

JLU

NEUE WEGE. SEIT 1607.

JUSTUS-LIEBIG-
UNIVERSITÄT
GIESSEN

JAHRESBERICHT 2016 & 2017

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
und Büro für Chancengleichheit



IMPRESSUM

Herausgeberin:

Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Justus-Liebig-Universität Gießen

Redaktion:

Büro für Chancengleichheit der Justus-Liebig-Universität Gießen

Gestaltung:

Herr Lich Werbeagentur, 35423 Lich

Bildnachweise:

©AdobeStock Office staff team around table: vector flat brainstorm report von Sentavio (Seite 36, 37), ©AdobeStock Happy mother with daughter enjoying von luckybusiness (Seite 42), ©AdobeStock Success and seminar concept von peshkov (Seite 43), ©AGS (Seite 25), ©berufundfamilie Service GmbH (Seite 49), ©bukof (Seite 13), ©Büro für Chancengleichheit (Seite 8, 9, 26, 35, 40, 41, 44, 45, 46, 47, 51), ©DFG (Seite 33, 42), ©CEWS / Christina Möller (Seite 15), ©DCN-MRM (Seite 23), ©ESWTR (Seite 24), ©GCSC (Seite 24), ©GGK (Seite 22), ©GGL (Seite 23), ©GGS (Seite 22), ©Margit Göttert (Seite 12), ©JLU Pressestelle / Lisa Dittrich (Seite 2, 3), ©JLU Pressestelle / Kathrina Friese (Seite 16, 38, 39), ©JLU Pressestelle /Rolf K. Wegst (Seite 27, 31), ©LaKoF (Seite 12, 24), ©Mentoring Hessen / Julia Bengeser (Seite 19), ©Pixel-Rocker / Thorsten Amlung (Seite 4), ©QDFCT (Seite 25), ©Stadt Gießen / BFG (Seite 25) ©Studentenwerk Gießen (Seite 23), ©THM (Seite 23), ©Wildwasser Gießen e. V. (Seite 22), ©Zfbk (Seite 22)



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG: NEUE STRATEGIEN UND DAUERHAFT STRUKTUREN	4
AUS DEM BÜRO DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	6
Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der JLU	8
Landes- und bundesweite Vernetzungen der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	12
Internationaler Frauentag	16
Vom hessenweiten Mentoring zu Mentoring Hessen	18
Kooperationen und geförderte Projekte	22
Im Fokus Justus Sekretariate	26
AUS DEM BÜRO FÜR CHANCENGLEICHHEIT	28
Leistungsdimension Gleichstellung in den internen Zielvereinbarungen	30
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards	32
Gender Controlling	34
Gender Consulting für koordinierte Forschungsprogramme	36
Helge-Agnes-Pross-Förderpreis	38
Ideenwettbewerb zur Frauenförderung	40
Promotionsabschlussförderprogramm	42
Seminar- und Coachingprogramm	43
Dual Career Service	44
Servicestelle Gender in der Lehre	46
AUS DEM AUDIT FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE	48
AUS DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION	50



Dr. Nadyne Stritzke
 Zentrale Frauen- und
 Gleichstellungsbeauftragte und
 Leiterin des Büros für Chancengleichheit
 der Justus-Liebig-Universität Gießen

EINLEITUNG: NEUE STRATEGIEN UND DAUERHAFT STRUKTUREN

Ein Rückblick auf die Jahre 2016 und 2017 lässt ein klares Bekenntnis zur Stärkung der Chancengleichheit an der Justus-Liebig-Universität (JLU) erkennen: Die Entwicklung einer gesamtuniversitären gleichstellungspolitischen Strategie und die Etablierung einer dauerhaften Fachabteilung für Chancengleichheit. Diese Erfolge sind das Ergebnis eines intensiven hochschulweiten Aushandlungsprozesses, der den Dialog über das bisher Erreichte und das zukünftig Gewünschte ermöglicht hat. Aus meiner Perspektive als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte war es eine arbeitsintensive, doch im Ergebnis hochproduktive Zeit, die gleichstellungspolitisch signifikante Akzente gesetzt hat.

Mit dem neuen *Gleichstellungskonzept 2.0 der Justus-Liebig-Universität Gießen 2017-2023. Antidiskriminierung & Chancengleichheit, Frauenförderung & Familiengerechtigkeit* formuliert die JLU ihre Gleichstellungsstrategie und defi-

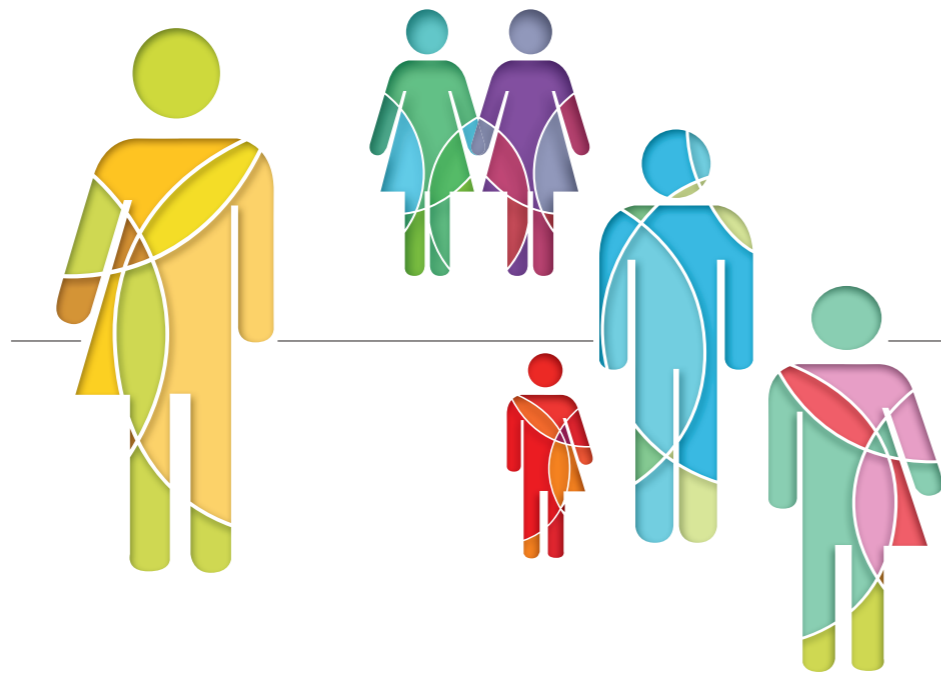
niert Ziele und Maßnahmen für die kommenden sechs Jahre. Das Konzept entwickelt die Impulse des Gleichstellungskonzepts aus dem Jahr 2008 und der Evaluierung der Gleichstellungspolitik der JLU aus dem Jahr 2013 weiter. Erstmals ist der Frauenförderplan integraler Bestandteil und neben der Frauenförderung und der Vereinbarkeit werden systematisch neue gleichstellungspolitische Handlungsfelder definiert.

Zur Umsetzung der neuen Strategie hat das Präsidium Ende 2016 die Entscheidung getroffen, das Büro für Chancengleichheit (vormals Gleichstellungsbüro) als Fachabteilung zu verstetigen. Erstmals ist dadurch eine langfristige Planung der Gleichstellungspolitik auch unabhängig von Drittmittelförderungen möglich. Ferner stärkt die personelle Besetzung mit zwei Gleichstellungsreferentinnen in Vollzeit die fachliche Expertise und eröffnet die Chance, nachhaltig Inhalte weiter zu entwickeln und Angebote auszubauen. Das Büro für Chancengleichheit unterstützt zudem die universitäre Entwicklungsplanung in der Querschnittsdimension Gleichstellung.

Zeitgleich zu diesen universitätsinternen Entwicklungen hat sich die Amtsbezeichnung Frauenbeauftragte mit der Novellierung des hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (*Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung*, HGIG) in 2016 in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte geändert. Ich begrüße diese Umbenennung, da diese Amtsbezeichnung weiterhin Frauen fokussiert und zugleich verdeutlicht, dass das Amt nicht ausschließlich die Interessen von Frauen vertritt. Gleichstellungsfragen betreffen alle Geschlechter. Ich halte es für bemerkenswert, dass eine Vielzahl von Personen sich vertrauensvoll an mich wendet.

Den Lesenden unseres Jahresberichts wünsche ich viel Freude beim Entdecken der Details unserer Arbeit. Uns hat die Zusammenstellung erlaubt, einen Moment innezuhalten und unsere Arbeitsinhalte und -ergebnisse zu reflektieren. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen und die weitere Zusammenarbeit.

Dr. Nadyne Stritzke



AUS DEM BÜRO DER FRAUEN-
UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

DEZENTRALE FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird in allen Fachbereichen, Zentren und Einrichtungen der Universität durch das ehrenamtliche Engagement von etwa 80 dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Um die Funktion der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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.

Weiterbildungen tragen zur **Professionalisierung in der Amtstätigkeit** bei und bieten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, ihre Tätigkeiten inhaltlich zu reflektieren und (fach)bereichsübergreifend in den Austausch zu kommen. **Weiterbildungsangebote** bilden für die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einen strukturierten Rahmen, um mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam die Zusammenarbeit zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Im Berichtszeitraum wurden für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte **zwei Formate** angeboten, die inhaltlich aufeinander aufgebaut haben, aber unabhängig voneinander wahrgenommen werden konnten.

Am 2. Mai 2016 fand im Gustav-Krüger-Saal der JLU ein ganztägiges Weiterbildungsseminar zum Thema **Rechte und Pflichten in Gleichstellungs- und Genderfragen an Hochschulen** statt. Durchgeführt wurde das Seminar von zwei Referentinnen des Deutschen Hochschulverbands (DHV), Dr.



Weiterbildung 2017

Senatssaal

Justus-Liebig-Universität Gießen

Vanessa Adam und Dr. Juliane Lorenz. Insgesamt 21 dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben an dem Seminar teilgenommen. Im Fokus standen zentrale rechtliche Rahmenbedingungen von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen sowie der Austausch der Teilnehmenden über ihre eigenen Erfahrungen in der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Am 27. April 2017 fand im Senatssaal des Hauptgebäudes der JLU der Workshop **Möglichkeiten und Grenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren** statt. Dieser wurde geleitet von Dr. Nina Steinweg, Juristin am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (GESIS-Leibniz-In-

stitut für Sozialwissenschaften). 28 dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus neun verschiedenen Fachbereichen haben teilgenommen. Neben inhaltlichem Input standen die gemeinsame Diskussion der Prozessschritte von Berufungsverfahren sowie die Gestaltungsmöglichkeiten dezentraler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter im Zentrum. Das Format bot der Leitung wie auch den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, die Inhalte bedarfsorientiert in den Blick zu nehmen und den unterschiedlichen Erfahrungskompetenzen der Teilnehmerinnen gerecht zu werden.

Um die **besonderen Herausforderungen der jeweiligen Fachbereiche** in den Blick zu

nehmen, trifft sich die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig zu **Arbeitstreffen mit dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** einzelner Bereiche. Ein Schwerpunkt lag in den Berichtsjahren auf der Zusammenarbeit mit den Fachbereichen 04 (Geschichts- und Kulturwissenschaften) und 11 (Medizin). Im Fokus standen die Optimierung der Arbeitsabläufe, Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie der Umgang mit Konfliktsituationen.

2016

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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sei sehr herzlich für ihre Bereitschaft, dieses Amt zu übernehmen, und für ihr Engagement gedankt!

2017

Neu im Amt begrüßen wir herzlich

Prof. Dr. Simone Abendschön (FB 03), Dr. Tina Jung (FB 03), Petra Dietz (FB 03), Hannah Kreft (FB 03), Dr. Athina Paraschou (FB 03), Ceren Türkmen (FB 03), Antje Schäfer (FB 03), Eva Kirbach (FB 05), Karin Puga (FB 05), Anjulie Wiebke Preis (FB 05), Christine Langhanns (FB 06), Silke Dehmer (FB 06), Patricia Probst (FB 06), Anja Matthes (FB 11), Barbara Geiger (FB 11), Sima Shenavai (FB 11), Gracia Maria Glas (ZEU), Anja Magiera (ZEU).

Wieder bestellt und dafür herzlich gedankt sei

Michaela Müller (FB 03), Meike von Stoutz (FB 03), Prof. Dr. Greta Olson (FB 05), Rosemary Bock (FB 05), Prof. Dr. Katrin Lehnen (FB 05), Dr. Kirsten Prinz (FB 05), Claudia Jakob (FB 05), Ingrid Staiger (FB 06), Petra Spamer-Trapp (ZEU).

Aus dem Amt ausgeschieden sind und von uns herzlich verabschiedet werden

Prof. Dr. Dorothée de Nève (FB 03), Anne-Kathrin Weber (FB 03), Annette Obert-Sochor (FB 05), Dr. Sandra Götz (FB 05), Anna Schröder-Sura (FB 05), Dr. Lisa K. Maurer (FB 06), PD Dr. Britta Krüger (FB 06), Jasmin Röder (FB 07), Jennifer Heiny (ZEU), Sarah Hüller (ZEU).

Die aktuelle Übersicht mit den Kontaktdaten und Zuständigkeitsbereichen finden Sie unter:
<http://www.uni-giessen.de/org/beauftragte/fgb/strukturen/dz>

LANDES- UND BUNDESWEITE VERNETZUNGEN DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN



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

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

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte interagiert in **kollegialer und kooperativer Vernetzung** mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Universitäten. Schwerpunkte der turnusmäßigen Konferenztreffen auf Landesebene waren die Erstellung der **Frauenförderpläne und Gleichstellungskonzepte** sowie die Auseinandersetzung mit den Themenfeldern **Antifeminismus und Antidiskriminierung**. Die jährlichen Klausurtagungen fanden vom 30. Juni bis 1. Juli 2016 in Fulda sowie vom 29. bis 30. Juni 2017 in Kassel statt.



Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (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 dient dem wechselseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen auf Landes-, Bundes- und Hochschulebene. (<https://bukof.de>)



Vom 28. bis 30. September 2016 nahm die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Freiburg an der **bukof-Jahrestagung Nachhaltige Gleichstellungspolitiken** teil. Ausgehend von dem Impulsvortrag *Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen* der Juristin Dr. Katharina Mangold wurde in vielfältigen Workshops intensiv über wirksame Gleichstellungsarbeit diskutiert.

Gemeinsam mit ihrer Kollegin Dr. Ina Sieckmann-Bock von der Albert-Ludwig-Universität Freiburg ist die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Sprecherin der **bukof-Kommission Förderung der Geschlechterforschung an Hochschulen**. Diese Kommission hat sich in 2016 und 2017 intensiv mit den Themen **Wissenstransfer zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis** sowie **Gleichstellung & Governance** auseinandergesetzt.

Zu den thematischen Schwerpunkten Wissenstransfer und Governance hat sich die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in folgenden Formaten eingebracht:

- Leitung eines Workshops zum Thema *Gleichstellung und Geschlechterforschung: Nachhaltiger Wissenstransfer auf Augenhöhe*, gemeinsam mit Dr. Ina Siekmann-Bock (BuKoF), Dr. Andrea Löther & Dr. Nina Steinweg (CEWS) im Rahmen der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) (11./12. Februar 2016, Humboldt-Universität zu Berlin)
- Moderation eines Podiumsgesprächs zwischen Prof. Dr. Susanne Völker (Universität zu Köln) und Dr. Doris Hayn (Georg-August-Universität Göttingen) zum Thema *Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik* im Rahmen der Dialog-Tagung *Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft* (6./7. Oktober 2016, Universität Paderborn)
- Veranstaltungsorganisation zum Vortrag von Prof. Dr. Heike Kahlert mit dem Thema *Spannungsvolle Verflechtungen: Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung unter Bedingungen der neuen Governance der Wissenschaft* (12. Juni 2017, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)
- Vorlesung zum Thema *Von der wissenschaftlichen Theorie in die hochschulpolitische Praxis: Chancen und Risiken des Wissenstransfers zwischen Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik* im Rahmen der Ringvorlesung *exploring decolonial and queer feminisms* geleitet von Prof. Dr. Greta Olson (Institut für Anglistik) und Prof. Dr. Encarnación Gutiérrez-Rodríguez (Institut für Soziologie) (19. Juni 2017, Justus-Liebig-Universität Gießen)

- Leitung eines Workshops zum Thema *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers* gemeinsam mit Dr. Ina Siekmann-Bock (BuKoF), Dr. Andrea Löther & Dr. Nina Steinweg (CEWS) und Dr. Margit Waid (Universität Linz) im Rahmen der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) (27./28. September 2017, Universität zu Köln)



Dialog-Tagung Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft
Universität Paderborn 2016



INTERNATIONALER FRAUENTAG DER JLU

Im Jahr 2017 haben die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Akademische Auslandsamt der JLU erstmals gemeinsam ein Programm zum Internationalen Frauentag ausgerichtet. Eine kooperative Veranstaltung zu diesem weltweit gefeierten Anlass wird von nun an fester Bestandteil des JLU-Veranstaltungskalenders sein.

Am 8. März 2017 wurde der Internationale Frauentag in der Aula der Universität gefeiert. Dazu konnte für das Auftaktjahr das Literarische Zentrum Gießen (LZG) als Kooperationspartner gewonnen werden.

Die vielfältigen Programmpunkte trafen auf reges Interesse aus Universität und Stadt. Ein historischer Vortrag, eine literarische Lesung sowie ein kreativer Kurzfilm kommentierten sich in ihrem kontrastreichen Zusammenspiel wechselseitig und forderten das Publikum heraus, sich mit dem Thema **Grenzen in den Lebenswegen von Frauen** auseinanderzusetzen. Das Gespräch zwischen Sinem Özkan, Mitbegründerin des Vereins an.ge.kommen e.V., und Shikiba Babori, Ethnologin und Journalisten, lud einerseits das Publikum zu einer Diskussion ein und verdeutlichte andererseits durch seine internationale sowie persönliche Perspektive eindrücklich die globale Relevanz des inhaltlichen Schwerpunkts für gegenwartsbezogene Politik.





VOM HESSENWEITEN MENTORING ZU MENTORING HESSEN

In 2017 wurden die bislang voneinander unabhängigen hessischen Mentoring-Programme **MentorinnenNetzwerk** (One-to-one-Mentoring für Studentinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge), **SciMento** (Gruppen- und Peer-Mentoring für Doktorandinnen aller Fächerzonen) und **ProProfessur** (One-to-one-Mentoring für fortgeschrittene Postdocs) zu einer neuen Dachmarke **Mentoring Hessen. Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft** zusammengeführt. Am 7. Juni 2017 wurde das europaweit einmalige Förderprogramm mit einer feierlichen Auftaktveranstaltung an der Goethe-Universität Frankfurt öffentlichkeitswirksam präsentiert.

Mentoring Hessen will die Karrierechancen für Frauen verbessern, strukturelle Nachteile ausgleichen und eine ausgewogene Gender-Balance in Wissenschaft und Wirtschaft herstellen. Zur Verwirklichung dieser ambitionierten Zielsetzungen haben die hessischen Hochschulen gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaftsunternehmen sowie der Geschäftsführung der Mentoringprogramme in den vergangenen Jahren einen intensiven Change-Management-Prozess vollzogen. Dabei standen einerseits die Konzeption einer schlüssigen Programmlinie zur Förderung von der Studentin bis zur Professorin und andererseits die kooperative Verbundbildung zwischen den hessischen Hochschulen und Kooperationspartnern aus der Wirtschaft im Fokus.

Das Präsidium der JLU engagiert sich bei der konzeptionellen Entwicklung und fördert das Programm finanziell. Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte verantwortet die Administration an der JLU und begleitet das Programm auch bei der inhaltlichen Weiterentwicklung.



Kick-Off-Veranstaltung Mentoring Hessen 2017
Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Herausforderung im Berichtszeitraum bestand darin, dass zum einen in 2016 die **etablierten Programme** MentorinnenNetzwerk, SciMento und ProProfessur noch abgewickelt und zum anderen in 2017 die **neuen Programmlinien** ProCareer.MINT, ProCareer.Doc, ProAcademia und ProProfessur vorgestellt und umgesetzt wurden.

In Zahlen und Fakten bedeutet das für die JLU in **2016** Folgendes: Für das **MentorinnenNetzwerk** haben sich 21 Studentinnen aus den Studienfächern Biologie, Chemie, Ernährungswissenschaften, Materialwissenschaften, Mathematik, Physik, Umweltwissenschaften, Veterinärmedizin und Weinwirtschaft beworben. Davon erhielten 14 Studentinnen einen Platz im Mentoringprogramm. Für **SciMento** bewarben sich 27 Doktorandinnen von denen zehn Bewerberinnen, die sich gleichermaßen auf Geistes- und Naturwissenschaften verteilen, eine Förderung erhielten. Für **ProProfessur** bewarben sich hessenweit 79 Postdocs davon 21 an der JLU, sechs aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und 15 aus den Naturwissenschaften und der Medizin. Im Rahmen dieses 18-monatigen Programms stehen der JLU für ihre hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen neun der hessenweit insgesamt 45 Plätze zur Verfügung.

Für das Jahr **2017** stellen sich Zahlen und Fakten folgendermaßen dar: Für die Programmlinie **ProCareer.MINT** haben sich 18 Studentinnen aus den Studienfächern Bioinformatik und Systembiologie, Biologie, Chemie, Ernährungswissenschaften, Lebensmittelchemie, Mathematik, Physik und Veterinärmedizin beworben. Davon erhielten 15 Studentinnen einen Platz. Für die Programmlinien **ProCareer.Doc** haben sich 37 Wissenschaftlerinnen beworben. Diese Gruppe setzt sich aus 29 Doktorandinnen und acht Postdocs zusammen, von denen 24 aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und 13 aus den Naturwissenschaften stammen. Das Fächerspektrum umfasst Agrar-, Ernährungs-, Geschichts-, Literatur- und Wirtschaftswissenschaften, Chemie, Psychologie, Veterinärmedizin und Medizin. Die Programmlinien **ProAcademia** und **ProProfessur** wurden Ende 2017 beworben, die Auswahl und der Programmstart erfolgen erst in 2018.

ProCareer.MINT ist eine Programmlinie von Mentoring Hessen für Studentinnen der MINT-Fächer. Ziel ist es, Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen und ihnen einen Einblick ins Berufsleben zu ermöglichen.
(<https://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/procareer-mint/>)

ProCareer.Doc ist eine Programmlinie von Mentoring Hessen für Doktorandinnen und frühe Postdocs (bis zwei Jahre nach der Promotion). Dieses Angebot hat zum Ziel, bei der Entwicklung individueller Karrierestrategien und bei der Entscheidungsfindung über Berufswege nach der Promotion auch außerhalb der Wissenschaft zu unterstützen. Praxisnahe Einblicke in außeruniversitäre Arbeitsfelder ermöglichen eine bessere Orientierung zu den vielfältigen Karrieroptionen in Wirtschaft, Forschung und Wissenschaftsmanagement.
(<https://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/procareer-doc/>)

ProAcademia ist eine Programmlinie von Mentoring Hessen für frühe Postdocs und fortgeschrittene Doktorandinnen mit dem Ziel einer wissenschaftlichen Karriere. Ziel ist die Förderung und Qualifizierung für den erfolgreichen Weg in die Wissenschaft oder die außeruniversitäre Forschung.
(<https://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/proacademia/>)

ProProfessur ist eine Programmlinie von Mentoring Hessen, die fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen unmittelbar auf dem Weg in die Professur vorbereitet, unterstützt und begleitet. Ziel ist es, bei der wissenschaftlichen Profilbildung, strategischen Karriereplanung und im Bewerbungsprozess zu unterstützen, um den Frauenanteil in den Professuren zu erhöhen.
(<https://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/pro-professur/>)

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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von einer kooperativen Zusammenarbeit und dem Austausch mit diesen Expertinnen und Experten, andererseits unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte u.a. mit Hilfe ihrer jährlichen Fördermittel gleichstellungspolitische Projekte sowie Initiativen der Frauen- und Geschlechterforschung.

In 2016 hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte folgende Kooperationen und Projekte gefördert:

Interdisziplinäre Konferenz des Dekanats des Fachbereichs 03 Sozial- und Kulturwissenschaften zum Thema *Sexualisierte Gewalt in Bildungskontexten* (28. bis 29. Januar)

Gemeinsame Veranstaltung mit der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen der Stadt Gießen und Wildwasser Gießen e.V. zum Internationalen Frauentag: Kabarett *Im Auftrag Ihrer Kanzlerin* (9. März)

Vernetzungstreffen der Hessischen Hochschulen im Bereich *Familiengerechte Hochschule* an der JLU (10. März)

Gemeinsame Auftaktveranstaltung der Gießener Graduiertenzentren (GGG, GGK und GGL) und des Zentrums für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen (ZfbK) *Familie & Karriere. Nachwuchswissenschaftler*innen im Fokus* (19. Mai)

Jahrestreffen des Dual Career Netzwerks Metropolregion Rhein-Main mit dem Schwerpunkt *Internationale Willkommen* an der Goethe-Universität Frankfurt (7. Juli)

Übersetzung der Internetseite *Kind und Studium* des Studentenwerks Gießen ins Englische (www.studying-with-children.de) (August)

Wissenschaftliche Tagung der Europäischen Gesellschaft für theologische Forschung von Frauen (ESWTR/D) *Schrift im Streit – Jüdische, christliche und muslimische Perspektiven* auf Schloss Rausingholzhausen (4. bis 6. November)

Projekt der LaKoF am Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ), *Analyse von Studieninhalten und Modulordnungen einzelner Studiengänge in den MINT-Fächern hessischer Universitäten und Hochschulen zur Erarbeitung eines Handbuchs für die systematische und fachlichem Standard entsprechende Integration von Genderaspekten in die Lehre* (Laufzeit November 2015 bis Februar 2018)

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)

In 2017 hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte folgende Kooperationen und Projekte gefördert:

Fotoausstellung der Foto-Journalistin Nazik Armenakyan *The Stamp of Loneliness* zur Transgender-Community in Armenien in der Universitätsbibliothek der JLU. Die Organisatorinnen der Veranstaltung waren Alina Jasina und Katharina Kühn (Graduate Centre for the Study of Culture, GCSC) (24. bis 28. Januar)

Vorlesungsreihe des Forschungsnetzwerks Queer Studies, Decolonial Feminisms an Cultural Transformations unter Leitung von Prof. Dr. Encarnación Gutiérrez-Rodríguez (Institut für Soziologie) und Prof. Dr. Greta Olson (Institut für Anglistik) *exploring decolonial and queer feminisms* (Sommersemester)

Erstellung einer Homepage und Entwicklung eines Logos für das Forschungsnetzwerk Queer Studies, Decolonial Feminisms an Cultural Transformations unter Leitung von Prof. Dr. Encarnación Gutiérrez-Rodríguez (Institut für Soziologie) und Prof. Dr. Greta Olson (Institut für Anglistik) (Mai)

Finanzielle Förderung des Vortrags *Zur Herstellung von Demokratie auch für Frauen. Helge Pross zum 90. Geburtstag* von Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz, Organisation: Arbeitsstelle Gender Studies (1. November)

Projekt der LaKoF am Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gFFZ) *Analyse von Studieninhalten und Modulordnungen einzelner Studiengänge in den MINT-Fächern hessischer Universitäten und Hochschulen zur Erarbeitung eines Handbuchs für die systematische und fachlichem Standard entsprechende Integration von Genderaspekten in die Lehre* (Laufzeit November 2015 bis Februar 2018)

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)

IM FOKUS: JUSTUS SEKRETARIATE

Seit Amtsantritt ist die **Förderung und Unterstützung der Justus Sekretariate** ein besonderes Anliegen der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Das Engagement für diese Beschäftigtengruppe begründet sich zum einen im hohen Frauenanteil in diesem Arbeitsfeld und zum anderen in der noch ausbaufähigen Anerkennung dieser Zielgruppe im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen an Hochschulen.

In den letzten Jahren ist es den Hochschulsekretärinnen und -sekrätern an der JLU gelungen, sich als Interessensgruppe zu vernetzen und gemeinsam **Formate für den professionellen Austausch und die kollegiale Unterstützung** zu entwickeln. Im Rahmen von Pilotprojekten finanziert über den Ideenwettbewerb zur Frauenförderung an der JLU wurden das Netzwerk **Justus Sekretariate** und das Mentoringprogramm **SekMento** entwickelt und anschubfinanziert. Inzwischen sind sowohl das Netzwerk als auch das Mentoringprogramm etabliert und die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt Projekte der *Justus Sekretariate* primär ideell.

Im Rahmen der Initiative *Justus Sekretariate* wurde ein jährlicher OFFICE DAY mit Vorträgen und Workshops eingerichtet, um auf die wachsenden Belastungen und umfangreichen Anforderungen der Hochschulsekretariate aufmerksam zu machen und Raum für Vernetzung und kollegialen Austausch zu bieten.

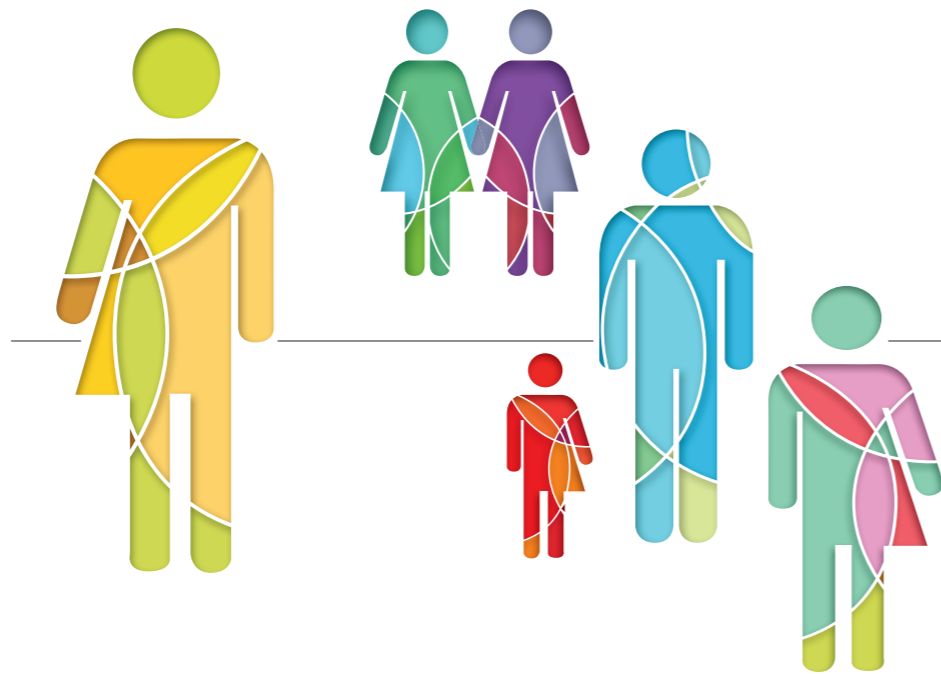


Am 2. Juni 2016 hat das Hochschulnetzwerk *Justus Sekretariate* interessierte Sekretärinnen und Sekretäre der JLU zum **ersten OFFICE DAY** in die Aula der JLU eingeladen. Die Kanzlerin und die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte begrüßten rund 100 Teilnehmende zu der Auftaktveranstaltung, die Prof. Dr. Claudia Quaiser-Pohl, Psychologin und Dekanin des Fachbereichs Bildungswissenschaften der Universität Koblenz-Landau, mit einem Vortrag zum Thema *Hochschulsekretärinnen: Wertvolles Gut und dennoch vielfach unterschätzt* eröffnete. Im Anschluss stellte sich das Netzwerk *SekretariaNet* der Technischen Universität Darmstadt vor und stand den Teilnehmenden für Rückfragen zur Verfügung.

Der **zweite OFFICE DAY** an der JLU fand am 27. Juni 2017 in der Aula statt. Mit dem Vortrag *Endlich fragt mal jemand – empirische Befunde zur Arbeits- und Beschäftigungssituation von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen* eröffnete Dr. Ulf Banscheraus von der Technischen Universität zu Berlin die Veranstaltung. Er leitet die dortige Kooperationsstelle *Wissenschaft und Arbeitswelt*. Anschließend erläuterte Julia-Sophie Rothmann vom Akademischen Auslandsamt das Erasmusprogramm zur Personalmobilität der JLU und Jessica Grazi und Miriam Schäfer stellten die neue Personalentwicklungsabteilung der JLU vor.



OFFICE DAY 2016
Aula Justus-Liebig-Universität



AUS DEM BÜRO FÜR
CHANCENGLEICHHEIT

LEISTUNGSDIMENSION GLEICHSTELLUNG IN DEN INTERNEN ZIELVEREINBARUNGEN

Im Jahr 2016 wurden die Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen der JLU neu verhandelt. Die internen Zielvereinbarungen dienen der Umsetzung der universitären Entwicklungsplanung sowie Strategieentwicklung für die Jahre 2017 bis 2020. Gleichstellung ist einer von sechs zentralen Leistungsbereichen der Universität. Die entsprechenden Zielformulierungen definieren jeweils mess- und überprüfbare Kriterien und dienen als Selbstverpflichtung der Fachbereiche.

Das Büro für Chancengleichheit hat gemeinsam mit der federführenden Stabsabteilung Planung und Entwicklung im **Leistungsbereich Gleichstellung** insgesamt vier Zieldimensionen konzipiert, zu denen von Seiten der Fachbereiche konkrete Indikatoren und Zielerreichungswerte aufgestellt wurden:

- Stärkung der Gender-, Diversity- und Familienkompetenz
- Forschung und Lehre zu Gleichstellung und Gender
- Frauenförderung und Steigerung des Frauenanteils
- Förderung der Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit

Das Büro für Chancengleichheit begleitete den Prozess von der schriftlichen Kommentierung der ersten Entwurfsfassungen der Zielvereinbarungen über persönliche Gespräche mit den Dekanaten sowie dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche bis hin zu den Zielformulierungen.



**Abschluss der internen
Zielvereinbarung 2017-2020**
zwischen dem Präsidium und den
Fachbereichen

Im Zuge des Zielentwicklungsprozesses ist es gelungen, die **Kommunikation mit den Fachbereichen zu intensivieren und zu stärken**. Ein Großteil der Fachbereiche hat den gemeinsamen Dialog in Form von jährlichen **Jours Fixes** mit der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Büro für Chancengleichheit als Ziel ausformuliert. Dieses Format soll bis 2020 genutzt werden, um u.a. die Gender- sowie Diversitätskompetenz in den Fachbereichen zu stärken, Förderformate unmittelbarer zu kommunizieren sowie gemeinsam zu entwickeln. Das Büro für Chancengleichheit unterstützt die Fachbereiche bei der Umsetzung und Ausgestaltung von bereichsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen.

Eine Übersicht der internen Zielvereinbarungen findet sich auf der Internetseite der Stabsabteilung Planung und Entwicklung. (http://www.uni-giessen.de/org/admin/stab/stpe/ziel/intern-zv/index_html)

FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Im Jahr 2008 wurde mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (FOGS) ein Instrumentarium entwickelt, um eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung an den Hochschulen zu stärken sowie einen Kulturwandel hin zu chancengerechten Bedingungen im deutschen Wissenschaftssystem voranzutreiben.

Die JLU beteiligt sich seit Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Berichtspflicht mit der Selbstverpflichtung, eine signifikante Steigerung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen des deutschen Wissenschaftssystems zu erreichen.

Seit 2016 engagiert sich der **Präsident** der JLU bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als **Mitglied der Arbeitsgruppe Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards (FOGS)**, um die Expertise der JLU bei der Weiterentwicklung der Standards einzubringen.

Im **Fokus der Arbeitsgruppe** steht einerseits der Stellenwert der FOGS als gleichstellungsstärkendes Instrument und andererseits eine Evaluation des Berichtswesens. Dazu hat die DFG in 2017 die Umsetzung und Wirkungsweisen der FOGS im Rahmen einer Studie evaluieren lassen. Das Ergebnis zeigt insgesamt eine positive Entwicklung auf dem Gebiet Gleichstellung bei weiterhin relevantem Handlungsbedarf.

Am 5. Juli 2017 hat die DFG daher die **Weiterführung der FOGS** beschlossen. Damit wird die DFG das Handlungsfeld Gleichstellung zukünftig weiterhin richtungsweisend gestalten. Die Einhaltung der FOGS bleibt ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von DFG-Forschungsverbänden.

Die DFG wird zukünftig auf **qualitative Berichte** setzen und dazu die Hochschulen im Rhythmus von zwei bis drei Jahren auffordern zu wechselnden Themenschwerpunkten Stellung zu nehmen. Die konkrete Ausgestaltung des neuen Berichtswesens wird in 2018 entwickelt werden. Das Büro für Chancengleichheit begleitet den weiteren Prozess federführend und unterstützt Forschende bei der Umsetzung der FOGS.



GENDER CONTROLLING

Gender Controlling generiert gleichstellungsrelevante Zahlen, Daten und Fakten, die im Büro für Chancengleichheit systematisch aufbereitet und analysiert sowie zur Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Personalpolitik der JLU herangezogen werden.

Im Berichtszeitraum ist das Handlungsfeld Gender Controlling im Büro für Chancengleichheit **systematisch weiterentwickelt und infrastrukturell verankert** worden. Der **Arbeitsschwerpunkt** lag in 2016 und 2017 auf der Datenerhebung und Auswertung für die Aufstellung des neuen Frauenförderplans, der seit 2017 Bestandteil des *Gleichstellungskonzepts 2.0 der Justus-Liebig-Universität Gießen (2017-2023)*. *Antidiskriminierung & Chancengleichheit, Frauenförderung & Familiengerechtigkeit* ist.

Langfristig ist ein **eigenständiges Berichtsformat** geplant, das im Turnus von drei Jahren aktuelle Daten erhebt, damit diese zur Beobachtung und Entwicklung von Karriereverläufen genutzt werden können. Nur auf Grundlage einer validen Datenerhebung können langfristige Entwicklungen sichtbar gemacht und bedarfsorientierte Förderinstrumente entwickelt werden.

2017 wurde die JLU im Rahmen des CEWS Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten in die **Spitzengruppe bei der Steigerung des Professorinnenanteils** eingruppiert. Damit konnte der bereits gute Mittelplatz im vorherigen Ranking aus dem Jahre 2015 übertroffen werden.

* **FB 01** - Rechtswissenschaft; **FB 02** - Wirtschaftswissenschaften; **FB 03** - Sozial- und Kulturwissenschaften; **FB 04** - Geschichts- und Kulturwissenschaften; **FB 05** - Sprache, Literatur, Kultur; **FB 06** - Psychologie und Sportwissenschaft; **FB 07** - Mathematik und Informatik, Physik, Geographie; **FB 08** - Biologie und Chemie; **FB 09** - Agrarwissenschaften, Ökotropologie und Umweltmanagement; **FB 10** - Veterinärmedizin; **FB 11** - Medizin (inkl. klinische Professuren)



Professorinnen und Professoren 2016 und 2017 im Vergleich (nach Köpfen)

FACHBEREICH*	2016	2017
FB 01	14 6	14 6
FB 02	14 3	15 3
FB 03	18 16	16 16
FB 04	17 9	18 10
FB 05	21 14	20 13
FB 06	17 4	15 6
FB 07	30 3	31 3
FB 08	27 6	26 8
FB 09	21 8	22 9
FB 10	21 10	20 10
FB 11	63 10	66 11



GENDER CONSULTING FÜR KOORDINIERTER FORSCHUNGSPROGRAMME

Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Antragsstellungen bei Drittmittelförderinstitutionen bestmöglich zu unterstützen, bietet das Büro für Chancengleichheit in engerer Abstimmung mit der Stabsabteilung Forschung eine gleichstellungsorientierte Antragsberatung an.

Dazu zählen die Konzepterstellung in Hinblick auf Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen, die Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung der Begutachtungs- und Begehungsphase sowie die Unterstützung der Forschungsgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung von bedarfsorientierten gleichstellungsfördernden Maßnahmen.



In 2016 und 2017 standen die beiden Bund-Länder-Programme **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (Nachwuchspakt) und die **Exzellenzstrategie** im Fokus, die auch über den Berichtszeitraum hinaus die hochschulstrategische Entwicklungsplanung maßgeblich prägen werden.

Für das Büro für Chancengleichheit war es eine besondere Herausforderung und zugleich eine gleichstellungsstrategische Chance, die Hoch-

schulleitung ebenso wie alle beteiligten Forscherinnen und Forscher dabei zu unterstützen, **Gleichstellung konsequent als Querschnittsthema** in die Antragskonzeption zu integrieren.

Gleichstellung gehört inzwischen zum etablierten Standard im Rahmen der **Drittmittelakquise**. Im Berichtszeitraum wurden eine Reihe von Einzelforscherinnen und -forschern ebenso wie Forschungsverbände bei der Antragsstellung, beispielsweise LOEWE-Projekte und DFG-

Initiativen wie Graduiertenkollegs oder Sonderforschungsbereiche, unterstützt. Neben Textbeiträgen bei der Anfertigung von Antragstexten und Postern, begleitete das Büro für Chancengleichheit auch Vor-Ort-Begehungen und stand Forschenden wie Gutachtenden für Fragen und Anregungen zur Verfügung.



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 bearbeiten 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 **2016** wurden zwei Preisträgerinnen in den Kategorien Abschlussarbeit und Dissertationsprojekt ausgezeichnet und einer Nachwuchswissenschaftlerin wurde für ihre Abschlussarbeit eine lobende Anerkennung ausgesprochen:

Carola Stelzer

Die Rolle der Frau in der französischen Erinnerungskultur an die Résistance: Eine exemplarische Analyse des Museums ‚Centre d’Histoire de la Résistance et de la Déportation’ in Lyon (Abschlussarbeit)

Dr. Nataliia Ivanusa

Taktik der Ohnmächtigen: Frauen und Recht in kleinpolnischen Städten (Dissertation)

Gamze Bas

Eine Analyse genderspezifischer Unterschiede bei der Erstellung von Aktienresearch (Abschlussarbeit)

In **2017** erhielten zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen den Helge-Agnes-Pross-Förderpreis:

Tabea Bodenstedt

Reden über Reichtum. Erbinnen und Öffentlichkeit im 20. Jahrhundert (Abschlussarbeit)

Dr. Karoline Klamp-Gretschel

Selbstbestimmung bei Frauen mit geistiger Behinderung – Vom Privaten zur politischen Teilhabe (Dissertation)

Die Preise wurden in einer **akademischen Feierstunde** am 10. August 2017 vom Präsidenten und der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Beisein geladener Gäste überreicht.

Preisverleihung Helge-Agnes-Pross-Förderpreis 2017

Gustav-Krüger-Saal Justus-Liebig-Universität Gießen



Der Präsident resümierte: „Die ausgezeichneten Arbeiten sind von hoher fachlicher Qualität und verfügen über eine große gesellschaftspoli-

tische Bedeutung“ und gratulierte den Preisträgerinnen zu ihren Forschungsleistungen, die wertvolle Impulse für ihre Fachdisziplinen leisten.

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 Büro für Chancengleichheit schreibt Mittel für innovative Pilotprojekte aus, deren Inhalte und Organisationsformen dazu beitragen, Chancengleichheit in der Wissenschaft zu schaffen.

Die Gleichstellungskommission befasst sich mit den eingereichten Projektanträgen und schlägt dem Präsidium förderungsfähige Pilotprojekte vor.

In **2016** beschloss das Präsidium die folgenden **vier Projekte**, die Modellcharakter für andere Fächer und Fachbereiche haben, zu fördern:

- Entwicklung eines JLU-weiten, interdisziplinären Zertifikatsstudiengangs Gender Studies.
Baustein 1: Konzeption (Arbeitsstelle Gender Studies, Projektleitung: Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz und Dr. Tina Jung)
- Entwicklung eines JLU-weiten, interdisziplinären Zertifikatsstudiengangs Gender Studies.
Baustein 2: Abbau institutioneller und administrativer Barrieren (Arbeitsstelle Gender Studies, Projektleitung: Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz und Dr. Tina Jung)



- Schreibwerkstatt Exposé/Projektplan: Forschungsvorhaben überzeugend darstellen (GGS, Projektleitung: Dr. Kerstin Lundström)
- Take Care: Projekt zur Gesundheitsförderung von Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung (Fachbereich 03, Projektleitung: Prof. Dr. Reinhilde Stöppler und Dr. Karoline Klamp-Gretschel)

In **2017** wurden die folgenden **sechs Projekte** gefördert:

- Förderung von Karrierechancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase (Fachbereich 04, Projektleitung: Dr. Michael Novian)
- Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei der Begleitung von Einstellungs- und Auswahlverfahren unterstützen (Fachbereich 04, Projektleitung: Dr. Michael Novian)
- Mehr Zeit für Forschung: Hilfskräfte für Postdotorandinnen mit Kindern – Pilotprojekt und Studie (Fachbereich 05, Projektleitung: Dr. Birte Christ)
- Erhöhung der Attraktivität der Physik für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch plasmamedizinische Forschung (Fachbereich 07, Projektleitung: Prof. Dr. Markus H. Thoma)
- Interdisziplinäre Nachwuchs-Forscherinnengruppe Politiken der Reproduktion (GGS, Projektleitung: Dr. Kerstin Lundström und Dr. Tina Jung)
- Selbstmarketing für Nachwuchswissenschaftlerinnen (GGS, Projektleitung: Dr. Kerstin Lundström)





PROMOTIONSABSCHLUSSFÖRDERPROGRAMM

Das Promotionsabschlussförderprogramm ist eine Maßnahme, um besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben an der JLU zu unterstützen. Im Büro für Chancengleichheit 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.

Im Berichtszeitraum übertraf die Anzahl der Bewerbungen die zur Verfügung stehenden Stipendienmonate um ein Vielfaches und unterstrich damit erneut nicht nur den Erfolg, sondern auch die Notwendigkeit dieses Förderprogramms. Alle Bewerberinnen wurden zu Auswahlgesprächen unter Leitung der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ins Büro für Chancengleichheit eingeladen. Diese Gespräche bilden die Grundlage für die Diskussion der Anträge in der Gleichstellungskommission.

In **2016** konnten insgesamt vier und in **2017** insgesamt acht Bewerberinnen über dieses Programm eine Förderung erfahren. Es hatten sich jeweils zwölf Kandidatinnen in der neunten und zehnten Ausschreibungsrunde beworben. Die Förderdauer beträgt bis zu zwölf Monate.

Eine besondere Auszeichnung erfuhr das Promotionsabschlussförderprogramm der JLU von Seiten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die das Programm in 2017 in den **Instrumentenkasten der DFG** aufnahm. Damit ist das Promotionsabschlussförderprogramm der JLU nun bundesweit modellgebend.



SEMINAR- UND COACHINGPROGRAMM

Im Rahmen des Seminar- und Coachingprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase wurde ein Förderfonds für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen eingerichtet, über den Wissenschaftlerinnen Mittel für Workshops, Coachings und Fortbildungen gewährt werden. Gefördert werden Zusatzqualifikationsmöglichkeiten, die Frauen in der Postdoc-Phase für die Übernahme von Management- und Lehraufgaben im Bereich des Wissenschaftssystems und für die Übernahme von Leitungsverantwortung sowie die Vorbereitung auf selbständige Tätigkeiten im Rahmen von forschungsbasierten Ausgründungen qualifizieren.

Eingerichtet im Zuge der Umsetzung des Professorinnenprogramms II, steht im Fokus des Programms die **gezielte Individualförderung** weiblicher Postdocs und Juniorprofessorinnen für Qualifikationsziele innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems. Der hohe Spezialisierungsgrad dieser Zielgruppe erfordert **passgenaue Unterstützungsformate**, die die Antragstellerinnen selbst definieren.

Seit Juni 2016 ist das Seminar- und Coachingprogramm ausgeschrieben. Anträge können jederzeit an das Büro für Chancengleichheit gestellt werden und die Mitarbeiterinnen beraten im Bedarfsfall im Vorfeld bei der Antragsentwicklung.



DUAL CAREER SERVICE

Der Dual Career Service (DCS) der JLU wendet sich gezielt an die Partner und Partnerinnen neu berufener Professorinnen und Professoren und unterstützt bei der beruflichen Neuorientierung in Gießen sowie bei der Auswahl geeigneter Schulen und Kitaplätze.

Etablierte Netzwerke stärken unser Unterstützungsangebot und tragen zur Qualitätssicherung bei. Die JLU gehört dem Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) und dem regionalen Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main (DCN-MRM) an und arbeitet mit verschiedenen Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie Wirtschaftsunternehmen zusammen.

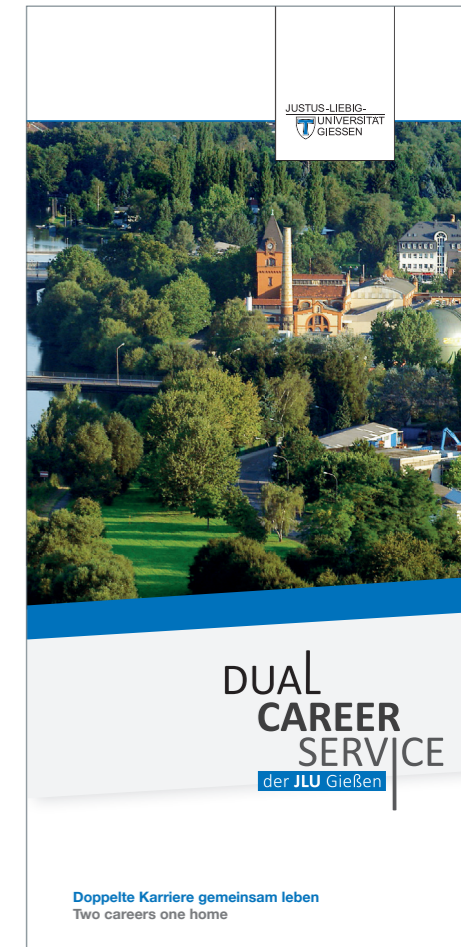
Die Arbeit des Dual Career Service an der JLU konnte in 2016 und 2017 erfolgreich fortgesetzt werden. Die **Kernaufgabe der Servicestelle** ist die Unterstützung von Karrierepaaren bei ihrer Suche nach einer neuen beruflichen und persönlichen Perspektive in der Gießener Region.

Im Oktober 2017 stellte der Dual Career Service sein Angebot in einem **zweisprachigen Flyer** unter dem Motto *Doppelte Karriere gemeinsam leben. Two Careers one home* sowie mit einem **neuen Logo** vor.

**DUAL
CAREER
SERVICE**
der JLU Gießen

Im Rahmen der Netzwerkarbeit fanden im Berichtszeitraum eine Reihe von **Kooperationsveranstaltungen** statt:

- 13. Netzwerktreffen des Dual Career Netzwerk Deutschland (09./10. Juni 2016, Universität Hamburg)
- 2. Jahrestreffen des Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main (7. Juli 2016, Goethe-Universität Frankfurt)
- Unterzeichnung des Abkommens *Memorandum of Understanding* mit dem Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main (Dezember 2016)
- 14. Netzwerktreffen des Dual Career Netzwerk Deutschland (26./27. Januar 2017, Georg-August-Universität Göttingen)
- Workshop *Stellen- und Weiterbildungsrecherche für sämtliche Netzwerkmitglieder und Dual Career Partner und Partnerinnen* (17. Mai 2017, Agentur für Arbeit, Darmstadt)
- Newcomers Day des Arbeitskreises Willkommenskultur der Regionalmanagement Mittelhessen GmbH (27. Juni 2017, Biomedizinischen Forschungszentrum Seltersberg (BFS) der JLU)
- 15. Netzwerktreffen des Dual Career Netzwerk Deutschland (16./17. November 2017, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn)





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 Projekte.

Neben individueller Beratung ist ein **zentrales Aufgabenfeld der Servicestelle** die Vergabe von Mitteln zur **Förderung von Lehrveranstaltungen, Seminarbegleitungen und Vorträgen** zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung. In den Jahren 2016 und 2017 konnten insgesamt 24 zusätzliche Veranstaltungen über diesen Mittelpool finanziert werden. Die Erhöhung der Lehre mit einem Fokus auf die Kategorie Gender war auch im Kontext der Gespräche zu den Zielvereinbarungen mit einer Vielzahl der Fachbereiche Thema.

Ein Schwerpunkt der Arbeit lag im Berichtszeitraum auf der **Entwicklung eines hessenweiten Netzwerks Gender in der Lehre**, für das die Servicestelle der JLU auf Initiative der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) die **Geschäftsführung** übernommen hat. Die Servicestelle lädt als Gastgeberin zweimal jährlich zum Netzwerktreffen an die JLU ein.

Das Netzwerk setzt sich zum Ziel, ein Forum zur Stärkung des Tätigkeitsbereichs Gender in der Lehre an hessischen Hochschulen zu sein. Es fördert den hochschulübergreifenden und interdisziplinären Austausch von Erfahrungen und Informationen und trägt so zur Entstehung von produktiven Synergieeffekten bei.

Das Netzwerk steht Personen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie Beschäftigten der hessischen Hochschulen und Interessierten offen, die sich an ihrem Arbeitsplatz für die Integration von Genderaspekten in die Lehre einsetzen. Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre, in der hochschuldidaktischen Weiterbildung, in der Verwaltung und aus den Frauen- und Gleichstellungsbüros der hessischen Hochschulen. Alle Mitglieder sind an wechselseitigem Austausch, kollegialer Beratung, gegenseitiger Unterstützung, gemeinsamen Initiativen und Erkenntniszugewinn interessiert. (<http://www.uni-giessen.de/hessenweitesnetzwerkgenderlehre>)

Im Februar 2016 fand das **Gründungstreffen für das Netzwerk Gender in der Lehre** an der JLU statt. In den Jahren 2016 und 2017 standen neben der Erarbeitung eines Selbstverständnisses, kollegiale Beratung zur Optimierung von Arbeitsprozessen und der Austausch von Best Practice im Zentrum der Zusammenarbeit.





AUS DEM AUDIT FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

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

Im Berichtszeitraum stand die Umsetzung der Zielvereinbarungen zum *audit familiengerechte hochschule* 2015 - 2018 im Fokus.

Als besonderer Erfolg konnte die **Anzahl der Eltern-Kind-Räume** von vormals fünf auf insgesamt acht erhöht werden. Neu eingerichtet wurden ein Raum im Campusbereich Recht und Wirtschaft und zwei Räume im Campusbereich Seltersberg/Medizin.

Darüber hinaus wurde in 2016 die **AG Internationale Studierende/Beschäftigte** gegründet, deren Federführung beim Akademischen Auslandsamt liegt. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für internationale Studierende und Beschäftigte zu verbessern, wurde in einem ersten Arbeitsschritt die **Internetseite Kind und Studium** des Studentenwerks ins Englische übersetzt.

Im September 2016 wurde der **Zwischenbericht zum Erhalt des Zertifikats audit familiengerechte hochschule** von der berufundfamilie Service GmbH positiv beschieden. Ende 2017 ist die JLU erneut in die **Re-Auditierung** eingetreten und hat dafür einen Abschlussbericht eingereicht. In 2018 wird die JLU das Dialogverfahren durchlaufen, den fünften Re-Auditierungsprozess, durch den familiengerechten

Arbeits- und Studienbedingungen der JLU vom Auditor überprüft und mit ihm gemeinsam weiterentwickelt werden.

In 2016 begrüßte die Arbeitsgruppe *audit familiengerechte hochschule* Heike Siebert-Rothland (Personaldezernentin) als neues Mitglied. Verabschiedet wurden Jörg Wagner (Personaldezernat), Katharina Naumann (International Graduate Centre for the Study of Culture, GCSC) und Dr. Sabine Will (Stabsabteilung Lehre).

Die **Arbeitsgruppe audit familiengerechte hochschule** begrüßte in 2017 als neue Mitglieder Klaus Dieter Beck (Dezernat Liegenschaften, Bau und Entwicklung), Silvia Boide (GCSC) sowie Melanie Schneider und Cyrill Alexander Stransky (beide Autonomes Familienreferat des AstA). Aus der Arbeitsgruppe verabschiedet haben sich in 2017 Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe (Fachbereich Agrarwissenschaften, Ökotoxikologie und Umweltmanagement), Irmel Weitzel (Dezernat Liegenschaften, Bau und Entwicklung) sowie Sarah Mende und Jessica Schütz (beide Autonomes Familienreferat des AstA).

Für ihr Engagement in der Arbeitsgruppe sei allen neuen und ehemaligen Mitgliedern herzlich gedankt.





AUS DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

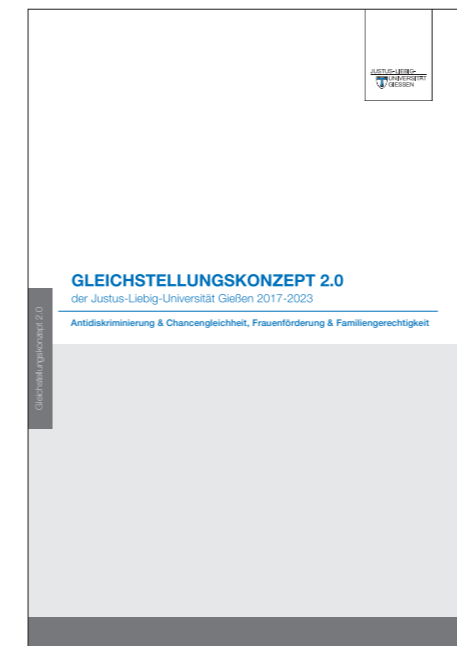
Seit März 2009 als präsidiale Kommission auf Dauer eingerichtet, berät und unterstützt die Gleichstellungskommission das Präsidium bei der Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrategien und bei der Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Die Kommission unter Vorsitz des Präsidenten setzt sich aus Gleichstellungsexpertinnen und -experten sowie Vertreterinnen und Vertretern aus sämtlichen Statusgruppen der Fachbereiche zusammen und zieht bei Bedarf externe Beratung hinzu.

Bereits in 2015 ist die Gleichstellungskommission in eine Reflexionsphase zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der JLU getreten. In 2016 und 2017 stand die **Entwicklung eines neuen Gleichstellungskonzepts** im Fokus.

Die zentrale Herausforderung bestand darin, eine **gesamtniversitäre Gleichstellungsstrategie** zu entwickeln. Diese soll einerseits durch Definition von Zuständigkeiten und Prozessabläufen ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement sicherstellen, und andererseits, Zielsetzungen, Handlungsfelder und Maßnahmen formulieren. Darüber hinaus war ein zentrales Anliegen die Integration des gesetzlich geforderten Frauenförderplans in das neue Gleichstellungskonzept 2.0. Grundlage für den Prozess der Konzeptentwicklung war der 2014 vorgelegte Abschlussbericht zur Evaluation der Gleichstellungspolitik der JLU durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Gleichzeitig widmete sich die Gleichstellungskommission auch der **operativen Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen** der JLU. Neben Förderentscheidungen für die Vergabe der Promotionsabschlussförderstipendien, beriet die Kommission das Präsidium auch bei der Auswahl von Ideenwettbewerbsprojekten und der Vergabe des Helge-Agnes-Pross Förderpreises der JLU.

Im April 2016 begrüßte die Gleichstellungskommission als neues studentisches Mitglied Melanie Mieth und im November 2016 hat sich Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe aus der Gleichstellungskommission verabschiedet. Für ihr Engagement sei ihr herzlich gedankt.



Inhaltsverzeichnis	
1. Einleitung	5
2. Leitbild und Zielsetzungen	7
3. Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement	8
4. Bestandsaufnahme und Perspektivenentwicklung	12
5. Handlungsfelder	13
5.1 Gender- und Diversitätskompetenz	15
5.2 Gender Controlling und Consulting	16
5.3 Antidiskriminierung	18
5.4 Familiengerechtigkeit	19
5.5 Frauenförderung	21
5.6 Frauen- und Geschlechterforschung	23
5.7 Gender in der Lehre	25
6. Ausblick	26
7. Glossar	27
8. Statistischer Anhang	32

Büro der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten
& Büro für Chancengleichheit
Justus-Liebig-Universität Gießen
Goethestaße 58
35390 Gießen