

# Jahresbericht 2015

Büro der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbüro

## IMPRESSUM

### Herausgeberin:

Die zentrale Frauenbeauftragte der Justus-Liebig-Universität Gießen

### Redaktion:

Stefanie Armbrecht, Hannah Schinkels, Amelie Waldhauer  
Büro der Frauenbeauftragten & Gleichstellungsbüro der Justus-Liebig-Universität Gießen

### Gestaltung:

Herr Lich Werbeagentur, 35423 Lich

### Bildnachweise:

©AdobeStock Studentin mit Kind von Kitty (Seite 35), ©Arbeitsstelle Gender Studies (Seite 24), ©Sebastian Baumann (Seite 7, 8, 11), ©berufundfamilie gGmbH (Seite 40, 41), ©Büro der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbüro der JLU (Seite 14, 16, 37, 44), ©Büro für Frauen- und Gleichstellungsfragen der Stadt Gießen (Seite 25), ©BuKoF (Seite 19), ©Coulorbox.de (Titel, modifiziert), ©DCND (Seite 37), ©DCN-MRM (Seite 37), ©JLU Pressestelle/Franz Möller (Seite 39, 43), ©JLU Pressestelle/Sara Strüßmann (Seite 4), ©Justus Sekretariate (Seite 25), ©LaKoF (Seite 18), ©MentorinnenNetzwerk (Seite 20), ©ProProfessur/Kamila Bielska/Dr. Astrid Franzke (Seite 22, 23), ©SciMento (Seite 21), ©Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Seite 24), ©Sipalius/Wikimedia Commons / CC-BY-SA-3.0 (Seite 30), ©Studentenwerk Gießen (Seite 25), ©Technische Hochschule Mittelhessen (Seite 25).



## INHALT

<b>Einleitung:</b> Neuanfang, Veränderungen und Entwicklungsprozesse	05
<b>Aus dem Büro der Frauenbeauftragten</b>	13
Dezentrale Frauenbeauftragte der JLU	15
Landes- und bundesweite Vernetzungen der zentralen Frauenbeauftragten	18
Hessenweites Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	20
Kooperationen und geförderte Projekte	24
<b>Aus dem Gleichstellungsbüro</b>	27
Ergebnispräsentation Professorinnenprogramm I	29
Helge-Agnes-Pross-Förderpreis	31
Ideenwettbewerb zur Frauenförderung	32
Promotionsabschlussförderprogramm	34
Dual Career Service	36
Servicestelle Gender in der Lehre	38
<b>Aus dem audit familiengerechte hochschule</b>	40
<b>Aus der Gleichstellungskommission</b>	42
<b>Hinter den Kulissen</b>	45
<b>Ausblick:</b> Kontinuität, Vorhaben und Gestaltungsmöglichkeiten	46



*Begrüßung der zentralen Frauenbeauftragten im Amt  
durch den Präsidenten Prof. Dr. Joybrato Mukherjee*

## **EINLEITUNG:** Neuanfang, Veränderungen und Entwicklungsprozesse

Es ist mir eine große Freude, mit dem vorliegenden Jahresbericht die Ergebnisse meines ersten Amtsjahres zu präsentieren. Mit diesem neuen Format möchte ich künftig die Arbeit im Büro der Frauenbeauftragten sowie im Gleichstellungsbüro sichtbar und nachvollziehbar machen und die gleichstellungspolitischen Entwicklungen an der Justus-Liebig-Universität (JLU) dokumentieren. Der jährliche Bericht ist dabei zugleich Anlass für eine kritische Reflexion der Ergebnisse der eigenen Arbeit und der damit verbundenen gleichstellungspolitischen Ziel- und Schwerpunktsetzungen.

Der einleitende Teil des Berichtes nimmt den Neuanfang und die personellen und strukturellen Veränderungen, die der Wechsel im Amt der zentralen Frauenbeauftragten zum 1. Februar 2015 mit sich gebracht hat, in den Blick. Ein Amtswechsel ermöglicht der Person im Amt neue Impulse einzubringen und weiterführende Entwicklungsprozesse anzustoßen. Er eröffnet aber auch der Universität die Gelegenheit, ihre gleichstellungspolitischen Ziele und Strukturen zu evaluieren und gegebenenfalls neu zu justieren bzw. anzupassen.

Ein Erfolg der bisherigen Gleichstellungspolitik der JLU zeigt sich meines Erachtens darin, dass die Prozesse der Weiterentwicklung in den Bereichen Frauenförderung und Gleichstellung in einem gemeinsamen Dialog zwischen der zentralen Frauenbeauftragten und der Hochschulleitung ebenso wie mit einer Vielzahl hochschulpolitisch engagierter Akteurinnen und Akteuren innerhalb der Universität ausgehandelt und gestaltet werden konnten.

Wichtige Grundlagen der gleichstellungspolitischen Entwicklungen in den vergangenen Jahren bildeten insbesondere das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Sie haben bundesweit signifikante Veränderungen vor allem im Hinblick auf den Stellenwert von Frauenförderung und Gleichstellung im Wissenschaftssystem in Gang gesetzt und eine Vielzahl neuer gleichstellungspolitischer Initiativen ermöglicht.

Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme der JLU am Professorinnenprogramm war die Entwicklung eines schlüssigen Gleichstellungskonzepts. 2008 gelang es dem Präsidium in Kooperation mit meiner Vorgängerin im Amt, Marion Oberschelp, sowie mit der Leiterin der Arbeitsstelle Gender Studies, Professorin Dr. Barbara Holland-Cunz, und der damaligen Geschäftsführerin der Arbeitsstelle, Dr. Sabine Mehlmann, ein überzeugendes Gleichstellungskonzept zu erarbeiten. Die Entwicklung dieses Konzepts wurde von den Mitgliedern der in diesem Kontext gegründeten Gleichstellungskommission begleitet, die seitdem als eine feste Einrichtung unter der Leitung des Präsidenten u.a. mit der Evaluation und Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen der JLU betraut ist. Im Zuge der Umsetzung der im Gleichstellungskonzept entwickelten gleichstellungsfördernden Maßnahmen wurden die Verantwortungsbereiche und Handlungsfelder, die dem Büro der Frauenbeauftragten zugeordnet sind, sowohl inhaltlich als auch personell erweitert.

Ich habe das Amt also zu einem Zeitpunkt angetreten, an dem bereits wichtige Veränderungen initiiert und zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht worden waren, die es nun in den kommenden Jahren weiter zu entwickeln und nachhaltig in der Universität zu verankern gilt. Dank der erfolgreichen Bewerbung in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms und des damit verbundenen finanziellen Engagements der JLU sind wesentliche ressourcielle Voraussetzungen hierfür gegeben. Gleichwohl ist ein solcher Prozess nur in einem dialogischen und kooperativen Miteinander aller Akteurinnen und Akteure umsetzbar und so freut es mich, dass es im ersten Amtsjahr gelungen ist, an die erfolgreichen Kooperationen der vergangenen Jahre anzuknüpfen. Dies war nicht zuletzt auch deshalb möglich, weil die Hochschulleitung meine Arbeit mit produktivem Gestaltungswillen und Umsetzungsbereitschaft unterstützt.

Eine erste bedeutsame Veränderung im Büro der Frauenbeauftragten erfolgte – in Abstimmung mit dem Präsidium – direkt zu Beginn meiner Amtszeit: die organisationale Trennung zwischen dem Büro der Frauenbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro. Für Außenstehende mag diese Trennung zunächst nicht unmittelbar nachvollziehbar sein; gleichstellungspolitisch ist sie jedoch relevant. Mit dieser Trennung wird der Differenzierung – zwischen dem mit dem Amt der Frauen-

beauftragten verbundenen gesetzlichen Auftrag auf der einen und Gleichstellung als Aufgabe der Hochschulleitung auf der anderen Seite – auch organisatorisch Rechnung getragen.

Das Amt der Frauenbeauftragten definiert sich aus dem im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) formulierten Auftrag. Das Gesetz weist der zentralen Frauenbeauftragten eine Beratungs- und Kontrollfunktion zu, indem sie die Durchführung des HGIG überwacht und die Dienststelle bei dessen Umsetzung unterstützt. Zur Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrags ist die zentrale Frauenbeauftragte an allen personellen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen. Das Büro der Frauenbeauftragten unterstützt die zentrale Frauenbeauftragte bei der Umsetzung ihrer Aufgaben. Darüber hinaus hat dieses Büro im Laufe der Jahre eine Reihe von Arbeitsbereichen übernommen, die gesamtuniversitär zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (z.B. durch die Beteiligung an den hessenweiten Mentoring-Programmen) sowie – durch die erfolgreiche Teilnahme am audit familiengerechte hochschule – zur Stärkung der Familiengerechtigkeit beitragen.



*Das Team Frauenbüro:  
Siegrid Wieczorek, Regina Schäfer,  
Ursula Ohm, Gabriele Mader (v.l.n.r.)  
Justus-Liebig-Universität Gießen*

Das Gleichstellungsbüro ist demgegenüber als eine Einrichtung des Präsidiums verortet, deren spezifische Aufgaben sich im Zusammenhang mit der Teilnahme am Professorinnenprogramm entwickelt haben. Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Hochschulleitung – in enger Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Planung und Entwicklung – bei der operativen Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und der strategischen Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts der JLU. Das Ressort Gleichstellung liegt im Verantwortungsbereich des Präsidenten; mir wurde die Leitung des Gleichstellungsbüros übertragen.



*Das Team Gleichstellungsbüro:  
Stefanie Armbrecht, Marcel Rebenack,  
Hannah Schinkels, Amelie Waldhauer,  
Dr. Irene Häderle, Julia Mohr  
Justus-Liebig-Universität Gießen*

Zentral bleibt bei allen organisatorischen Veränderungen, dass die zentrale Frauenbeauftragte qua gesetzlichem Auftrag handelt und in der Ausübung ihrer Funktionen weisungsungebunden ist. Auf dieser Grundlage entwickeln sich für mich im Amt vielfältige und herausfordernde, oftmals sehr komplexe und divergierende Handlungs- und Aufgabenfelder, die im Rahmen des vorliegenden Jahresberichtes lediglich auszugsweise vorgestellt werden können. Zudem ist die Arbeit der Frauen-

beauftragten nicht immer unmittelbar quantifizierbar und zum Teil aufgrund gebotener Vertraulichkeit nicht nach außen kommunizierbar.

Insbesondere das umfängliche Handlungsfeld Beratung habe ich im ersten Amtsjahr als besondere Chance erlebt, Gleichstellung institutionell und individuell zu fördern und aktiv mitzugestalten. Auf der einen Seite steht dabei die gleichstellungspolitische Organisationsberatung, eine Aufgabe, die ich in meiner Funktion als beratendes Mitglied im erweiterten Präsidium und Senat sowie als stimmberechtigtes Mitglied in der Gleichstellungskommission institutionalisiert ausübe und die ich in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, mit den Dekanaten aller Fachbereiche sowie den zentralen Einrichtungen und Zentren der JLU wahrnehme. Zu den Gegenständen der Beratung zählen u.a. die Integration von Gleichstellungsaspekten bei Zielvereinbarungen oder Forschungsanträgen, aber auch Fragen der Umsetzung von konkreten gleichstellungspolitischen Projekten und Maßnahmen im Kontext von Einzelberatungen. Die Vielfalt der Beratungsthemen und -anliegen macht deutlich, dass ich diese Beratung nur unter Einbeziehung der Expertise und mit Unterstützung meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten kann. Wir arbeiten derzeit gemeinsam daran, diesen Beratungsbereich auszubauen, weiter zu professionalisieren und als gesamtuniversitäres Angebot zu etablieren.

Auf der anderen Seite steht die individuelle, vertrauliche Beratung von einzelnen Personen und Frauen im Besonderen, die ich in meiner Funktion als zentrale Frauenbeauftragte anbiere. Der Schutz vor Diskriminierungen, die Begleitung in Konfliktfällen sowie die Förderung, Stärkung und Sicherstellung der Autonomie jeder und jedes Einzelnen sehe ich als eine wichtige Aufgabe, der ich mich seit meinem Amtsantritt mit viel Engagement widme. Dieser sensible Bereich sollte – so meine gleichstellungspolitische Überzeugung – in einem Jahresbericht nicht unerwähnt bleiben, denn bei allen gleichstellungspolitischen Erfolgen, die wir an der JLU gemeinsam erreichen, darf nicht aus dem Blick geraten, dass (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt auch an unserer Universität ein überwiegend tabuisiertes und oftmals unterschätztes Problem darstellt. Die Diskriminierung manifestiert sich häufig in der Machtausübung gegenüber Abhängigen sowie in einer fehlenden Anerkennungskultur. Vor dem Hintergrund meiner Beratungserfahrungen ist es für mich ein langfristiges Ziel, zur Enttabuisierung und zur stetigen Aufklärung im Umgang mit diesem Thema beizutragen.

Die Basis einer nachhaltigen Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit bildet die kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen und die Anerkennung der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung. Die produktive Ausdifferenzierung beider Bereiche spiegelt sich innerhalb der JLU in unterschiedlichen Prozessen und Formen der Institutionalisierung, die im Feld der Gleichstellungspolitik im Amt der zentralen Frauenbeauftragten, der dezentralen Frauenbeauftragten, dem Büro der Frauenbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro und im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung in Gestalt der Arbeitsstelle Gender Studies auch strukturell sichtbar sind. Die inhaltlich wie wissenschaftspolitisch zentrale Trennung beider Praxisfelder darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der wechselseitige Wissenstransfer zwischen dem Bereich der Gleichstellungspolitik und der Frauen- und Geschlechterforschung grundlegende Voraussetzung für wissenschaftlich fundierte Umsetzungen und Weiterentwicklungen von Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen bildet. Zur Erreichung dieses Ziels arbeite ich in Kooperation mit der Arbeitsstelle Gender Studies und engagiere mich für die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung nicht nur inneruniversitär, sondern auch auf Landes- und Bundesebene. Darüber hinaus ist an der JLU mit der Einrichtung der Servicestelle Gender in der Lehre die Möglichkeit zu einem gesamtuniversitären Beratungsangebot zum Thema Gender in Forschung und Lehre etabliert worden, das es nun bedarfsgerecht weiter auszubauen gilt, um den Erwerb von Genderkompetenz als integralem Bestandteil von Führungs- und Lehrkompetenz bei allen Mitgliedern unserer Universität zu unterstützen.

Vor dem Hintergrund der eingangs erläuterten organisatorischen Veränderungen ist der Jahresbericht so aufgebaut, dass die zentralen Aufgabengebiete und Handlungsfelder des Büros der Frauenbeauftragten und des Gleichstellungsbüros getrennt voneinander vorgestellt werden. Anschließend wird die Arbeit des audit familiengerechte hochschule und der Gleichstellungskommission präsentiert. Für ersteres hat die Kanzlerin die Leitung inne und mir als zentraler Frauenbeauftragten obliegt die Geschäftsführung; letztere wird vom Präsidenten geleitet und die Geschäftsführung ist im Gleichstellungsbüro verortet. Den Abschluss des Berichts bilden ein Blick hinter die Kulissen und ein Ausblick auf die Vorhaben und Gestaltungsperspektiven für das Jahr 2016.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern viel Spaß bei der Lektüre und würde mich freuen, wenn unser Jahresbericht zu einem gemeinsamen Dialog über das bisher Erreichte und zu innovativen Ideen für die weitere Gestaltung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der JLU anregt. Mein herzlicher Dank gilt meiner Stellvertreterin im Amt, Ursula Ohm, sowie meinen Teams in beiden Büros, die mit fachlicher Expertise und persönlichem Engagement meine Arbeit als zentrale Frauenbeauftragte und Leiterin des Gleichstellungsbüros unterstützen und eigenverantwortlich mitgestalten. Danken möchte ich abschließend auch Professorin Dr. Sabine Wenisch mit der ich das Privileg hatte, zwei Monate gemeinsam das Amt der zentralen Frauenbeauftragten zu teilen. Auf der Grundlage des bisher Erreichten und mit Blick auf die konstruktive Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure erwarte ich mit Neugier und Freude die zukünftigen gleichstellungspolitischen Herausforderungen an der JLU.

***Dr. Nadyne Stritzke***





Aus dem Büro der Frauenbeauftragten



Strategietreffen am 18. Juni 2015  
Alexander-von-Humboldt-Gästehaus

## Dezentrale Frauenbeauftragte der JLU

Die zentrale Frauenbeauftragte wird in allen Fachbereichen, Zentren und Einrichtungen der Universität durch das ehrenamtliche Engagement von etwa 70 dezentralen Frauenbeauftragten unterstützt.

Um die Funktion der dezentralen Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterinnen können sich die der jeweiligen Institution angehörenden Professorinnen, wissenschaftlichen und technisch-administrativen Mitarbeiterinnen bewerben. Deren Wahl und Bestellung ist durch die „Satzung für die dezentralen Frauenbeauftragten an der Justus-Liebig-Universität Gießen“ geregelt.

Im ersten Amtsjahr der zentralen Frauenbeauftragten standen [das Kennenlernen](#) und [die Organisation der Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten](#) im Mittelpunkt. Eine erste Gelegenheit sich persönlich kennenzulernen bot die Feier zum offiziellen Amtsantritt am 6. Mai, zu der ein Großteil der dezentralen Frauenbeauftragten ins Rektorenzimmer gekommen war.

Am 18. Juni fand im Alexander-von-Humboldt-Gästehaus der JLU ein [Strategietreffen](#) statt, an dem es etwa einem Drittel aller dezentralen Frauenbeauftragten möglich war teilzunehmen. Im Fokus dieses Treffens standen – neben der Vorstellung der Teams sowie der veränderten Organisationsstrukturen im Büro der Frauenbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro – die Gestaltungsschwerpunkte der zentralen Frauenbeauftragten für ihre sechsjährige Amtszeit. Gemeinsam diskutiert wurden die Wünsche und Anliegen der dezentralen Frauenbeauftragten, die die Basis für mögliche Weiterbildungsangebote und Formen strukturierter Zusammenarbeit bilden, und beim anschließenden Imbiss war Zeit für persönliche Gespräche.

Einen inhaltlichen Schwerpunkt stellte im Jahr 2015 die [strukturierte Zusammenarbeit zwischen der zentralen und den dezentralen Frauenbeauftragten im Rahmen von Berufungsverfahren](#) dar. Im Nachgang zum Strategietreffen konnten bereits Anfang Juli der Leitfaden mit Hinweisen zu „Verantwortlichkeiten und Prozessschritten in Berufungsverfahren aus Sicht der zentralen Frauenbeauftragten“ sowie ein standardisiertes Dokument für die vertraulichen Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren entwickelt werden (siehe <https://www.uni-giessen.de/org/beauftragte/frb/dezfrb>). Beide Dokumente tragen zur Professionalisierung der Zusammenarbeit zwischen der zentralen und den dezentralen Frauenbeauftragten bei und ermöglichen langfristig ein Controlling der Verfahrensverläufe.



**Strategietreffen**  
Dezentrale Frauenbeauftragte

#### **Neu im Amt** begrüßen wir herzlich

*Lisa Beißwanger (FB 03), Swantje Frank (FB 03), Prof. Dr. Katrin Lehnen (FB 05), Ingrid Staiger (FB 06), Kerstin Jutta Schäfer (FB 07), Dr. Merja Tölle (FB 07), Jasmin Röder (FB 07), Katharina Wendlandt (FB 07), Dr. Katja Roscher (FB 10) und Dr. Ulrike Weik (FB 11)*

#### **Wieder bestellt** und dafür herzlich gedankt sei

*Prof. Dr. Greta Olson (FB 05), Dr. Sandra Götz (FB 05), Rosemary Bock (FB 05), Annette Obert-Sochor (FB 05), Dr. Kirsten Prinz (FB 05), Claudia Jakob (FB 05) und Petra Heid-Emmerich (FB 07).*

#### **Aus dem Amt** ausgeschieden sind und von uns herzlich verabschiedet werden

*Heike Faber (FB 03), Dr. Jutta Träger (FB 03), Dr. Jutta Hergenhan (FB 03), Sylvia Matzke (FB 03), Prof. Dr. Annette Simonis (FB 05), Julia Paganini (FB 05), Eva-Maria Peter (FB 07), Katja Meckel (FB 07), Elvira Kaller (FB 07) und Prof. Dr. Sabine Wenisch (FB 10).*

**Allen dezentralen Frauenbeauftragten sei sehr herzlich für die Bereitschaft, dieses Amt zu übernehmen und für Ihr Engagement gedankt!**

Eine aktuelle Übersicht mit den Kontaktdaten und Zuständigkeitsbereichen finden Sie unter: <https://www.uni-giessen.de/org/beauftragte/frb/dezfrb>

## Landes- u. bundesweite Vernetzungen der zentralen Frauenbeauftragten



Die Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF) ist ein Zusammenschluss aller zentralen Frauenbeauftragten der hessischen Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, der kirchlichen Hochschulen und der Klinika. Alle Bundesländer haben eine eigene Landeskonferenz.

Die in der LaKoF organisierten Frauenbeauftragten treffen sich regelmäßig, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Instrumente an hessischen Hochschulen weiterzuentwickeln und in den politischen Aushandlungsprozess einzubringen. (siehe <http://www.lakof-hessen.de/>)

Wichtige Impulse für die gleichstellungspolitische Arbeit an der JLU bekommt die zentrale Frauenbeauftragte durch **Vernetzung und Austausch** mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Universitäten.

Neu im Amt ist die zentrale Frauenbeauftragte der JLU sehr herzlich im Kreise der hessischen Kolleginnen in der LaKoF aufgenommen und unterstützt worden. Gemeinsame Arbeitsschwerpunkte bildeten in 2015 insbesondere die kritische Auseinandersetzung mit den **Novellierungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) sowie des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)**. Die jährliche Klausurtagung fand vom 22. bis 23. Juli an der Universität Marburg statt bei der u.a. Personalentwicklungskonzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Fokus standen.

Die Bundeskonferenz (BuKoF) ist der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. In der BuKoF wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF vertritt insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. (siehe <http://www.bukof.de/startseite.html>)



Mit der Arbeit der BuKoF konnte sich die zentrale Frauenbeauftragte gemeinsam mit ihrer Vertreterin Ursula Ohm sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Gleichstellungsbüro auf der vom 23. bis 25. September in Kassel stattfindenden **Jahrestagung zum Thema „Diversität als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik?“** vertraut machen.

In die inhaltliche Diskussion und Arbeit der BuKoF ist die zentrale Frauenbeauftragte in der Funktion der Sprecherin der Kommission „Förderung der Geschlechterforschung an den Hochschulen“ eingestiegen. Ein Fokus der Arbeit dieser Kommission liegt im Bereich **Wissenstransfer zwischen der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspolitik**. Seit September 2015 leitet sie die Kommission gemeinsam mit ihrer Kollegin Dr. Ina Sieckmann-Bock, Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

## Hessenweites Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Ein *etabliertes und bewährtes Instrument zur Frauenförderung in der Wissenschaft* bilden die hessenweiten Mentoring-Programme, für die sich die zentrale Frauenbeauftragte in Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen an den hessischen Universitäten und Hochschulen engagiert. Die JLU fördert diese Programme finanziell mit und unterstützt sie auch organisatorisch. An der JLU liegt die administrative und inhaltliche Verantwortung für diese Programme bei der zentralen Frauenbeauftragten.

Derzeit gibt es die drei Programme MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik, SciMento und ProProfessur. In 2016 wird die Weiterentwicklung der drei Programme zu einer gemeinsamen Dachmarke umgesetzt, dieser Prozess wurde in 2015 im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Konferenz Hessischer Universitätspräsidien (KHU) und der Konferenz Hessischer Fachhochschulpräsidien (KHF) vorbereitet.

*Das MentorinnenNetzwerk ist ein hochschulübergreifendes Projekt aller hessischen Universitäten und Hochschulen, dessen Ziel die Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen ist. In einjährigen One-to-one-Mentoring-Programmen werden die Studentinnen von berufserfahrenen Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft begleitet, die in allen Fragen rund um das Studium und die berufliche Entwicklung beratend zur Seite stehen. Zusätzlich wird ein umfassendes Trainings- und Networking-Angebot mit diversen Workshops, Vernetzungstreffen und Exkursionen angeboten. (siehe <http://www.mentorinnennetzwerk.de/>)*



In 2015 nahmen an der JLU 13 Studentinnen aus den Fächern Biologie, Ernährungswissenschaften, Lebensmittelchemie, Mathematik und Umweltmanagement am *MentorinnenNetzwerk* teil. Am 8. Dezember informierte die Frauenbeauftragte interessierte Studentinnen über das Programm in 2016 und zu den anschließenden Auswahlgesprächen begrüßte das Büro der Frauenbeauftragten insgesamt 25 Bewerberinnen aus den Fächern Biologie, Chemie, Ernährungswissenschaften, Mathematik, Materialwissenschaften, Physik, Umweltwissenschaften, Veterinärmedizin und Weinwirtschaft.

*SciMento unterstützt Frauen in ihrer Karriereplanung während und kurz nach ihrer Promotionsphase. Das Gruppen- und Peer-Mentoring bietet den Teilnehmerinnen die Chance ihre persönlichen, strategischen und fachlichen Kompetenzen zu stärken und sie für Strukturen, Prozesse und (in)formelle Spielregeln in Wissenschaft und Wirtschaft zu sensibilisieren sowie ihre Management- und Führungskompetenzen zu schärfen. Zentral ist dabei u.a. die Vernetzung in der Scientific Community. (siehe <http://www.scimento.de/>)*



Der Erfolg von *SciMento* spiegelt sich u.a. in einem messbar gestiegenen Interesse. Hessenweit gingen in 2015 insgesamt 172 Bewerbungen ein, das sind rund 30 Prozent mehr als im Vorjahr. Auch an der JLU zeigte sich eine erhöhte Nachfrage. Insgesamt haben sich 22 Doktorandinnen und acht Postdoktorandinnen beworben. Das Fächerspektrum erstreckte sich auf zehn Bewerbungen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und 20 Bewerbungen aus den Natur- und Lebenswissenschaften, der Psychologie und der Medizin. Die Auswahlgespräche fanden im Juli an der JLU statt. Im Rahmen dieses Programms konnten an der JLU in 2015 insgesamt 15 Wissenschaftlerinnen gefördert werden.

Das Programm ProProfessur richtet sich an fortgeschrittene PostDocs, Habilitandinnen, Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen der fünf hessischen Universitäten, die sich für eine Professur qualifizieren wollen. Sie werden systematisch in ihrer Karriereplanung unterstützt und für Forschungs-, Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft qualifiziert. Das Programm verbindet One-to-one-Mentoring, wissenschaftsspezifische Intensivtrainings und strategische Netzwerkbildung. (siehe <http://www.proprofessur.de/>)

Der dritte Programmdurchgang von ProProfessur ist im April 2014 gestartet und wurde am 19. November 2015 mit einer Abschlussveranstaltung in der Aula der JLU gefeiert. Die JLU stellt für ihre hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen neun der insgesamt 45 Plätze im Rahmen dieses 18-monatigen Programms bereit. Es war eine besondere Freude, dass zum Zeitpunkt der Abschlussveranstaltung bereits zwei Gießener Wissenschaftlerinnen aus diesem Jahrgang einen Ruf auf eine Professur erhalten haben und die JLU eine durch ProProfessur geförderte Wissenschaftlerin an die JLU berufen hat.



Abschlussveranstaltung ProProfessur  
Aula Justus-Liebig-Universität

## Kooperationen und geförderte Projekte

Innerhalb der JLU und in der Stadt Gießen gibt es eine große Bandbreite engagierter Akteurinnen und Akteure, die Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung vorantreiben und weiterentwickeln. Einerseits profitiert die gleichstellungspolitische Arbeit der Frauenbeauftragten von einer kooperativen Zusammenarbeit und dem Austausch mit diesen Expertinnen und Experten, andererseits unterstützt die Frauenbeauftragte u.a. mit Hilfe ihrer jährlichen Fördermittel gleichstellungspolitische Projekte sowie Initiativen der Frauen- und Geschlechterforschung.

### In 2015 hat die Frauenbeauftragte folgende Projekte gefördert:



Internationale Konferenz der Arbeitsstelle Gender Studies der JLU zum Thema „Gender Equality since the turn of the Millennium: Rethinking Successes and Innovations“ unter der Leitung von Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz, Dr. Diana Auth und Dr. Jutta Hergenhan (8. bis 9. Mai)



Jahrestagung der Sektion „Frauen- und Geschlechterforschung“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) mit dem Themenschwerpunkt „Feminism Reloaded: Umkämpftes Terrain in Zeiten von Anti-feminismus, Rassismus und Austerität / Feminism Reloaded: Contested Terrain in Times of Anti-feminism, Racism and Austerity“ (3. bis 5. Dezember)

Finanzielle Unterstützung und inhaltliche Beratung der Initiative Justus Sekretariate unter Leitung von Ines Höfliger, Claudia Jakob und Gywneth Schulz



Zusammenarbeit mit einem Arbeitskreis der Stadt Gießen unter Leitung der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen der Stadt Gießen Friederike Stibane zur Umsetzung des „Aktionsplans Chancengleichheit“ der Stadt Gießen



Gemeinsame Veranstaltung mit der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen der Stadt Gießen und der Frauenbeauftragten der Technischen Hochschule Mittelhessen zum Internationalen Frauentag: Kabarett „Ist das Politik, oder kann das weg?“ (7. März)



Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Gießen und der Technischen Hochschule Mittelhessen im Rahmen der Ferienbetreuung JustusKids für 6- bis 12-jährige Kinder von Studierenden und Beschäftigten. (Oster-, Sommer- und Herbstferien)





Aus dem Gleichstellungsbüro

# GLEICHSTELLUNG IM FOKUS FÜNF JAHRE PROFESSORINNEN- PROGRAMM

AN DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN



*Broschürentitel  
Gleichstellung im Fokus, Fünf Jahre Professorinnenprogramm*

## Ergebnispräsentation Professorinnenprogramm I

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, finanziert durch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, wurden 2008-2013 an der JLU von einer Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren in allen Fachbereichen und auf sämtlichen Strukturebenen der Universität entwickelt und getragen.

Die in 2015 veröffentlichte [Broschüre „Gleichstellung im Fokus. Fünf Jahre Professorinnenprogramm an der Justus-Liebig-Universität Gießen“](#) präsentiert allen Interessierten abschließend die Maßnahmen, die im Rahmen des Professorinnenprogramm I umgesetzt wurden:

- Stipendienprogramme zur Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der Justus-Liebig-Universität Gießen (Promotionsabschlussförderprogramm, Doktorandinnenprogramm, Margarete-Bieber-Programm für Postdotorandinnen)
- Projekte des Ideenwettbewerbs zur Frauenförderung
- Preisträgerinnen des Helge-Agnes-Pross-Förderpreises
- Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Maßnahmen des Feuerwehffonds
- Dual Career Service und Service Familiengerechte Hochschule

Zugleich zeigt die Broschüre unsere [Best-Practice-Projekte](#), die als Impulse für ähnliche und weitere Vorhaben genutzt werden können, und eröffnet somit den Dialog über Weiterentwicklungschancen an der JLU. Die Broschüre wurde zum offiziellen Amtsantritt der zentralen Frauenbeauftragten am 6. Mai 2015 vorgestellt und kann auch weiterhin über das Gleichstellungsbüro bezogen werden.



**Helge Agnes Pross (1927-1984)**

*war von 1965 bis 1976 ordentliche Professorin für Soziologie an der Universität Gießen und hat das Soziologische Institut aufgebaut. In dieser Zeit legte sie Studien zur Bildungschance von Mädchen, zur Gleichstellung im Beruf und Lebenssituation von Hausfrauen vor. Mit ihrer wegweisenden Forschung gilt sie heute als Pionierin der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland.*

## Helge-Agnes-Pross-Förderpreis

*Der Helge-Agnes-Pross-Förderpreis der JLU ist ein fachbereichsübergreifender Preis, mit dem hervorragende Qualifikationsarbeiten ausgezeichnet und gefördert werden, die ein für die Frauen- und Geschlechterforschung relevantes Thema bearbeiteten und durch die systematische Integration der Gender-Perspektive einen besonderen Erkenntnisgewinn für das jeweilige Fach liefern. Ausgeschrieben in den Kategorien Abschlussarbeit und Dissertationsprojekt, leistet der Preis einen Beitrag zur Nachwuchsförderung in diesem Forschungsfeld und unterstützt die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung aller Fachbereiche.*

In 2015 erfolgte die vierte Ausschreibung des Helge-Agnes-Pross-Förderpreis der JLU. Das Präsidium entscheidet auf Grundlage der Empfehlung der Gleichstellungskommission über die Vergabe des Preises in beiden Kategorien. Basis dieser Entscheidung bilden Gutachten sowie eine zusammenfassende Stellungnahme der Arbeitsstelle Gender Studies. Die mit 500 beziehungsweise 4.500 Euro dotierten Preise werden in 2016 überreicht.

## Ideenwettbewerb zur Frauenförderung

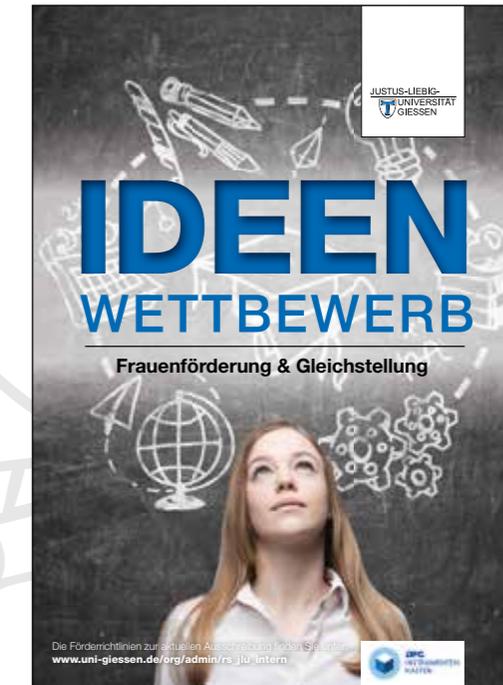
*Mit dem Ideenwettbewerb zur Frauenförderung möchte die JLU Anreize in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen setzen, um Gleichstellung und Frauenförderung sowie Themen der Frauen- und Geschlechterforschung zu verankern. Das Gleichstellungsbüro schreibt Mittel für innovative Pilotprojekte aus, deren Inhalte und Organisationsformen dazu beitragen, Chancengleichheit in der Wissenschaft zu schaffen.*

Einen aussagekräftigen Überblick über die abgeschlossenen erfolgreichen Projekte des Ideenwettbewerbs, die in den vergangenen Jahren gefördert und umgesetzt wurden, findet sich in der Broschüre „Gleichstellung im Fokus. Fünf Jahre Professorinnenprogramm an der Justus-Liebig-Universität Gießen“. Es ist eine besondere Freude, dass dieser innovative und BMBF-prämierte Wettbewerb auch im Rahmen der zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms fortgesetzt werden kann.

Im August 2015 konnte der Ideenwettbewerb daher nun zum vierten Mal ausgeschrieben werden. Das Präsidium entschied auf Empfehlung der Gleichstellungskommission, die folgenden fünf Projekte zu fördern:

- „Comparative Legal Gender Studies-Network (CoLeGeS-Net)“  
(Fachbereich 01, Projektleitung: Prof. Dr. Thilo Maruhn und Dr. Ayşe-Martina Böhringer)
- Aufbau einer „Datenbank zur Förderung von Frauen in der Forschung“  
(Fachbereich 05, Projektleitung: Prof. Dr. Greta Olson und Regina Leonie Schmidt)
- „Drittmittelakquise-Expertinnen“ (GGG, Projektleitung: Dr. Eva-Maria Aulich)
- „Peer Mentoring Plus“ (GGG, Projektleitung: Dr. Eva-Maria Aulich)
- „Supporting Partner Program SuPaPro“ für Hochschulsekretärinnen  
(Justus-Sekretariate, Projektleitung: Ines Höfliger, Claudia Jakob, Gwyneth Schulz)

Die zentrale Frauenbeauftragte wünscht allen Projektleiterinnen und Projektleitern für die Umsetzung dieser spannenden Projekte viel Erfolg. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gleichstellungsbüro begleiten die Projekte während ihrer Laufzeit unterstützend.



## Promotionsabschlussförderprogramm

*Das Promotionsabschlussförderprogramm ist eine Maßnahme, um besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben an der JLU zu unterstützen. Im Gleichstellungsbüro werden jährlich Mittel zur Finanzierung von Stipendienmonaten zur Verfügung gestellt, um Verzögerungen beim Abschluss der Promotion, die beispielsweise durch Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit, die Versorgung von Kindern und/oder anderen Angehörigen entstanden sind, zu kompensieren.*

Beim Promotionsabschlussförderprogramm handelt es sich um eine äußerst erfolgreiche Maßnahme, die im Rahmen der ersten Förderung durch das Professorinnenprogramm eingeführt und in der zweiten Förderphase fortgesetzt wird. In 2015 zeigte sich eine gesteigerte Nachfrage, die einerseits den Erfolg und andererseits die Notwendigkeit dieses Förderprogramms deutlich macht. Mit 18 Kandidatinnen aus neun Fachbereichen der JLU haben sich in dieser Runde so viele Interessentinnen wie nie zuvor beworben. Erstmals haben auch viele Frauen mit Pflegeaufgaben das Programm wahrgenommen.

Im Juli wurde das Promotionsabschlussförderprogramm zum achten Mal ausgeschrieben und unter Leitung der zentralen Frauenbeauftragten fanden im Gleichstellungsbüro die persönlichen Auswahlgespräche statt. Diese Gespräche bilden die Grundlage für die weitere Diskussion der Anträge in der Gleichstellungskommission. Auf Empfehlung der Kommission entschied das Präsidium, insgesamt sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen für einen Zeitraum von jeweils sechs bis zwölf Monaten beim Abschluss ihrer Promotion zu unterstützen.



## Dual Career Service

*Der Dual Career Service (DCS) der JLU unterstützt Partnerinnen und Partner neuberufener Professorinnen und Professoren sowie neubesetzter Führungskräfte bei ihrer beruflichen Neuorientierung in Gießen und Umgebung. Er hilft den Dual Career Paaren bei der Suche nach Kitaplätzen und passenden Schulen. Mit seiner Arbeit fördert der DCS die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützt die JLU bei der Rekrutierung hochqualifizierter Fachkräfte aus dem In- und Ausland.*

*Der Dual Career Service ist sowohl regional als Mitglied des Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main (DCN-MRM) als auch deutschlandweit im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) vernetzt. Ein Ziel der hessenweiten Zusammenarbeit ist neben der beruflichen Förderung von Doppelkarrierepaaren auch die Etablierung einer Willkommenskultur in der Rhein-Main-Region.*

2015 war ein erfolgreiches Jahr für den Dual Career Service. Fast 40 Prozent der Dual Career Partnerinnen und Partner von 2014/2015 haben schon innerhalb durchschnittlich eines Jahres seit dem Beginn der Zusammenarbeit mit dem Dual Career Service wieder eine qualifizierte Berufstätigkeit in Gießen aufgenommen.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit fand 2015 eine Reihe von Kooperationsveranstaltungen statt:

- Erstes großes Jahrestreffen des Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main im Juli an der Goethe-Universität Frankfurt
- Zweiter Newcomers Day des Arbeitskreises Willkommenskultur der Regionalmanagement Mittelhessen GmbH im Juli
- Treffen des Arbeitskreises Willkommenskultur mit Personalverantwortlichen mittelhessischer Wirtschaftsunternehmen in den Räumlichkeiten der Firma Schunk in Heuchelheim zur Stärkung und Erweiterung der kooperativen Zusammenarbeit im Oktober
- Jahrestreffen und feierlicher Empfang zum fünfjährigen Bestehen des Dual Career Netzwerks Deutschland (DCND) im November in Freiburg

Die erfolgreiche Arbeit des Dual Career Service spiegelt sich auch in der öffentlichen Resonanz. Die Beilage „Forschungswelten“ der Wochenzeitung DIE ZEIT berichtete am 18. Juni 2015 unter dem Titel „Nicht ohne meine Familie – Karriere im Doppelpack“ unter anderem ausführlich über den Dual Career Service der JLU.



## Servicestelle Gender in der Lehre

*Genderwissen und Genderkompetenz nachhaltig in Lehrveranstaltungen zu verankern, ist ein zentrales Ziel der Gleichstellungspolitik der JLU, zu dessen Erreichung die Servicestelle Gender in der Lehre beiträgt. Die Servicestelle steht Fachbereichen und Lehrenden für Informationen und Beratung zur Verfügung, knüpft Netzwerke und unterstützt die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen ebenso wie innovative Ideen und neue Projekte.*

Die Einrichtung und Pflege des [Studienbereichs „Gender in der Lehre“](#) im [elektronischen Vorlesungsverzeichnis](#) liegt in der Verantwortung der Servicestelle und trägt maßgeblich zur Sichtbarkeit aller genderbezogenen Lehrveranstaltung bei.

Regelmäßig beantragt die Servicestelle [zentrale QSL-Mittel zur Förderung von Lehrveranstaltungen, Seminarbegleitungen und Vorträgen](#) zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung. In 2015 konnten auf diese Weise insgesamt 18 Veranstaltungen finanziert werden.

Einen besonderen Erfolg in 2015 stellt die Einwerbung und Durchführung des [Lehrinnovationsfondsprojekts „Weibliche und männliche Rollenvorbilder für die Lehramtsausbildung“](#) dar, das die Servicestelle gemeinsam mit dem Dekanat des Fachbereichs 03 im Winter 2014/15 im Rahmen des Projekts „Einstieg mit Erfolg“ eingeworben und im September 2015 abgeschlossen hat.

Im Juni gelang die Initiierung und [Gestaltung einer Sitzung des Didaktikcafés](#) zum Thema Gender in der Lehre am Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen (ZfbK).

Da sich zurzeit an einer Reihe von hessischen Hochschulen Initiativen zur Stärkung von Gender in Forschung und Lehre etablieren, ist ein langfristiges Ziel – für das in 2015 zentrale Vorarbeiten auf den Weg gebracht wurden – [der Aufbau eines hessenweiten Netzwerkes](#) zum Themengebiet Gender in der Lehre.



# Aus dem audit familiengerechte hochschule

Seit 2005 ist die JLU als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Das Qualitätssiegel „audit familiengerechte hochschule“ wird von der berufundfamilie gGmbH nach einem umfassenden Auditierungsverfahren verliehen, das alle drei Jahre an der JLU durchgeführt wird.

Für ihren Einsatz zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wurde die JLU am 29. Juni 2015 in Berlin erneut mit dem Zertifikat audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet.

Zuvor hatte die Universität zum vierten Mal erfolgreich das etwa dreimonatige Evaluationsverfahren der berufundfamilie gGmbH, einer Tochter der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, durchlaufen. Darin wurde der Status quo der familienfreundlichen Maßnahmen erfasst und zum Ausgangspunkt für weitere Entwicklungspotenziale und -maßnahmen gemacht. Mit der Umsetzung der neu definierten Zielvereinbarungen hat die Arbeitsgruppe „audit familiengerechte hochschule“ unter Leitung der Kanzlerin im November begonnen. Die Geschäftsführung für das audit obliegt der zentralen Frauenbeauftragten und eine Reihe von Maßnahmen werden im Büro der Frauenbeauftragten administriert.

An der Justus-Liebig-Universität profitieren die Beschäftigten und Studierenden von familiengerechten Angeboten, die häufig in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk umgesetzt werden. Dazu zählen u.a. ein Angebot an Kitaplätzen, Eltern-Kind-Räume, Ferienbetreuung, Babysitterzuschuss und Tagesmutternetz für Studierende sowie flexible Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung.



Die Kanzlerin Susanne Kraus nahm die Auszeichnung bei der Festveranstaltung der berufundfamilie gGmbH in Berlin aus den Händen von Caren Marks, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Dr. h.c. Frank-J. Weise, Vorsitzender des Vorstands der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, entgegen. Die zentrale Frauenbeauftragte reiste zu diesem feierlichen Anlass gemeinsam mit der Kanzlerin nach Berlin.



Zertifikatsverleihung  
Berlin, 29. Juni 2015

## Aus der Gleichstellungskommission

*Seit März 2009 als präsidiale Kommission auf Dauer eingerichtet, berät und unterstützt die Gleichstellungskommission das Präsidium bei der Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrategien und bei der Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen.*

Die Gleichstellungskommission stand in 2015 vor neuen Herausforderungen. Nach Abschluss des Professorinnenprogramms I und mit Beginn der zweiten Auflage dieses Programms in 2014 wurde in 2015 die operative Umsetzung der durch das Programm finanzierten gleichstellungsfördernden Maßnahmen fokussiert.

Gleichzeitig ist die Kommission in eine Reflexionsphase eingetreten, in der es darum geht, auf der Basis eines neuen Gleichstellungskonzepts 2.0 die Gleichstellungsstrategien der JLU grundlegend zu überdenken und weiterzuentwickeln.

Die Erfahrungen aus der Umsetzung des seit 2008 geltenden Gleichstellungskonzepts sowie der 2014 vorgelegte Abschlussbericht der vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS durchgeführten externen Evaluation der Gleichstellungspolitik der JLU bilden die Grundlage für den Prozess der Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts.

Die Gleichstellungskommission begrüßt als neues studentisches Mitglied Vera Strobel und verabschiedet Dr. Andreas Römpf, denen für ihr Engagement herzlich gedankt sei.



*Hauptgebäude  
Justus-Liebig-Universität*



## Hinter den Kulissen

Die zentrale Frauenbeauftragte möchte sich auch im Namen der Teams des Büros der Frauenbeauftragten und des Gleichstellungsbüros herzlich bei allen Verantwortlichen dafür bedanken, dass im März und April größere Umbauarbeiten realisiert werden konnten. Ein Wanddurchbruch zwischen dem Archivraum und einem Büro vergrößerte das Dienstzimmer der zentralen Frauenbeauftragten und durch die Umlegung eines Besprechungsraumes stehen für beide Teams Büros in räumlicher Nähe zueinander zur Verfügung.

Nach Abschluss der Umbauarbeiten konnten die Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus beiden Büros mit Kolleginnen und Kollegen der anderen Abteilungen im 3. Stock des Erwin-Stein-Gebäudes am 26. Mai bei einem Kuchenbuffet den Einstand und Neuanfang feiern.

Neben der ruhigen und gemütlichen Weihnachtsfeier am 15. Dezember in der Hungener Käsescheune bildete der gemeinsame Betriebsausflug am 7. September einen Höhepunkt des kollegialen Miteinanders. Zu den Highlights gehörten eine Eselwanderung im Naturpark Lahn-Dill-Bergland und eine Stadtrundführung in Herborn.

## AUSBLICK: Kontinuität, Vorhaben und Gestaltungsmöglichkeiten

In 2015 wurde nicht nur innerhalb des Büros der Frauenbeauftragten und des Gleichstellungsbüros die Arbeit neu organisiert und strukturiert. Auch in der Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten, mit den Fachbereichen sowie den Zentren und Einrichtungen der Universität wurden neue Formen der Kooperation entwickelt. Dabei ging es darum gemeinsam herauszufinden, wie die Zusammenarbeit langfristig für alle Beteiligten zielführend und wechselseitig gestaltet werden kann. Die im Zuge des Amtswechsels initiierten Veränderungen konnten vor allem auch deshalb erfolgreich umgesetzt werden, weil die erforderliche Kontinuität durch die hervorragende Arbeit der langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Teams gewährleistet war.

Zu den Vorhaben für kommende Jahre zählen – anknüpfend an die Vorarbeiten in 2015 – insbesondere die Weiterentwicklung von hochschulspezifischen Weiterbildungsangeboten für die dezentralen Frauenbeauftragten der JLU sowie die Novellierung der Satzung für dezentrale Frauenbeauftragte. Hochschulübergreifend stehen zum Jahresbeginn 2016 zwei wichtige Veränderungen an: Zum einen tritt zum 1. Januar 2016 die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) in Kraft, die es mit Blick auf deren Implikationen für das Amt und die Arbeit der Frauenbeauftragten zu evaluieren und umzusetzen gilt. Zum anderen wird zum 1. Januar 2016 das hessenweite Mentoring zu einer „Dachmarke“ zusammengeführt; ein Prozess, an dessen Ausgestaltung die zentrale Frauenbeauftragte der JLU im Rahmen des landesweiten Netzwerks der hessischen Frauenbeauftragten beteiligt ist.

Mit Blick auf die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der JLU ist die Arbeit am Gleichstellungskonzept 2.0 unter Federführung des Gleichstellungsbüros eine zentrale Aufgabe im kommenden Jahr. Die Neukonzeption des Gleichstellungskonzepts, die in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und der Arbeitsstelle Gender Studies erarbeitet werden soll, eröffnet der JLU die Gelegenheit, ihre bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen zu evaluieren und neue Gestaltungsmöglichkeiten für die Förderung und Umsetzung von Chancengleichheit zu etablieren.

Dabei wird es eine besondere Herausforderung sein, die strukturelle Verzahnung der gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure an der JLU voranzutreiben, das vorhandene geschlechterpolitische und geschlechtertheoretische Wissen zu bündeln und die verschiedenen institutionellen Handlungsebenen in einem kohärenten Gesamtkonzept zusammenzuführen.

Ein wichtiges übergreifendes Ziel für das Büro der Frauenbeauftragten und das Gleichstellungsbüro ist es, die Öffentlichkeitsarbeit insgesamt neu aufzustellen, um langfristig eine transparente Kommunikation in die Hochschule hinein zu gewährleisten – der vorliegende Jahresbericht ist ein erster Schritt in diese Richtung.

Abschließend sei – auch im Namen beider Teams – Marcel Rebenack sehr herzlich für seine Mitarbeit an der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts gedankt. Herr Rebenack, der zum 1. Januar 2016 auf eine Stelle ins Dekanat am Fachbereich 03 gewechselt ist, hatte seit September 2012 gemeinsam mit Julia Mohr die Programmkoordination für das Professorinnenprogramm verantwortet und ab Juni 2015 die Stelle des Referenten der Frauenbeauftragten und Leiterin des Gleichstellungsbüros inne. Die Aufgaben im Rahmen der Programmkoordination wurden ab Juni 2015 von Stefanie Armbricht übernommen. Die Stelle der Referentin/des Referenten soll 2016 neu besetzt werden.

Büro der Frauenbeauftragten & Gleichstellungsbüro

**Justus-Liebig-Universität Gießen**

Goethestraße 58

35390 Gießen