

Handreichung der Gleichstellungskommission der Philipps-Universität zur Erstellung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne an den Fachbereichen (Stand 20.06.2018)

Präambel

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der Philipps-Universität Marburg stellen die Fachbereiche Frauenförder- und Gleichstellungspläne im Sinne des HGIG § 6 auf. Das Erstellen der Frauenförder- und Gleichstellungspläne ist zentrale Aufgabe der Gleichstellungskommissionen an den Fachbereichen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wirken hierbei beratend mit.

Die Frauenförder- und Gleichstellungspläne sollten analog zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität alle 6 Jahre erstellt und nach 3 Jahren evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.

Einrichtung von Gleichstellungskommissionen

Das Aufstellen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes des Fachbereiches sowie die Prüfung der Umsetzung der dort festgelegten Fördermaßnahmen ist eine der zentralen Aufgaben der Gleichstellungskommission des Fachbereiches¹. Die Gleichstellungskommission ist eine Kommission des Fachbereichs im Sinne von § 16 Abs. 5 Satz 1 der Grundordnung der Philipps-Universität Marburg².

Die Einrichtung der Gleichstellungskommission erfolgt auf Beschluss des Fachbereichsrates. Dieser kann dabei wählen, ob

- a) der Gleichstellungskommission die Gleichstellungsangelegenheiten zur abschließenden Behandlung zugewiesen und die entsprechenden Entscheidungsbefugnisse übertragen werden sollen oder
- b) die Gleichstellungskommission zur Vorbereitung und Aufarbeitung tagt, während die abschließende Behandlung und Entscheidung beim Fachbereichsrat verbleibt.

In Bezug auf die Mitglieder der Gleichstellungskommission gelten die Bestimmungen § 1 Absatz 2,4-7 der Grundordnung.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs gehören der Gleichstellungskommission als beratendes Mitglied an und haben Rede- und Antragsrecht.

Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplan

In Struktur und Inhalt sollten sich die Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Fachbereiche an den Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität anlehnen und diesen gemäß der Bedürfnisse des jeweiligen Fachbereichs spezifizieren und ergänzen. Es empfiehlt sich, den zentralen Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu konsultieren um eventuelle Widersprüche zwischen den Gleichstellungszielen des Fachbereichs und der Universität zu vermeiden. Auf Anfrage kann die Gleichstellungskommission des Fachbereichs bei den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Best-Practice-Modell eines vergleichbaren Fachbereichs erhalten.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht grundsätzlich aus zwei Teilen, einem quantitativen und einem qualitativen Teil.

Der quantitative Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

¹ Vgl. „Informationen zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen an Fachbereichen“.

² <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/recht/grundo/go.pdf>.

Der quantitative Teil enthält eine Bestandsaufnahme der Frauenanteile in den am **Fachbereich vorkommenden Beschäftigungsverhältnissen, bei den Studierenden, Doktorand_innen³ sowie abgeschlossenen Habilitationen und/oder Habilitand_innen**. Befristet Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 sollten, sofern möglich, zudem nach Promovierenden und Post-Docs getrennt erhoben werden. Die Darstellung soll die Entwicklungen seit Aufstellung des letzten Plans bzw. die Entwicklung der Frauenanteile in den letzten 6 Jahren in 3-Jahres-Schritten in den Blick nehmen. Die für diese Statistik notwendigen Zahlen kann die Gleichstellungskommission von den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder ihrem jeweiligen Fachbereich (Dekanat/Wirtschaftsverwaltung) erhalten. Die Stellenanteile von Frauen sind als Vollzeitäquivalente (VzÄ) anzugeben. Eine Zählung von tatsächlichen Köpfen empfiehlt sich hier nicht, da dies Verzerrungseffekte bewirkt.⁴

Zu dieser **Bestandsaufnahme** gehören sofern am Fachbereich vorhanden (HGlG §6, Abs. 3):

- Zahl der befristeten und unbefristeten Beschäftigten in Vollzeit, getrennt nach Männern und Frauen und Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der befristeten und unbefristeten Beschäftigten in Teilzeit (nach VzÄ), getrennt nach Männern und Frauen und Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der Auszubildenden getrennt nach Männern und Frauen und Berufsgruppen (z.B. Feinmechaniker_in)
- Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Leitungsaufgaben getrennt nach Männern und Frauen (inkl. Professuren)⁵.
- Zahl der freiwerdenden Personalstellen und Beförderungen

Nach Erhebung der Zahlen sind diese auszuwerten. Für die zu besetzenden Stellen (und Beförderungen, sofern am Fachbereich vorgesehen) sind in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Zielwerte für jeweils 3 Jahre bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen anzusetzen.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb einer Lohn- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe oder einer Besoldungsgruppe gemessen an VzÄ weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Bezogen auf die Beamtenbesoldung gelten Frauen in den Eingangsämtern als unterrepräsentiert, wenn sie in der Laufbahngruppe (mittlerer Dienst, gehobener Dienst, höherer Dienst) unterrepräsentiert sind.

Die Aufhebung der Unterrepräsentanz von Frauen bezieht sich auf alle am Fachbereich vertretenen Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktions- und Leitungspositionen, Gremien der Selbstverwaltung und auf Ausbildungsplätze.

Auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen orientiert sich die Steigerung des Frauenanteils am **Kaskadenmodell**. Ein angemessener Frauenanteil ist erreicht, wenn

- der Anteil der Frauen, die promovieren, dem Anteil der Absolventinnen eines Fachbereichs entspricht,

³ Die Promovierenden sollten gemäß der im Hochschulstatistikgesetz vorgesehen Meldung erfasst werden.

⁴ Beispiel: Sind in einem Bereich in der Entgeltgruppe E 13 zehn Männer und zehn Frauen beschäftigt, läge dies den Schluss nahe, dass ein paritätisches Geschlechterverhältnis besteht. Wenn jedoch alle besagten Frauen mit 50% Teilzeit, die Männer aber auf Vollzeitstellen beschäftigt sind, beträgt der Frauenanteil gemessen an den Stellenanteilen lediglich 33%.

⁵ Eine aktuelle Definition des Begriffs Führungskraft findet sich für die Philipps-Universität im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2017-2023. Diese Begriffsbestimmung ist jedoch nicht verbindlich und kann fachbereichsspezifisch ergänzt werden.

- der Anteil der Frauen, die habilitieren bzw. die sich in der Post-Doc-Phase qualifizieren, dem Anteil der promovierten Frauen eines Fachbereichs entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

Wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollten, wo möglich, mehr als die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt und dies in den Zielvorgaben entsprechend eingeplant werden. Bei einer Reduzierung von Stellen sollte der Frauenanteil zumindest gleich bleiben. Bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraft-Stellen sollte der Frauenanteil dem der jeweiligen Qualifizierungsstufe entsprechen.

Der qualitative Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Im qualitativen Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans werden Maßnahmen als Reaktion auf die erhobenen Zahlen für den Fachbereich insbesondere für solche Bereiche erarbeitet, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Es sollten zusätzlich Maßnahmen enthalten sein zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. zur Sicherheit in den Gebäuden) und zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf für Frauen und Männer (z.B. familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten).

Des Weiteren sollten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung enthalten sein. Diese können umfassen (siehe auch HGIG §6, Abs. 4):

- Potenzialerkennung und -förderung (z.B. durch die Übernahme von Tagungskosten bei Studentinnen, aktive Aufforderung zur Teilnahme an Mentoringangeboten, aktive Rekrutierung)
- Fortbildungsmaßnahmen
- Übertragung von qualifizierenden Aufgaben (v.a. Leitung oder Stellvertretung)
- Möglichkeiten auch Führungsaufgaben in Teilzeit auszuüben
- Flexible Arbeits- und Studienzeiten (z.B. Telearbeit)
- Integration von Rückkehrer_innen nach Familienzeiten
- Geschlechtergerechte Budgetierung (z.B. Aufstellung eines Gleichstellungsbudgets, gendersensible Personalkostenbudgetierung)
- Einflussnahme auf die Führungskultur (z.B. durch Anti-Bias- oder Awarenesstrainings, Verabschiedung eines Code of Conduct)
- Veränderungen des Beurteilungswesens – Anerkennung unterschiedlicher Erwerbsbiographien (z.B. durch anonymisierte Bewerbungsverfahren, standardisierte und transparente Personalauswahlkriterien und -verfahren)
- Aufwertung von Arbeitsplätzen

Die aufgezählten beispielhaften Maßnahmen sind als Vorschläge zu betrachten. Gleichstellungsmaßnahmen können auch darüber hinausgehen und in anderen Bereichen ansetzen, z.B. den Fokus auf die Sichtbarmachung von Studierenden mit Kind(ern), die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen, Genderaspekte in der Lehre oder die Umsetzung diskriminierungssensibler Sprache legen.⁶

⁶ Beispiele für weitere Maßnahmen finden sich unter anderem im Instrumentenkasten der DFG:
<https://instrumentenkasten.dfg.de/>

Verabschiedung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Je nach Art der Gleichstellungskommission wird der erarbeitete Plan von der Kommission selbst oder nach Verlesung und Erörterung vom Fachbereichsrat verabschiedet. Auf Anfrage des Fachbereichsrates/der Gleichstellungskommission des Fachbereichs kann der Plan auch von den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorab geprüft werden, um Widersprüche mit dem zentralen Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu vermeiden. Abschließend wird der Plan an das Präsidium weitergeleitet. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan kann als Anlage zum Selbstbericht der Zielvereinbarungsgespräche mit eingereicht und als Argumentationsgrundlage genutzt werden.

Zur besseren Einsehbarkeit empfiehlt es sich den Frauenförder- und Gleichstellungsplan auf der Website des Fachbereichs zugänglich zu machen. Über die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen sollte möglichst jährlich, mindestens aber nach drei Jahre im Rahmen der Evaluation durch die Gleichstellungskommission im Fachbereichsrat berichtet werden.