vorgesetzten. Was alle Befragten eint, ist der **dringende Bedarf nach Zeiten konzentrierten Arbeitens**: die Politik der stets offenen Sekretariatstür ist angesichts der insgesamt bereits schnell wechselnden Aufgaben nicht zielführend und mehr mobiles Arbeiten, klare Sprechzeiten sowie die Nutzung des Anrufbeantworters werden oft als Wünsche an die Vorgesetzten formuliert. Basierend auf den dargestellten Umfrageergebnissen flossen verschiedene Maßnahmen in den FFGP ein, die sich insbesondere an diesen Personenkreis richten (siehe etwa 3.4.2, 3.4.4 sowie 3.7).

2.2 Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf

Der wissenschaftliche Qualifikationsverlauf wurde an der Philipps-Universität erstmals 2007 für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG aufbereitet und wird seither i.d.R. jährlich fortgeschrieben. Die Scherengrafik zeigt im Vergleich deutlich die positive Entwicklung, so dass die sog. „Leaky Pipeline“ inzwischen bis zur Habilitation geschlossen ist. Gleichwohl geht die Schere danach umso stärker auseinander: **trotz steigender Professorinnenanteile (29,7% in 2021, ohne UKGM) verlassen überproportional viele Frauen nach wie vor die Wissenschaft in der Post-Doc-Phase.**

Die Philipps-Universität setzt daher seit Verabschiedung des letzten Frauenförder- und Gleichstellungsplans verstärkt auf Maßnahmen zur expliziten und aktiven Rekrutierung – 2020 gingen von den **1. Listenplätzen bei Berufungen** 55% an Frauen, 2021 waren es 48%⁷. Besonderes Augenmerk wird überdies auf die neu eingerichteten 21 **Qualifikationsprofessuren** gelegt – 42 % der 1. Listenplätze gingen bisher an Frauen, einige weitere Verfahren sind noch nicht abgeschlossen. Deutlich über dem Bundesdurchschnitt (22% in 2020) liegt die Philipps-Universität außerdem bei den **W3/C4 Professuren** – knapp 26% waren 2021 mit Frauen besetzt.

Grafik II Frauenanteile im akademischen Qualifikationsverlauf 2007 und 2021



Insgesamt konnte **2019 erstmals an allen Fachbereichen eine zweistellige Prozentzahl an Professorinnen erreicht werden** – an keinem der 16 Fachbereiche war lediglich eine Professur mit einer Frau besetzt. An 9 von 16 Fachbereichen liegen die Frauenanteile unter den Professorinnen inzwischen bei einem Drittel oder deutlich darüber. Im Vergleich mit 2016 deutlich gestiegen sind die Professorinnenanteile an den Fachbereichen Geschichte und Kulturwissenschaften, Physik, Chemie, Pharmazie und Geographie, wo sie jeweils um die 10 Prozentpunkte höher liegen als in 2016. Besonders erfreulich ist, dass an allen MINT-Fachbereichen – mit Ausnahme der Biologie, wo der Frauenanteil rückläufig ist – weitere Frauen berufen werden konnten. Dennoch gilt es insbesondere in diesen Fächern ebenso wie in den Rechtswissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften und der Medizin, den Professorinnenanteil weiter zu steigern – die zugehörigen Zielwerte basierend auf dem Kaskadenmodell finden sich in Kapitel 3.1.

⁷ Ohne ad personam Verfahren und abgelehnte Rufe.

Tab VIII Geschlechterverteilung bei den Professuren

Professuren UMR (inkl. UKGM)	2016	2019	2021	
	Frauen	Frauen	Frauen	Anzahl Frauen
FB 01 Rechtswissenschaften	16,7%	17,4%	15,0%	3
FB 02 Wirtschaftswissenschaften	13,3%	11,8%	18,8%	3
FB 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie	43,5%	50,0%	50,0%	13
FB 04 Psychologie	26,7%	31,3%	31,3%	5
FB 05 Evangelische Theologie	38,5%	42,9%	42,9%	6
FB 06 Geschichte und Kulturwissenschaften	30,0%	36,4%	41,7%	5
FB 09 Germanistik und Kunstwissenschaft	33,3%	37,9%	40,6%	13
FB 10 Fremdsprachliche Philologien	46,2%	35,0%	40,0%	6
FB 12 Mathematik und Informatik	14,2%	10,5%	17,4%	4
FB 13 Physik	6,7%	10,0%	15,4%	2
FB 15 Chemie	5,5%	15,0%	15,0%	3
FB 16 Pharmazie	20,0%	21,9%	33,3%	5
FB 17 Biologie	36,8%	20,0%	29,2%	7
FB 19 Geographie	33,0%	44,4%	44,4%	4
FB 20 Medizin	26,5%	27,3%	25,0%	11
FB 21 Erziehungswissenschaften	41,2%	33,3%	38,1%	8
Zentren/Einrichtungen	30,0%	25,0%	33,3%	5
UKGM	20,0%	18,4%	21,8%	19
Professuren gesamt	26,3%	26,8%	29,1%	122

Professuren = Köpfe inkl. Beurlaubte; ab 2021 inkl. Befristete, ohne außertarifliche Professuren; ab 2019 inkl. W1 Professuren; Stichtag jeweils 1.12. des Jahres

Eklatant unterrepräsentiert sind Frauen demgegenüber nach wie vor auf **Honorar- und außerplanmäßigen Professuren**: zwischen 2010 und 2020 wurden lediglich 21,2% dieser Titel an Frauen verliehen, wobei ein starkes Gefälle zwischen den Fachbereichen und Zentren auf der einen und dem Klinikum auf der anderen Seite besteht.

Tab IX Geschlechterverhältnis außerplanmäßige und Honorarprofessuren

2010 bis 2020	apl-Prof.			Honorar-Prof.		
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %
Fbe/Zentren	28	14	33,3%	2	0	0,0%
UKGM	80	15	15,8%	0	0	
gesamt	108	29	21,2%	2	0	0,0%

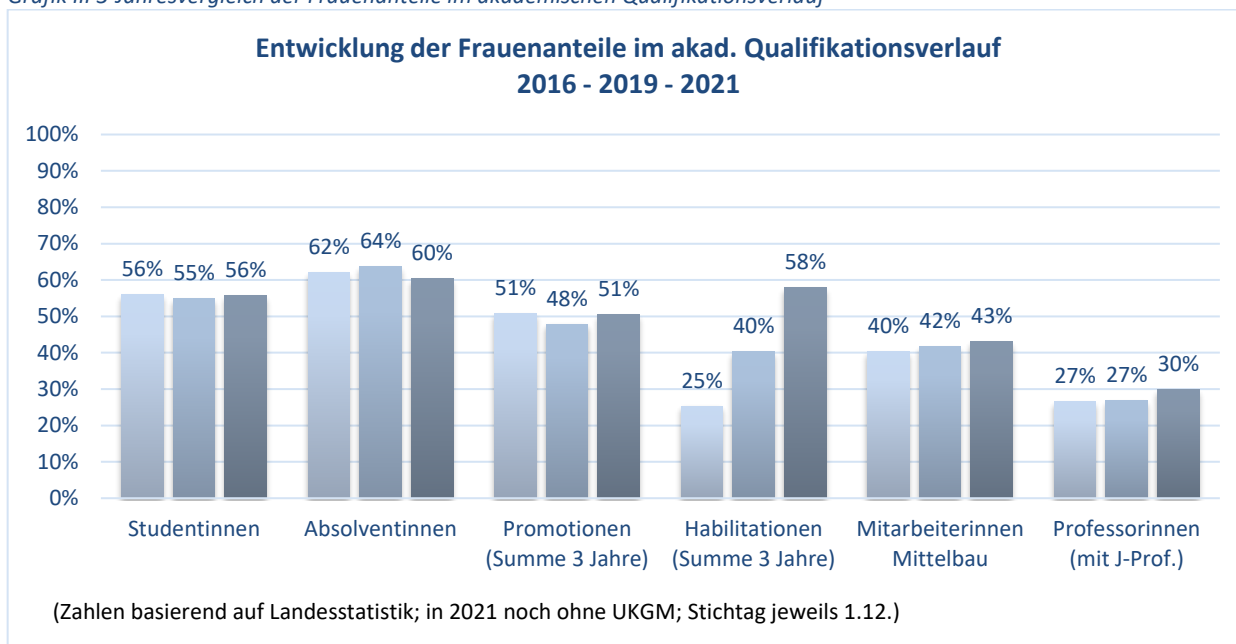
Die Studentinnen- und Absolventinnenzahlen sind an der Philipps-Universität seit 2016 konstant hoch und liegen in allen Bereichen über 50% (ohne die auslaufenden Diplom- und Magisterstudiengänge). Bemerkenswert ist für die gesamtuniversitären Zahlen, dass sich seit 2016 die **Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Habilitationen stark erhöht hat** und gegenwärtig über dem Niveau der abgeschlossenen Promotionen von Frauen liegt. Etwas unterhalb des Anteils der promovierten und habilitierten Frauen und deutlich unterhalb des Anteils an Master-, Lehramts- und Staatsexamens-Absolventinnen liegt dagegen nach wie vor der nur langsam steigende Anteil an Mitarbeiterinnen (Pre- und Post-Doc) im akademischen Mittelbau (43,1%). Da hier fachbereichsspezifisch sehr große Unterschiede feststellbar sind (siehe Anhang), legt das Präsidium mit den betreffenden Fachbereichen entsprechende Maßnahmen in den jeweiligen Zielvereinbarungen fest.

Tabelle X Qualifikationsverlauf unterhalb der Lebenszeitprofessur im Vergleich

Qualifikationsverlauf unterhalb der Lebenszeitprofessur	2016		2019		2021	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
	Frauen		Frauen		Frauen	
Studentinnen Bachelor	5.992	53,1%	5.236	51,0%	4.878	51,0%
Studentinnen Staatsexamen	3.679	58,9%	3.834	60,6%	3.889	62,5%
Studentinnen Magister	63	53,8%	26	36,1%	22	40,4%
Studentinnen Diplom	100	66,7%	37	58,3%	0	-
Studentinnen Master	2.094	59,8%	2.175	58,6%	2.227	58,9%
Studentinnen Lehramt	0	-	1.447	52,4%	1.299	51,7%
Summe Studentinnen	11.865	56,0%	12.754	55,0%	12.315	55,7%
Absolventinnen Bachelor	722	61,3%	766	62,7%	753	59,5%
Absolventinnen Staatsexamen	401	62,1%	446	64,6%	426	59,4%
Absolventinnen Magister	8	44,4%	3	75,0%	5	55,6%
Absolventinnen Diplom	42	56,8%	5	83,3%	3	42,9%
Absolventinnen Master	542	63,9%	637	62,1%	609	61,1%
Absolventinnen Lehramt	294,5	61,7%	288	66,1%	170	65,4%
Summe Absolventinnen	1.715	62,1%	2.186	63,7%	1.966	60,4%
Promotionen (Summe 3 Jahre)	687	50,7%	620	47,8%	659	50,5%
Habilitationen (Summe 3 Jahre)	19	25,3%	23	40,4%	29	58,0%
Mitarbeiterinnen im Mittelbau	781	40,3%	870	41,8%	624	43,1%
Qualifikationsprof. (ehemals JP) W1	4	44,4%	3	52,8%	5	52,2%

(Zahlen basierend auf Landesstatistik und Köpfen; in 2021 noch ohne UKGM; Stichtag jeweils 1.12.)

Grafik III 3-Jahresvergleich der Frauenanteile im akademischen Qualifikationsverlauf



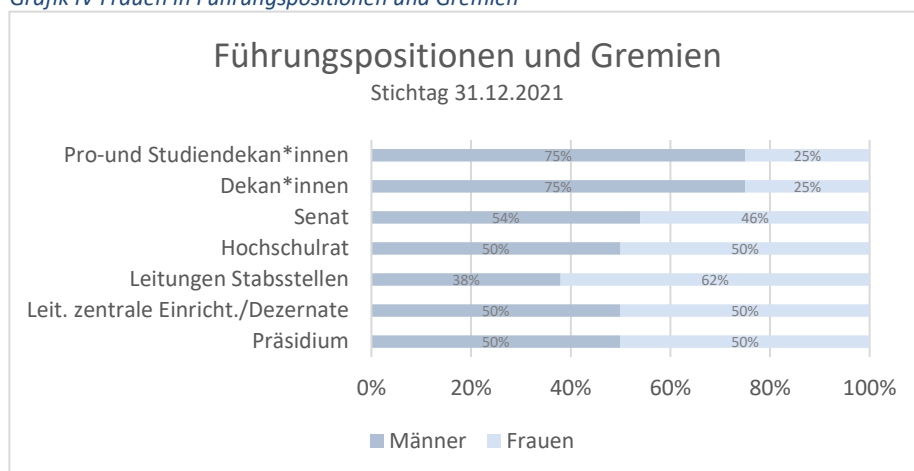
Tab XI Geschlechterverhältnis Hilfskräfte mit und ohne Abschluss

Hilfskräfte	2016				2019				2021			
	stud. HK		wiss. HK		Stud. HK		Wiss. HK		Stud. HK		Wiss. HK	
Bereich	Frauen	%	Frauen	%	Frauen	%	Frauen	%	Frauen	%	Frauen	%
FB 01 Rechtswiss.	52	68,0%	4	44,0%	53	60,9%	1	50,0%	81	65,3%	2	66,7%
FB 02 Wirtschaftswiss.	32	56,0%		0,0%	29	50,0%		0,0%	27	54,0%		
FB 03 Gesellschaftswiss. und Philo.	45	55,0%	1	100,0%	49	72,1%	1	50,0%	30	54,5%	1	50,0%
FB 04 Psychologie	84	73,0%	4	100,0%	104	89,7%	6	85,7%	103	87,3%		0,0%
FB 05 Ev. Theologie	15	71,0%			11	47,8%	2	100,0%	18	72,0%		0,0%
FB 06 Geschichte und Kulturwiss.	15	52,0%	2	25,0%	14	42,4%	1	100,0%	22	53,7%	3	60,0%
FB 09 Germanistik und Kunstwiss.	56	69,0%	8	57,0%	61	76,3%	7	63,6%	61	77,2%	7	70,0%
FB 10 Fremdsprachl. Philologien	35	70,0%	3	60,0%	24	72,7%		0,0%	35	79,5%		0,0%
FB 12 Mathe. und Informatik	22	27,0%	2	40,0%	25	29,8%	1	20,0%	28	26,9%	1	25,0%
FB 13 Physik	15	24,0%	1	50,0%	11	20,4%		0,0%	11	26,2%	1	25,0%
FB 15 Chemie	18	33,0%	1	11,0%	18	35,3%		0,0%	22	34,4%		0,0%
FB 16 Pharmazie	6	60,0%	5	55,6%	13	72,2%	2	28,6%	22	81,5%	4	57,1%
FB 17 Biologie	38	61,0%		0,0%	43	64,2%	2	100,0%	39	61,9%	1	100,0%
FB 19 Geographie	16	43,0%			15	42,9%		0,0%	13	38,2%		0,0%
FB 20 Medizin	135	62,0%	4	50,0%	184	64,1%	3	60,0%	206	66,7%	2	50,0%
FB 21 Erziehungswiss.	56	65,0%	3	50,0%	43	58,9%	2	100,0%	41	58,6%	1	50,0%
Zentren und Einrichtungen	183	58,1%	45	66,2%	183	58,5%	18	95,0%	197	57,1%	12	80,0%
Gesamtergebnis	823	57,0%	76	55,0%	880	59,5%	46	63,9%	956	60,0%	35	54,7%

Hilfskraftstellen bilden nach wie vor häufig den Einstieg in das Berufsfeld Wissenschaft, so dass ihre Analyse im Rahmen des vorliegenden FFGPs ebenfalls fachbereichsspezifisch im 3-Jahresvergleich erfolgt – erfreulicherweise sind **in allen Fachbereichen hohe Frauenanteile** auf diesen Stellen zu verzeichnen: **in 13 von 16 Fachbereichen liegen sie leicht bis deutlich (über 10 Prozentpunkte) über dem Studentinnenanteil** (Zielwerte auf Fachbereichsebene siehe 3.1.). Bei den Hilfskräften mit Master- oder äquivalentem Abschluss sind die Zahlen nicht überall entsprechend hoch, jedoch hat sich die Anzahl dieser Stellen bedingt u.a. durch die Befristungsleitlinie der Universität und den Kodex für gute Arbeit über 50% reduziert, so dass nur noch sehr wenige WHKs beschäftigt werden und die Zahlen auf Fachbereichsebene kaum noch Aussagekraft haben. Für Ende 2022 wurde die Abschaffung der Kategorie wissenschaftlichen Hilfskräfte beschlossen. Gesamtuniversitär liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften allerdings unterhalb des Frauenanteils bei den Master- und äquivalenten Abschlüssen (60,6%).

2.3 Führungspositionen und Gremien

Grafik IV Frauen in Führungspositionen und Gremien



Die Geschlechterverteilung innerhalb der Leitungsgremien sowie der Führungspositionen in der Universitätsverwaltung wurden 2021 erstmals systematisch für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan erhoben.

An der Philipps-Universität wurden 2021 **überdurchschnittlich viele Führungspositionen von Frauen bekleidet** –

das Präsidium, der Hochschulrat, die Leitungen der Dezernate wie der zentralen Einrichtungen waren paritätisch mit Männern und Frauen besetzt, Stabsstellenleitungen waren in der Mehrzahl weiblich. Insbesondere im deutschlandweiten Vergleich der Hochschulräte (35% in 2020) und -leitungen (30% in 2020)ⁱ sticht die Philipps-Universität damit positiv heraus. In den universitären Gremien ist das Geschlechterverhältnis weniger ausgeglichen – in den **Dekanaten sind nur 25% Frauen vertreten**, so dass die Anzahl knapp unter der Zahl an Professorinnen an der Universität bleibt.⁸ Das deckt sich mit der Beobachtung, dass **Professorinnen häufig in diversen Gremien aktiv sind, jedoch oft nicht in höhere Führungspositionen aufrücken**, da sie im „academic housework“ verharren, also in arbeitsintensiven und/oder langwierigen Kommissionen und Ausschüssen. Wagner et al. schlagen daher vor, Frauen gezielt und primär für besonders hochrangige Positionen zu rekrutieren, um entsprechende Sichtbarkeit und Entscheidungsbefugnisse zu ermöglichen. Zugleich können Möglichkeiten der Entlastung bei überproportionaler Gremienarbeit Abhilfe schaffen und „Into the Job“-Programme für Dekan*innen oder Hochschulleitungssämter den Einstieg erleichtern (vgl. Kapitel 3.2.3).ⁱⁱ

⁸ Diese Daten wurden erstmals in dieser Form für die UMR aufbereitet.

3. Zielvorgaben, Ziele und Maßnahmen

Im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf nimmt der Frauenanteil – weitgehend unabhängig von der Fachdisziplin – nach dem ersten Studienabschluss im Verhältnis zu den männlichen Studierenden deutlich ab. Bis zum Erreichen eines gleichen Anteils von Frauen auf allen Hierarchieebenen ist daher das **Kaskadenmodell** Grundlage für quantitative Zielvorgaben im wissenschaftlichen Bereich (vgl. § 6 Abs. 6 HGIG). Dem Grundsatz der Gleichstellung folgend, dass auch dort nicht von einer strukturellen Benachteiligung von Männern auszugehen ist, wo sie in einzelnen Bereichen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind, werden daher Zielwerte gem. § 6 Abs. 5, 6 HGIG ausschließlich für die Gruppe der Frauen gebildet. Zielwert ist dennoch für alle Bereiche perspektivisch ein **Frauenanteil von 50%** – wo dieser bereits erreicht ist, werden grundsätzlich keine Zielvorgaben mehr definiert.

Für den umfassenden Maßnahmenkatalog ist im vorliegenden FFGP erstmals eine tabellarische Darstellung mit konkreten Fristen, Verantwortlichkeiten und Indikatoren entwickelt worden, mit dem Ziel, die Maßnahmen künftig direkt bezüglich ihrer Umsetzung beurteilen und fortschreiben zu können.

3.1 Zielvorgaben

Die Zielvorgaben für die einzelnen Fachbereiche, Entgelt- und Besoldungsgruppen gem. § 6 Abs. 2 HGIG sind im Anhang detailliert dargestellt. Für den wissenschaftlichen Bereich gilt gem. § 6 Abs. 6 HGIG das Kaskadenmodell wie es sich aus den Qualifikationsverläufen ergibt. Wo möglich, wurden zudem die freiwerdenden Stellen als Kalkulationsgrundlage genutzt.

Zielwerte werden bei einem Ausgangswert von unter 50% in 2021 definiert; bei Frauenanteilen über 50% wird keine Zielquote mehr errechnet, auch wenn es sich aus dem Kaskadenmodell ergeben würde. Die umfassenden Tabellen, aus denen die Zielwerte für alle Entgelt- und Besoldungsgruppen jeweils einzeln entnommen werden können, sind Bestandteil des Integrierten Frauenförder- und Gleichstellungsplans und dem Datenanhang zu entnehmen.

Zielwerte administrativ-technisches Personal:

In den Laufbahngruppen des administrativ-technischen Personals sind Frauen insgesamt überproportional repräsentiert. Lediglich in der A7 sowie in der A9 GD und der A 13 HD sind Frauen unterrepräsentiert. Hier sind allerdings in allen Besoldungsstufen nur sehr wenige Personen beschäftigt, so dass geringe Änderungen der Personalzusammensetzung bereits große Auswirkungen auf die Frauenanteile haben und die Zahlen daher nur bedingt aussagekräftig sind. Für diese Bereiche ergeben sich die Zielwerte aus der entsprechenden Tabelle im Anhang.

Bei den Beschäftigten in den Entgeltgruppen sind Frauen ebenfalls sehr gut repräsentiert – insbesondere in den technischen Bereichen, also den Entgeltgruppen 4, 7, 10 und 12 sind jedoch nur wenige Frauen beschäftigt. Auch hier sind die Zielwerte der entsprechenden Tabelle im Anhang zu entnehmen, aufgrund des Fachkräftemangels aber nicht absehbar, ob diese erreicht werden können.

Generell gilt es, **den erreichten, guten Stand bei den Frauenanteilen im administrativ-technischen Personal zu halten.**

Tab XII Zielwerte Hilfskräfte ohne Abschluss

Hilfskräfte	Frauenanteil 2021		Zielwert gem. HGIG 2025	Zielwert gem. HGIG 2028
	Studentinnen	SHK		
Bereich				
FB 01 Rechtswiss.	58%	65%		
FB 02 Wirtschaftswiss.	42%	54%		
FB 03 Gesellschaftsw. und Philo.	51%	55%		
FB 04 Psychologie	78%	87%		
FB 05 Ev. Theologie	55%	72%		
FB 06 Geschichte und Kulturwiss.	40%	54%		
FB 09 Germanistik und Kunstwiss.	71%	77%		
FB 10 Fremdsprachl. Philologien	66%	80%		
FB 12 Mathe. und Informatik	33%	27%	33%	
FB 13 Physik	26%	26%		
FB 15 Chemie	40%	34%	40%	
FB 16 Pharmazie	67%	82%		
FB 17 Biologie	61%	62%		
FB 19 Geographie	42%	38%	42%	
FB 20 Medizin	65%	67%		
FB 21 Erziehungswiss.	62%	59%		
Zentren und Einrichtungen	N/A	57%		

Gemäß § 6 Abs. 6 HGIG müssen die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen. Da als wissenschaftliche Hilfskraft gilt, wer bereits einen Master oder vergleichbaren Abschluss erworben hat, wird zur Berechnung der Zielwerte die Zahl der studentischen Hilfskräfte mit und ohne Bachelor herangezogen sowie zur Berechnung des Zielwerts der Studentinnenanteil des jeweiligen Fachbereiches insgesamt.

Zielwerte Studienabschlüsse:
Ziel ist, dass der Frauenanteil bei den Abschlüssen in allen

Fachbereichen mindestens gleich hoch ist wie der Frauenanteil unter den jeweiligen Studierenden. Für alle Fächer mit Bachelor- und Masterstudiengängen ist zudem das Ziel, dass der Frauenanteil bei den Master-Abschlüssen gleich hoch ist wie der Frauenanteil bei den Bachelor-Abschlüssen.

Zielwerte befristete Stellen mit Qualifizierungsziel Promotion:

Gemäß § 6 Abs. 6 HGIG müssen die befristeten Promotionsstellen mit dem Anteil von Frauen besetzt werden, den sie an den Absolventinnen des jeweiligen Fachbereiches stellen.

Die Philipps-Universität hat sich hier selbst verpflichtet über diesen Zielwert hinaus zu gehen und mittelfristig in allen Fächern einen **Frauenanteil von 50% Promovendinnen** zu erreichen. Hintergrund ist zum einen, dass sich das Kaskadenmodell nicht bewährt hat und unnötig ambitionslose Ziele setzt und zum anderen die Promovendinnen der Philipps-Universität sich nicht alleine aus den vorhandenen Absolventinnen speisen. An 5 der 16 Fachbereiche bestehen gegenwärtig nach dem Kaskadenmodell noch Zielvorgaben, mit dem intern gesetzten Zielwert von 50% sind es 8 Fachbereiche.

Tab XIII Zielwerte Promotionsstellen

Promotionsstellen	Frauenanteil 2021		Zielwert gem. HGIG 2025	Zielwert gem. HGIG 2028
	MA-Absolventinnen	EG 13 Z		
Bereich				
FB 01 Rechtswiss.	47%	40%	47%	50%
FB 02 Wirtschaftswiss.	41%	34%	41%	50%
FB 03 Gesellschaftsw. und Philo.	72%	58%		
FB 04 Psychologie	78%	65%		
FB 05 Ev. Theologie	58%	86%		
FB 06 Geschichte und Kulturwiss.	40%	30%	40%	50%
FB 09 Germanistik und Kunstwiss.	86%	50%		
FB 10 Fremdsprachl. Philologien	60%	54%		
FB 12 Mathe. und Informatik	15%	17%		50%
FB 13 Physik	18%	25%		50%
FB 15 Chemie	24%	22%	25%	50%
FB 16 Pharmazie	65%	44%	50%	50%
FB 17 Biologie	58%	53%		
FB 19 Geographie	39%	41%		50%
FB 20 Medizin	73%	60%		
FB 21 Erziehungswiss.	86%	75%		

Zielwerte befristete Stellen mit Qualifizierungsziel Berufbarkeit:

Gemäß § 6 Abs. 6 HGIG müssen die befristeten Habilitationsstellen mit dem Anteil von Frauen besetzt werden, den sie an den Promovierten des jeweiligen Fachbereiches stellen.

Die Philipps-Universität hat sich hier selbstverpflichtet, über diesen Zielwert hinaus zu gehen und mittelfristig in allen Fächern einen **Frauenanteil von 50% Postdocs zu erreichen, insbesondere da Postdocs sich i.d.R. nicht aus dem Promovierten des eigenen Fachbereichs zusammensetzen.** Anzumerken ist auch, dass die Grundgesamtheit hier sehr klein ist (oft eine Stelle pro Fachbereich), so dass die Statistik ebenso wie die Zielvorgaben nur begrenzt aussagekräftig sind.

Insgesamt ist die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Habilitationen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (2016 = 25,3%; 2019 = 40,4%) und liegt gegenwärtig bei 58%.

Für die Qualifikationsprofessuren gem. § 70 HessHG werden keine gesonderten Daten und Zielwerte über die bestehende Tabelle zum wissenschaftlichen Personal hinaus erhoben, da alle Qualifikationsprofessuren an der Philipps-Universität über eine Entwicklungszusage verfügen, es je Fachbereich i.d.R. nur eine gibt und diese Stellen nicht nachbesetzt werden.

Zielwerte Neuberufungen und Professorinnen:

Wie in ihren Zielvereinbarungen mit dem Land fixiert, setzt sich die Philipps-Universität weiterhin ehrgeizige Ziele bei der Erhöhung des Professorinnenanteils: Angestrebt wird insgesamt ein Anteil von 33 % Frauen auf Professuren bis 2025. Bis Ende 2023 sollen bereits 50% der 21 Tenure-Track Professuren an Frauen vergeben sein (Zwischenstand 2021 = 42 %). Besonderes Augenmerk wird auf die **Professuren im Bereich Digital Humanities** gelegt, da sich dort gegenwärtig ein Feld entwickelt, indem die Frauenanteile erneut auf eher niedrigem Niveau verharren. Bis 2028 sollen somit 38% aller Professuren mit Frauen besetzt sein, wobei sich diese internen Zielwerte für die Gesamtuniversität auf Basis der Zielwerte der einzelnen Fachbereiche errechnen.⁹ Darüber hinaus gelten verbindlich nach den Besoldungsgruppen W1, W2 und W3 getrennt die Zielvorgaben, wie sie sich aus dem HGIG ergeben. Diese sind im detaillierten Tabellenanhang aufgeführt.

⁹ Die Berechnung erfolgte auf Basis der regulär durch Erreichen der Altersgrenze freiwerdenden Professuren unter Hinzuziehung von § 6 (5) HGIG, der festlegt, dass „[...] jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen“ [sind]. Eine fiktive Anpassung an weitere erwartbare Fluktuationen erfolgte nicht.

Tab XIV Zielwerte Habilitationsstellen und XV Interne Zielwerte Professuren

Habilitationsstellen	Frauenanteil		Zielwert gem. HGIG 2025	Zielwert gem. HGIG 2028
	2021			
Bereich	Promotionen	A 14/13 Z		
FB 01 Rechtswiss.	47%	0%	47%	50%
FB 02 Wirtschaftswiss.	0%	0%		50%
FB 03 Gesellschaftsw. und Philo.	54%	50%		
FB 04 Psychologie	60%	50%		
FB 05 Ev. Theologie	56%	0%		50%
FB 06 Geschichte und Kulturwiss.	28%	33%		50%
FB 09 Germanistik und Kunstwiss.	52%	100%		
FB 10 Fremdsprachl. Philologien	58%	100%		
FB 12 Mathe. und Informatik	26%	0%	26%	50%
FB 13 Physik	19%	0%	19%	50%
FB 15 Chemie	24%	100%		
FB 16 Pharmazie	54%	N/A		
FB 17 Biologie	55%	100%		
FB 19 Geographie	36%	0%	36%	50%
FB 20 Medizin	56%	100%		
FB 21 Erziehungswiss.	62%	75%		

Zielwerte Professuren	2021	2025	2028
	Frauenanteil	Interner Zielwert UMR	Interner Zielwert UMR
Professuren gesamt	29,1%	33,0%	38,0%
FB 01 Rechtswissenschaften	15,0%	26,0%	32,0%
FB 02 Wirtschaftswissenschaften	18,8%	20,0%	27,0%
FB 03 Gesellschaftswiss. und Philosophie	50,0%	50,0%	50,0%
FB 04 Psychologie	31,3%		40,0%
FB 05 Evangelische Theologie	42,9%	50,0%	
FB 06 Geschichte und Kulturwiss.	41,7%	50,0%	50,0%
FB 09 Germanistik und Kunstwiss.	40,6%	41,0%	44,9%
FB 10 Fremdsprachliche Philologien	40,0%	53,8%	
FB 12 Mathematik und Informatik	17,4%	23,8%	28,6%
FB 13 Physik	15,4%	25,0%	33,3%
FB 15 Chemie	15,0%	20,0%	30,0%
FB 16 Pharmazie	33,3%	36,0%	36,0%
FB 17 Biologie	29,2%	35,0%	40,0%
FB 19 Geographie	44,4%		44,4%
FB 20 Medizin	25,0%	29,0%	31,6%
FB 21 Erziehungswissenschaften	38,1%	42,9%	50,0%

Zielwerte Honorar- und apl-Professuren

Der Anteil der Honorar- und apl-Professuren soll zunächst bis 2025 auf 25% erhöht werden und bis 2028 dem Anteil der mit Frauen besetzten Professuren insgesamt entsprechen.

Zielwerte Gremien und Leitungspositionen

Die Leitungspositionen an der Philipps-Universität sind mehrheitlich mit Frauen besetzt, so dass hier keine Zielwerte für die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben definiert werden. **Nachholbedarf besteht bei den Gremien der Selbstverwaltung, jedoch werden auch hier keine Zielwerte definiert, da es sich um Wählerämter handelt.**

Tab XVI Zielwerte Führungspositionen und Gremien

Führungspositionen und Gremien	2021					
	Männer	Anzahl	Zielwert nach HGIG	Frauen	Anzahl	Zielwert nach HGIG
Präsidium	50%	3	Wahlamt	50%	3	Wahlamt
Leitungen zentrale Einricht./Dezernate	50%	4	n/a	50%	4	n/a
Leitungen Stabsstellen	38%	5	n/a	62%	8	n/a
Hochschulrat	50%	4	n/a	50%	4	n/a
Senat	54%	19	Wahlamt	46%	16	Wahlamt
Dekan*innen	75%	36	Wahlamt	25%	12	Wahlamt
Pro-und Studiendekan*innen	75%	36	Wahlamt	25%	12	Wahlamt

3.2 Ziel: Geschlechter- und diversitätsgerechte Organisationsstruktur ^(EU)

Die Frauenförder- und Antidiskriminierungsstrukturen der Philipps-Universität bilden das Kernstück ihrer institutionellen Gleichstellungsarbeit. Vervollständigt werden sie durch die starken Strukturen auf Studierendenseite, die als kritisches Korrektiv und Kooperationspartner*innen gleichermaßen wirken. Erst durch diese verschiedenen dauerhaften strukturellen Verankerungen auf zentraler und dezentraler Ebene konnten einzelne Aktivitäten und Maßnahmen durchgeführt und gebündelt in einer Gesamtstrategie weiterentwickelt werden. Insbesondere die dezentralen Akteur*innen nehmen dabei eine tragende Rolle bei der Reflexion und Neuausrichtung von Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit ein.

Neben den Gleichstellungskommissionen auf Fachbereichsebene und den dortigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zählen zu diesen **personellen Strukturen** das Amt der Vizepräsidentin für Chancengerechtigkeit und Karriereentwicklung, die hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die hauptamtliche, unbefristete und ebenfalls weisungsungebundene Antidiskriminierungsstelle. Auf studentischer Seite bilden u.a. die (autonomen) Referate sowie die Sozialberatung des AstA wichtige Säulen. Die innerhalb dieser Strukturen erarbeiteten Ziele und Maßnahmen finden sich entsprechend konsequent im Sinne des **Gender- und Diversity-Mainstreamings** in allen Strategiepapieren und Handlungsgrundsätzen der Philipps-Universität. Diese Strukturen gilt es beizubehalten, in ihrer Funktionsfähigkeit zu unterstützen und, wo nötig, auszubauen, aber ebenso kritisch hinsichtlich ihrer Chancen und Grenzen zu hinterfragen. Organisatorisch kommen seit 2022 mit der **Novellierung des HessHG** außerdem zusätzliche Funktionen im Aufgabenspektrum Diversität hinzu, die das Profil der bisherigen Antidiskriminierungsstelle für Studierende erweitern und eine eigene Beauftragte für Studierende mit Behinderung vorsehen.

3.2.1 Strukturen reorganisieren, professionalisieren und verzahnen

Gute Kommunikation ist essentiell für gelungene Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit – in die Universität hinein wie auch unter den Akteur*innen selbst. Die Antidiskriminierungsstelle und die hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kommunizieren daher sehr engmaschig untereinander ebenso wie mit der Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung. Zwei themenzentrierte informelle Runde Tische unter Beteiligung verschiedener und wechselnder universitärer Akteur*innen ergänzen dies und vernetzen insbesondere beratende Institutionen miteinander. Um künftig noch flexibler in der Verweisberatung agieren zu können, werden verschiedene Beratungsstrukturen räumlich unter einem Dach zusammengeführt.

Schwierig gestalten sich bisher Synergieeffekte bei den Tätigkeiten der bereits seit 1994 an der Philipps-Universität etablierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche. Sie leisten einen wertvollen Beitrag zur Durchdringung der Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung in ihren Fachbereichen und sind als Fachexpertinnen wichtige Ansprechpartnerinnen für die hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Um das Wissensmanagement beim Amtswechsel zu erleichtern, wurde 2017 eine FAQ-Liste im Ilias-System der Universität hinterlegt und bedarfsorientiert erweitert. Regelmäßige Schulungen zu verschiedenen Themenkomplexen bereiten auf die Erfordernisse des Amtes vor. Bei regelmäßigen gemeinsamen Sitzungen berichten die Kolleginnen einander, kommen bisher jedoch aus zeitlichen Gründen nur bedingt in Dialog. Insgesamt hat sich das **Feld der Gleichstellungsarbeit in den vergangenen Jahren stark diversifiziert**, was ebenso professionelle Strukturen benötigt und einen erhöhten Kommunikationsbedarf in alle Bereiche der Universität bedeutet. Der ebenfalls enge Austausch mit der Vizepräsidentin für Chancengerechtigkeit und Karriereentwicklung ist dabei essentieller Bestandteil.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Dauerhafte Verankerung von Chancengleichheit in der Hochschulleitung beibehalten Die thematische Ansiedelung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung in einem Ressort innerhalb des Präsidiums bleibt bestehen.</p>	<p>Verantwortlich: Präs. Frist: fortlaufend Indikator: Organigramm</p>
<p>Statusgruppenübergreifende Diversitystrategie verankern^(DA) Primäres Ziel des 2020 begonnenen Diversity Audits ist die Entwicklung und Etablierung einer Diversitystrategie für die Universität. Diese wird in einem partizipativen Prozess erarbeitet und verbunden mit einem Kommunikationskonzept in der Universität bekannt gemacht.</p>	<p>Verantwortlich: VP Chancen.; ADiS, FRGB Frist: 2023 Indikator: Diversity Audit erfolgreich absolviert</p>
<p>Fortbildungsprogramm für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche systematisieren Die bisher unregelmäßig angebotenen internen Workshops zu verschiedenen Themen werden zu einem „Komplettpaket“ erweitert und je zu Beginn des Jahres kommuniziert.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB; A-DiS Frist: jährlich ab 2023 Indikator: mind. 2 Veranstaltungen jährlich</p>
<p>Offenes Forum für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der FB einrichten Die gemeinsamen Sitzungen mit dem zentralen FRGB enthalten mind. 2 Sitzungen jährlich, die vorrangig dem Austausch dienen.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: 2023 Indikator: Einladungen liegen vor</p>
<p>Räumliche Zusammenführung in einem Beratungscluster Die Stabsstellen ADiS, KPR und FRGB werden unter einem Dach örtlich vereint und möglichst eine offene Sprechstunde/Clearing-Stelle in den Räumen des neuen Creative Space bzw. Academic Support Center angeboten.</p>	<p>Verantwortlich: VP Chancen. Frist: 2022/23 Indikator: Einrichtung ist vollzogen</p>
<p>Organisationsentwicklungsprozess zur Etablierung der Ansprechperson für Antidiskriminierung und Beauftragten für Studierende mit Behinderung Um der Neufassung des HessHG Rechnung zu tragen, wird ein OE-Prozess angestoßen, der die strukturelle Verortung und Ausgestaltung dieser neuen Funktionen klärt und bisherige Strukturen kritisch reflektiert.</p>	<p>Verantwortlich: VP Chancen. Frist: 2023 Indikator: Personen sind benannt/beauftragt und organisationell eingebettet (Organigramm)</p>

<p>Verstetigung der Referent*innen-Stelle im Gleichstellungsbüro Für kontinuierliche Kommunikationsprozesse sorgt in erheblichen Maß die Referent*innenstelle im Gleichstellungsbüro, die u.a. die Funktion übernimmt, aus den Fachbereichen geäußerte Themenkomplexe aufzuarbeiten und zu recherchieren. Die Stelle soll mit 75% verstetigt werden, um die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dauerhaft zu entlasten.</p>	<p>Verantwortlich: Präs Frist: 2023 Indikator: Stelle wird unbefristet ausgeschrieben</p>
--	--

3.2.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen festigen

Durch die erfolgreiche Einwerbung von Mitteln aus dem Professorinnenprogramm III konnten an der Philipps-Universität erneut Gelder für die Umsetzung von fachbereichsspezifischen und vor Ort angesiedelten Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Dies ist nicht zuletzt mit Blick auf die prekäre finanzielle Lage der Universität unerlässlich, um die Gleichstellungskommissionen und dezentralen FRGB zu stärken, die i.d.R. mit nur wenig oder keinem Budget ausgestattet sind. Über die **Projektförderung** konnten in 2021 bereits vier Projekte an den Fachbereichen Rechtswissenschaften, Geschichte und Kulturwissenschaften, Biologie und Medizin initial unterstützt werden. Perspektivisch benötigt Gleichstellungsarbeit allerdings sowohl zentral als auch dezentral dauerhafte Strukturen, um nicht nur effektiv, sondern auch nachhaltig wirken zu können.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Weiterführung der Projektausschreibung „nachhaltig chancengleich!“ Stärkung dezentraler Gleichstellungsstrukturen durch Projektförderung von bis zu 10.000€ für eine max. 24monatige Gleichstellungsmaßnahme. Einreichung eines Nachfolgeantrags im Professorinnenprogramm IV</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: 2024 Indikator: Erneute Ausschreibung; Einreichung Weiterführungsantrag</p>
<p>Verstetigung erfolgreicher Projektideen Aus „nachhaltig chancengleich“ hervorgegangene Projektideen, die erfolgreich umgesetzt wurden, werden von den Fachbereichen in geeigneter Weise verstetigt. Die Ansprache der Dekanate erfolgt über die FRGB.</p>	<p>Verantwortlich: Dekanate; FRGB Frist: jeweils 2 Jahre nach Förderung, zunächst bis 2028 Indikator: Dauerhafte Ausweitung der Gleichstellungsmaßnahmen an den Fachbereichen</p>
<p>Angemessene Ausstattung und Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche nehmen mit ihrem Amt eine zentrale Aufgabe der universitären Selbstverwaltung wahr. Von anderen Dienstaufgaben sind sie soweit als möglich zu entlasten. An jedem Fachbereich ist ein Büro für die FRGB zur Verfügung zu stellen. Bei Bedarf können sich Fachbereiche zusammenschließen.</p>	<p>Verantwortlich: Dekanate; Dez II Frist: fortlaufend Indikator: Büroräume flächendeckend vorhanden; Entlastungsregelungen in Betreuungsvereinbarungen festgehalten</p>
<p>Dezentrale Ansprechpersonen für Chancengleichheit ausweiten ^(DA) Seit den 1990er Jahren sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Fachbereichen fester Bestandteil der universitären Gleichstellungsstrukturen. Diese bereichernde Perspektive wird erweitert durch dezentrale Ansprechpersonen für Antidiskriminierung/Diversity. Hierzu wird ein Konzept ausgearbeitet, das bestehende Strukturen ergänzt, ohne jedoch Doppelstrukturen zu schaffen.</p>	<p>Verantwortlich: Präs., Dekanate; Dez II, ADiS Frist: ab 2023 Indikator: Modell entwickelt und mind. pilotiert.</p>

3.2.3 Governance kritisch reflektieren

Governance umfasst neben der Steuerung durch interne und externe Parameter, wie bspw. Zielvereinbarungen, auch Elemente wie Wettbewerb, Anreizsysteme oder Comply-or-Explain-Ansätze. Die Steuerung durch Drittmittel betrifft dabei zunehmend auch die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit.

Noch immer besteht zudem auch innerhalb des Wissenschaftssystems der Irrglaube, meritokratische Prinzipien seien nicht anfällig für Ungleichbehandlungen, da allein die Leistung zähle und diese unabhängig messbar sei, so dass etwa unterschiedliche Rahmenbedingungen oder Teilhabevoraussetzungen nicht erfasst werden.ⁱⁱⁱ Doch selbst dort, wo diese hinterfragt werden, fehlen wiederum **Hilfestellungen zur fairen, diskriminierungssensiblen Leistungsbemessung.**

Ein weiterer wichtiger Aspekt der kritischen Reflexion von Governance-Strukturen betrifft die in den vergangenen Jahren gestiegenen Berichtspflichten gegenüber verschiedenen Institutionen und zu verschiedenen Themenkomplexen. Diese gilt es durch sinnvolle Zusammenführungen für den Bereich Chancengerechtigkeit möglichst zu verschlanken, in keinem Fall jedoch das interne Berichtswesen anwachsen zu lassen.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Diskriminierungssensibles Lern- und Arbeitsumfeld ermöglichen Es ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Philipps-Universität, insbesondere aber ihrer akademischen und administrativ-technischen Führungskräfte, für ein diskriminierungssensibles Arbeits- und Studienklima Sorge zu tragen, in dem Benachteiligung und Diskriminierung nicht geduldet werden und dabei durch das eigene Verhalten zugleich Vorbild zu sein. Hierzu gehört nicht zuletzt die kritische Reflexion meritokratischer Prinzipien als ebenfalls von gesellschaftlichen Strukturen abhängige Größe.</p>	<p>Verantwortlich: alle, insbesondere Führungskräfte Frist: fortlaufend Indikator: u.a. Teilnahmezahlen AGG-Schulung</p>
<p>Angemessene Gremienbeteiligung unter Berücksichtigung der Ermöglichung von Entscheidungspositionen Gemäß § 13 HGIG sollen Gremien, Beiräte und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl gebildet werden mindestens zur Hälfte mit stimmberechtigten Frauen besetzt werden. Dies führt allerdings, selbst bei Beteiligung von Vertreterinnen fachlich benachbarter Bereiche v.a. in Fächern mit geringen Frauenanteilen zu Überlastung. Besonders problematisch sind dabei Gremien mit wenig Entscheidungsbefugnis, geringer Sichtbarkeit und hoher Arbeitslast. Die Philipps-Universität wird daher künftig gezielt Frauen zur Übernahme von Entscheidungspositionen motivieren, auch wenn dies bedingt, dass in anderen Gremien weniger Frauen vertreten sind.</p>	<p>Verantwortlich: Dekanat, Präsidium etc. je nach Kommission; FRGB Frist: fortlaufend Indikator: Frauenanteile Gremien; Integration in Gremienordnung</p>
<p>Entlastung bei überproportionaler Gremienarbeit ^(DA) In Bereichen mit geringen Frauenanteilen, können die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien sowie die Anforderung paritätischer Begutachtungen zur überproportionalen Belastung einzelner Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen führen. Es wird ein Modell zur Definition überproportionaler Belastung entwickelt, um die bereits seit 2010 bestehende Maßgabe umzusetzen, dass betroffene Fachbereiche oder Einrichtungen auf Antrag eine Entlastung vornehmen. Auf zentraler Ebene wird hierzu ein Modell entwickelt, das zeitliche Entlastung ermöglicht.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, K, Dekanate, Leitungen der fachbereichsfreien Einrichtungen; Vorschlag durch Gleichstellungskommission Frist: 2023 Indikator: Definition erarbeitet und Entlastungen ermöglicht</p>
<p>Leitungspositionen in der Selbstverwaltung fokussieren Temporäre Leitungsämter sind zentral für universitäre Steuerung. Um Wissenschaftlerinnen gezielt bei der Übernahme solcher Ämter zu unter-</p>	<p>Verantwortlich: Dekanat, Präsidium etc. je nach Kommission; FRGB Frist: fortlaufend</p>

<p>stützen, werden kompakte „into-the-job“-Angebote entwickelt oder aufgegriffen (bspw. das Programm „Professorinnen²: Kollegiale Begleitung auf Augenhöhe“).</p>	<p>Indikator: Frauenanteile Dekanate, Senat, Präsidium</p>
<p>Bürokratische Strukturen hinterfragen und schlank halten Alle Chancengleichheitsmaßnahmen werden hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur und ihrer Steuerungswirkung überprüft und wo möglich bürokratisch verschlankt, wenn dies bei gleichbleibender Produktivität durchführbar ist. In der Vergangenheit wurde bereits die Laufzeit der Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Fachbereiche von 2 auf 6 Jahre angepasst. Dadurch konnte der fast durchgängige Work-Load bei gleichbleibender Qualität der Pläne reduziert werden, da die vormaligen Zeiträume zu kurz waren um strukturbildende Veränderungen abbilden zu können.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: 2028 Indikator: Dokumentation etwaiger Prozessveränderungen</p>
<p>Erprobung von Department-Strukturen Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zwischen Promovierenden und ihren Vorgesetzten, die zugleich Betreuende sind, bilden an Hochschulen ebenso ein strukturelles Defizit wie immer stark fragmentierte Stellensituation. Insbesondere im Sekretariatsbereich sind mind. geteilte Stellen der Normalzustand. Um beiden Phänomenen entgegenzuwirken können u.a. Department-Strukturen erprobt werden, die eine Zuordnung von Personal nicht mehr zu Einzelpersonen, sondern Abteilungen ermöglichen.</p>	<p>Verantwortlich: Präs.; Dekanate Frist: fortlaufend Indikator: Organigramm</p>
<p>Förderstrukturen für frühe Karrierephase intersektional prüfen Unterschiedliche Lebenshintergründe spielen bei der Entscheidung für oder gegen eine akademische Karriere schon früh in der Laufbahn eine entscheidende Rolle. Für bestehende Formate wird geprüft, ob eine veränderte Ansprache von Zielgruppen oder inhaltliche Anpassungen hin zu intersektionaler ansetzenden Angeboten möglich ist. Bei neuen Maßnahmen wird in der Konzeptionsphase bereits auf Mehrfachdiskriminierungen Rücksicht genommen.</p>	<p>Verantwortlich: insbes. MARA, HD Frist: 2024; dann fortlaufend Indikator: kann erst nach der Prüfung benannt werden</p>
<p>Aufeinander abgestimmte Gleichstellungs- und Diversityziele in allen Zielvereinbarungen^(DA) Gleichstellung und Diversität sind selbstverständliche Bestandteile der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen. Zur Vermeidung von Doppelstrukturen und gezielterer Bündelung der Gleichstellungs- und Diversitätsstrategie der Gesamtuniversität werden die mit dem Land und den einzelnen Fachbereichen und Einrichtungen abgeschlossenen Zielvereinbarungen im Hinblick auf Chancengleichheit stärker aufeinander abgestimmt.</p>	<p>Verantwortlich: Präs.; FRGB Frist: fortlaufend Indikator: Gleichstellung und Diversity in allen Zielvereinbarungen thematisch verankert</p>

3.2.4 Digitalisierung diversitätssensibel und geschlechtergerecht gestalten

Die Universität Marburg ist mit Ihren 2016 und 2021 eingesetzten Stabsstellen Forschungsdatenmanagement und Strategische Digitalisierung und Projektmanagement, dem 2020 gegründeten Marburg Center for Digital Culture & Infrastructure (MCDCl) sowie zusätzlichen Initiativen im Bereich Digitalisierung landes- und bundesweit sichtbar. Mit dem Digitalpakt wurden weitere Ziele und Maßnahmen beschlossen. Der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, an den sich der Titel dieses Kapitels stark anlehnt, zeigt auf, dass eine geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Digitalisierung dabei kein Selbstläufer ist. Neben **diskriminierenden Algorithmen** sind insbesondere die Technikgestaltung selbst, aber auch deren Anwendung und Zugänglichkeit von einem teilweise großen „**Digital Gender Gap**“ betroffen. Frauen sind häufig die

Anwenderinnen der Technik und nicht in die Entwicklungsprozesse einbezogen oder gar an der Programmierung beteiligt.

Zugleich lässt sich im gegenwärtig expandierenden Forschungsbereich der Digital Humanities beobachten, wie in Fächern mit grundsätzlich eher hohen bis sehr hohen Frauenanteilen unter den Forschenden verstärkt themenbezogene Männerdomänen neu entstehen.

In verschiedene Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist Digitalisierung daher im Sinne eines Querschnittsthemas integriert, in erster Linie auf geschlechtersensible Digitalisierung bezogene Ziele und Maßnahmen finden sich hier.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Studiengänge mit Digitalisierungsfokus geschlechtersensibel gestalten und bewerben IT-affine Studiengänge können nachweislich u.a. durch gendersensible Werbemaßnahmen die Heterogenität ihrer Studierenden fördern. Die Konzepte des FB Physik und des MCDCI können hier als good-practice Beispiele herangezogen werden. Bestehende Werbemaßnahmen werden evaluiert und weiterentwickelt.</p>	<p>Verantwortlich: Betroffene Fachbereiche; Studiengangverantwortliche Frist: fortlaufend Indikator: bspw. Homepagegestaltung; Frauenanteile</p>
<p>Frauen für Professuren mit Digitalisierungsschwerpunkt rekrutieren Insbesondere in den Digital Humanities werden gegenwärtig verstärkt Professuren ausgeschrieben. Zur Gewinnung von Frauen wird hier aktive Rekrutierung i.d.R. noch vor der Ausschreibung betrieben und das Instrument der ad personam Berufung geprüft. Ethische Reflexionen und kritische Technikforschung werden als wichtige Gesichtspunkte in die Ausschreibungen und Auswahlkriterien mit einbezogen. Als good-practice Beispiel können die Verfahren des FB 12 zur Besetzung der hessian.AI-Professuren herangezogen werden.</p>	<p>Verantwortlich: Präs., Dez I; Dekanate; Berufungskommissionen Frist: fortlaufend Indikator: Frauenanteil Berufungen mit entsprechender Denomination</p>
<p>Frauen für IT-Stellen in zentralen Infrastruktureinrichtungen rekrutieren Für unbefristete IT-Stellen, insbesondere mit Leitungsfunktionen, werden möglichst bereits im Vorfeld der Ausschreibung im Rahmen eines „Horizon Scanning“ geeignete Kandidatinnen identifiziert. Hierfür stehen u.a. einschlägige Datenbanken zur Verfügung.</p>	<p>Verantwortlich: Personalverantwortliche Frist: fortlaufend Indikator: Protokolle; Frauenanteile IT-Bereiche</p>
<p>Digitalisierung der Verwaltung und Forschung gendergerecht gestalten Digitalisierungsbestrebungen, z.B. die Einführung eines Business Intelligence Systems oder elektronische Laborbücher, werden ebenso hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse reflektiert wie das Forschungsdatenmanagement. In der Konzeptions- und Auswahlphase werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und betroffene Beschäftigte hinzugezogen, um Implicit Biases vorzubeugen.</p>	<p>Verantwortlich: K; Stab. SDP; UAG IT-Beirat; Dez II; FRGB Frist: fortlaufend Indikator: FRGB in Prozesse eingebunden</p>
<p>Optimierung der bestehenden digitalen Infrastruktur für Beschäftigte Insbesondere Beschäftigte mit mehreren Arbeitsplätzen oder solche im mobilen Arbeiten können oft nicht auf alle nötigen Laufwerke zugreifen (bspw. Verwaltungs-, staff- und AD-Account) oder aufgrund des unzureichenden VPN-Tunnels nur verlangsamt arbeiten. Es werden u.a. mit Blick auf die Arbeit in den Sekretariaten digitale Prozesse entwickelt und Tools geprüft, die ein effektiveres Arbeiten ermöglichen.</p>	<p>Verantwortlich: P; Stab. SDP; IT-Beirat; HRZ; FRGB Frist: fortlaufend Indikator: Zugriff auf verschiedene Laufwerke ermöglicht; digitale Signaturen in Gebrauch; VPN Verbindung optimiert.</p>
<p>Gezieltes Fortbildungsprogramm zu Digitalkompetenzen von Frauen Um dem Digital Gender Gap zu begegnen werden spezielle Fortbildungen entwickelt. Möglich wäre bspw. eine Art „Digital Job-Shading“ in Bereichen oder Institutionen, die geplante Digitalisierungsschritte bereits vollzogen haben.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II; PE; FRGB Frist: 2027 Indikator: Programm besteht</p>
<p>Digital Gender Gap einbeziehen Die Gleichstellungskommission wie die anderen Antidiskriminierungsstrukturen der Philipps-Universität bauen sukzessive Expertise im Bereich Digitalisierung auf, berücksichtigen das Thema zunehmend in ihren Tätigkeiten und bringen diesbezügliche Kenntnisse in die übrigen universitären Gremien und Prozesse ein.</p>	<p>Verantwortlich: Gleichstellungskommission; FRGB Frist: 2025 Indikator: Fortbildung</p>

3.3 Ziel: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Privatleben ^(EU)

Familienfreundlichkeit wurde bereits 2005 mit der Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“ erfolgreich als eines der Ziele der Philipps-Universität definiert und seither sukzessive in alle Strategiepapiere aufgenommen. Von Beginn an wurde im Familienservice das Thema Pflege als ein Bestandteil mitgedacht und die breitere lebensphasenorientierte Vereinbarkeit mit der zusätzlichen, formellen Ausbildung von Pflege-Guides und verschiedenen Workshop-Angeboten zu Pflegeverantwortung und Patient*innenverfügungen seit 2015 verstärkt in der Universität angekommen.

Vereinbarkeit umfasst jedoch noch weitere Aspekte: nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie schnell eine Gesellschaft maßgeblich auch auf ehren- und nebenamtliches Engagement angewiesen sein kann. Daher wurden erstmals über Familienfreundlichkeit hinaus Kapitel zu sozialpolitischem Engagement und Lebensphasenorientierung ergänzt. Einige Maßnahmen, wie etwa familienfreundliche Sitzungszeiten, decken gleichwohl alle Bereiche von Vereinbarkeit ab, auch wenn sie sich nur in einem der Kapitel finden.

3.3.1 Familienunterstützende Angebote und Strukturen kommunizieren und ausweiten

Nur wer Kenntnis von unterstützenden Angeboten hat, kann diese selbst nutzen oder multiplikatorisch wirken. Die Informations- und Kommunikationswege zu Vereinbarkeitsangeboten wurden in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut, etwa durch die regelmäßige Adressierung von Familienfreundlichkeit in Sitzungen des Präsidiums und die Aufforderung aller Führungskräfte, Vereinbarkeitsbedarfe innerhalb ihrer Teams zu adressieren. In den nächsten Jahren werden sie noch stärker zielgruppengerecht erweitert bzw. zielgerichteter eingesetzt. „Familie“ wird dabei an der Philipps-Universität umfassend verstanden, als Gemeinschaft von Personen, die Sorge füreinander tragen.

Für die konkreten Familienbedarfe vor Ort wurde das Leihangebot von Kinderspielzeug um einen DVD-Player und altersspezifische Hör- und Filmmédien samt Sitzsack erweitert. Bereits seit langem bestehende und gut nachgefragte Angebote wie die zwei Fonds für Studierende mit Kind(ern), das Elterntreffen und die Betreuungsangebote werden dauerhaft fortgeführt.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Vorbilder bekannt machen Best-Practice-Beispiele für eine familienfreundliche Führungskultur werden auf der Webseite des Familienservice präsentiert.</p>	<p>Verantwortlich: Dez. VI A5 Fam.Service Frist: 2024 Indikator: Mind. 3 Beispiele sind veröffentlicht.</p>
<p>AG Vereinbarkeit etablieren Die in 2022 eingerichtete AG Vereinbarkeit wird dauerhaft etabliert und erarbeitet Empfehlungen zu aktuellen Vereinbarkeitsthemen.</p>	<p>Verantwortlich: VP Chancen., Dez VI A5 Fam. Service Frist: 2024 Indikator: AG besteht; Empfehlungen liegen vor.</p>
<p>Überbrückungsinstrument bei Drittmittelfinanzierung entwickeln Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln werden, sofern seitens der drittmittelgebenden Institution möglich, zusätzliche Gelder für Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen vorgesehen. Im Sinne des Kodex für gute Arbeit werden Möglichkeiten für einen Überbrückungsfonds ausgelotet. Zusätzlich einbezogen werden Finanzierungslücken zwischen zwei Projektbewilligungen (vgl. § 4 KfgA), von denen eben-</p>	<p>Verantwortlich: K, MARA Frist: 2023 (laut KfgA) Indikator: Modell zur Überbrückung ist erarbeitet.</p>

<p>falls in besonderer Härte Menschen mit Familienverantwortung betroffen sind. Bei der Verwendung von Chancengleichheitsmitteln der DFG unterstützt die Gender Consulting Stelle des Gleichstellungsbüros. Die bereits existierenden Brückenstellen für weibliche Post-Docs können als Best-Practice herangezogen werden.</p>	
<p>Harmonisierung des Einstiegs in eine Familienzeit und der Rückkehr aus der Familienzeit Entwurf von Gesprächsleitfäden für Beschäftigte sowie Vorgesetzte, um Planungssicherheit und Reibungsarmut für alle Beteiligten zu ermöglichen.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam.Service Frist: 2028 Indikator: Leitfäden wurden entworfen</p>
<p>Labor- und OP-Tätigkeiten für Schwangere und Stillende am FB 20 eruieren Am Fachbereich Medizin werden trotz der Vorgabe noch nicht flächendeckend individuell angepasste Ersatztätigkeiten ermöglicht, da der Prozess mitunter sehr aufwendig ist. Es werden weitere (Ersatz-)Optionen für den Umgang mit Gefahrstoffen und Tätigkeiten im OP gem. Mutterschutzgesetz und den Vorgaben aus Kap. 4.2. des Handbuchs für Arbeitssicherheit und Umweltschutz der UMR eruiert und ausprobiert und daraus ein „Katalog“ erstellt, der eine Weiterbeschäftigung ohne zeitliche Nachteile ermöglicht. Nach Möglichkeit sind Good-Practice Beispiele auf die Positivliste des Deutschen Ärztinnenbundes aufnehmen zu lassen. Für aus längerer Elternzeit Zurückkehrende werden weitere Maßnahmen pilotiert, die einen niedrigschwelligen Wiedereinstieg zum Ziel haben.</p>	<p>Verantwortlich: Sicherheitsreferent*in; Dez VI A5 Fam. Service; Dekanat FB 20, UKGM; Gleik FB 20 Frist: 2024 Indikator: Gefährdungsbeurteilungen; Positivliste des DÄB</p>
<p>Sensibilisierung der Universitätsangehörigen bezüglich des Themas Pflegeverantwortung Enttabuisierung des Themas Tragen von Pflegeverantwortung und Stärkung der durch vielfältige Maßnahmen, wie z.B. Fortbildungen</p>	<p>Verantwortlich: Dez. VI A5 Familienservice Frist: 2028 Indikator: Fortbildungen wurden angeboten, das Thema wurde in wichtige Dokumente der UMR integriert.</p>
<p>Kommunikation weiter zielgruppengerecht stärken Im Rahmen der Weiterentwicklung der internen Kommunikation werden Belange von Familie und Pflege zielgruppenspezifisch aufbereitet und wo notwendig auch Bedarfsabfragen stärker als Instrument berücksichtigt. Dabei geht es sowohl um Information, als auch Bedarfsabfrage.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam. Service Frist: 2024 Indikator: Bedarfsabfrage durchgeführt</p>
<p>Infoblatt „Studium mit Kind“ für Studierende Speziell für Studierende wird ein Beiblatt zum Thema „Studieren mit Familienverantwortung“ erstellt und bei Studienzulassung ausgehändigt.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam. Service Frist: 2024 Indikator: Beiblatt vorhanden</p>
<p>Flexible Kinderbetreuung für Beschäftigte Die Flexi-Betreuung für Beschäftigte außerhalb üblicher Arbeits- und Betreuungszeiten bleibt bestehen.</p>	<p>Verantwortlich: Fam. Service Frist: fortlaufend Indikator: Angebot besteht fort.</p>
<p>Ferienbetreuungsangebot optimieren Das seit 2007 bestehende Betreuungsangebot während der Schulferien wird beibehalten und bedarfsgerecht mit einem externen Anbieter weiterentwickelt.</p>	<p>Verantwortlich: Fam. Service Frist: fortlaufend Indikator: Auftrag an extern besteht fort</p>

<p>Gebündelte Informationen über Freistellungs- sowie Verlängerungsmöglichkeiten bleiben bestehen Die Übersicht über alle Freistelloptionen für Beschäftigte bei Vereinbarkeitsproblemen auf der Webseite des Dez II besteht fort. Hierzu gehören auch Informationen zu etwaigen Auswirkungen auf arbeitslosenversicherungs-, renten- oder versorgungsrechtliche Ansprüche (vgl. § 14 Abs. 6 HGIG). Grundsätzlich sind alle Abteilungen der Philipps-Universität angehalten, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind (vgl. § 14 Abs. 1 HGIG).</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A4; Fam. Service; Dez II Frist: fortlaufend Indikator: Webseite besteht</p>
<p>Vorrang für Beschäftigte mit familiärer Verantwortung Familienorientierte Urlaubszeiten werden vorrangig gewährt (vgl. § 14 Abs. 2 HGIG). Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird umgehend entsprochen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Falle einer Ablehnung erfolgt eine schriftliche Begründung.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II Frist: fortlaufend Indikator: Reibungsloser Ablauf</p>
<p>Personeller Ausgleich bei familienbedingten Fehlzeiten Das Präsidium, die Dekanate sowie die Leitungen der sonstigen Einrichtungen sorgen bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz und Elternzeiten schnellstmöglich für personellen Ausgleich (vgl. § 13 Abs. 4 HGIG § und § 12 KfGA).</p>	<p>Verantwortlich: Vorgesetzte; Dez II Frist: fortlaufend Indikator: Anzahl Vertretungsstellen ≈ Anzahl Fehlzeiten</p>
<p>Identifikation eines Standorts für eine Betriebs-KiTa Um den universitätsseitigen Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen U 6 langfristig abdecken zu können, werden weitere Standorte für eine Betriebs-KiTa gesucht. Hierzu werden auch die Kontakte mit der Stadt Marburg genutzt.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam. Service; Dez IV Frist: 2028 Indikator: Standort ist identifiziert</p>
<p>Familiengerechte Parkraumbewirtschaftung An der Philipps-Universität bestehen nicht genügend Parkplätze, was insbesondere diejenigen benachteiligt, die aufgrund von Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen nicht in den frühen Morgenstunden am Arbeitsplatz erscheinen. Die Sekretariats- und die Wegzeitemfrage 2021 belegen, dass dies Vereinbarkeits- und Gesundheitsprobleme begünstigt. Es wird ein Modell entwickelt, um dem entgegenzuwirken.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam. Service; Dez II A Frist: 2026 Indikator: Es besteht mind. ein Angebot zur besseren Vereinbarkeit.</p>
<p>Familienfreundlichkeit und Bewegung Zur besseren Verzahnung von Gesundheitsvorsorge und Familienfreundlichkeit wird geprüft, ob ein Familienwochenende im Bootshaus am Edersee angeboten werden kann, um Familienzeit mit Entspannung und Bewegung kombinieren zu können.</p>	<p>Verantwortlich: ZfH Frist: 2024 Indikator: Spielekisten vorhanden; Ergebnisse der Prüfungen Tarif und Kurse</p>
<p>Teilnahmebeschränkte Angebote individuell bevorzugt belegen Eine bevorzugte Veranstaltungsanmeldung für Studierende mit Familienverantwortung ist nach § 15 Abs. 3 der Allgemeinen Bestimmungen für Studien- und Prüfungsordnungen zu gewährleisten. Diesbezüglich bereits bestehende fachbereichsbezogene Lösungen werden künftig strukturiert erfasst und verstärkt kommuniziert. Die bisher nicht leistbare MARVIN-Anpassung wird erneut geprüft.</p>	<p>Verantwortlich: Gleik; FRGB, VP Stud. Frist: 2024 Indikator: fachbereichsbezogene Lösungen sind transparent und einfach auffindbar; MARVIN Anpassung geprüft</p>
<p>Kurzfristige Beschäftigungsangebote vorrangig Beurlaubten anbieten Sofern sie dies nicht selbst ausgeschlossen haben, werden aus familiären</p>	<p>Verantwortlich: Dez II, PE, Dekanate</p>

Gründen Beurlaubten kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse wie z.B. Krankheits- oder Urlaubsvertretungen vorrangig angeboten (§ 14 Abs. 5 HfGG). Die im Dez II bestehenden E-Mail-Bausteine und die zugehörige Mailingliste werden weiterentwickelt.	Frist: fortlaufend Indikator: Mailingliste
Beibehaltung der Fonds für Studierende mit Kind(ern) Die zwei gut etablierten Fonds zur Erstattung von Babysitterkosten und Unterstützung in der Examensphase werden über die gegenwärtige Projektförderung hinaus beibehalten.	Verantwortlich: FRGB Frist: fortlaufend Indikator: Fortbestand der Fonds
Vereinbarkeitsfonds für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase Noch immer übernehmen Frauen den größten Teil familiärer Verpflichtungen bei Kinderbetreuung und Pflege. Um diese Tätigkeiten besser mit der akademischen Karriere vereinbaren zu können, ermöglicht der Vereinbarungsfonds seit 2021 die Finanzierung von Hilfskräften für forschungsnahe Dienstleistungen. Es wird geprüft, wie der Fonds über die gegenwärtige Projektfinanzierung hinaus weitergeführt werden kann.	Verantwortlich: FRGB Frist: 2025 Indikator: jährliche Ausschreibung
Familiengerechte Meeting-Policy (siehe unten „Vereinbarungsgerechte Meeting Policy“)	

3.3.2 Soziopolitisches Engagement mitdenken

Gesellschaft funktioniert nicht ohne soziopolitisches Engagement, das über Berufarbeit hinausgeht – das hat nicht zuletzt die Pandemie besonders plastisch werden lassen, indem sich bspw. Freiwillige in Impf- oder Testzentren haben einsetzen lassen. Zwar nimmt die Vorstellung des „Normallebenslaufs“ nach und nach ab und gesellschaftliches Engagement und Ehrenamt werden bisweilen als Ressourcen oder gar Notwendigkeiten für Erwerbsbiografien begriffen (bspw. bei der Stipendienvergabe). Dennoch gelten sie bislang kaum als Teilaspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Resultierende Maßnahmen:

Sitzungsgeld für Studierende in universitätsweiten Gremien Die Mitwirkung an universitären Gremien der Selbstverwaltung ist grundsätzlich Arbeitszeit (vgl. § 12 KfG). Für Studierende gilt dies analog, jedoch sind diese insbesondere durch lange Sitzungszeiten ggf. nicht in üblichem Maße in der Lage einer Erwerbstätigkeit neben dem Studium nachzugehen. Um das unverzichtbare Engagement Studierender sicherzustellen und noch stärker zu würdigen, werden auf Antrag ab dem SoSe 2022 Sitzungsgelder für die Beteiligung an zentralen Universitätsgremien gezahlt werden.	Verantwortlich: K Frist: fortlaufend ab 2022 Indikator: Aufstellung über jährlich gezahlte Sitzungsgelder; Evaluation unter Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten
Vereinbarungsgerechte und hierarchiebewusste Meeting Policy Partizipation ist ein Grunderfordernis gelungener Hochschulstrukturen. Um alle Statusgruppen adäquate Teilhabe zu ermöglichen, soll unterschiedlichen Wissensstände durch eine offene Gesprächskultur begegnet werden. Insbesondere wichtige Gremiensitzungen, Dienstbesprechungen und Fort-/Weiterbildungsveranstaltungen werden hinsichtlich des Zeitpunktes und der Dauer so geplant, dass sie Rücksicht auf die Notwendigkeit von Betreuung von Kindern und Angehörigen sowie anderweitiges Engagement außerhalb der Dienstzeit nehmen (vgl. § 14 Abs. 1 HfGG). Sitzungen sind möglichst nicht nach 16.00 Uhr anzusetzen oder auszudehnen. Die Sitzungsleitung ist in besonderer Weise dafür verantwortlich etwaige Bedarfe aktiv abzufragen und die Treffen effizient durchzuführen.	Verantwortlich: Veranstaltungsleitung/Vorsitz Frist: 2028 Indikator: Aufnahme in alle relevanten Empfehlungen, Satzungen und Ordnungen; Protokolle

<p>Diese aktive Ansprache erleichtert die Artikulation entsprechender Bedürfnisse erheblich und stärkt die Selbstverständlichkeit außeruniversitärer Verpflichtungen (vgl. § 12 KfG).</p> <p>Ergänzend wird das bewährte Tool der Videokonferenz beibehalten und möglichst umfassend genutzt, um Wegzeiten zu reduzieren.</p>	
<p>Kooperation mit studentischen Gremien und Initiativen</p> <p>Studentische Gremien und Initiativen werden bei der Planung von AGs etc. unterstützt (z.B. zum Austausch Studierender mit Kind oder mit Pflegeverantwortung)</p>	<p>Verantwortlich: alle Frist: fortlaufend Indikator: Protokolle</p>
<p>Berücksichtigung von außerberuflichem Engagement bei Auswahlentscheidungen</p> <p>Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden berücksichtigt, wenn Ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber*innen Bedeutung zukommt (vgl.: § 11 Abs: 1 HGIG).</p>	<p>Verantwortlich: Auswahlgremium Frist: fortlaufend Indikator: Aufnahme in den Personalgewinnungsleitfaden u.ä.</p>

Pflege und Lebensphasen ins Bewusstsein rücken Durch die Beratung des Familienservice seit 2011 und die Ausbildung von Pflegeguides in 2015 und 2018 hat die Universität bereits früh die Thematik Pflege institutionalisiert. Dies ist in zunehmendem Maße relevant und wird künftig noch weiter ausgebaut. Hinzu kommt nun verstärkt die Herausforderung des verhältnismäßig hohen Altersdurchschnitts z.B. im technisch-administrativen, aber auch im wissenschaftlichen Bereich (so sind bspw. über 50 % der Sekretariatskräfte an der UMR schon seit mehr als 10 Jahren im Dienst der Universität; rund ein Drittel mehr als 20 Jahre). Hier kommen lebensphasenorientierte Anforderungen an Vereinbarkeit und Personalentwicklung hinzu.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Kooperation mit dem Pflegebüro der Stadt</p> <p>Die enge Kooperation inklusive gemeinsamen Veranstaltungen zu Pflegeverantwortung werden beibehalten und weiterentwickelt.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam.Service Frist: 2028 Indikator: Realisierter Austausch, realisierte Veranstaltungen</p>
<p>Fortbildungen zu unterschiedlichsten Belangen der Pflege thematik beibehalten</p> <p>Patient*innenverfügung oder Alltagsstressbewältigung der Pflegenden, die Themen sind vielfältig, die in Veranstaltungen des Familienservice vertieft werden.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam.Service, ggf. PE Frist: fortlaufend Indikator: mind. 1 Veranstaltung p.a.</p>
<p>Informationsangebot zum Gender Care Gap</p> <p>Der Gender Care Gap ist ein neues Messinstrument der Bundesregierung zur Feststellung von Geschlechterungleichheit bei Sorgearbeiten und kann – ergänzend zu Mutterschutz- und Elternzeiten – u.a. Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Frauen haben. Hierzu werden Informationsangebote erarbeitet.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A5 Fam.Service; FRGB Frist: 2025 Indikator: Homepage und/oder Infoveranstaltung; Beratungsangebot</p>

3.3.3 Gütesiegelprozess familienfreundliche Hochschule Land Hessen weiterführen

Die derzeitige Zielvereinbarung Familienfreundlichkeit an der Philipps-Universität entstand auf Grundlage zweier Workshops Anfang 2019, deren Teilnehmende einen aktuellen und weitgehend umfassenden Querschnitt der Universität abbildeten. Sie ist die Grundlage zur Weiterentwicklung der Philipps-Universität Marburg bezüglich ihrer Familienfreundlichkeit.

Um zielgruppengerechte Ziele und Angebote auch weiterhin passgenau verfolgen und ausbauen zu können, wird 2023 eine Verlängerung des Gütesiegels angestrebt und der Prozess fortgeführt. Hierzu trägt auch der reaktivierte Runde Tisch bei, bei dem etwa zweimal jährlich Vertretungen aus verschiedenen universitären Bereichen zusammenkommen, um vereinbarte Maßnahmen zu diskutieren.

Resultierende Maßnahmen:

Zielvereinbarung „Gütesiegel familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ abschließen Hierzu zählt auch der Ausbau der Kooperation mit der Universitätsstadt Marburg, die 2020 als Pilotkommune für das Gütesiegel „Familienfreundliche Kommune Hessen“ ausgewählt und in das Regionalnetzwerk aufgenommen wurde.	Verantwortlich: Präs.; Dez VI A 5Fam.Service Frist: 2023 Indikator: Gütesiegel erneuert verliehen
--	---

3.4 Ziel: Karrierewege aufzeigen, Zugänge erleichtern und Arbeitsbedingungen verbessern^(EU)

Gute Arbeit braucht gute Arbeitsbedingungen. Die Anforderungen daran, was darunter zu verstehen ist, haben sich nicht zuletzt verstärkt durch die Corona-Pandemie, ebenso stark gewandelt wie einige Tätigkeitsbereiche. Als demokratisch verfasste und öffentliche Bildungseinrichtung kommt der Universität auch als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion zu. Nicht zuletzt ist es ihr Ziel, eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Arbeitskultur zu leben und adäquate Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten (vgl. KfgA Präambel; HessHG).

Systematische Personalentwicklung ist auch vor dem Hintergrund eines größer werdenden Fachkräftemangels und demografischen Wandels eine der zentralen Herausforderung an Hochschulen. Die Philipps-Universität hat sich schon vor geraumer Zeit auf den Weg gemacht, möglichst attraktive Arbeitsbedingungen in allen Tätigkeitsbereichen bieten zu können und die hierfür geltenden Parameter u.a. im Leitfaden für Personalgewinnung oder der Befristungsleitlinie für das wissenschaftliche Personal festgeschrieben. Der Leitfaden sorgt bei allen Beteiligten für Transparenz, wie ein Stellenbesetzungsverfahren abläuft, die Leitlinie ermöglicht u.a. bessere Planbarkeit für befristet Beschäftigte mit Familie, unabhängig von der Finanzierungsart. Fast 37 % der Arbeitszeit im wissenschaftlichen Mittelbau wird von unbefristet Beschäftigten erbracht. Die Philipps-Universität eine damit eine der Universitäten mit dem höchsten Entfristungsanteil deutschlandweit. Gleichwohl bestehen weiterhin geschlechtersegregierte Bereiche an der Universität, etwa in den Arbeitsfeldern IT oder Sekretariat, die besonderer Berücksichtigung bedürfen. Ebenfalls sind Frauen auf wissenschaftlichen Führungspositionen, insbesondere auf Professuren, nach wie vor unterrepräsentiert, so dass das Ziel der expliziten Frauenförderung hier nach wie vor Bestand hat.

3.4.1 Geschlechter- und diversitätssensible Rekrutierung

Erfolgreiche Personalentwicklung beginnt bereits bei der Rekrutierung und Ausbildung. Dabei steht die Frauenförderung besonders im Fokus, da die Universität nur durch Ausweitung ihrer umfassenden Gewinnungs-

und Qualifizierungsbemühungen weiblicher Beschäftigter, etwa zur Erreichung von Professuren, zur Ausbildung in männerdominierten Bereichen oder zur Übernahme von Leitungsaufgaben, auch künftig wettbewerbsfähig bleiben kann.

In den vergangenen Jahren wurde hierzu bereits die Dokumentation aktiver Rekrutierungsmaßnahmen von Frauen auf Professuren eingeführt sowie die Dual Career Leitlinie überarbeitet.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Teilanonymisierte Personalverfahren ^(DA) Diskriminierung, nicht nur aufgrund des Geschlechts, beginnt häufig bereits im Bewerbungsprozess. Im Zuge der Einführung eines digitalen Bewerbungsmanagements werden zur Reduktion von Unconscious Biases mind. 3 Pilotbereiche identifiziert, in denen teilanonymisierte Bewerbungsverfahren erprobt werden.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II, ADiS, FRGB Frist: 2025 Indikator: Pilot und Evaluation abgeschlossen</p>
<p>Verzicht auf sachgrundlose Befristung und öffentliche Ausschreibung von Dauerstellen Die UMR hat im Vergleich mit den anderen hessischen Hochschulen bereits einen hohen Anteil Dauerpersonal. Unbefristete Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der FRGB (vgl. § 1 KfgA). Auf sachgrundlose Befristungen wird weiterhin verzichtet.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II, Dekanate Frist: fortlaufend Indikator: Erhöhung des unbefristeten Personals gegenüber 2021; öffentliche Ausschreibung unbefristeter Stellen</p>
<p>Verstärkte Standardisierung von Auswahlverfahren ^(DA) Standardisierte Auswahlgespräche und -kriterien reduzieren Diskriminierung durch (unbewusste) unterschiedliche Behandlung. Zusätzlich zu bestehenden Elementen in Fortbildungen werden weitere Arbeitsmaterialien für Personalverfahren erstellt. Befristet Beschäftigten der UMR wird bei gleicher Eignung der Vorzug gegeben.</p>	<p>Verantwortlich: PE, KPR, Dez II, FRGB, ADiS Frist: 2023 Indikator: Arbeitsmaterial ist vorhanden</p>
<p>Dokumentationspflicht für aktive Rekrutierung bei Professuren und Leitungspositionen In Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, sind Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen verpflichtend zu dokumentieren, sofern weniger als 50% Frauen zu Bewerbungsgesprächen/Vorstellungsvorträgen eingeladen werden sollen. Ist absehbar, dass sich nur wenige Frauen bewerben werden, sollten mögliche Kandidatinnen bereits bei Abfassung der Ausschreibung ins Auge gefasst werden. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten möglich.</p>	<p>Verantwortlich: Auswahlgremium, FRGB, Dez II Frist: 2023 Indikator: Dokumentationen liegen vor; mittelfristig bis 2025 Steigerung des Professorinnenanteils auf 33%</p>
<p>Transparente Auswahlverfahren im Mehraugen-Prinzip Alle Auswahlentscheidungen werden ergänzend zu ggf. anwesenden Personalvertretungen von mindestens zwei fachlich versierten Personen durchgeführt, um Unconscious Biases zu reduzieren und vorzubeugen (vgl. § 1 KfgA) Teilzeitarbeit, Eltern- und Pflegezeiten, Beurlaubungen aus familiären Gründen oder Mobile Arbeit dürfen nicht zum Nachteil der Bewerber*innen gewertet werden (vgl. § 11 Abs. 3 HGIG). Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder nach der Gewährleistung der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind grundsätzlich unzulässig (vgl. § 10 Abs. 2 HGIG).</p>	<p>Verantwortlich: Auswahlgremium Frist: fortlaufend; für Mehraugen-Prinzip 2023 Indikator: Dokumentation in Auswahlvermerken</p>

<p>Familienfreundlichkeit in der Außenwirkung Seit 2022 ist das Thema Vereinbarkeit durch entsprechende Logos in den Stellenausschreibungen auch optisch präsent. Es wird geprüft, in welchen weiteren geeigneten Medien/Kanälen und Dokumenten das Gütesiegel „familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ als Instrument zur Personalgewinnung eingesetzt werden kann.</p>	<p>Verantwortlich: Dez VI A 5 Fam.Service; Dez II Frist: 2024 Indikator: Ergebnis Prüfung</p>
<p>Diversitätssensible Ausschreibungstexte Die Praxis, Stellenausschreibungen mit dem Hinweis auf die Förderung von Frauen, die familiengerechte Hochschule sowie auf eine mögliche Reduzierung der Arbeitszeit zu versehen, wird beibehalten und modernisiert (vgl. § 9 Abs. 2 HGIG).</p>	<p>Verantwortlich: Dez II; FRGB; A-DiS Frist: 2023 Indikator: Vorlage für Ausschreibungstexte</p>
<p>Führung in Teilzeit ermöglichen 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. § 14 Abs. 7 HGIG). Zu (temporär) teilzeitbeschäftigten Führungskräften werden erstmals Daten erhoben. Es werden Doppelspitzen erprobt. Die Option zu Führung in Teilzeit wird bei allen Besetzungen von Leitungspositionen mit betrachtet.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II; Präs.; Dekanate; FRGB Frist: 2025 Indikator: Ein Datenset zu Führung und Teilzeit liegt vor. Bis 2025 ist mind. eine Doppelspitze erprobt.</p>
<p>Gezielter Einsatz von „Open Calls“ Thematisch und/oder bezüglich der Vergütung offene Ausschreibungen, sog. „Open Calls“, werden gezielt genutzt, um den Frauenanteil unter den Bewerbungen zu erhöhen.</p>	<p>Verantwortlich: ausschreibende Stelle; bei Professuren Dez I; FRGB Frist: fortlaufend Indikator: Prüfung Text FRGB (gem. §§ 9, 17 HGIG)</p>
<p>Rechtzeitige Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und/oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Philipps-Universität werden von Beginn an bei allen Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen beteiligt (vgl. § 17 Abs. 1 HGIG). Sie sind rechtzeitig (i.d.R. mindestens 14 Tage vorher) einzuladen und zu informieren (vgl. § 17 Abs. 4 HGIG).</p>	<p>Verantwortlich: Auswahlgremium Frist: fortlaufend Indikator: Widersprüche (§ 19 HGIG) aufgrund von Nicht-Beteiligung</p>
<p>Aktive Rekrutierung und Übernahme von Auszubildenden 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. § 8 Abs. 1 und 2 HGIG). Um Frauen auf freie Ausbildungsplätze hinzuweisen werden weiterhin Karrieremessen besucht und der Girls Day angeboten. In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, gibt es Boys Day Angebote. Wenn möglich, werden Auszubildende übernommen (vgl. § 9 KfGA und Tarifvertrag TV-H).</p>	<p>Verantwortlich: ZAS, Dez II, FRGB Frist: fortlaufend Indikator: mind. 2 Angebote jährlich; Frauenanteil</p>
<p>Einladung von Frauen und Personen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität zu Vorstellungsgesprächen In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen (vgl. § 10 Abs. 1</p>	<p>Verantwortlich: Auswahlgremium Frist: fortlaufend Indikator: Auswahlvermerke enthalten entsprechende Angaben</p>

HGIG). Menschen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität werden ebenfalls eingeladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation besitzen (vgl. § 1 KfgA).	
Übernahme von Restlaufzeiten Bei Personalwechseln zwischen hessischen Hochschulen werden erworbene Restlaufzeiten weiterhin in den Entgeltstufen übernommen.	Verantwortlich: Dez II Frist: fortlaufend Indikator: Restlaufzeiten werden übernommen
Faire Arbeitsbedingungen für das Reinigungspersonal Die Gebäudereinigung wird an der UMR seit etwa 10 Jahren extern vergeben und primär von Frauen durchgeführt, darunter viele Nicht-Deutsch-Muttersprachler*innen. Bei Neuabschluss des Rahmenvertrages werden soziale Kriterien berücksichtigt. An Lohn und Arbeitsbedingungen werden nach Maßgabe des HVTG besondere Anforderungen gestellt. Nach Möglichkeit ist auch der Abbau der oft bestehenden Sprachbarriere einzubeziehen.	Verantwortlich: Dez IV Frist: bei Erneuerung Rahmenvertrag Indikator: Löhne liegen über dem Mindestlohn
Promotionsstipendien quotieren Die Promotionsstipendien der UMR werden möglichst zur Hälfte an Frauen vergeben und die Stipendienvergabe wird nach dem „Kodex für gute Arbeit“ überprüft. Maßgeblich ist die Bestenauslese	Verantwortlich: VP; FRGB Frist: 2023 Indikator: Frauenanteil im 2 Jahresdurchschnitt

3.4.2 Geschlechter- und diversitätssensible Personalentwicklung

Allen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung liegen die Prinzipien der Familienfreundlichkeit und des Gender Mainstreamings (§ 12 Abs. 1 HGIG) sowie der Antidiskriminierung als Leitprinzipien zugrunde. Darüber hinaus ermöglichen (temporäre) Schwerpunktsetzungen möglichst zielgerichtete Angebote trotz begrenzter Ressourcen. Bis 2028 liegen diese Schwerpunkte in den Bereichen weibliche Führungskräfte, Postdoktorandinnen, administrativ-technisches Personal mittlerer Entgeltgruppen sowie in der intersektionalen Ausrichtung auf Rassismuserfahrungen, Erstakademiker*innen, TIN-Personen und Behinderung/chronische Erkrankung.

Resultierende Maßnahmen:

Karrieremanagement chancengerecht gestalten Der „Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen“ verpflichtet die Hochschulen auf eine gleichstellungs- und diversitätsorientierte Personalentwicklung und -rekrutierung. Dies wird entsprechend in das Konzept der UMR integriert, und zugleich in der mittel- und langfristigen Personalplanung berücksichtigt (vgl. §§ 13 KfgA).	Verantwortlich: PE, MARA, HD, FRGB, ADiS Frist: 2026 Indikator: u.a. Integration der Vorgaben des KfgA in die Leitlinien der UMR
Creative Space und Academic Support Center Beide Einrichtungen dienen der kreativen Vernetzung im wissenschaftlichen Bereich und sollen insbesondere Forschende in frühen Karrierestufen unterstützen. Sie arbeiten eng mit der Konfliktberatung, der ADiS und den FRGB zusammen und werden grundsätzlich gender- und diversitätssensibel ausgerichtet.	Verantwortlich: VP Chancen. Frist: 2023 Indikator: Einrichtung aufgebaut; gemeinsamer Jour Fixe
Wissenschaftliche Vernetzung örtlich anbinden Durch das abgeschlossene Projekt „UMR 2027 – Interaktion in Forschung und Lehre ausbauen“ wurde deutlich, dass Bedarf für dauerhafte institutionalisierte Vernetzungsangebote besteht, die v.a.	Verantwortlich: VP Chancen. Frist: 2023 Indikator: Einrichtung erfolgt

<p>Forschenden in frühen Karrierephasen Möglichkeiten zum interdisziplinären Austausch bieten. Das „Young Faculty Network“ mit dem „Creative Space“ sollen ein Angebot schaffen, das insbesondere Nachwuchsgruppenleitungen als spezifische Zielgruppe im Blick hat.</p>	
<p>Anschlussverträge frühzeitig ermöglichen Planbarkeit ist ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Um Folgeverträge möglichst 4 Monate vor Auslaufen zu verlängern, werden Erinnerungen künftig 6 statt 3 Monate vor Vertragsende versandt (siehe hierzu auch: Überbrückungsfonds).</p>	<p>Verantwortlich: Dez II Frist: 2023 Indikator: Mind. 75% der Anschlussverträge werden deutlich früher als 4 Wochen vor Auslaufen der Finanzierung unterzeichnet.</p>
<p>Karrierewege außerhalb der Wissenschaft aufzeigen und normalisieren Wege aus der Wissenschaft hinaus sind oft erst in jüngerer Vergangenheit Bestandteil universitärer Personalentwicklung geworden und oft werden sie nach wie vor lediglich als „Notausgang“ wahrgenommen. Dabei zeigen Erfahrungen aus dem Bereich Mentoring, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen gelassener ihren Weg in der Wissenschaft gehen, wenn ihnen auch Karrieremöglichkeiten außerhalb der Hochschule bekannt sind und sie diese ggf. zugleich vorbereiten können. Bestehende Formate werden beibehalten und möglichst im Sinne einer „Off-Boarding-Strategie“ ausgebaut.</p>	<p>Verantwortlich: MARA, FRGB Frist: jährlich Indikator: jährlich bestehen mindestens zwei Angebote</p>
<p>Befristungsleitlinie anpassen Die Befristungsleitlinie der UMR regelt bereits viele Aspekte, die Beschäftigten auf Qualifikationsstelle erhöhte Planungssicherheit bieten. Der Kodex für gute Arbeit 2022 nennt weitere, so dass die Befristungsleitlinie dahingehend angepasst wird. Auch die Elemente, die sich auf den Kodex beziehen und im FFGP enthalten sind, werden in die Leitlinie integriert. Was über Erfordernisse des Kodex hinaus geht, erhält Bestandsschutz.</p>	<p>Verantwortlich: Dez I, Dez II, Präs. Frist: 2023 Indikator: Leitlinie ist aktualisiert und wo nötig, um Aspekte des KfgA ergänzt.</p>
<p>Mentoring als Gleichstellungsinstrument beibehalten Mentoring zählt zu den wirksamsten Karrierefördermaßnahmen. Die Philipps-Universität ist seit dessen Etablierung am hessenweiten Mentoringprogramm „Mentoring Hessen“ beteiligt, das in 4 Förderlinien Frauen aller Karrierestufen anspricht. Hier wird sich die UMR weiterhin aktiv engagieren und u.a. in der Steuerungsgruppe mitwirken. Seit 10 Jahren hat sie zusätzlich ihr eigenes Mentoring-Programm „ProMotivation“ mit Fokus auf den Geistes- und Sozialwissenschaften. Es wird drauf hingewirkt, die Mentoring Projekte für zusätzliche Bedarfe weiterzuentwickeln und den Blick für zusätzliche Diversitätsdimensionen zu erweitern. ProMotivation setzt verstärkt Akzente bei Erstakademiker*innen.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: fortlaufend Indikator: Diversitätsdimensionen werden systematisch in Auswahlprozessen berücksichtigt. Mind. 1 Veranstaltung jährlich, greift intersektionale Aspekte auf.</p>
<p>Verstärkten Fokus auf administrativ-technisches Personal fortführen In administrativ-technischen Bereichen besteht traditionell keine Unterrepräsentanz von Frauen, so dass diese Personalkategorie bei Frauenfördermaßnahmen leicht aus dem Blick gerät. Die an der UMR in den letzten Jahren begonnenen Aktivitäten für diese Zielgruppe werden beibehalten (AG Sekretariate und Büromanagement; gezielte Veranstaltungen und Fortbildungen).</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, PE Frist: jährlich fortlaufend bis 2028 Indikator: Durchführung gezielter Fortbildungen und eines Lab Day; Ausbau der Vernetzung</p>

<p>Sensibilisierung für qualifikationsadäquate Stellenbesetzungen Gegenwärtig nehmen Bewerbungen von Studierenden und Masterabsolvent*innen auf Verwaltungsstellen in Sekretariaten und Prüfungsämtern zu. Es wird ein geeignetes Tool entwickelt, um Führungskräfte dahingehend zu sensibilisieren.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, PR, SBV, Dez II Frist: fortlaufend Indikator: Sensibilisierungsmaßnahme besteht.</p>
<p>Entgeltgleichheitscheck oder Fair-Pay-Innovation-Lab durchführen Dass auch im öffentlichen Dienst trotz einheitlicher Tarife keine Entgeltgleichheit herrscht, ist inzwischen hinlänglich bekannt. Um den Gender-Pay-Gap konkret an der Philipps-Universität zu erfassen, führt das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit der Gleichstellungskommission eine Überprüfung durch. Neben den Leistungszulagen bei den Professuren, sind hier insbesondere die Eingruppierungen im Verwaltungsbereich von Interesse. Die Maßnahmen dienen zudem der gesamtuniversitären Sensibilisierung.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: 2024 Indikator: Daten zur Entgeltgleichheit an der UMR liegen vor.</p>
<p>Wunschteilzeit Denjenigen, die sich aus familiären oder anderen Gründen eine Teilzeittätigkeit wünschen, stehen die Personen gegenüber, die gerne in Vollzeit wechseln würden. Im administrativ-technischen Bereich werden künftig möglichst Vollzeitbeschäftigungen angeboten. Nur in begründeten Fällen sowie auf Wunsch der Beschäftigten wird Teilzeit vereinbart. Insbesondere weibliche Teilzeitbeschäftigte werden bei der Besetzung von Stellen bei gleicher Eignung bevorzugt, wenn sie eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben. Um prinzipiell nur an Teilzeit Interessierte nicht von Bewerbungen abzuhalten und dadurch ggf. eine mittelbare Benachteiligung von Frauen zu generieren, werden alle Beschäftigten dezidiert auf die Option der Stellenreduktion hingewiesen.</p>	<p>Verantwortlich: Präs, Dez II, FRGB, PR Frist: fortlaufend Indikator: Anzahl der unfreiwillig nicht Vollzeitbeschäftigten; zu erheben über Nachfolgebefragung der Sekretariatsumfrage</p>
<p>Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten evaluieren, standardisierte mobile Arbeitsplätze entwickeln Mobiles Arbeiten ist als fester Bestandteil nicht mehr aus der Arbeitswelt wegzudenken. Die ursprünglich für 2023 angestrebte DV Mobiles Arbeiten wurde bereits 2021 verabschiedet. Sie wird evaluiert und ggf. an neue Bedarfe angepasst (vgl. § 11 KfgA). Bis 2024 sind gemäß der Zielvereinbarung mit dem Land zudem standardisierte mobile Arbeitsplätze zu entwickeln.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II Frist: 2024 Indikator: Aktualisierte DV ist verabschiedet.</p>
<p>Führungskräfte und Beschäftigte zur mobilen Arbeit und zum Führen mit mobiler Arbeit befähigen Mobiles Arbeiten stellt Beschäftigte wie Führungskräfte vor neue Herausforderungen in der Zusammenarbeit und Kommunikation. Um diese gravierende Veränderung bestmöglich zu begleiten, werden weiterhin regelmäßig Fortbildungen angeboten.</p>	<p>Verantwortlich: PE Frist: 2023 Indikator: Jährlich mind. 1 Veranstaltung</p>
<p>Rahmenbedingungen der Telearbeit weiterführen Da die arbeitsrechtlichen Bedingungen des mobilen Arbeitens geringere Anforderungen stellen als Telearbeit, werden die Rahmenbedingungen der Telearbeit ergänzend zum mobilen Arbeiten beibehalten. Dadurch ist gesichert, dass auch Personen, die einen festen Heimarbeitsplatz mit festen Arbeitstagen und ergonomischer Ausstattung benötigen, Arbeiten auf Distanz in Anspruch nehmen können.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II, PR, FRGB Frist: 2023 Indikator: Die Möglichkeit zur Beantragung vollausgestatteter Heimarbeitsplätze und fester Homeoffice-Tage besteht weiterhin.</p>

<p>Gleichstellungsstipendien weiterführen Die bei der MARA angesiedelten 6-monatigen Abschlussstipendien für Promovendinnen und Habilitandinnen werden über die gegenwärtige Projektfinanzierung hinaus fortgeführt.</p>	<p>Verantwortlich: MARA Frist: 2025 Indikator: jährliche Ausschreibung</p>
<p>Abbildung von mind. 4 Geschlechtsoptionen in allen IT Strukturen (DA) Da die UMR nicht über ein prioritäres Identitymanagement verfügt und mehrere Systeme im Einsatz hat, ist die Abbildung nicht-binärer Geschlechtsoptionen für das Personal eine große Herausforderung. Es wird eine Task-Force eingesetzt, die sich mit möglichen Lösungen befasst und ein Konzept für die UMR erarbeitet.</p>	<p>Verantwortlich: Präs, Dez II, HRZ, FRGB, ADiS Frist: 2028 Indikator: Nicht-binäre Abbildung möglich</p>
<p>Erstattung zusätzlicher Kinderbetreuungskosten durch Fortbildung Durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen entstehende Betreuungskosten für Kinder unter 15 Jahre oder pflegebedürftige Angehörige, werden weiterhin erstattet, wenn sie spätestens 4 Wochen nach Beendigung der Fortbildung beantragt werden (vgl. § 12 Abs. 4 HGIG). Das Angebot wird künftig mit der Bestätigungsmail zur Teilnahme kommuniziert und auf der Homepage sichtbarer platziert.</p>	<p>Verantwortlich: PE, MARA, HD Frist: fortlaufend Indikator: Angebot besteht fort und Kommunikation ist ausgebaut.</p>
<p>Chancengerechtigkeit und Intersektionalität/Gender Mainstreaming in Führungskräftefortbildungen integrieren (DA) Führungskräften kommt in ihrer Vorbild- und Vorgesetztenfunktion eine besondere Rolle bei der Etablierung einer diversitätssensiblen Universitätskultur zu (vgl. § 12 Abs. 2 HGIG). Hierzu werden regelmäßig spezifische Fortbildungsangebote gemacht.</p>	<p>Verantwortlich: PE, FRGB, ADiS, MARA, HD Frist: fortlaufend Indikator: Jährlich mind. 2 Angebote. Anzahl teilnehmender Führungskräfte</p>
<p>Weiterqualifikation von Frauen mit und ohne Behinderung gezielt unterstützen Weiterbildungsangebote werden so gestaltet, dass ein beruflicher Aufstieg oder eine Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz von Frauen gefördert wird (vgl. § 12 Abs. 3 HGIG). Vorgesetzte motivieren Frauen gezielt zur Teilnahme. Die Personalentwicklung steht für Beratungen zu den Möglichkeiten der fachlichen, die MARA bei der wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf die individuelle Situation zur Verfügung. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen vorrangig berücksichtigt. Frauen mit Behinderung und Gleichgestellte werden weiterhin bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung bevorzugt zur Anmeldung zugelassen.</p>	<p>Verantwortlich: PE, MARA Frist: fortlaufend Indikator: Hoher Frauenanteil bei Angeboten berufsbegleitende Weiterbildung; für Führungsweiterbildung gezielt Frauen rekrutieren</p>
<p>Bevorzugung bei gleicher Eignung Besteht in einem Bereich eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt, unabhängig davon, ob es sich um interne oder externe Bewerberinnen handelt Bei der Vergabe von Dauerstellen werden außerdem befristete Beschäftigte, die bereits an der UMR tätig sind bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Frauenförderung wird hierbei prioritär behandelt, solange Unterrepräsentanzen im jeweiligen Bereich gegeben sind (vgl. § 1 KfgA)</p>	<p>Verantwortlich: Auswahlkommission, Dez II Frist: fortlaufend Indikator: Sichergestellt durch die Beteiligung der zentralen oder dezentralen FRGB an allen Stellenbesetzungsverfahren?</p>

<p>Transparente Tätigkeitsbeschreibungen und regelmäßige Prüfungen</p> <p>Die Ergebnisse der 2021 durchgeführten Sekretariatsumfrage haben bisweilen ein sehr disparates Feld bei den in diesen Bereichen ausgeübten Tätigkeiten aufgezeigt, teilweise auch innerhalb derselben Entgeltgruppe. Um Veränderungen im Tätigkeitsspektrum zeitnah nachvollziehen zu können, werden weiterhin anlassbezogen die Tätigkeitsbeschreibungen überprüft. Zusätzlich werden Tools entwickelt, die Beschäftigten und Vorgesetzten ermöglichen, Tätigkeiten tarifrechtlich adäquat beschreiben zu können.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II Frist: 2028 Indikator: Tools zur korrekten und eingruppierungsrelevante Beschreibung von Tätigkeiten bestehen</p>
<p>Informationsveranstaltung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) reaktivieren, familienpolitische Komponente ortsgebunden erläutern</p> <p>Die 2020 entwickelte Infoveranstaltung wird wieder aufgenommen und beleuchtet insbesondere Informationen zur familienpolitischen Komponente und deren breite Auslegung an der UMR.</p>	<p>Verantwortlich: MARA; Dez II Frist: fortlaufend Indikator: jährlich eine Veranstaltung</p>
<p>Fortbildungsformat zu intergenerationalen Arbeiten entwickeln</p> <p>Um das Zusammenarbeiten in intergenerationalen Teams optimal zu gestalten und den Wissenstransfer bestmöglich zu gestalten, wird ein Fortbildungsformat zu intergenerationalen Arbeiten erprobt.</p>	<p>Verantwortlich: PE, MARA, FRGB Frist: 2024 Indikator: Pilot gestartet</p>

3.4.3 Studierende gezielt adressieren

Für Studierende besteht an der Philipps-Universität eine weitreichende Unterstützungs-, Beratungs- und Fortbildungsstruktur, die heterogene Bedarfe abdeckt. Neben der schon seit vielen Jahren bestehenden Servicestelle für behinderte Studierende (SBS), die u.a. eng mit dem Studentenwerk zusammenarbeitet, welches das inklusive Studierendenwohnheim Konrad-Biesalski-Haus unterhält, in dem 74 Studierende mit Behinderung leben, sind etwa das „University Meets Refugees“ Programm oder die psychotherapeutische Beratungsstelle mit ihren zwei Standorten zu nennen. Auch die Antidiskriminierungsstelle sowie verschiedene weitere Anlaufstellen, etwa beim International Office, richten sich direkt und mit spezifischen Angeboten an die Belange Studierender. Auch hier bieten die studentischen Beratungs- und Anlaufstellen eine wichtige und besonders niedrigschwellige Ergänzung. Die Studierendenschaft stellt diejenige Zielgruppe dar, deren Heterogenität in den letzten Jahren am stärksten in den Fokus gerückt ist. Bereits der Zugang zur Institution Universität ist hoch selektiv und v.a. der Einstieg in den Studienalltag gelingt u.a. abhängig von den jeweiligen Lebenshintergründen und Voraussetzungen mit größeren oder kleineren Reibungsverlusten. Hier ist intersektionale Gleichstellungsarbeit besonders gefragt, um dem Ziel der chancengerechten Universität näher zu kommen. An der Philipps-Universität bestehen bisher v.a. Schwerpunkte in den Bereichen Frauenförderung und Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Weitere Schwerpunkte sollen neu hinzukommen, um möglichst allen Studierenden ein gutes Ankommen und einen guten Studienverlauf, ggf. bis zum Einstieg in die wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen – mit dem HMWK geförderten Projekt „UMRdivers“ wurden Mittel zur Umsetzung eines umfassenden Konzepts eingeworben.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Kaskadenmodell bei Hilfskräften anwenden Die Mittel für studentische Hilfskraftstellen werden entsprechend dem Frauenanteil der Studierenden des Fachbereichs für weibliche Hilfskräfte verwendet. Das 2022 erstmals dazu durchgeführte Controlling wird beibehalten (vgl. § 6 Abs. 6 HGIG).</p>	<p>Verantwortlich: alle; Controlling Dez II Frist: jährlich Indikator: Entwicklung jährlich überprüft; Kaskadenmodell erfüllt</p>
<p>Kostenfreie Menstruationsprodukte zur Verfügung stellen Der Gebrauch von Menstruationsprodukten stellt eine Notwendigkeit dar, die (unvorhergesehen) menstruierende Personen nicht beeinflussen können. Mit dem seit 2022 auf Initiative des AStA bestehenden Pilotprojekt „PERIOD.“ an 4 Uni-Standorten, möchte die Philipps-Universität zur Selbstverständlichkeit und Enttabuisierung des Themas beitragen und insbesondere für die Zielgruppe der Studierenden das Risiko sog. Periodenarmut reduzieren. Hauptfokus sind bedingt durch die grundsätzlich unzureichende Infrastruktur zunächst die Lahnberge. Weitere Bedarfe werden auf Basis einer anonymen Online-Evaluation eruiert.</p>	<p>Verantwortlich: AStA; FRGB; VP Chancen Frist: 2023 Indikator: Evaluation durchgeführt; Projekt möglichst ausgebaut</p>
<p>Diskriminierungsfreies Studierendenmanagement ^(DA) Für TIN-Studierende ist die Einschreibung mit einem gewählten Vornamen mittels Vorlage des dgti-Ausweises an der UMR möglich. Darüber hinaus bestehen im weiteren Studierendenmanagement noch diesbezügliche Barrieren, die es soweit als möglich abzubauen gilt. Eine temporäre Task-Force wird hierzu Vorschläge und Umsetzungspläne erarbeiten.</p>	<p>Verantwortlich: Präs; FRGB; A-DiS; Dez III, StuPa, HRZ Frist: Projektabschluss 2026 Indikator: Projektplan besteht und wird abgearbeitet</p>
<p>Digitale Studienwahl Ausbau der bestehenden Online-Self-Assessments zu einer zentralen digitalen Beratungs- und Studienorientierungsplattform für den kompletten Studienwahlprozess. Das Self-Assessment unterstützt Studieninteressierte bei der Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten bereits vor Beginn des Studiums. Mobilitätseingeschränkte Studierende können zunächst aus der Distanz überprüfen, ob ihnen ein Studium in Marburg inhaltlich zusagt.</p>	<p>Verantwortlich: Dez III; VP Stud. Frist: Indikator: Self-Assessment ausgebaut</p>
<p>Angepasste Studieneingangsphase in MINT Fächern Die Fächer Biologie, Chemie, Geographie, Humanbiologie, Informatik und Mathematik werden um die Formate MINTstartklar und MINTplus erweitert. Studierende wählen zu Beginn zwischen dem Basisstudiengang ihres Fachs und der gestreckten Studieneingangsphase MINTstartklar. Besonders leistungsstarken Studierenden bietet MINTplus ein begleitendes interdisziplinäres Studienangebot mit zusätzlichem Kompetenzerwerb über die Fachgrenzen hinaus.</p>	<p>Verantwortlich: Dez III; VP Stud. Frist: 2026 Indikator: Quote der Studienabbrüche um 5% gesenkt gegenüber Nicht-Teilnehmenden (vgl. ZV)</p>
<p>Gymnasiale Lehrer*innenbildung: innovativ – inklusiv Die Philipps-Universität bildet zunehmend diverse Studierende in 22 Fächern für das Lehramt an Gymnasien in ebenso zunehmend diversen Schulklassen aus. Im Rahmen von „UMRdivers“ werden Lehr- und Beratungsangebote mit Schwerpunkt auf Diversität und Inklusion entwickelt, Lehrende im Sinne einer diversitätssensiblen Hochschul- und Fachdidaktik geschult und digital gestützte diversitätssensible Beratungstools entwickelt.</p>	<p>Verantwortlich: Dez III; VP Stud., ZfL Frist: 2025 Indikator: Häufigkeit der angenommenen Lehr- und Beratungsangebote</p>

<p>Internationalisierung – PlanForSuccess@Marburg Die Studieneingangsphase kann für internationale Studierende besonders herausfordernd sein: neben sprachlichen Hindernissen spielen ungewohnte Lehr- und Lernkulturen oder fehlende soziale Integration eine Rolle. Dieser erhöhte Orientierungs- und Unterstützungsbedarf wird mit neuen (teils virtuellen) Reflexions- und Monitoringtools sowie Feedback-Gesprächen adressiert, die ausländische Studierende frühzeitig im Selbstreflexionsprozess zu Studienwahl und -verlauf unterstützen.</p>	<p>Verantwortlich: Dez III; VP Bildung Frist: 2025 Indikator: (digitale) Tools vorhanden</p>
<p>Projekt „Mehr (für) Physikstudentinnen“ etablieren Die Physik stellt immer noch eines der Fächer mit dem geringsten Frauenanteil dar und oft sind die wenigen Physikstudentinnen kaum miteinander in Kontakt. Das Projekt fördert (angehende) Physikerinnen gezielt in den drei Programmsäulen Finanzieren, Sensibilisieren und Sichtbarmachen.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB; FB 13 Frist: 2025 Indikator: mind. ein Angebot jährlich pro Programmsäule</p>
<p>MINT Summer School for Girls beibehalten Die MINT Summer School findet jährlich vor den Sommerferien statt und gibt bis zu 25 Schülerinnen die Gelegenheit, die MINT-Fachbereiche der Universität eine Woche lang kennenzulernen.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, ZfL, Schülerlabor Frist: 2025 Indikator: School wird fortgeführt</p>
<p>Drop-Out vom Bachelor zum Master reduzieren Die „Leaky-Pipeline“ beginnt in einigen Fächern bereits beim Übergang vom BA/BSc zum MA/MSc. Eine systematische Auswertung soll einen Überblick schaffen, so dass im Anschluss an eine Ursachenanalyse gezielt weitere Förderformate konzipiert werden können. Fokus sind hier zunächst Studentinnen.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Dez III Frist: 2028 Indikator: Drop Outs sind identifiziert; mind. für ein Fach besteht ein neues Förderangebot, um Studentinnen zu halten</p>
<p>Leitfaden diversitätssensible Lehre ^(DA) Im Rahmen des Diversity Audits wird ein Leitfaden speziell für diversitäts- und diskriminierungssensible Lehre erarbeitet und in die Breite der Universität kommuniziert.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS, HD Frist: 2024 Indikator: Leitfaden besteht</p>
<p>Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselkompetenz in MarSkills einbringen Es wird geprüft, wie Angebote zur Genderkompetenz in das 6 ECTS Punkte umfassende innovative Marburg Modul eingebracht werden können.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, ADiS, ZGS; VP Bildung Frist: 2024 Indikator: Ergebnis Prüfung liegt vor.</p>
<p>Tandem-Programm „EStER“ für Studierende mit Rassismuserfahrungen ^(DA) 2022 wurde ein Konzept für ein Tandemprogramm für von Rassismus betroffene Studierende entwickelt, das zunächst durch eine Bedarfsabfrage näher konkretisiert und ausgearbeitet werden soll.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS Frist: 2023 Indikator: Pilotdurchgang erfolgreich absolviert</p>

3.4.4 Gesundheitsmanagement zentral aufstellen

Über die Hälfte der an der Universität angestellten Personen sind weiblich. Auch Maßnahmen, deren inhaltliche Ausrichtung nicht auf Frauen begrenzt ist, kommen also zu großen Teilen Frauen zugute. Die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten ist ein Feld, das von der Philipps-Universität bisher v.a. mit Einzelmaßnahmen wie dem Sportangebot „Aktive Pause“ oder der Suchtprävention bearbeitet wurde. Hier soll künftig ein systematisches Angebot geschaffen werden. Angeknüpft werden kann u.a. an die Ringvorlesung „Klimakrise und Gesundheit“ 2021 unter Beteiligung von Eckardt von Hirschhausen.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Erarbeitung eines gendersensiblen Konzepts zum Gesundheitsmanagement</p> <p>Der AK Gesundheit wird wiederbelebt und ein Konzept für ein Gesundheitsmanagement an der UMR erarbeitet (vgl. § 15 KfgA). Da Gesundheitsrisiken geschlechterspezifisch unterschiedlich sind, wird dies bei der Erarbeitung berücksichtigt.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II, K, Stab. Sicherheit, Stab. KPR, PR, BEM, FRGB, SBV, Green Office</p> <p>Frist: 2028</p> <p>Indikator: Gesundheitsmanagement besteht</p>
<p>Gesundheitsangebote digital bewerben</p> <p>Bestehende und hinzukommende Angebote werden auf einer zentralen Internetseite gebündelt.</p>	<p>Verantwortlich: K</p> <p>Frist: 2026</p> <p>Indikator: Seite besteht</p>
<p>Intelligenter Umgang mit E-Mails während und nach Urlauben</p> <p>Generell und insbesondere auch in Knotenbereichen wie Geschäftszimmern sammelt sich während des Urlaubs eine Flut an E-Mails an. Für einen produktiven Umgang mit diesen Mails werden Strategien auf organisatorischer und technischer Ebene entwickelt. Organisatorisch können beispielsweise Funktionsaccounts von Geschäftszimmern kontinuierlich von Urlaubsvertretungen bearbeitet werden. Technisch können beispielsweise Filterfunktionen eine Vorselektion tatsächlich (noch) relevanter Mails ermöglichen, z.B. durch Schlagwortsuchen für „Rechnung“ oder „Anerkennung“ bzw. spezifischer Schlagworte mit Blick auf anstehende Termine usf.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB</p> <p>Frist: 2023</p> <p>Indikator: E-Mail-Routine ist entwickelt</p>
<p>Dienstvereinbarungen Mobbing und Sucht überarbeiten</p> <p>Beide Dienstvereinbarungen sind über 20 Jahre alt und müssen grundlegend überarbeitet und in ein Gesamtkonzept zum Gesundheitsmanagement integriert werden. Diskriminierungsbezogene Aspekte werden dabei gemeinsam reflektiert und eingearbeitet.</p>	<p>Verantwortlich: K, Dez II, PR, FRGB, ADiS, SBS, SBV</p> <p>Frist: 2025</p> <p>Indikator: Neue DV vorhanden</p>
<p>Aufnahme psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilungen</p> <p>Belastende Beratungssituationen oder häufige Unterbrechungen und Multi-Tasking werden bisher in den Gefährdungsbeurteilungen nicht erfasst. Dies wird sukzessive nachgeholt. Auch hier vermitteln die Ergebnisse der Sekretariatsbefragung 2021 einen Eindruck des Umfangs der Belastung. Hierzu kann der „Bielefelder Fragebogen“ genutzt werden.</p>	<p>Verantwortlich: Stab. Sicherheit?</p> <p>Frist: 2028</p> <p>Indikator: Psychische Belastung wird mit beurteilt.</p>
<p>Peer-Counseling-Angebot für den Sekretariatsbereich konzipieren</p> <p>Die mit der Sekretariatsbefragung 2021 durchgeführten Gespräche mit Beschäftigten aus dem Bereich verdeutlichten, dass es meist keine Begleitung beim Einstieg in den Job und kaum Netzwerke gibt, diese jedoch hilfreich wären, um bereits zu Beginn Stress abzapuffern und besser anzukommen. Auch die Vernetzung mit Kolleg*innen selbst ist wichtiger Bestandteil der psychischen Gesunderhaltung und kommt in diesem Aufgabenfeld bisher durch die vereinzelte Tätigkeit oft zu kurz. Die Personalentwicklung und das Gleichstellungsbüro erarbeiten ein Konzept für ein Peer-to-Peer-Programm speziell für diesen Bereich.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, PE</p> <p>Frist: 2028</p> <p>Indikator: Angebot besteht</p>

3.5 Ziel: Antidiskriminierungs- und Selbstermächtigungsangebote verbreitern

Die Philipps-Universität versteht Diversity nicht in erster Linie als Personalentwicklungsansatz zur Maximierung der Leistungen aller, sondern als Antidiskriminierungsarbeit mit dem Ziel der Sensibilisierung hinsichtlich diskriminierender Verhaltensweisen und Strukturen und des Abbaus dieser für ein gutes Lern- und Arbeitsklima für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule. Durch die dauerhafte Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle für Studierende als Stabsstelle und die Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie in 2019 konnten die Angebote im Bereich Chancengerechtigkeit an der Philipps-Universität deutlich über die Geschlechtergleichstellung hinaus erweitert werden. Die FRGB und die ADiS kooperieren eng miteinander und mit anderen Beratungs- und Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der Universität. Inneruniversitär zu nennen sind etwa die Servicestelle für behinderte Studierende, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die psychotherapeutische Beratungsstelle oder die Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung. Über die Grenzen der Universität hinaus wird bspw. mit dem Frauennotruf Marburg, WenDo, der Stabsstelle Antidiskriminierung im HSMI und dem Antidiskriminierungsnetzwerk Mittelhessen zusammengearbeitet. Mit dem Runden Tisch Antidiskriminierung und dem Runden Tisch Suizidprävention sind zwei Netzwerke etabliert, die den kollegialen Austausch untereinander fördern und zugleich impulsgebende „Think Tanks“ für die Weiterentwicklung bestehender Angebote sind.

Einen wichtigen Baustein zum Abbau von Diskriminierung stellen Anti-Bias-Trainings dar, die an der Philipps-Universität bereits in verschiedenen Formen erprobt wurden. Sie haben allerdings nur dann einen dauerhaften Effekt, wenn das Gelernte beständig im Alltag präsent bleibt und angewandt werden kann. Ein großer Schwerpunkt aller Chancengleichheitsstrukturen der Philipps-Universität liegt daher weiterhin im Bereich Prävention und Sensibilisierung (Consciousness-/Awareness-Raising), wobei der wiederholten und kontinuierlichen Kommunikation über alle Diversitätskategorien hinweg eine besondere Rolle zukommt. Um die Heterogenität der Menschen an der Universität weiter zu fördern, bestehende Vielfalt abzubilden und ihr gerecht werden zu können, stehen zudem Text- und Bildsprache im Fokus der Bemühungen.

3.5.1 Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen systematisch und flexibel gestalten und kommunizieren ^(EU)

Das jeweils eigene Bewusstsein zu schulen, ist – unabhängig von der inhaltlichen Ausrichtung – ein elementarer Bestandteil gelungener Sensibilisierung und persönlicher Weiterentwicklung. Die Sozialpartner*innen an der Philipps-Universität bieten eine Fülle verschiedener kürzerer und umfassenderer Angebote zu unterschiedlichen Themen an, die i.d.R. sehr positiv aufgenommen werden, aber noch keiner Gesamtstrategie folgen. Zur Erhöhung der Transparenz für Interessierte und Verbesserung der Möglichkeiten zur gezielten Bewerbung, sind vorausschauende Planungsprozesse nötig, die zugleich flexibel genug bleiben, um etwaigen ad hoc entstehenden Bedarfen zu begegnen. Dies wird als eigener Schwerpunkt des Frauenförder- und Gleichstellungsplans betrachtet, da sich in der Vergangenheit mehrfach gezeigt hat, dass bestehende Angebote nicht hinreichend bekannt sind und trotz ihres Bestehens bspw. von Studierenden berechtigterweise eingefordert werden. Über die auch rechtlich verankerte Sensibilisierung zu Antidiskriminierung, Vereinbarkeit sowie Gender Mainstreaming von Führungskräften (§ 12 Abs. 2 HGlG) hinausgehend, nimmt die Philipps-Universität hier alle ihre Statusgruppen in den Blick.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes ^(DA) In die Diversitystrategie wird ein Kommunikationskonzept, insbesondere für die Workshopangebote der Sozialpartner*innen, integriert. Zur Umsetzung eignet sich bspw. eine jährliche Abfrage geplanter Veranstaltungen. Zudem wird Chancengleichheit regelmäßig als Thema in universitären Medien platziert.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS, PE, SBS, SBV, PR, FRGB, KPR Frist: 2025 Indikator: Bestehende Angebote sind systematisch auffindbar und werden beworben</p>
<p>Good-Practice weiterführen und kommunizieren In den vergangenen 3 Jahren sind an der UMR verstärkt Anstrengungen unternommen worden, um für die Tätigkeiten im Büromanagement zu sensibilisieren, die Arbeitssituation zu erheben und die oft vereinzelt tätigen Arbeitseinheiten miteinander in Kontakt zu bringen. Diese Maßnahmen werden als Good-Practice innerhalb der Universität und bundesweit wahrgenommen und werden weitergeführt.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, PE Frist: fortlaufend Indikator: Fragebogen Sek.umfrage geteilt; Infoveranstaltungen zu FairNetzt Euch!; Beratung ausbauen</p>
<p>Schaffung disponibler Kapazitäten Trotz der grundsätzlichen Notwendigkeit, das gesamte Fortbildungsprogramm noch abgestimmter zu gestalten, sind freie monetäre und personelle Ressourcen nötig, um eher kurzfristig auftretenden Bedarfen, wie sie bspw. während der Pandemie entstanden sind, begegnen zu können und zielgruppennah agil zu handeln. Hierfür werden Sachmittel in allen Budgets der Sozialpartner*innen eingestellt, die bei Jahresabschluss zurückgegeben werden, sofern sie nicht verausgabt wurden.</p>	<p>Verantwortlich: K, ADiS, FRGB, KPR, PR, SBS, SBV, PE, MARA Frist: fortlaufend Indikator: Kurzfristig entstehenden Fortbildungsbedarfen kann entsprochen werden. Voraussetzung ist eine hinreichende Anzahl Teilnehmender.</p>

3.5.2 Sichtbarkeit und Awareness durch niedrigschwellige Angebote ausweiten

An der Universität Marburg besteht bereits eine Vielzahl größerer und kleinerer Maßnahmen im breiten Handlungsfeld Antidiskriminierung, Geschlechtergleichstellung und Selbstermächtigung (Empowerment). Hier gilt es insbesondere Vorhandenes breit in die Universität hinein zu kommunizieren, um auf diesem Wege kontinuierlich niedrigschwellig zu sensibilisieren. Bestehende Angebote sollen weitergeführt und noch vorhandene (Wissens-)Lücken nach und nach geschlossen werden. Dabei folgt die Universität dezidiert dem Ansatz „Gender Equality by Design“ von Iris Bohnet^{iv}, dass insbesondere die Sichtbarkeit und Selbstverständlichkeit von Gleichstellungsmaßnahmen (bspw. durch dezidierte Platzierungen auf der Institutionshomepage oder verbindliche Angebote) die organisationale Durchsetzung von Chancengerechtigkeit befördern.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Sichtbarkeit digital erhöhen ^(DA) Die Landing-Page der Universität ist eines ihrer Aushängeschilder. Um Chancengleichheit als Ziel sichtbar zu machen und als universitätsweites Thema hervorzuheben, wird direkt auf der ersten Seite ein „Teaser“ zu Diversität erstellt, der zu einer umfangreichen auf pragmatische Unterstützung für alle Mitglieder und Angehörigen der UMR fokussierenden Webseite führt.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS, Pressestelle Frist: 2023 Indikator: Teaser vorhanden</p>
<p>Erklärvideo zur Antidiskriminierungsrichtlinie ^(DA) Die Antidiskriminierungsstelle erstellt für ihre Öffentlichkeitsarbeit ein Video, dass die Richtlinie der UMR kurz und bündig erklärt.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS Frist: 2023 Indikator: Video veröffentlicht</p>

<p>Teilnahme am Diversity Tag, CSD und weiteren Aktionstagen Die jährlichen Aktionstage bieten gute Gelegenheiten für wechselnde Programme für verschiedene Zielgruppen; FRGB und ADiS erarbeiten gemeinsam Angebote und setzen diese um.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS Frist: jährlich Indikator: jährliche Aktionen</p>
<p>Kritische Aufarbeitung von Ehrungen I: Erhebung zu Ehrungen von Frauen an der Universität Um die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen, sollen die Ehrungen systematisch aufgearbeitet und daraus etwaige Maßnahmen für die Zukunft abgeleitet werden. Hierzu liegt bereits ein Antrag des Studierendenparlaments vor; ggf. ergeben sich Anpassungen im Kontext des Universitätsjubiläums.</p>	<p>Verantwortlich: StuPa/FSK, FRGB, Gleich, Dez I, Frist: 2027 Indikator: verbesserte Datenlage und Studie liegen vor</p>
<p>Kritische Aufarbeitung von Ehrungen II: Kritische Revision von Ehrungen im Zuge des Nationalsozialismus Insbesondere im Kontext des Nationalsozialismus vorgenommene Ehrungen sollen historisch-kritisch aufgearbeitet werden, bspw. durch den AK Universitätsgeschichte. Hierzu liegt bereits ein Antrag des Studierendenparlaments vor; ggf. ergeben sich Anpassungen im Kontext des Universitätsjubiläums.</p>	<p>Verantwortlich: StuPa/FSK, FRGB, Gleich, Dez I, Frist: 2027 Indikator: verbesserte Datenlage und Studie liegen vor</p>
<p>Infomaterialien in regelmäßigen Abständen anpassen und universitätsweit streuen Die FRGB haben in den vergangenen Jahren erstmals ein Set an Informationsmaterialien mit grafischem Wiedererkennungswert erstellt. Durch die Bereitstellung und wiederholte (digitale) Verteilung dieser Materialien wird die Bekanntheit gesteigert. Auch die ADiS verfügt über entsprechendes Material.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: jährlich Indikator: erhöhte Präsenz von Materialien in der ganzen HS</p>
<p>Entwicklung einer Kampagne gegen Peer-to-Peer-Gewalt an der HS Am Zentrum für Gender Studies konnte erfolgreich ein Projekt zur Untersuchung von Peer-to-Peer-Gewalt an der Hochschule eingeworben werden. Die Ergebnisse der Befragungen an vier exemplarischen Fachbereichen bilden u.a. als direkte Praxisrückbindung die Grundlage für eine Sensibilisierungskampagne.</p>	<p>Verantwortlich: ZGS, FRGB, ADiS, Projektbeirat Frist: 2024 Indikator: Kampagne ist erarbeitet</p>
<p>Internetseite zum Umgang mit Bedrohungen im Bereich psychische Gesundheit ausbauen Die Intranetseite zu Bedrohungssituationen wurde 2021 öffentlich sichtbar geschaltet und informiert über Bedrohungsformen verschiedenster Art (z.B. Stalking oder Mobbing). Der Bereich zu Suizidalität wird um Suizidprävention erweitert und die Seite insgesamt regelmäßig hinsichtlich der Aktualität aufgezeigter Handlungsempfehlungen überarbeitet.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Runder Tisch SP Frist: 2024 Indikator: Erweiterte Internetseite</p>
<p>AGG-Onlineschulung austauschen ^(DA) Für hessische Landesbedienstete besteht eine Verpflichtung zur Teilnahme an einer AGG-Schulung. Die existierende Schulung entspricht nicht mehr den Anforderungen an Diskriminierungssensibilität und wird durch eine neue ersetzt.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Dez II, ADiS, AGG-Beauftragter Frist: 2024 Indikator: Neue Schulung ist etabliert</p>
<p>Rechtspopulismus und Rechtsextremismus entgegentreten Mit dem „Demokratiezentrum Hessen“ als Teil des „Beratungsnetzwerks Hessen - gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus“ besteht an der UMR eine etablierte Geschäftsstelle, die landesweit Ansprechpersonen vermittelt und die Beratung, Vernetzung und Prävention zu den Themen Rechtsextremismus und Salafismus sowie zur Demokratieförderung in Hessen koordiniert und dokumentiert. Künftig werden die Vernetzungsbemühungen in die Universität hinein intensiviert und das</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, DZ, ADiS Frist: 2025 Indikator: Verlinkung von Seiten der Uni, Auslage von Infomaterialien an UMR, gemeinsames</p>

Zentrum innerhalb der Hochschule noch bekannter gemacht. Bestehende (Handlungs-)Leitfäden, Trainingsangebote und weitere Materialien werden noch stärker verbreitet.	Workshopangebot/Vorträge mit dem DZ
--	-------------------------------------

3.5.3 Bauliche Sicherheit und Barrierearmut fördern

Bauliche Sicherheit und die Reduktion von Barrieren unterschiedlichster¹⁰ Art sind ein entscheidender Faktor, um das Wohlbefinden aller Mitglieder und Angehöriger der Universität zu steigern und Teilhabe in größtmöglichem Umfang zu gewährleisten und auszubauen. Die Philipps-Universität kann dabei insbesondere im Bereich Bodenleitsysteme und Brailleschrift bereits auf umfassende Strukturen zurückgreifen, was durch die Nähe zur Blista und den damit einhergehenden hohen Anteil sehbeeinträchtigter und blinder Studierender und Beschäftigter bedingt ist. Durch das Konrad-Biesalski-Wohnheim für Studierende mit körperlichen Beeinträchtigungen ist die Universität ebenfalls in diesem Bereich besonders sensibilisiert. Diese Angebote gilt es weiterzuentwickeln, etwa hinsichtlich der Zugänglichkeit, die noch nicht an allen Universitätsstandorten barrierearm gegeben ist. Die Situation von Frauen ist hier erneut im Sinne einer intersektionalen Benachteiligung besonders in den Blick zu nehmen (§ 1 HGIG).

Im Bereich der baulichen Sicherheit bestehen an der Universität Marburg mit ihren mehr als 120 über die ganze Stadt verteilten Gebäuden große Verbesserungsbedarfe bei der Parksituation, da im Innenstadtbereich einerseits nicht genügend Parkplätze direkt an den Gebäuden zur Verfügung stehen, so dass zu Fuß lange Wege, je nach Jahreszeit im Dunkeln, vom Parkplatz zur Arbeitsstätte zurückgelegt werden müssen. Andererseits bestehen auf den Lahnbergen weiträumige Parkplatzanlagen, die aufgrund der singulären Lage des Campus ohne umliegende Infrastruktur das subjektive Angstempfinden verstärken. Ein weiterer Handlungsschwerpunkt ist die Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit in Bereichen mit Publikumsverkehr, die durch den Grundsatz der offenen Zugänglichkeit der Universität für Alle vor besondere Herausforderungen gestellt ist.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Einrichtung eines stillen Alarmsystems Da nahezu alle Gebäude der Universität offen zugänglich sind, kommt es v.a. in Bereichen mit Publikumsverkehr gelegentlich zu unangenehmen Situationen. Um unterhalb der Schwelle, die zu einer Alarmierung der Polizei führt, schnell Hilfe holen zu können, wird zunächst pilotiert für ausgewählte Bereiche ein digitales System stiller Alarme etabliert, das bei Betätigung benachbarte Büros benachrichtigt. Eine Pilotierung erfolgt in 2023 für die Verwaltung.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Präs., HRZ Frist: 2025 Indikator: Alarme sind installiert.</p>
<p>Bauliche Veränderung von Türen in Bereichen mit Publikumsverkehr Resultat einer Begehung mit der Präventionsberatung der Kriminalpolizei ist die Empfehlung Arbeitsplätze im Publikumsverkehr mit Glastüren, Lichtausschnitten oder Türspionen auszustatten, damit bereits bekannte aggressive Klientel nicht unvermittelt in den Raum treten kann.</p>	<p>Verantwortlich: VP Chancen., Dez IV Frist: 2024 Indikator: Bauliche Mängel sind behoben</p>
<p>Online-Fortbildung zu sicheren Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr und Deeskalation Durchführung über ein kostenfreies Onlineportal der Kriminalpolizei Hessen. Etwaige Vertiefungsfortbildungen werden bedarfsgerecht ergänzt.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: fortlaufend Indikator: Jährlich mind. 1 Veranstaltung</p>

¹⁰ Zu bedenken sind generell etwa ökonomische, sozio-kulturelle, bauliche, sprachliche oder digitale Barrieren. Das vorliegende Kapitel beinhaltet insbesondere bauliche und weitere Sicherheitsbarrieren, solche Barrieren, die bspw. Erstakademiker*innen betreffen finden sich in Kapitel 3.4.2.

<p>Entwicklung einer Campuskarten-App ^(DA) Die Philipps-Universität ist mit ihren Standorten über die ganze Stadt verteilt und nicht alle Gebäude sind bspw. gleichermaßen barrierearm zugänglich, mit Eltern-Kind-Räumen ausgestattet oder verfügen über All-Gender-Toiletten. Eine vom FB Mathematik und Informatik mit Studierenden 2022 erstellte App stellt räumliche Begebenheiten dar und wird sukzessive erweitert. Die Pflege des Systems soll durch periodische Datenexporte automatisiert ermöglicht werden.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, FB 12, Dez IV Frist: 2028 Indikator: Vollständige Kartierung abgeschlossen.</p>
<p>Ausweitung der All-Gender Toiletten 2022 waren an der Universität bereits über 20 All-Gender-Toiletten verzeichnet. Diese werden nach und nach ausgebaut, so dass langfristig in jedem Gebäude (je nach Größe) mind. eine All-Gender-Toilette vorhanden ist, darunter in größeren Gebäudekomplexen möglichst eine barrierefreie Toilette. Neben der Aufnahme in die geplante App, wird auf der kooperativen „Geschlechtliche Vielfalt“-Internetseite der ADiS und der FRGB weiterhin eine Liste dazu geführt und es werden Infos zur ressourcenschonenden Einrichtung dieser Toiletten bereitgestellt.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, ADiS, SBS, SBV, Dez IV Frist: 2028 Indikator: All-Gender-Toiletten in allen Universitätsgebäuden vorhanden.</p>
<p>Vermehrte Einrichtung von Ruheräumen Insbesondere für Studierende und Beschäftigte mit chronischen bzw. psychischen Erkrankungen können Ruheräume signifikant zur guten Bewältigung des Studien- und Arbeitsalltags beitragen. Die Möglichkeiten zur Umsetzung werden geprüft und Ruheräume ausgebaut.</p>	<p>Verantwortlich: SBS; Dez IV Frist: fortlaufend Indikator: Erweiterte Ausstattung gegenüber 2021</p>
<p>Konzipierung eines Barrieremelders ^(DA) Ein Webformular-basierter Barrieremelder wird entwickelt um künftig niedrigschwellig Benachrichtigungen zu bestehenden Barrieren zu ermöglichen. Hierzu werden Ansprechpersonen („Meldestelle“) und ein entsprechender Workflow definiert und das Tool anschließend evaluiert und ggf. angepasst.</p>	<p>Verantwortlich: SBS; Projekt V#d Frist: 2024 Indikator: Barrieren werden gemeldet und in der Folge nachweislich abgebaut.</p>
<p>Verbesserung der Wegesicherheit Zur Verbesserung des Sicherheitsempfindens werden in Zusammenarbeit mit der Präventionsstelle der hessischen Polizei über einen längeren Zeitraum verschiedene Teil-Maßnahmen angestoßen: Ausweitung der Frau-parkplätze direkt an den Gebäuden; wo möglich Optimierung der Beleuchtung; Abbau von Schwellen; Beschaffung leihbarer Body-Notruf-Geräte. Zu Bedenken ist hierbei, dass es sich bei der von dunklen Wegen ausgehenden Gefahr um eine subjektiv empfundene handelt und die Gefahr etwaiger Übergriffe im Nahumfeld deutlich höher ist. Daher werden Maßnahmen möglichst so konzipiert, dass sie stereotype Reproduktionen von Angsträumen vermeiden.^v</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Dez IV Frist: 2026 Indikator: nachhaltiger Rückgang der Beschwerden zur Parksituation.</p>
<p>Gender- und Diversityaspekte standardmäßig in Neu- und Umbauvorhaben integrieren Alle Neubauvorhaben werden bereits in der Planungsphase hinsichtlich etwaiger Diversitätsaspekte geprüft. Die Sozialpartner*innen werden während des gesamten Prozesses immer wieder den Planungen beigezogen. Als Basis dienen die „Grundprinzipien einer gender- und diversitygerechten Bauplanung und Bauunterhaltung“ der FRA AUS, deren Checklisten ggf. übernommen werden können.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Dez IV Frist: 2028 Indikator: Jedes Baukonzept enthält einen themenspezifischen Absatz</p>
<p>Umfrage/Erhebung zu Barrieren und Bedürfnissen an Barrierefreiheit und Maßnahmenkatalog zur Beseitigung ^(DA)</p>	<p>Verantwortlich: SBS, ADiS Frist: 2024</p>

Zur spezifischen Abfrage konkreter noch nicht gedeckter Bedarfe an Barrierefreiheit wird eine Umfrage durchgeführt und auf deren Basis ein Maßnahmenkatalog zur Beseitigung von Barrieren erarbeitet.	Indikator: Umfrage durchgeführt, Maßnahmenkatalog erarbeitet
Ausbau der digitalen Barrierefreiheit Das Projekt „V#d –Vielfalt digital stärken“ unterstützt die Vernetzung zentraler Akteur*innen an der Universität Marburg zur Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit. Ziel ist es, im Rahmen des „Netzwerks digitale Barrierefreiheit“ an der Universität relevante Prozesse und Strukturen kontinuierlich im Sinne der digitalen Barrierefreiheit weiterzuentwickeln. Hierbei werden die Perspektiven Studierender, die selbst von behinderungsspezifischen digitalen Barrieren betroffen sind, aktiv einbezogen.	Verantwortlich: „V#d – Vielfalt digital stärken“, SBS Frist: fortlaufend zunächst bis Ende 2023 Indikator: Regelmäßige Treffen des Netzwerks

3.5.4 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt analog und digital verhindern ^(EU)

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind auch an Hochschulen verbreitet. Die Philipps-Universität erkennt dies ausdrücklich an und lehnt damit den Mythos, der außerhalb von Macht- und Abhängigkeitsbeziehungen stehenden „enlightened organisation“ ab.^{vi} Sie tut alles in ihrer Macht stehende, um ihren Mitglieder und Angehörigen bestmöglich von Übergriffen zu schützen und bietet mit dem Vertrauensrat zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt seit 2008 eine Beratungsinstitution mit klar geregelten Beschwerdewegen. Die dem Rat vorgetragene Fälle und damit die Arbeit des Rates selbst verändern sich, so dass neue, noch offene Fragen entstehen, etwa bezüglich fehlender Daten zu spezifischen Bedrohungslagen, unzureichenden Sanktionsoptionen oder erhöhter Verfahrenstransparenz. In jüngster Zeit rückten u.a. der Schutz vor digitaler Gewalt und die Reflexion der Struktur des Vertrauensrates ins Bewusstsein. Ein großes Thema ist zudem die Bekanntmachung des Rates, insbesondere unter der häufig wechselnden Gruppe der Studierenden sowie innerhalb des fluktuierenden Mittelbaus in der Qualifikationsphase. Mit dem bestehenden Forschungsprojekt zu peer-to-peer Gewalt, gefördert durch das HMWK, trägt das Zentrum für Gender Studies zur Wissensproduktion bezüglich sexualisierter Gewalt an Hochschulen bei. Die Ergebnisse werden im Sinne eines „Participative Action Research“-Ansatzes direkt an die Gleichstellungsarbeit rückgekoppelt (s.u.).

Resultierende Maßnahmen:

Erarbeitung eines Konzepts zum Schutz vor digitaler Gewalt Sexualisierte Übergriffe im digitalen Raum sind bisher nur teilweise von universitären Regelwerken wie der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt abgedeckt und Sanktions- wie Präventionsmaßnahmen noch nicht systematisch erfasst. Hier ist in den vergangenen Jahren ein vollkommen neues Handlungsfeld entstanden.	Verantwortlich: VR, R, Stab. IT Frist: 2025 Indikator: Es besteht ein Schutzkonzept
Abfassung einer Sanktionsordnung mit Code-of-Conduct-Charakter für die Universität Mit der Ordnung wird ein einheitlicher Katalog möglicher Sanktionen bei unerwünschtem Verhalten im universitären Kontext entwickelt. Eine vorangestellte Präambel im Charakter eines Code-of-Conduct bietet den verbindlichen Rahmen. Insbesondere unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen ausgeübte Gewalt, etwa durch Androhung persönlicher Nachteile oder die Zusage von Vorteilen, wird als besonders schwerwiegend erachtet.	Verantwortlich: R Frist: 2028 Indikator: Ordnung ist erlassen und Handlungssicherheit verbessert
Participative Action Research zu Peer-to-Peer Gewalt unter Studierenden	Verantwortlich: Projektleitung, FRGB, VR, Projektbeirat, ADiS Frist: ab 2023

Neben der geplanten Kampagne zur Sensibilisierung (siehe 3.5.2), werden die Ergebnisse der 2021 durchgeführten Studierendenbefragung genutzt, um möglichst weitere Schutz-, Selbstermächtigungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen abzuleiten.	Indikator: Erarbeitung weiterer Maßnahmen bis zur Zwischenevaluation des FFGP
Beibehaltung und ggf. Anpassung der Give Aways des Vertrauensrates Seit 2021 macht der Rat mit der kostenlosen Verteilung von beschrifteten Kugelschreibern (bio-degradable) und Blöcken in hoher Stückzahl auf sich aufmerksam. Dies wird von Studierenden sehr gut angenommen. Die Maßnahme wird derzeit über das PP III finanziert und bei Erfolg nach dessen Auslaufen verstetigt. Eine Kurzumfrage unter Studierenden wird die Bekanntheit des Rates abfragen. Als Vergleich dient die Bekanntheit des Rates zum Zeitpunkt der Umfrage des ZGS (siehe oben).	Verantwortlich: VR, FRGB Frist: 2024 Indikator: Bekanntheit des Rates ist gemäß Umfrage erhöht.
Verstärkte Bewerbung des vorhandenen Selbstverteidigungstrainings für Frauen und bedarfsorientierte WenDo- und andere Workshops bspw. fachbereichsweise oder für weitere Zielgruppen wie z.B. LGBTIQ+	Verantwortlich: FRGB, HS Sport; ADIS Frist: fortlaufend Indikator: Angebot wird angenommen
Supervisionsangebot für den Vertrauensrat Die Mitglieder des Vertrauensrates haben die Möglichkeit jederzeit flexibel einen Supervisionstermin wahrzunehmen, um Fälle außerhalb der Universität besprechen, besser reflektieren und sich abgrenzen zu können.	Verantwortlich: Präs, VR Frist: fortlaufend Indikator: Angebot wird angenommen
Prüfung einer institutionellen Trennung von Beratungs- und Beschwerdeverfahren Gegenwärtig ist der Vertrauensrat eine von verschiedenen Erstberatungsoptionen bei sexualisierter Belästigung und Gewalt. Zugleich nimmt er sich etwaig daraus ergebende Beschwerden an. Obwohl das Verfahren gut funktioniert können daraus Rollenkonflikte für die Mitglieder entstehen. Aus Studien und anderen Beratungskontexten ist zudem bekannt, dass eine Trennung deutliche Vorteile für das in die Stelle gesetzte Vertrauen hat. Es wird geprüft, ob die Struktur des Rates dahingehend weiterentwickelt werden kann.	Verantwortlich: VR Frist: 2028 Indikator: Prüfungsergebnis liegt vor; etwaige Änderung der Richtlinie.
Hochschulweites Awarenesskonzept entwickeln Awarenesskonzepte ¹¹ oder -teams sind bislang v.a. von kulturellen Veranstaltungen bekannt und noch selten auf den akademischen Kontext übertragen. ^{vii} Die UMR kann bereits auf Erfahrungen mit einem Awarenesssteam am FB Ev. Theologie zurückgreifen. Auf dieser Basis soll ein Konzept für die gesamte Universität erarbeitet werden.	Verantwortlich: VR, ADIS, FRGB Frist: 2026 Indikator: Es besteht mind. HS-weites 1 Angebot
Prüfung der Aufnahme des Risikos von sexualisierter Gewalt und anderen Übergriffen in die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze Es wird überprüft, ob die Gefahr von (sexualisierten) Übergriffen in die Gefährdungsbeurteilungen aufgenommen werden kann.	Verantwortlich: FRGB, Stab. Sicherheit; Dez II Frist: 2028 Indikator: Prüfung erfolgt

¹¹ Das Konzept der Awareness (Gewahrsein) richten sich gegen jedwede Form von Grenzverletzung, Gewalt und Diskriminierung bspw. durch sexistische, rassistische, ableistische, homo- oder transphobe Handlungen und Haltungen. Awareness-Teams kommt die Aufgabe zu für betroffene Personen situationsbezogen ansprechbar zu sein, ihnen zur Seite zu stehen und sie zu unterstützen.

3.5.5 Diversity Audit weiterführen ^(DA)

Um das Thema Diversität auf struktureller Ebene noch stärker zu etablieren, hat sich die Universität 2019 der Charta der Vielfalt angeschlossen und eine verbindliche Antidiskriminierungsrichtlinie verabschiedet, die für alle Mitglieder und Angehörigen sowie Dritte gilt, die sich in der Universität bewegen. Gegenwärtig befindet sich die Philipps-Universität im Auditierungsprozess des Diversity Audits – „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes, um ihre Aktivitäten im Bereich und ihr Commitment für Diversität noch systematischer auszubauen. Durch die Teilnahme am Audit ist es gelungen, in einem partizipativen Prozess das breite Engagement für Chancengerechtigkeit noch zu verstärken, strategische Ziele zu formulieren und mit den abgeleiteten Maßnahmen die Universität voranzubringen. Diejenigen Maßnahmen, die aus dem Audit hervorgegangen sind, sind im vorliegenden Plan mit einem hochgestellten ^(DA) markiert.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Das Audit wird weitergeführt Der Prozess wird engmaschig durch die bestehende Steuerungsgruppe begleitet und diese bei Bedarf dauerhaft fortgeführt.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS Frist: 2027 Indikator: Audit und Re-Audit (2026) wurden erfolgreich absolviert; ggf. permanentes Steuerungsgremium Diversity</p>
<p>Unterstützung der Auditierung mit personellen Ressourcen Der herausragenden Arbeit der Antidiskriminierungsstelle und der am Audit beteiligten AGs wird durch personelle Unterstützung bei der Koordination der Maßnahmen Rechnung getragen.</p>	<p>Verantwortlich: Präs. Frist: 2023 Indikator: Personalkapazitäten sind erhöht</p>

3.5.6 Diversitäts- und geschlechtergerechte Sprache in Text und Bild

Sprache macht im wahrsten Sinne des Wortes sichtbar oder – je nach Kontext – unsichtbar. Als tägliches Kommunikationsmittel formt sie damit gesellschaftliche Realitäten. Eine gender- und diversitätssensible Sprache sorgt dafür, dass alle, die gemeint sind, sich auch entsprechend angesprochen fühlen können, was zahlreiche Studien belegen.^{viii}

Das „Projekt Sprache“ kann dabei niemals als abgeschlossen betrachtet werden, da sie als dynamisches Medium fortlaufend der Veränderung unterliegt. Besondere Herausforderungen sind der diskriminierungssensible Gebrauch der Sprache im Alltag, das Spezifikum der (barrierefreien) Bildsprache sowie die Unterscheidung von Verwaltungssprache und Sprache in Forschung und Lehre. Für letztere besteht ein 2013 erstmals von der Gleichstellungskommission erarbeiteter und 2021 überarbeiteter Leitfaden mit Empfehlungscharakter. Seit 2019 sind verschiedene Maßnahmen zur Reduktion digitaler Barrieren durch das Projekt „v#d – Vielfalt digital stärken“ initiiert und umgesetzt worden. Für die Verwaltungssprache gilt nach aktuellem Stand in Hessen die Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1993, die eine zwar geschlechtergerechte, aber binäre Sprache für den Sprachgebrauch festlegt. Ulrike Lembke hat diesen Stand in einem von ihr verfassten Rechtsgutachten 2021 analysiert und dargelegt, weshalb es verfassungsrechtlich geboten ist, für den öffentlichen Dienst im Rahmen seiner Verwaltungen ebenfalls die seit 2018 durch das Bundesverfassungsgericht offiziell anerkannte dritte positive Geschlechtsoption sprachlich abzubilden.^{ix} Die Philipps-Universität möchte diesen disparaten Anforderungen an sprachliches Handeln durch unterschiedliche Maßnahmen gerecht werden.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Diversitätsorientierter Ausbau des Uni-eigenen Bilderpools ^(DA) Zur Initiierung wird ein universitätsweiter Wettbewerb lanciert und der Bilderpool sukzessive erweitert und regelmäßig kritisch überprüft; die Verschlagwortung der Bilder wird ebenfalls überprüft, so dass bspw. weibliche Bezeichnungen erkannt werden.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS, Foto Marburg Frist: fortlaufend Indikator: Neue Bilder werden dem Pool zugefügt</p>
<p>Leitfaden diversitätssensible Kommunikation ^(DA) Ein Leitfaden zur diversitätssensiblen Kommunikation mit Empfehlungscharakter ist als Erweiterung des Leitfadens zu geschlechter-sensiblen Kommunikation erarbeitet und wird allen Mitgliedern und Angehörigen der UMR digital zur Verfügung gestellt.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS, FRGB, Pressestelle Frist: 2023 Indikator: Leitfaden überarbeitet</p>
<p>Ansprechperson für gender- und diversitysensible Bild- und Schriftsprache in den Medien der Universität Alle Diversitätsdimensionen im Blick zu haben, ist bei der Auswahl eines Bildes nicht immer einfach. Um zukünftig schneller Abhilfe zu schaffen und Bilder ggf. auszutauschen, wird eine feste Ansprechperson benannt.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Pressestelle Frist: ab 2023 fortlaufend Indikator: Ansprechstelle ist installiert</p>
<p>Regelmäßige online Fortbildung zur Erstellung barrierefreier und diskriminierungssensibler Texte und Bilder Zur Verbesserung der digitalen Barrierearmut in den Publikationen und auf den Internetseiten werden regelmäßig Schulungen angeboten, die den bereits in die CMS-Schulungen integrierten Baustein zum selben Thema vertiefen und auffrischen.</p>	<p>Verantwortlich: SBV, ggf. HRZ, Pressestelle CMS-Team, Projekt v#d Frist: 2024 Indikator: 1 Schulung p.a.</p>
<p>Überprüfung der Verwaltungssprache an der Universität hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit Ergänzend zum optionalen „Sprach- und Kommunikationsleitfaden“ der Gleichstellungskommission werden verbindliche Regelungen für den geschlechterinklusive Sprachgebrauch der Verwaltung erarbeitet. Dies betrifft u.a. die Stellenausschreibungen, Informationsmaterialien, Vorschriftentexte sowie die Internetseiten der Gesamtuniversität.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Dez II, R, Präs. Frist: 2028 Indikator: Präsidiumsentscheid</p>
<p>Englischsprachige Informationsangebote Die Internetseiten des Familienservice und des Gleichstellungsbüros werden ins Englische übersetzt, um das bestehende englischsprachige Beratungsangebot entsprechend bekannt zu machen; zusätzlich werden englischsprachige Infomaterialien erstellt</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Fam.Service; FRGB Frist: 2024 Indikator: Material und Webseiten vorhanden</p>

3.6 Ziel: Intersektionale Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre stärken^(EU)

Frauen- und Geschlechterforschung ist durch das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung und die Professur „Politik der Geschlechterverhältnisse“ seit über 20 Jahren fest an der Philipps-Universität verankert. Das Forschungsprofil des Zentrums wird von ineinandergreifenden interdisziplinären Perspektiven geprägt und richtet sich auf die Analyse der Wechselwirkungen zwischen dem Wandel der Geschlechterverhältnisse, umfassenden gesellschaftlichen Transformationsprozessen und Emanzipationsbewegungen rund um die Themen Geschlecht und Sexualität. In den letzten Jahren liegt ein besonderer Fokus dabei auf Antifeminismus und zunehmend auf Antidiskriminierung aus intersektionaler Perspektive; daneben hat sich mit dem FlexiFunds-geförderten interdisziplinären Forschungsnetzwerk Geschlecht • Macht • Staat (in Kooperation mit der Justus-Liebig-Universität Gießen und dem Herder-Institut für Historische Ostmitteleuropa-Forschung Marburg) ein Fokus auf die historische Perspektivierung des Wandels der Geschlechterverhältnisse herausgebildet. Nicht zuletzt diese Schwerpunkte, die sich u.a. in einer engen Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Philipps-Universität spiegeln, führen verstärkt zu bundesweiten Transfer- und Beratungsanfragen im Gleichstellungsbereich. Zugleich hat sich die Zahl der Studierenden des Zertifikatsstudiums seit dessen Einrichtung stetig erhöht.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Überführung des Zertifikatsstudiums in ein Nebenfach Das seit 2001 bestehende Zertifikatsstudium wird in ein Nebenfach überführt.</p>	<p>Verantwortlich: ZGS Frist: WiSe 2023/24 Indikator: Das Nebenfach ist etabliert</p>
<p>Integration des Zertifikatsstudiums/des Nebenfachs in das elektronische Prüfungsverwaltungssystem Spätestens mit der Überführung in das Nebenfach wird das Studium im MARVIN-System abgebildet, um die digitale Sichtbarkeit für Studierenden zu erhöhen und den Verwaltungsaufwand zu reduzieren.</p>	<p>Verantwortlich: ZGS Frist: 2023/24 Indikator: Abbildung in MARVIN abgeschlossen</p>
<p>Flächendeckende Geschlechterforschung in der Medizin Durch das vom BMBF bewilligte Projekt „Zukunftskonzept für eine geschlechtersensible Forschung“ (FOREGO, 2021) wird eine IST-Analyse der medizinischen Forschung durchgeführt und auf dieser Basis werden strategische Ziele zur systematischen Berücksichtigung von Geschlecht als Forschungsdimension benannt. In der Folge soll ein Vollartrag den Roll-Out ermöglichen.</p>	<p>Verantwortlich: Projekt FOREGO Frist: abhängig von Projektbewilligung; zunächst 2023 Indikator: Analyse liegt vor.</p>
<p>Interdisziplinäre und intersektionale Kooperationsprojekte beibehalten In den letzten Jahren haben die interdisziplinären wie intersektionalen Forschungsaktivitäten am ZGS zugenommen. Alle forschenden Bereiche der Philipps-Universität sind aufgerufen diese Aktivitäten fortzuführen und auszuweiten.</p>	<p>Verantwortlich: alle Frist: fortlaufend Indikator: Eingereichte Anträge auf Forschungs- oder Tagungsförderung</p>
<p>Diskussion der Einrichtung einer zweiten Professur mit Gender(teil)denomination, möglichst in einem MINT-Fach Im laufenden ZV Prozess wird die Stärkung der Forschungsaktivitäten durch eine weitere Professur besprochen.</p>	<p>Verantwortlich: Präs.; ZGS; Dez I Frist: 2026 Indikator: Berufung erfolgt</p>
<p>Workshopreihe „Diversitätssensible Lehre“ beibehalten Die derzeit 4-teilige Workshopreihe vermittelt die Grundlagen zum Thema Diversität in der Hochschule mit dem Fokus auf universitärer Lehre.</p>	<p>Verantwortlich: HD; ADiS Frist: fortlaufend Indikator: mind. eine Reihe jährlich</p>

<p>Durch Publikationsförderung Sichtbarkeit und Vernetzung stärken</p> <p>Der Publikationsfonds dient der Finanzierung gemeinsamer Publikationsprojekten von Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase. Neben der damit einhergehenden Vernetzung, wird die Sichtbarkeit im jeweiligen Fach erhöht und es können erste Erfahrungen in der Beantragung von Drittmitteln gemacht werden.</p>	<p>Verantwortlich: ZGS, FRGB Frist: 2025 Indikator: mind. 1 Publikation jährlich finanziert</p>
---	--

3.7 Ziel: Gender- und Diversitymonitoring intersektional professionalisieren

Im Rahmen des Gender Mainstreamings erfolgt die Erhebung binärer geschlechtsspezifischer Daten standardisiert seit über 10 Jahren in fast allen Bereichen der Universität. Seit 2016 werden zudem für den wissenschaftlichen Bereich jährlich die akademischen Qualifikationsverläufe durch die Stabsstelle Budgetierung und Controlling ausgewertet und grafisch aufbereitet. Über binäre Geschlechtlichkeit hinausgehende Statistiken sind seit 2019 für Studierende möglich. Zusätzliche Daten zu Vielfalt an der Universität werden bislang nur anlassbezogen bereichsweise ausgewertet (z.B. Nationalitäten zur Teilnahme am Diversity Audit oder beim International Office), freiwillig oder gar nicht erhoben. Dies erschwert bisweilen die Konzeption zielgruppenspezifischer Angebote. Hier ist eine DSGVO-konforme Ausweitung der Erhebungen und Analysen notwendig. Ergänzend sind außerdem weitere punktuelle Erhebungen bzw. Umfragen notwendig, um Erkenntnisse zu bestimmten Themenschwerpunkten zu erhalten, Bedarfe abzufragen und somit Steuerung zielgerichteter und passgenauer zu ermöglichen (bspw. die Sekretariatsbefragung 2021).

Resultierende Maßnahmen:

<p>Einführung eines Diversity-/Antidiskriminierungs-Monitoring</p> <p>Nach Einrichtung einer AG zur Prüfung der Optionen und Ressourcen wird ein erstes Monitoring als „Prototyp“ durchgeführt. Dazu werden im Vorfeld (temporäre) Schwerpunkte für die Analysen definiert.</p> <p>Der Prozess wird evaluiert und auf dieser Basis für künftige Monitorings angepasst.</p>	<p>Verantwortlich: ADiS, Dez III, Dez II, Stud.werk, Stab. BC Frist: Prototyp 2024 Indikator: Erster Monitoringbericht und Handlungsempfehlungen</p>
<p>Qualitätsmanagement weiterführen</p> <p>Das Gleichstellungsbüro arbeitet routiniert mit dem PDCA-Zyklus. Dies wird beibehalten und auf alle Antidiskriminierungsmaßnahmen ausgedehnt.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, ADiS Frist: fortlaufend Indikator: Bericht der FRGB im Senat u.a.</p>
<p>Erweiterung der Genderdaten um weitere Geschlechterkategorien</p> <p>Für die gesamtuniversitäre Ebene werden Statistiken mit Beschäftigten und Studierenden probeweise nach mehr als zwei Geschlechtsoptionen ausgewertet. Ist dies datenschutzkonform möglich, werden diese Auswertungen beibehalten.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Dez II, Stab. BC Frist: fortlaufend Indikator: Zahlenmaterial zu mehr als zwei Geschlechtern ist ausgewertet.</p>
<p>Nebeneinander von quantitativen und qualitativen Daten reflektieren und nutzen</p> <p>Gender- und Diversitymonitoring wird oft auf Statistik und Vergleichbarkeit reduziert, obwohl qualitative Daten entscheidende Tiefendimensionen zum Wissen über Diskriminierungserfahrungen beitragen. Bei der Erstellung aller Monitoringdaten wird vorab im Sinne der Datensparsamkeit reflektiert, ob (neue) Statistiken notwendig sind, andere Daten die jeweilige Fragestellung ebenfalls oder besser beantworten können oder eine Kombination von Daten zielführend ist.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, ADiS, Stab. BC Frist: fortlaufend Indikator: Allen Auswertungen wird eine knappe Erläuterung zur Datenauswahl angefügt.</p>

<p>Datenqualität bei (weiblichen) Führungskräften verbessern Die Personalkategorien „Personen mit Leitungsfunktionen“ wurde in der Vergangenheit nicht lückenlos übermittelt und war daher in SAP lange nicht valide abgebildet, so dass Rückschlüsse auf Frauenanteile erschwert waren. Bei Neu- und Wiedereinstellungen sowie Vertragsverlängerungen werden diese Daten systematisch eingepflegt. Eine rückwirkende Erhebung für Bestandspersonal ist aus Ressourcengründen nicht möglich. Zur Verbesserung der künftigen Datenlage trägt zudem die Initiative zur Einrichtung eines Business Intelligence Systems/ Datawarehouse des Digitalpakts bei.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II, Dez I, Stab BC Frist: ab sofort fortlaufend Indikator: zur Erstellung des folgenden FFGP liegen valide Daten zu allen Führungskräften vor.</p>
<p>Datenlage zu (weiblichen) Post-Docs generieren Wie vielerorts, ist an der UMR diese Kategorie gegenwärtig noch nicht flächendeckend erfasst und damit nicht valide abgebildet. Es wird ein Erhebungsinstrument entwickelt, um diese Lücke künftig zu schließen. Eine rückwirkende Erhebung ist aus Ressourcengründen nicht möglich. Zur Verbesserung der künftigen Datenlage trägt zudem die Initiative zur Einrichtung eines Business Intelligence Systems/ Datawarehouse des Digitalpakts bei.</p>	<p>Verantwortlich: Dez II, Dez I Holzapfel Frist: 2023 Indikator: Daten werden künftig in Qualifikationsverläufen abbildbar.</p>
<p>Wiederholung der Sekretariatsumfrage 1999 und erneut 2021 wurde eine umfassende Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Sekretariaten durchgeführt, deren Ergebnisse eine breite Diskussion um die künftige Ausgestaltung des Arbeitsplatzes Hochschulsekretariat anstieß. Eine Nachfolgebefragung soll eruieren, ob es gelungen ist Veränderungspotenziale umzusetzen.</p>	<p>Verantwortlich: FRGB Frist: 2028 Indikator: mind. eine Wiederholung wurde durchgeführt</p>

3.8 Ziel: Geschlechter- und diversitätssensibler Umgang mit den Folgen der Corona-Pandemie^(EU)

Die Folgen der Corona-Pandemie für die Karriereverläufe innerhalb der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement, insbesondere für Frauen mit Kind(ern) sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vollständig absehbar. Jutta Allmendinger geht von einem erheblichen Rückschritt der Geschlechtergleichstellung um drei Jahrzehnte aus.^x An den Hochschulen werden sich diese Auswirkungen bedingt durch die langen Qualifikationswege teilweise erst Jahre später umfassend bemerkbar machen. Es ist unabdingbar, dass auch nach dem Ende der Pandemie die Aufmerksamkeit für die Thematik bestehen bleibt, um eine neue Form des Drop-Outs oder Unconscious Bias zu verhindern.

Resultierende Maßnahmen:

<p>Umsetzung der Ergänzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Die Philipps-Universität wendet grundsätzlich die sog. „Corona-Verlängerungen“ (§7 Abs. 3 WissZeitVG) an, wenn keine regulären Verlängerungsoptionen mehr bestehen und die Qualifikation noch andauert. Die Verlängerung wird individuell beantragt, erforderlich ist eine nachvollziehbare, kurze Begründung (vgl. § 11 KfgA).</p>	<p>Verantwortlich: Dekanate, Dez II Frist: 2028, ggf. länger Indikator: Rückgang der mehrseitigen Begründungen; Beibehaltung der Corona-Verlängerungen</p>
<p>Hinzuziehung pandemiebedingt veränderter Biografien als Kriterium in Stellenbesetzungsverfahren Es ist zu erwarten, dass die in Folgejahren eingereichten Lebensläufe sich von bisherigen unterscheiden, etwa hinsichtlich längerer Ausbildungs- oder Studiendauern, fehlender Auslandsaufenthalte oder geringerer Publikationszahlen. Diese Punkte werden analy-</p>	<p>Verantwortlich: FRGB, Dez II, MARA, PE Frist: 2023 Indikator: Pandemiebedingte Leistungsabweichungen sind in den Leitfaden aufgenommen.</p>

tisch aufgearbeitet und möglichst operationalisiert unter besonderer Berücksichtigung von Elternschaft und Pflege in den Leitfaden Personalgewinnung aufgenommen. Hierbei ist mit Augenmaß geschlechterdifferenziert vorzugehen (vgl. § 11 KfgA).	
Hinzuziehung pandemiebedingt veränderter Biografien als Kriterium in Berufungsverfahren s.o. Der Berufsleitfaden wird ebenfalls um diese Kriterien ergänzt. Sofern mit den Vergaberichtlinien der jeweiligen Finanzierung einer Professur kompatibel, sollen zusätzliche pandemiebedingte Kinderbetreuungszeiten auf das akademische Alter angerechnet werden. (vgl. § 11 KfgA).	Verantwortlich: FRGB, Dez I Frist: 2023 Indikator: Pandemiebedingte Leistungsabweichungen sind aufgenommen.
Tutorial/Mini-Fortbildung zu Auswirkungen der Pandemie auf wissenschaftliche Qualifikationsverläufe Es wird eine Fortbildung im Mini-Format erarbeitet, um den „Pandemie-Bias“ nicht in Vergessenheit geraten zu lassen.	Verantwortlich: FRGB Frist: 2025 Indikator: Tutorial o.ä. ist erstellt
Aufmerksamkeit aufrechterhalten Die Folgen der Corona-Pandemie auf den akademischen Betrieb sind in den o.g. mit großer Wahrscheinlichkeit nicht vollständig erfasst. Die Philipps-Universität ist sich dessen bewusst und bleibt auch in den Folgejahren aufmerksam gegenüber Verschiebungen, bspw. in Lebensläufen oder bei Krankenständen, und prüft inwieweit diese mit der Pandemie in Verbindung stehen könnten.	Verantwortlich: Alle, insbes. Personalverantwortliche Frist: fortlaufend Indikator: etwaige Aufnahme weiterer Corona-Folgen in den Zwischenbericht zum FFGP

4. Abkürzungsverzeichnis

^{DA}: Ziel/Maßnahme in Diversity Audit

ADiS: Antidiskriminierungsstelle

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

BEM: Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

DA: Diversity Audit

Dez: Dezernat

DZ: Demokratiezentrum

^{EU}: relevantes Kapitel/relevante Maßnahme für EU-Anträge

Fam.Service: Familienservice

FB: Fachbereich

FFGP: Frauenförder- und Gleichstellungsplan

FRGB: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

HGLG: Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

HHSP: Hessischer Hochschulpakt

HMWK: Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst

HS: Hochschule

HSMI: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

K: Kanzler

KfgA: Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen

KPR: Konfliktberatung und Prozessbegleitung

MARA: Graduierteneinrichtung Marburg University Research Academy

PR: Personalrat

SBS: Servicestelle für behinderte Studierende, Dezernat III – Studium und Lehre

SBV: Schwerbehindertenvertretung

SDP: Strategische Digitalisierung und Projektmanagement

BC: Budgetierung und Controlling

Stab: Stabsstelle
TIN: Trans*Inter Non-Binär
VP: Vizepräsident*in
VR: Vertrauensrat
WissZeitVG: Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZGS: Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung
ZV: Zielvereinbarung

5. Detaillierter Datenanhang

Der detaillierte Datenanhang, aus dem auch die gesetzlich bindenden Zielwerte abzulesen sind, ist Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Er ist aus dem Universitätsnetz einsehbar ebenfalls auf der Website des Gleichstellungsbüros zu finden. Für Fragen steht das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gerne zur Verfügung unter: gleichstellung@verwaltung.uni-marburg.de

i Vgl.: Löther, Andrea (2021): 30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – eine Bilanz. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 118-147, Bonn/GWK.

ii Wagner, Leonie/ Paulitz, Tanja/ Dölemeyer, Anne/ Fousse, Johannes (2021): „Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung“. Handreichung für Hochschulpolitik. Darmstadt/Holzminden.

iii Vgl.: Engels, Anita/Beaufays, Sandra/Kegen, Nadine/Zuber, Stefanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt/New York.

iv Vgl.: Bohnet, Iris (2016): What Works. Gender Equality by Design. Cambridge.

v Vgl.: Mense, Lisa (2022): Angst- und Gefahrenräume an Hochschulen, in: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 15.03.2022, www.gender-blog.de/beitrag/angst-und-gefahrenraeume-an-hochschulen/, DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20220315>

vi Vgl.: Wöller, Sabine/ Ritschel, Andrea/ Wiegner, Anja/ Labow, Katja/ Sominka, Annika/ Groll, Morena/ Möller, Elise (2022): Dokumentation der Themenwoche #MeToo in der Wissenschaft?! Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

vii Vgl.: Wöller, Sabine/ Ritschel, Andrea/ Wiegner, Anja/ Labow, Katja/ Sominka, Annika/ Groll, Morena/ Möller, Elise (2022): Dokumentation der Themenwoche #MeToo in der Wissenschaft?! Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

viii Vgl.: Schrattenholzer, Elisabeth (2008): Sprache und Geschlecht in: Buchmayr, Maria (Hg.) „Geschlecht lernen. Gendersensible Didaktik u. Pädagogik“ sowie grundlegender: Heise, Elke (2001): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen in: „Sprache & Kognition“, 19, S. 3–13; Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums auf den gedanklichen Einbezug von Frauen in: „Psychologische Rundschau“, 52 (3), S. 131–140.

ix Vgl.: Lembke, Ulrike (2021): Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen. Zusammenfassung der Ergebnisse, Berlin.

x Vgl.: Allmendinger, Jutta (2021): Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen, Berlin.