

15 Jahre und mehr ...

Frauenförderung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Juli 2006

Impressum

- Herausgeberin: Frauenbeauftragte der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Saarstr. 21
55099 Mainz
Telefon: 06131 - 39 22988
Fax: 06131 - 39 25747
- Redaktion: Dr. Renate Gahn
Elke Karrenberg
Silke Paul
Stefanie Schmidberger
- Gestaltung: Thomas Laxy
- Druck: Druckerei typographics, Darmstadt
Zentraldruckerei der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Buchbinderei Schulz GmbH, Mainz
- Auflage: 1000

Grußwort des Präsidenten

Chancengleichheit ist nach 15 Jahren und mehr zum zentralen Bestandteil des Profils der Johannes Gutenberg-Universität Mainz geworden. Diese ist nicht nur im akademischen Leitbild der Universität, sondern auch im Leitbild der Verwaltung und in dem aus diesen abgeleiteten Strategiekonzept sowie der Grundordnung der Universität verankert.

Ein wichtiges Etappenziel auf dem Weg dahin war die Verabschiedung eines Rahmenplans zur Förderung von Frauen in 2000 und dessen Umsetzung in spezifischen Bereichsplänen in den Folgejahren. Eine weitere wichtige Initiative war die Entwicklung eines umfassenden Anreizsystems zur Förderung von Frauen, das Fachbereiche und Verwaltung gleichermaßen anspornen sollte, wirksame Maßnahmen und Projekte durchzuführen. Über 5 Jahre konnte in beträchtlichem Umfang aus einem Innovationspool des Landes geschöpft werden und wichtige Programme auch längerfristig etabliert werden, wie zum Beispiel das Coaching Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung, Preise für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Einrichtung eines Tagesmutternetzes zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Eine weitere bedeutsame Etappe konnte mit der ersten umfassenden Selbstevaluation der Gleichstellungsarbeit und damit verbunden der Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat gesetzt werden. Das Prädikat ist uns dann in 2005 auch verliehen worden.

Ein weiteres wichtiges Ziel konnte nun in 2006 mit der Verabschiedung einer umfangreichen Richtlinie gegen sexuelle Belästigung erreicht werden. Die Universität signalisiert damit in aller Deutlichkeit, dass sie solche Vorkommnisse auf dem Campus nicht duldet und bei bekannt werden entsprechend handeln wird.

Ein wichtiges Ziel ist nun, den Genderaspekt umfassend als Qualitätselement nicht nur in Wissenschaft und Hochschulmanagement, sondern auch in Lehre und Studium, hier insbesondere in den neuen Studiengän-

gen, zu etablieren und last but not least, Gender Mainstreaming auch als Qualitätselement in die Hochschulpolitik aufzunehmen um gleiche Chancen für Frauen und Männer auf allen Qualifikationsebenen und in allen Bereichen unserer Hochschule zu sichern.

Die Universität Mainz nimmt derzeit am Exzellenzwettbewerb der Hochschulen teil und möchte als Siegerin hervorgehen, dies wird sie allerdings nur können, wenn wir auch mit unserer Gleichstellungsarbeit überzeugen. Viel haben wir erreicht, doch ist unser Reformprozess noch lange nicht abgeschlossen. Qualitätssicherung und Exzellenz in der Wissenschaft, Forschung, Studium und Lehre und Verwaltung kann nur mit der Ausschöpfung aller unserer Ressourcen garantiert sein.

Unsere Erfolge der letzten 15 Jahre sind beachtlich dank aller derer, die sich für die Frauenförderung eingesetzt haben. Aber noch gibt es vieles zu tun. Die Hochschulleitung wird die Initiative der Frauenbeauftragten weiterhin nach Kräften unterstützen.

Universitätsprofessor Dr. med. Jörg Michaelis

Inhaltsverzeichnis

Grußwort des Präsidenten	1
Vorwort	4
1 Übersicht über die Fachbereiche an der Universität Mainz	8
2 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	9
3 Karriere- und Personalentwicklung	10
4 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben (Work-Life-Balance)	21
5 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	25
6 Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung	36
7 Organisationskultur	40
8 Forschung, Lehre und Studium	46
Anhang	58

Vorwort

„Fünfzehn Jahre Frauenbüro und mehr“ sind Anlass genug zu bilanzieren: Wie steht es mit der Chancengleichheit an unserer Universität? Welche Maßnahmen wurden durchgeführt, welchen Erfolg haben sie gezeigt? Und welche Zielvereinbarungen wollen wir für die kommenden Jahre treffen?

Eine völlig neue Dimension gewann unsere Arbeit in 2003 mit der Einbindung von Gender-Fragen in den Gesamt-**Reformprozess** NSM (= das Neue Steuerungsmodell) der Universität. Für diese Reformbemühungen erhielt die Universität Mainz 2002 die Auszeichnung als best practice-Hochschule durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Dieses neue Steuerungsmodell hat alle Reformanstrengungen unserer Hochschule gebündelt. Unter dem Motto "Leistung sichern – Autonomie gewinnen" zielten die einzelnen Teilprojekte nicht nur auf eine Modernisierung der Verwaltungsabläufe und Strukturen, sondern beinhalteten auch Reformen in anderen universitären Handlungsfeldern, wie z.B. in Lehre und Forschung.

Gender Mainstreaming (GM) wurde in diesem Prozess zum Thema. Die Umsetzung des GM-Prinzips hat die Hochschulleitung nach einem ausführlichen Diskussionsprozess - angestoßen durch ein entsprechendes Begleitprojekt - im Dezember 2003 beschlossen. Gender Mainstreaming wurde zunächst in allen laufenden Teilprojekten von NSM umgesetzt und sollte in der Entwicklung neuer Projekte berücksichtigt werden, aber auch in der Umsetzung bereits abgeschlossener Projekte. So fand GM zum Beispiel erstmals seinen Niederschlag in den NSM-Datenauswertungen und bei der Besetzung von Teilprojektleitungen. In der zweiten sowohl internen als auch externen NSM-Evaluation wurde GM Bestandteil der Vorgehensweise. Für die unterschiedlichen Evaluationsprozesse waren entsprechende Gender-Checklisten entwickelt worden.

Doch bereits vor 15 Jahren und mehr begannen an der Uni Mainz zahlreiche Einzelaktivitäten in Sachen Frauenförderung, insbesondere im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und auch des wissenschafts-

stützenden Personals. Unterstützend und oftmals als entscheidender Motor der Entwicklung wirkte die Einrichtung eines Frauenbüros ab dem Jahr 1991 und dann die Besetzung des Amtes der Frauenbeauftragten erstmalig im Jahr 1998.

Auch diese Aktivitäten zeigen erste Erfolge: Die Universität Mainz liegt inzwischen mit 60% Absolventinnen (Stand 2004) und 49% Promotionen von Frauen (Stand 2005) über dem Bundesdurchschnitt und schöpft somit aus einem großen Potenzial für die weitere Qualifikation.

In einigen Fachbereichen sind bereits besondere Erfolge sowohl bei den Studierendenzahlen als auch bei den Habilitationen und Neuberufungen von Frauen festzustellen, so dass zu erwarten ist, dass sich in den kommenden Jahren die - noch im Bundesdurchschnitt liegenden - Anteile bei Professuren und Habilitationen ebenfalls verbessern werden.

Beispielhaft lässt sich hierzu aufzeigen, dass die Studentinnenzahlen im Fachbereich Chemie durch die Einrichtung eines interdisziplinär ausgerichteten Studienganges Biomedizinische Chemie angestiegen sind: von 395 Studierenden im Wintersemester 2004/2005 sind 232 (58,73%) weiblich. Durchschnittlich erreicht das Fach Chemie ansonsten einen Frauenanteil von rund 37%. Bedingt durch diesen Anstieg entwickelte sich der Frauenanteil in der Chemie von insgesamt 39,09 % im Wintersemester 2002/2003 auf 43,26% im Wintersemester 2004/2005.

Im Fachbereich 05, Seminar für Englische Philologie z.B., stieg der Frauenanteil bei den Professuren von 10 Professoren und keiner Professorin im Jahr 2001 auf 8 Professoren und 2 Professorinnen im Jahr 2003. Mit einem weiteren Anstieg ist zu rechnen: allein 2 abgeschlossene Habilitationen von Frauen in 2003 und 2004 (keine von einem Mann) und 3 Habilitationen von Frauen in der Abschlussphase lassen weitere positive Entwicklungen erwarten.

Bei Neuberufungen hebt sich im Fachbereich 02 das Pädagogische Institut heraus: 2003/2004 wurden allein 3 Frauen neuberufen, so dass heute von 9 Professuren 4 weiblich sind.

Aber auch in frauen-unterrepräsentierten Bereichen sind Fortschritte auf der Ebene der Professuren zu verzeichnen: 2003 berief der Fachbereich Chemie 5 Professoren und 2 Professorinnen sowie 1 Juniorprofessorin.

Diese Erfolge resultieren aus einer Vielzahl von Förderanstrengungen, von denen hier nur einige exemplarisch hervorgehoben werden sollen:

Mit der Umsetzung eines komplexen **Anreizsystems zur Frauenförderung** konnten ab 1998 mit erheblichen finanziellen Mitteln zielgerichtete Projekte und Maßnahmen durchgeführt werden. So wurden in den Fachbereichen 51 Frauenfördermaßnahmen mit einem Volumen von ca. 400.000 Euro und 119 Lehraufträge zu Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung gefördert. Die Frauenbeauftragte führte bislang 10 zentrale Förderprojekte durch, die ebenfalls einen der Schwerpunkte in der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen setzten.

Insbesondere das Projekt **Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen** und Vorläufer-Projekte (wie „Lehre lernen“) bieten jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits seit über 10 Jahren Unterstützung und Begleitung an.

Die Universität Mainz hat einen weiteren Schwerpunkt auf die Gewinnung von Studentinnen für **mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer** gesetzt: das Ada-Lovelace-Projekt und das Nat-Lab-SchülerInnenlabor zeitigen auch hier bereits erste Erfolge.

Neben den genannten Schwerpunkten legt die Universität Mainz seit Beginn der 90er Jahre auch ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Personal. Die Arbeitsgruppe Frauenerförderung im wissenschaftsstützenden Bereich sowie eine Vielzahl von Einzelprojekten - hervorzuheben ist hier beispielsweise die Potenzialanalyse in der Verwaltung oder eine Fotoausstellung über die Arbeit von Frauen im Hauswirtschafts- und Reinigungsdienst sowie ein bundesweites Symposium zum Thema „Hochschulreform für und mit Frauen“ – sollten die Grundlage für zukünftige Schritte in Richtung eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes für Frauen in diesem Bereich bilden.

Erste wichtige Maßnahmen der **Personalentwicklung** setzt die Universität bereits um:

Am internen Personalfortbildungsprogramm nehmen jährlich rund 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon allein 1.400 weibliche Bedienstete teil. Das ergänzende Fort- und Weiterbildungsangebot (nur für Frauen) des Frauenbüros wird zusätzlich von rund 150 Frauen (Beschäftigten und Studierenden!) wahrgenommen.

Qualifizierte Nachwuchsführungskräfte werden in das Führungskolleg des Zentrums für Hochschulmanagement Speyer eingebunden und gezielte Coaching-Angebote dienen der Unterstützung von angehenden, insbesondere auch weiblichen Führungskräften.

Diese Bemühungen im Bereich Personalentwicklung, die als strategisches Ziel im Leitbild und im Strategiekonzept an hervorgehobener Stelle stehen, sollen zukünftig verstetigt und systematisiert werden. Zur Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes wurde ein Projekt eingerichtet, das auch explizit Gender-Aspekte einbeziehen sollte.

Mit allen o.g. Aktivitäten wollten wir uns 2005 um das Total-E-Quality-Prädikat bewerben. Der dazu in 2004 eingeleitete **Bewerbungsprozess** war für uns bereits sehr erfolgreich, denn es konnten viele KooperationspartnerInnen aus der Verwaltung und den Fachbereichen einbezogen werden, welche mit uns die bislang erfolgten Förderanstrengungen gemeinsam analysiert und reflektiert haben.

Zur weiteren Diskussion und Bilanzierung haben wir die Ergebnisse, für die wir ausgezeichnet wurden, hier für alle Interessierten dokumentiert. Die 60-Jahrfeier der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und die 15-Jahrfeier des Frauenbüros schienen uns dafür ein willkommener Anlass.

Wir hoffen, Sie finden in dieser Broschüre eine interessante Lektüre und freuen uns jederzeit über Rückmeldungen und Anregungen.

Mainz, 19.07.2006

Frauenbeauftragte
Dr. Renate Gahn

1 Übersicht über die Fachbereiche an der Universität Mainz

Fachbereich 01 – Katholische und Evangelische Theologie

Fachbereich 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport

Fachbereich 03 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

Fachbereich 04 – Medizin

Fachbereich 05 – Philosophie und Philologie

Fachbereich 06 – Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaften

Fachbereich 07 – Geschichts- und Kulturwissenschaften

Fachbereich 08 – Physik, Mathematik und Informatik

Fachbereich 09 – Chemie, Pharmazie und Geowissenschaft

Fachbereich 10 – Biologie

Fachbereich 11 – Hochschule für Musik und Akademie der Bildenden Künste

2 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

2.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei Ausschreibung und bei Auswahl- und Berufungsverfahren

Rahmenplan zur Förderung von Frauen an der Universität Mainz

Regelungen zu Ausschreibung und Auswahlverfahren finden sich in dem vom Senat im Jahr 2000 beschlossenen Rahmenplan zur Förderung von Frauen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Die Regelungen zur Ausschreibung werden umgesetzt, vorbildlich ist insbesondere die Einführung eines internet-basierten Pinboards, auf dem studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen ausgeschrieben werden. Der Rahmenplan steht unter http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/Dateien/rahmenpl_frauen040311.pdf zur Verfügung.

Dienstvereinbarung zur Gleichstellung

Eine Dienstvereinbarung zur Gleichstellung wurde bereits 1997, d.h. 3 Jahre vor Beschlussfassung des Rahmenplans, zwischen Dienststellenleitung und Personalrat abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung wurde teilweise in den Rahmenplan aufgenommen.

Die Regelungen zur Ausschreibung von Stellen sind dort weitergehend als im Rahmenplan: in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll bei Stellenbesetzung gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben werden (§ 15 Nr. 4.1 RP). Betroffen hiervon sind alle nichtwissenschaftlichen Stellen.

Verfahrensanleitung zur Umsetzung des Rahmenplans im Bereich Stellenbesetzungen

Ziel der bereits in einem mehrjährigen Abstimmungsprozess befindlichen Verfahrensanleitung ist es, den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zur Unterstützung in übersichtlicher Form die festgelegten Verfahrens-

Schritte zur Umsetzung des Rahmenplans in dem äußerst wichtigen Bereich Stellenbesetzung an die Hand zu geben. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Beteiligung der jeweils zuständigen Frauenbeauftragten (Frauenbeauftragte des Senats bzw. Fachbereichsfrauenbeauftragte) gelegt, um den immer noch existierenden Unsicherheiten und wiederholten Nachfragen in der Umsetzungspraxis zu begegnen.

So kommt es z.B. immer wieder zu Irritationen bezüglich Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten, Zuständigkeitsbereiche und Verfahrensschritte.

Beratungsangebot des Referates Personalservice und -entwicklung zur strukturierten Personalauswahl

Beratung und Unterstützung bei der Durchführung von Personalauswahlentscheidungen in allen Verfahrensschritten und Unterstützungsangebot zur strukturierten Personalauswahl können alle bei Bedarf durch das Referat Personalservice und -entwicklung erhalten.

3 Karriere- und Personalentwicklung

3.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Projekt Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen soll jungen Wissenschaftlerinnen auf ihrem gesamten wissenschaftlichen Berufsweg begleiten, unterstützen und beraten.

Seit 2001 werden Informationsveranstaltungen und Workshops für die verschiedenen Zielgruppen angeboten, sowie Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten initiiert. Dabei werden die spezifischen Bedingungen für den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs auf den verschiedenen Hierarchiestufen des Wissenschaftsbetriebes berücksichtigt und das Ziel einer gleichberechtigten Partizipation von Frauen in der Wissenschaft verfolgt. Rund 800 Wissenschaftlerinnen nutzen regelmäßig das Informationsangebot des Pro-

jekt, rund 120 nehmen pro Jahr an den Veranstaltungen teil. Weitere Informationen unter <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/158.php>

Projekt „Lehre lernen“

Als Vorlauf-Projekt zum Coaching-Center wurde 1998 mit der Laufzeit von einem Jahr das Projekt „Lehre lernen“ von der Frauebeauftragten initiiert.

Ziel dieses Modellprojektes war es, Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich Didaktik und Methodik eine gezielte Weiterqualifizierung zu bieten.

Fort- und Weiterbildung für Frauen

Seit 1993 bietet das Frauenbüro der Universität Mainz ein spezielles Fort- und Weiterbildungsprogramm für Frauen an Campus und Klinikum an. Zielgruppe sind alle Frauen an der Universität Mainz: Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Beschäftigte aus Klinikum, Technik, Verwaltung und Bibliotheken, Auszubildende und Anwärterinnen. Ein Ziel dieses Programms nur für Frauen ist es u.a. auch, eine Plattform für einen intensiveren Dialog zwischen den Statusgruppen, Frauen unterschiedlichster Ausbildungsgänge, Berufsgruppen und verschiedenen Alters zu schaffen.

2005 verteilten sich die Teilnehmerinnen wie folgt:

Teilnehmerinnen 2005	Anteil
Studentinnen	45,7%
Wissenschaftsstützendes Personal	39,1%
Wissenschaftlerinnen	15,2%

Speziell für den Bereich Studium wurden u.a. folgende Angebote aufgelegt

- Schreibwerkstatt für Studentinnen
- Prüfungsangst und Prüfungsvorbereitung
- Hausarbeiten schreiben, Referate halten: wie pack' ich's an?
- Bewerbungstraining
- Arbeitsrecht für Studentinnen
- Frauenwege in die Selbständigkeit

- Rhetorik und Präsentation

Weitere Informationen unter <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/156.php>

Frauenförderung – Projekte für Studentinnen

Im Rahmen eines umfassenden Anreizsystems zur Frauenförderung konnten ab 1999 für den Bereich Studium folgende Projekte durchgeführt werden:

- Berufswegeplanung für Studentinnen und Umsetzung in den Fachbereichen
- Initiierung und Etablierung von zusätzlichen Lehrangeboten zu Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung
- Förderung von Frauen in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern

Angebote der Psychotherapeutischen Beratungsstelle

Zielgruppe der Psychotherapeutischen Beratungsstelle sind seit 1986 Studierende mit psychosozialen und studienbezogenen Problemen sowie psychischen Störungen. Das Angebot umfasst Einzelgespräche und Gruppen (siehe auch <http://www.pbs.uni-mainz.de>). Weiterhin besteht ein Beratungs- und Coachingangebot für den wissenschaftlichen Nachwuchs, u.a. seit 2002 ein Doktorandinnen-Coaching in Kooperation mit dem Coaching-Center der Frauenbeauftragten.

Studentinnenhandbuch/Frauenhandbuch

Zur Information und Unterstützung von Studentinnen hat das Frauenbüro bisher in zwei Auflagen ein Studentinnenhandbuch herausgegeben (1994 und 1997). Inhalte waren u.a. Informationen und Ansprechstellen zu Frauenförderung, Frauen- und Geschlechterforschung, ein Serviceteil zur Studien- und Promotionsfinanzierung, zu Studieren mit Kind etc.

Das Konzept wird derzeit überarbeitet und wird in 2006 als Frauenhandbuch, erweitert durch Beiträge, für alle Frauen an der Universität Mainz neu erscheinen.

Die RechnerIN – IT-Projekt für Studentinnen an der Uni Mainz

Ein Kooperations-Projekt des Frauenbüros der Universität Mainz, des ZDV, des Instituts für Informatik und der webgrrls e.V. konnte mit finanzieller Unterstützung des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz und des AStA-Frauenreferates der Universität Mainz 2005/2006 durchgeführt werden zu folgenden Themen:

- Der Einstieg: Betriebssysteme Linux, Windows, Mac
- Die Qual der Wahl - Welcher PC passt zu mir? "Schraubkurs"
- PC an's Netz
- Mininetzwerke
- PC sicher machen
- Internetrecherche für wissenschaftliche Arbeiten
- "Computerbild" - Einfache Bildbearbeitung am PC

3.2 Vorbereitung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Übernahme von Positionen an Hochschulen und anderen (forschungsnahen) Einrichtungen

Projekte in den Fachbereichen - Anreizsystem zur Frauenförderung

Aus Mitteln des Anreizsystems zur Frauenförderung konnten in den Fachbereichen Förder-Projekte im Umfang bis zu EUR 10.000 bezuschusst werden (Stand 2004).

Gefördert wurden Projekte und Maßnahmen mit Modell-, Pilot- und innovativem Charakter. Die Durchführung oblag zwingend einer Nachwuchswissenschaftlerin.

Bis 2004 konnten insgesamt 51 Projekte bewilligt und durchgeführt werden mit einem Gesamt-Volumen von 398.850 Euro.

Mit der Förderung von kleineren Projekten wurden neben zahlreichen inhaltlichen Impulsen eine Vielzahl von Frauen in der Qualifizierungsphase unterstützt, da sie durch die Projekte eine – wenn auch befristete – finanzielle Förderung erfuhren. Ein Großteil nutzte den Projektzeitraum zur An-

tragstellung auf weitere Förderung (z.B. Stipendien, Drittmittel), zur Vorbereitung der Promotion und zur Planung weiterer Projekte.

Preis für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen - Anreizsystem zur Frauenförderung

Seit 2000 hat die Universität Mainz im Anreizsystem für Frauenförderung Mittel zur Auslobung eines Preises für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgesehen. Zur Verfügung standen zunächst 3 Preise (zu je einer 0,75 BAT Ila-Stelle), inzwischen nur noch ein Preis, eine 0,5 BAT Ila-Stelle, für die Dauer eines Jahres. Ziel ist die Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen entweder nach der Promotion (Postdocphase), aber auch kurz vor oder nach der Habilitation (in der Vorbereitungsphase für ein weiteres Forschungsprojekt oder zur Bewerbung auf eine Professur). Grundsätzlich muss eine Einbindung der Preisträgerin in den wissenschaftlichen Kontext eines Fachbereichs gegeben sein. Bisher konnten in 6 Vergeberunden 11 Preise vergeben und somit 11 Nachwuchswissenschaftlerinnen für ein Jahr auf einer Stelle gefördert werden.

Umsetzung des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP)

Im Rahmen des HWP-Programms Chancengleichheit in Forschung und Wissenschaft und dessen Vorläuferprogrammen hat die Universität Mainz seit 1996 4 Stellen für Frauen (C1 und C2, die zur Zeit bei Freiwerden in Juniorprofessuren umgewandelt werden) und eine C4-Professur zur Geschlechterforschung erhalten.

Darüber hinaus folgte die Universität der Bitte des Ministeriums, 2,75 Postdoc-Stellen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses aus eigenen Ressourcen bereitzustellen. Bisher zeigt sich die Tendenz, dass auch die Postdoc-Stellen für den Abschluss einer Habilitation bzw. die Erlangung der Berufungsfähigkeit genutzt werden.

Neben diesen Stellen können aus dem HWP sog. Wiedereinstiegsstipendien beantragt werden; die Beratung obliegt dem Frauenbüro (das Programm läuft allerdings Ende 2006 aus).

Jobmesse für Studentinnen

Im Rahmen eines AS-Projektes zur Förderung von Frauen in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern wurde erstmals an der Universität eine Jobmesse für Studentinnen und Absolventinnen ausgerichtet. Die Jobmesse sollte deutlich machen, dass eine aktive Gleichstellungspolitik für Unternehmen wie für die Universität ein wichtiger Wettbewerbsfaktor darstellen kann und dass Frauen in Leitungspositionen bereits heute für viele Unternehmen eine wichtige Ressource sind.

Einzelne Angebote, wie eine Berufswegeplanungs-Beratung (individuelles Gesprächsangebot für Studentinnen), ein Jobmesse-Training für Frauen sowie inhaltliche Vorträge z.B. zu Existenzgründung waren vorgesehen.

Existenzgründung für Frauen und Karriereberatung wurden dann für zwei Folgejahre in das Programm der jährlich stattfindenden regulären Jobmesse übernommen.

Ada-Lovelace-Projekt

Das Ada-Lovelace-Projekt ist ein landesweites Netzwerk zur Förderung von Mädchen und Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und Berufen. Die Förderung von Frauen in Technik und Naturwissenschaften erfolgt zum einen durch die direkte Ansprache und Betreuung interessierter Schülerinnen und Studentinnen durch entsprechend ausgebildete Mentorinnen, sowie durch die Sensibilisierung des gesellschaftlichen Umfeldes; hier sind insbesondere LehrerInnen, Eltern, Berufs- und Studienberatung sowie Hochschulen angesprochen.

Das Ada-Lovelace-Projekt arbeitet mit folgendem Ansatz: Studentinnen aus technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen nehmen als Mentorinnen mit Schülerinnen Kontakt auf, informieren über sich und ihren Studiengang und dienen den Schülerinnen als motivierendes Vorbild und Ansprechpartnerin.

Am Hochschulstandort Mainz (seit 1998), konnten 2005 alleine ca. 2.694 Schülerinnen durch die verschiedensten Angebote angesprochen und

über naturwissenschaftliche und technische Studiengänge informiert werden.

Daneben führt der Standort Mainz in Kooperation mit dem NaT-Lab für Schülerinnen und Schüler an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz mindestens zwei Mal im Jahr Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer durch.

3.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich

Fort- und Weiterbildung für Frauen

Im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms des Frauenbüros konnten u.a. folgende Angebote für Frauen des wissenschaftsstützenden Bereiches gemacht werden:

- "Optimale Zusammenarbeit im Team"
- "Frauen leben länger – aber wovon?" - Private Möglichkeiten der Altersvorsorge
- "Gut geplant ist halb gewonnen..." - Der geplante Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Personalfortbildung

Im Rahmen der Personalfortbildung an der Universität Mainz wurden unter dem Aspekt Nachwuchsförderung für Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich Seminare für Beschäftigte zum Thema BAT-Eingruppierung und adäquate Tätigkeitsbeschreibung für „Frauenarbeitsplätze“ durchgeführt, um sie zu informieren, zu ermutigen und auch fit zu machen für einen eigenen Höhergruppierungsantrag.

Unter anderem wurde auch eine Beratung und ein Coaching der internen Arbeitsgruppe „Frauenförderung im wissenschaftsstützenden Bereich“, bezogen auf ihr Selbstverständnis und ihre Zielsetzungen, durchgeführt.

Mitarbeitergespräche für Beamtinnen und Beamte im wissenschaftsstützenden Bereich

Als integraler Bestandteil der Beurteilungsrichtlinien werden seit 2000 (Ablösung der Regelbeurteilung durch die Anlassbeurteilung) jährliche Personalführungsgespräche für Beamtinnen und Beamte durchgeführt. Ziele sind die Bilanzierung, Erarbeitung von Entwicklungsperspektiven und die Rückmeldung über den Leistungsstand. Das Instrument dient der Förderung der Zusammenarbeit. Gleichstellungsaspekte finden Berücksichtigung.

Mitarbeitergespräche für Beschäftigte

Die flächendeckende Einführung von Mitarbeiter/Vorgesetztingesprächen auf freiwilliger Basis seit 2004 soll als Führungsinstrument und zur Umsetzung des Leitbildes und des Strategiekonzeptes der Universität dienen. Ziele sind die Förderung eines offenen, auf gegenseitigen Respekt basierenden Verhaltens im partnerschaftlichen Dialog, die Sicherung und Weiterentwicklung der Arbeitszufriedenheit, die Aktivierung persönlicher Ressourcen, eine Bestandsaufnahme bisheriger Arbeitsziele und Ergebnisse sowie deren Weiterentwicklung und ggf. der Abschluss von Zielvereinbarungen.

3.4 Qualifizierungsangebote

In diesem Bereich finden zahlreiche Aktivitäten an der Universität Mainz statt, die zwar nicht gezielt zur Förderung von Frauen vorgesehen sind, aber zu einem hohen Prozentsatz von Frauen genutzt werden.

Dies sind u.a.:

- Führungsseminare für Professorinnen und Professoren, an denen bisher rund 100 Personen teilgenommen haben
- Programm für Nachwuchsführungskräfte in der Verwaltung
- Teilnahme von Nachwuchsführungskräften an Weiterbildungsveranstaltungen im Zentrum für Wissenschaftsmanagement in Speyer
- Coaching für Führungskräfte und (NSM-)Projektleitungen

Diese Aktivitäten wurden auch im Rahmen des Reformprozesses an der Universität Mainz systematisiert und in ein zukunftsgerichtetes Konzept eingebunden. Daran hat in 2005 eine Projektgruppe gearbeitet. Als Grundlage diente das Strategiekonzept der Universität, das ganz explizit auch den Aspekt Chancengleichheit vorgegeben hat.

Zudem bieten die Angebote der Fort- und Weiterbildung für Frauen sowie der Personalfortbildung Frauen ständig Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung.

3.5 Sonstige Aktivitäten

Preise für Mitarbeiterinnen in Bibliothek, Technik und Verwaltung

Mit diesem Preis werden im Rahmen des Anreizsystems Mitarbeiterinnen aus Technik, Verwaltung und Bibliothek ausgezeichnet, die sich eigenfinanziert und außerhalb der Arbeitszeit aufgabenbezogen in besonderem Maße fortgebildet haben. Dieser Preis ist zur Zeit mit EUR 1300.- dotiert und konnte seit 2001 an 9 Mitarbeiterinnen vergeben werden.

Projekt Potentialanalyse - Anreizsystem Frauenförderung

Die ersten Überlegungen zur Frauenförderung an Hochschulen fokussierten vor allem auf Professorinnen, sowie auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Denn weder bei den Studierenden - mit Ausnahme weniger Fächer - liegt Unterrepräsentanz vor, noch beim wissenschaftsstützenden Personal. Hier liegt eher eine Überrepräsentanz vor, die allerdings bezogen auf die Beschäftigten dennoch Gleichstellungsanstrengungen auf den nächst höheren Einkommensstufen erfordert.

Im Zusammenhang mit geplanten Umstrukturierungen in der Verwaltung der Universität war die pilothafte Einrichtung eines Fachbereichsverbüros geplant. Darauf reagierte die Frauenbeauftragte mit der Durchführung einer Potentialanalyse unter den weiblichen Beschäftigten des wissenschaftsstützenden Personals, mit dem Ziel, die betroffenen Frauen in den aktuellen Entwicklungsprozess mit einzubinden, so dass sie gestaltend

an der zukünftigen Verwaltungsreform mitwirken könnten. Ausgangspunkt war eine empirische Erhebung mittels Fragebogen, in dessen Zentrum die Frage nach dem Qualifikationsprofil und der Veränderungsbereitschaft von weiblichen Beschäftigten im Schreib- und Verwaltungsdienst stand.

Die Potentialanalyse belegt in beeindruckender Weise das hohe Qualifikationsniveau einer Vielzahl von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich, die hohe Fortbildungsbereitschaft und die Bereitschaft zur beruflichen Veränderung.

Mit den Ergebnissen wurde eine erste Grundlage für ein zukünftiges Personalentwicklungskonzept gelegt.

AG Frauenförderung im wissenschaftsstützenden Bereich

Seit 1993 engagiert sich, begleitet durch das Frauenbüro, eine Gruppe aktiver Frauen in der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Schreib- und Verwaltungsdienst“. Deren Forderungen sind u.a. die Änderung des BAT, Aufhebung von geschlechtsdiskriminierenden Tatbeständen im BAT, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit und hochschulübergreifende Vernetzung. Ein erstes Zwischen-Ergebnis war z.B. eine CD-Rom zum Thema Qualifizierte Mischarbeit. Mit dem bundesweiten Symposium „Hochschulreformen für und mit Frauen?! - Neue Steuerungsmodelle an Hochschulen und deren Auswirkungen auf Frauenarbeitsplätze“ formierte sich 2001 intern diese AG noch einmal als neue Arbeitsgruppe „Frauenförderung im wissenschaftsstützenden Bereich“.

CD-Rom „Qualifizierte Mischarbeit“

Die durch eine Projektgruppe im Jahr 1998 entwickelte o.g. interaktive CD-Rom mit Begleitheft informiert mittels des damals noch recht neuen Mediums über die Probleme von Frauen im Schreibdienst und zeigt geeignete Möglichkeiten der Anreicherung reiner Schreibtätigkeiten im Sinne von „Mischarbeit“ auf. Die CD informiert darüber hinaus über Fragen des Tarifrechts, des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

Angebote für spezielle Beschäftigtengruppen

Im Rahmen der Fortbildung für Frauen werden seit 1993 u.a. regelmäßig Angebote für Arbeiterinnen, auch für Pflegekräfte, sowie technische Angestellte in den Laboren initiiert und durchgeführt.

„Auch die Putzfrau hat ein Gesicht“

Im Rahmen einer Fotoausstellung dokumentierte bereits 1994 eine Gruppe von Frauen aus dem Hauswirtschafts- und Reinigungsdienst am Universitätsklinikum ihre Arbeitsplatzsituation. Das Angebot war bundesweit einmalig und hat erstmalig die Belange und das berufliche Entwicklungspotential von Arbeiterinnen im Hauswirtschafts- und Reinigungsdienst in den Fokus genommen. Für die Zielgruppe selbst war diese Möglichkeit der eigenen Fortbildung und die gemeinsame Erfahrung in verschiedenen Workshops ein Novum

Gesundheitsprävention für Arbeiterinnen

Speziell für Arbeiterinnen konnten 1994 fünf Angebote zur Gesundheitsprävention, z.B. Feldenkrais und Rückenschule für Mitarbeiterinnen der Klinikums-Wäscherei, gemacht werden.

Angebote des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung

Im Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Mainz (ZWW) ist – als Serviceleistung der Universität nach außen – seit 2001 die Vernetzungsstelle der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Rheinland-Pfalz nach dem Landesgleichstellungsgesetz angesiedelt. Diese unterstützt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Tätigkeit, u.a. durch ein Internet-Portal. Darüber hinaus bietet das ZWW ein weiterbildendes Studium „Gleichstellung im Beruf“ insbesondere für kommunale Gleichstellungsbeauftragte an.

4 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben (Work-Life-Balance)

4.1 Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiter/-innen

Pilotprojekt Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeitregelung lässt seit 2003 alle individuellen Arbeitszeitgestaltungen im Rahmen der gesetzlichen (Höchstgrenzen) und tariflichen (Wochenarbeitszeit, Ausgleichszeitraum) Regelungen zu, unter der Beachtung verbindlicher Servicezeiten, in denen die Anliegen externer und interner Kunden bearbeitet werden.

4.2 Flexible Arbeitsortwahl

Alternierende Telearbeit

Mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können seit 1999 Einzelvereinbarungen zu alternierender Telearbeit abgeschlossen werden. In Vorbereitung ist eine kollektive Regelung (Dienstvereinbarung).

4.3 Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten

Beratungsangebot der Personalabteilung

Die SachbearbeiterInnen informieren Beschäftigte über die rechtlichen und tariflichen Auswirkungen von Erziehungszeiten, Elternzeit, Mutterschutz, weitere Beurlaubungsmöglichkeiten und Teilzeit. Darüber hinaus stehen im Intranet vielfältige Informationen zur Verfügung.

Beratungsangebot im Frauenbüro

Ein Schwerpunkt bei der Beratung des Frauenbüros ist seit 1991 die Beratung von Studierenden und Beschäftigten mit Kind. Ziel ist es, die Unterbrechungszeiten für Betreuungs- und Pflegeaufgaben möglichst gering zu

halten. Für die Beratung wurde unterschiedliches Informationsmaterial zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten entwickelt.

Broschüre „Studieren und Arbeiten mit Kind an der Uni Mainz“

Die im Rahmen eines Projektes im Frauenbüro erarbeitete aktuelle Broschüre bietet Studierenden und Beschäftigten mit Kind/ern eine Vielzahl von Informationen: Beratungsstellen und Kinderbetreuungseinrichtungen werden vorgestellt, Fragen rund um Finanzen, Studienregelungen und Rechtliches beantwortet. Download unter:

http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/Dateien/Studieren_und_Arbeiten_mit_Kind.pdf

Weitere Informationen auf der Homepage des Frauenbüros unter dem Link „Kids und Co“: <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/154.php>.

Fort- und Weiterbildung für Frauen

Im Rahmen der Fort- und Weiterbildung für Frauen werden seit 1993 regelmäßig Seminare zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit angeboten. Z.B. werden unregelmäßig speziell auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen zugeschnittene EDV-Kurse angeboten mit dem Ziel, diese Gruppe in den in der Unterbrechungszeit angefallenen technischen Neuerungen "fit zu machen".

Kinderbetreuungseinrichtungen an der Universität Mainz

Die Universität Mainz unterstützt seit Anfang der 1990er Jahre Initiativen zur Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen an bzw. im Umfeld der Universität. Neben Einrichtungen im ortsnahen Umfeld der Universität befinden sich auf dem Campus zwei Einrichtungen: das Kinderhaus Posselmann, das durch die Notgemeinschaft Studiengang e.V. getragen wird, sowie die bereits aus den 80er Jahren stammende Städtische Kindertagesstätte, in der die Universität Belegrecht für Kinder von studierenden und beschäftigten Eltern hat. Beide Einrichtungen verfolgen ein Konzept der Frühförderung im Kindergarten. Im Bereich des Klinikums gibt es ebenfalls

eine städtische Kita und die Kindertagesstätte „Villa Nees“. Die Öffnungszeiten sind den Bedürfnissen von studierenden und beschäftigten Eltern weitestgehend angepasst. Die beiden städtischen Kitas an Campus und Klinikum übernehmen gegenseitig eine Ferienbetreuung, d.h. Kinder können bei Bedarf in der Ferienzeit in der jeweils anderen Einrichtung betreut werden.

Tagesmütternetz

Ziel dieses Projektes des Frauenbüros ist es seit Ende 2001, ergänzend zu den bestehenden Einrichtungen, eine weitere, flexible Kinderbetreuungs-möglichkeit in Notsituationen (z.B. Examens- und Drittmittelantragsphasen, Wechsel des Studiums, des Arbeitsplatzes) und befristet auf max. 2 Semester für Studierende und Beschäftigte anzubieten. Vermittelt werden über den Familienservice Mainz Tagesmütter bis zu max. 20 Stunden pro Woche. Studierende, deren Einkommen eine bestimmte Grenze unterschreitet, können einen Zuschuss zu den Betreuungskosten in Höhe von 50% erhalten. Die Finanzierung des Tagesmütternetzes erfolgt über die Universität Mainz sowie das Studierendenwerk und Vermittlungspauschalen gut verdienender Eltern.

Wickelmöglichkeiten an der Uni

Auf Initiative einer Arbeitsgruppe Studierende mit Kind/ern ist es gelungen, in einem zentralen Lehrgebäude 2004 zwei öffentlich zugängliche Wickelräume (eine in der Damen- und eine in der Herrentoilette) einzurichten. Beide Einrichtungen werden sehr gut angenommen.

Eltern-Kind-Arbeitsplatz

Im Bereich der zentralen Verwaltung der Universität Mainz soll ein als Eltern-Kind-Arbeitsplatz ausgestatteter Arbeitsraum eingerichtet werden, der es Eltern ermöglichen soll, bei Ausfall der ständigen Kinderbetreuung oder bei leichter Erkrankung des Kindes, Arbeit und Kinderbetreuung kurzfristig zu vereinbaren.

Notfallbetreuung

In Zukunft soll es möglich sein, innerhalb von 12 Stunden und kürzer eine Notfallbetreuung anzubieten auch in Zusammenarbeit mit dem Familienservice und einer Einrichtung, die universitätsnah von uns genutzt werden kann.

4.4 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase

Möglichkeiten zur Teilnahme an Veranstaltungen der Personalfortbildung

Gemäß Dienstvereinbarung „Mitarbeiterfortbildung“ steht die Teilnahme an internen Seminaren seit 1976 allen offen, externe Fortbildung wird nach dienstlicher Notwendigkeit entschieden. Beschäftigte in Elternzeit werden gesondert auf die Personalfortbildung hingewiesen.

Angebote für Mitarbeiterinnen in Elternzeit im Rahmen der Fort- und Weiterbildung für Frauen

Das beschriebene Angebot für Wiedereinsteigerinnen richtet sich insbesondere auch an Frauen, die noch in der Unterbrechung sind und sich rechtzeitig auf den Wiedereinstieg vorbereiten wollen.

4.5 Sonstige Aktivitäten

AG Studierende mit Kind/ern

Die Arbeitsgruppe wurde 2002 auf eine Initiative studierender Eltern hin gegründet, die ein Forum bieten möchte für alle und alles, was mit Studium und Kind zusammenhängt. Kontakte sollen vermittelt, sowie die Situation Studierender mit Kind/ern an der Uni Mainz verbessert werden.

Mutterschutz-Vertretungsmittel

Zur Vertretung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz können Vertretungsmittel abgerufen werden. Das Angebot richtet sich sowohl an Fachbereiche als auch an die zentrale Verwaltung.

Double Career

Im Wintersemester 2004/2005 hat die Universität erstmals im Rahmen einer konkreten Berufungsverhandlung eine Initiative zur Unterstützung von wissenschaftlichen Doppelkarrieren unternommen. Diese Initiative soll weiter diskutiert und zukünftig ggf. systematisiert und als Double Career-Programm verstetigt werden.

5 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

5.1 Wichtige Einrichtungen, Initiativen und Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Frauenbeauftragte des Senats

Das Amt (= Wahlamt) der Frauenbeauftragten des Senats ist an der Universität Mainz seit 1998 besetzt. Die Frauenbeauftragte ist mit 100% von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Ihre Rechte und Pflichten sind im Hochschulgesetz RLP definiert.

Frauenbeauftragte der Fachbereiche

Die Arbeit der Frauenbeauftragten der Fachbereiche erfolgt (nach HochSchG 1995) ehrenamtlich. Der Senat hat im Sommersemester 1998 Empfehlungen zu deren Freistellung bzw. Unterstützung beschlossen. Darin sind Deputatsreduzierungen, Verlängerungen von befristeten Stellen bis hin zur Zahlung von Hilfskraftmitteln vorgesehen. Durch die Einführung der Studienkonten und der Möglichkeit, Bonusguthaben zu beantragen, können inzwischen auch studentische Fachbereichsfrauenbeauftragte eine Entlastung erfahren.

Zur gegenseitigen Unterstützung und zum Austausch treffen sich Frauenbeauftragte des Senats und die Frauenbeauftragten der Fachbereiche einmal monatlich.

Ausschuss für Frauenfragen

Der Ausschuss für Frauenfragen unterstützt die Hochschule und insbesondere die Frauenbeauftragte bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen an der Universität. Er existiert bereits seit dem Sommersemester 1986. Der Ausschuss arbeitet inzwischen unter dem Vorsitz der Frauenbeauftragten und ist paritätisch mit VertreterInnen aller Statusgruppen besetzt.

Frauenbüro

Das Frauenbüro der Universität Mainz existiert seit 1991. Die Frauenbeauftragte, die die Leitung des Frauenbüros inne hat, die Frauenreferentinnen und weitere (Projekt-) Mitarbeiterinnen informieren und beraten studierende und beschäftigte Frauen der Universität und entwickeln konkrete Maßnahmen.

Mit der Zusage sowohl interner als auch Landesmittel wie auch durch die Einwerbung von Drittmitteln ist es seit 1998 möglich, einen intensiven Gleichstellungsprozess in Gang zu halten. Durch pekuniäre Anreize konnten bislang viele Maßnahmen gerade auch in den Fachbereichen initiiert werden, die in einer Zeit, in der Mittel insgesamt knapper werden, so kaum denkbar gewesen wären.

Rahmenplan zur Förderung von Frauen an der Universität Mainz

Eckpunkte des im Sommersemester 2000 vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Frauenförderung sind:

- Stellenausschreibung / Stellenbekanntgabe
- Auswahl- und Berufungsverfahren
- Stellenbesetzungen (Einstellung, Berufungen, Höhergruppierung)
- Personalentwicklung
- Studium und Elternschaft bzw. Pflege
- Sitzungszeiten der Gremien
- Studium
- Forschungsförderung

- Frauen- und Genderforschung
- Einzelpläne
- Anreizsystem zur Frauenförderung
- Umsetzung und Berichtspflicht
- Sexuelle Belästigung
- Geschlechtergerechte Sprache
- Schlussbestimmungen (Dienstvereinbarung Gleichstellung)

Einzelpläne der Fachbereiche

Der Rahmenplan zur Frauenförderung erfährt u.a. seine Umsetzung durch sogenannte Einzelpläne der (Fach)Bereiche. Einzelpläne haben bisher folgende Fachbereiche vorgelegt, die auch durch den Senat beschlossen wurden:

- Fachbereich Medizin (Bereichsplan FB 04, 2001)
- Seminar für Englische Philologie (Bereichsplan FB 14, 2002)
- Katholische Theologie (Bereichsplan FB 01 [alt], 2003)
- Hochschule für Musik (Bereichsplan, 2004)
- Fachbereich Sozialwissenschaften (Bereichsplan FB 12 [alt], 2004)
- Fachbereich Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaften (FB 06, 2006)

Berichtswesen an der Universität Mainz

Im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells erarbeitete eine Projektgruppe Konzepte für die Neugestaltung verschiedener Berichte: für den Jahresbericht des Präsidenten, das Forschungsmagazin, den Lehrbericht, den Beschäftigtenbericht sowie den Verwaltungsbericht. Mit Hilfe des Projekts „Implementierung von Gender Mainstreaming“ konnte der Jahresbericht 2004 erstmals geändert werden.

Grundordnung der Universität Mainz

Nach der Novellierung des rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes konnte die Universität Mainz 2004 ihre Grundordnung überarbeiten und damit ein

wichtiges Reformprojekt, die Neugliederung der Fachbereiche, umsetzen. Darüber hinaus befasst sich der Teil 9 mit der „Förderung der Gleichstellung von Frauen“. Ein wichtiges Anliegen der Hochschulleitung war es hierbei, auch die Verwendung einer geschlechtsgerechten Sprache beim Verfassen universitärer Satzungen verbindlich festzulegen.

Leitbild der Universität Mainz

In ihrem 2002 verabschiedeten Leitbild formuliert die Johannes Gutenberg-Universität Mainz ihr Selbstverständnis, ihre Ziele, ihre Aufgaben und die sie leitenden Werte.

Auf der Grundlage dieses Leitbildes wurde das 2003 verabschiedete Strategiekonzept entwickelt.

Das Leitbild enthält zum einen auf einer programmatischen Ebene gleichstellungspolitische Aspekte. Darüber hinaus enthält der Abschnitt "Inneruniversitäre Zusammenarbeit" gleichstellungspolitische Ziele. Konkret werden die Führungskräfte zur Berücksichtigung des "Gender Mainstreaming"-Aspekts verpflichtet. Weiterhin wird als Ziel formuliert, den Anspruch von Frauen auf einen gleichberechtigten Zugang zu Führungs- und Leitungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung zu realisieren.

Strategiekonzept

Das Strategiekonzept übersetzt die Inhalte des Leitbildes in konkrete strategische Ziele. Die Umsetzung des Konzepts hat mit der Definition strategischer Projekte, die im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells bearbeitet wurden, bereits begonnen. Darüber hinaus ist ein Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und der Hochschulleitung geplant.

Die "Potenzialperspektive" z.B. enthält das strategische Ziel, die Frauenförderung in Wissenschaft und Verwaltung zu intensivieren. Diesem Ziel soll u.a. ein Nachwuchsförderungsprogramm zur Qualifikation von Frauen mit Führungs- und Managementaufgaben, die Konzeption und Umsetzung

von PE-Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen in Verwaltung, Technik und Bibliotheken sowie die Schaffung weiterer Kinderbetreuungsangebote dienen. Weitere Maßnahmen sind erweiterte Coaching-Angebote, der Ausbau frauenspezifischer Fort- und Weiterbildungsangebote und die Schaffung weiterer Telearbeitsplätze. Im akademischen Bereich zielen die Maßnahmen auf die Umsetzung der Frauenförderpläne, den Ausbau von Mentoringprogrammen für Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen sowie die Ergänzung des Evaluationskonzepts um GM-Aspekte.

Ressourcen

Der Frauenbeauftragten des Senats stehen folgende Ressourcen zur Verfügung:

- ca. 20.000 Euro Jahres-Sachmitteleetat,
- 1,5 feste Mitarbeiterinnenstellen,
- 3-4 befristete Projektstellen und Aushilfskräfte.
- Das Frauenbüro verfügt zur Zeit über fünf Arbeitsräume mit 7 PC-Arbeitsplätzen, wovon ein Raum als Präsenzbibliothek mitgenutzt wird, und einen Archivraum.

Darüber hinaus stehen ca. 80.000 Euro Drittmittel sowie Stellen/Stipendien/Preise zur Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung:

- 4 Juniorprofessuren
- 2,75 Postdoc-Stellen
- 0,5 BAT Ila Wissenschaftlerinnenstelle
- Des weiteren konnten im Rahmen des Anreizsystems bis 2004 119 Lehraufträge und 51 Projekte in den Fachbereichen unterstützt werden.

Zum Teil erfahren auch die Fachbereichsfrauenbeauftragten eine - geringe - Ausstattung:

- Fachbereich 04: 1.000 EUR Sachmittel-Etat

- Fachbereich 06: 0,5% des Fachbereichs-Sachmittel-Etats
- Hochschule für Musik: 0,25% der TG71, jedoch mind. 1.000 Euro für Projekte und Maßnahmen

5.2 Zusammenfassung und Bewertung

Erst mit der Besetzung des **Amtes der Frauenbeauftragten**, sowohl zentral als auch in den Fachbereichen ab 1998 konnte die Gleichstellungsthematik systematisch in die entscheidenden Gremien (Senat, Haushalt, Studium und Lehre, Forschung, Fachbereiche) getragen und behandelt werden.

2000 erfolgte dann im Senat die Beschlussfassung über den **Rahmenplan zur Förderung von Frauen an der Universität Mainz** und ab 2001 begann die Umsetzung der Forderungen und Empfehlungen in den Bereichen, gleichzeitig gestützt durch ein umfassendes **Anreizsystem zur Frauenförderung**, das, mit erheblichen Mitteln ausgestattet, ein differenziertes Belohnungs- und Unterstützungssystem zur Wirkung gebracht hat.

Kontraproduktiv wirkte in dieser Zeit allerdings, dass im Rahmen der Reformprozesse an der Universität Mainz bis 2005 die Fachbereiche umstrukturiert werden sollten, d.h. 19 Fachbereiche wurden zu 11 zusammengefasst. Dieser Prozess hat u.a. dazu geführt, dass sich die im Rahmenplan vorgesehene Umsetzung von Einzelplänen zur Förderung von Frauen in den einzelnen Fachbereichen nur langsam vollzieht. Bisher liegen 6 solcher Einzelpläne vor. Da in den zusammenwachsenden Fachbereichen z.Zt. auch viele andere Probleme zur Lösung anstehen, erschien die Entwicklung eines Bereichsplans für viele Verantwortliche entweder nur nachrangig wichtig oder erst nach der vollzogenen Zusammenlegung als sinnvoll. Dennoch hat der Senat seinen klaren Willen zur Umsetzung des Rahmenplanes nochmals bekräftigt und in 2004 beschlossen, dass jene Fachbereiche, die bisher noch keinen Einzelplan vorgelegt haben und in ihrer Zusammensetzung keine Änderung erfahren werden, noch eine Frist bis Ende des Wintersemesters 2004/2005 erhalten sollten. Die sich neu gründenden Fachbereiche sollten dann bis spätestens Ende WS 2005/2006 ihre Einzelpläne vorle-

gen. Dies ist allerdings nicht erfolgt. Hier müsste ggf. über Sanktionen nachgedacht werden.

Um qualifizierte Frauen für das Amt der Frauenbeauftragten in den Fachbereichen zu gewinnen, hatte der Senat auf Anregung der zentralen Frauenbeauftragten bereits 1998 **Empfehlungen zur Entlastung der Fachbereichsfrauenbeauftragten** für die Fachbereiche beschlossen, die eine zeitliche Entlastung, bzw. finanzielle Unterstützung für das Amt vorsehen und zwar jeweils bezogen auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, unter denen die potentiellen Kandidatinnen als Professorin, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Mitarbeiterin aus dem wissenschaftsstützenden Bereich oder gar Studentin das Amt antreten. Durch diesen Anreiz, den die Fachbereiche in der Regel bereit sind zu schaffen, konnte das Amt immerhin in 10 von 11 Fachbereichen besetzt und z.T. sogar mit Stellvertreterinnen ausgestattet werden, was besonders für die großen Fachbereiche sehr wichtig ist.

Einige wenige Fachbereiche sind sogar inzwischen dazu übergegangen, solche Entlastungsregelungen und finanzielle Ausstattungszusagen selbstverpflichtend in ihren Bereichsplan aufzunehmen, so z.B. der Fachbereich Musik, der für die Arbeit der Frauenbeauftragten ein Budget von 0,25% der Lehre- und Forschungsmittel vorsieht.

Die finanzielle **Ausstattung des Frauenbüros**, ergänzt durch die von der zentralen Frauenbeauftragten eingeworbenen Drittmittel, lassen es zu, nicht nur befristet themenbezogen entsprechende Projektmitarbeiterinnen und Aushilfskräfte einzustellen, sondern ebenfalls wichtige Sachmittel zur professionellen Büroausstattung sowie zur Zeitschriften- und Literaturbeschaffung für eine kleine Präsenzbibliothek, die Frauen- und Genderforschenden dient, bereit zu stellen.

Die Ausstattung ermöglichte insbesondere in den zurückliegenden sechs Jahren eine vielversprechende Ausweitung der Nachwuchsförderung, eine Intensivierung der Genderforschung und – durch das Anreizsystem – insgesamt eine umfassende Bewusstmachung von Hindernissen sowie der immer noch vorzufindenden Diskriminierung von Frauen an Hochschulen.

Obgleich sich die Fachbereiche mit der Entwicklung von eigenen Förderplänen aus o.g. Gründen schwer tun, hat im Zuge vielfältiger Einzelaktivitäten, die durch das zusätzliche Anreizsystem in fast allen Fachbereichen ausgelöst werden konnten, das Thema Gleichstellung an unserer Universität dennoch immer mehr an Bedeutung gewonnen. Nicht zuletzt wird dies auch forciert durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die mit strategischen Initiativen der Frauenbeauftragten einhergehen. Diese Arbeit sicherte einen professionelleren Auftritt, so unter anderem durch ein neues Frauenbüro-Logo, welches den einzelnen Arbeitsschritten und -ergebnissen des Frauenbüros einen hohen Wiedererkennungswert und eine stärkere Präsenz - sowohl in den Fachbereichen, als auch über unsere Universität hinaus - verschafft.

Die Mittel, die über das breit angelegte Anreizsystem zum Einsatz kamen und z.T. noch kommen, sind in vielerlei Hinsicht sehr kommunikationsfördernd. Sie lassen auf geradezu unglaubliche Weise die Hindernisse für Frauen in der Wissenschaft zu Tage treten und haben immer wieder Ideen und Fördermaßnahmen sowie Projektthemen ausgelöst, welche nicht nur bei Studierenden, jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professoren und Professorinnen sondern auch bei Beschäftigten aus dem wissenschaftsstützenden Bereich auf hohen Zuspruch stoßen. Die erste Mittelkürzung (Innovationsfonds PBK) durch das Land in 2004 wurde von allen genannten Gruppen mit großem Bedauern zur Kenntnis genommen.

Diese o.g. finanziell günstige Atmosphäre in den Jahren 2000-2004 konnte auch ganz zentral für weitere Erfolge in der Sache genutzt werden. Nur in diesem Kontext konnte z.B. das Genderthema über ein Projekt in die Leitbilddiskussion eingebracht und auch der gesamte Neue Steuerungsmodell-Prozess sukzessive durchdrungen werden, so dass schließlich das neue Strategiekonzept und die Regelungen, die Eingang in die neue Grundordnung gefunden haben, das Thema Chancengleichheit ganz selbstverständlich mit aufgenommen und fortgeschrieben haben.

Dies führte dazu, dass **Gender Mainstreaming** nun an der Universität Mainz umgesetzt wird, nachdem die Hochschulleitung nach einem ausführlichen Diskussionsprozess – angestoßen durch das Begleitprojekt – dies im Dezember 2003 beschlossen hatte.

Einzelpläne der Fachbereiche im Überblick:

Fachbereich Medizin (Bereichsplan FB 04, 2001)

Inhalt:

- Seminarreihe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- Dagmar Eißner - Förderpreis für Nachwuchswissenschaftlerinnen (3000 EURO)
- Finanzielle Unterstützung für Teilnahme an Kongressen
- Gewichtung von Wissenschaftlerinnen mit Faktor 1,5 bei Mittelvergabe (TG 71)
- Aufstockung der Mittel für Einrichtungen mit Anteil von Wissenschaftlerinnen über 35% (10-20%)
- Bonus für Wissenschaftlerinnen von 0,25 bei Bewertung von MAIFOR- Anträgen (Forschungsförderprogramm des Fachbereiches)

Fachbereich 05 (Seminar für Englische Philologie, 2002)

Inhalt:

- Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Personalauswahl (hier: Professuren und unbefristete wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stellen)
- In Berufungskommissionen soll der Frauenanteil mindestens 50% der jeweiligen Statusgruppe entsprechen
- Fortsetzung von Maßnahmen sowie Lehrveranstaltungen und Projekte zum Thema gender studies
- Verankerung von gender studies

Fachbereich 01 (Katholisch-theologische Fakultät, 2003)

Inhalt:

- Bevorzugte Vergabe von Promotions- und Habilitationsstellen an Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zum Abbau der Unterrepräsentanz im Mittelbau
- Erhöhung des Anteils von Frauen im akademischen Mittelbau auf 43% bis 2005
- sowie öffentliche Ausschreibung dieser Stellen
- Erhöhung des Anteils von Frauen bei Professuren auf 20% innerhalb der nächsten zwei Jahre
- Ausbau und strukturelle Verankerung der theologischen Frauenforschung bis 2005 sowie feste Integration derselben sowie der feministischen Theologie in Forschung und Lehre

Fachbereich 11 (Hochschule für Musik, 2004)

Inhalt:

- Bevorzugte Stellenbesetzung durch Frauen besonders in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei Stellenbeschreibungen und Ausschreibungstexten sowie Teilnahme an Berufungs- und Personalauswahlkommissionen (FB z.T. stimmberechtigt)
- Qualifizierungsmaßnahmen für nichtwissenschaftliches Personal (insbes. im Kontext von Kooperationspartnerschaften)
- Explizite Förderung von Studentinnen (besonders auch ausländischen) durch intensive Studienberatung und Förderprogramme, bis hin zum Berufseinstieg
- Budget der Frauenbeauftragten (0,25% der TG 71, jedoch mind. 1.000 Euro) für Projekte und Maßnahmen
- Verwendung geschlechtergerechter Sprache
- Differenziertes Tätigkeitsprofil, auf das die Fachbereichsfrauenbeauftragte verpflichtet wird
- Umsetzung innerhalb der nächsten 3 Jahre

Fachbereich 02 (Sozialwissenschaften, 2004)

Inhalt:

- Gezielte und effektive fachliche Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert oder benachteiligt sind
- Besetzung des Amtes der Frauenbeauftragten
- Transparente und aussichtsreichere Gestaltung von Statuspassagen für Frauen mit zunehmender Qualifikation
- Unterstützung und Förderung sich qualifizierender Frauen durch Einrichtung von Arbeitskreisen und Kolloquien
- Förderung der Vortrags- und Publikationstätigkeit
- Steigerung der erfolgreichen Abschlüsse des Promotions- oder Habilitationsverfahrens von Frauen
- Neben finanziellen Anreizen soll ein Bonus-System die Bedeutung fachlicher Frauenförderung symbolisch hervorheben: Ziel ist die Verbesserung der Weiterqualifikation von Frauen und Anteilssteigerung promovierender und habilitierender Frauen auf mind. 50%
- Bonussystem (Einführung 2004, Umsetzung 2005)
- Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung:
- Stärkere Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten, wenn möglich auch in anderen Lehrveranstaltungen
- Diskussion der Möglichkeit von Teilnominationen neu zu besetzender Professuren mit Themen der Frauen- und Geschlechterforschung

Fachbereich 06 (Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft, 2006)

Inhalt:

- Besetzung des Amtes der dezentralen Frauenbeauftragten
- Bildung eines Ausschusses für Frauenförderung
- Angebot von Fortbildungsmaßnahmen, die insbesondere der beruflichen Qualifikation von Frauen in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dienen
- Gezielte Maßnahmen sollen die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft erleichtern (z.B. soll prüfungsrelevantes Lehrangebot zeit-

lich möglichst so gestaltet werden, dass Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen möglich ist, Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes auf dem Campus)

- Einrichtung einer speziellen Studienberatung für weibliche Studierende
- Weiterer Ausbau und Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Bereichen von Forschung und Lehre
- Verwendung von derzeit 0,75% des Budgets des Fachbereichs für Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung

Die ersten vorliegenden Bereichspläne stehen demnächst zur Evaluierung an.

6 Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

6.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme

Frauenförderung als Parameter im internen Personalbemessungskonzept (PBK)

Obleich das Landesmodell (PBK) keine Förderungskomponente im Modell selbst vorgesehen hat, sondern lediglich eine Restsumme (Innovationsfonds), die bis 2004 u.a. auch Mittel für Frauenförderung zur Verfügung stellte, ist es im universitätsinternen Modell gelungen, einzelne Komponenten zur Frauenförderung zu berücksichtigen; eine laufende Berichterstattung über die auf diese Weise eingeworbenen Mittel bzw. Semesterwochenstunden und somit eine Veröffentlichung - verbunden mit einem wettbewerbsfördernden Ranking - ist leider noch nicht die Regel.

Frauenförderung als Parameter im internen Mittelbemessungsmodell (MBM)

Frauenförderung wird ähnlich wie im Landesmodell (MBM) in den Variablen „Wissenschaftlerinnen- und Wissenschaftlerstellen“ sowie „Promotionen und Habilitationen“ von Frauen berücksichtigt.

Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen

Auf der Basis von Lehrevaluationen wurden bereits 2004 die ersten Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den Fachbereichen Musik, Biologie und Kunst abgeschlossen. Da Gleichstellungsaspekte in das Evaluationsverfahren einfließen, finden diese auch ihren Niederschlag in den Zielvereinbarungen.

Anreizsystem zur Frauenförderung

Seit dem WS 1998/99 wird an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ein differenziertes **Anreizsystem zur Frauenförderung** umgesetzt mit dem Ziel, Frauenförderung als Leistung sichtbar zu machen und zu honorieren.

Es ist der Universität Mainz gelungen, Mittel zur Ausstattung dieses Anreizsystems aus dem Innovationsfonds des Personalbemessungskonzeptes des Landes Rheinland-Pfalz für die Jahre 1998-2003 einzuwerben. Die Universität unterstützte dieses Konzept 1999 und 2001 bereits mit eigenen internen Mitteln und setzte die Förderung – wenn auch in geringerem Umfang – ab 2005 fort.

Das Anreizsystem Frauenförderung wurde in insgesamt **sieben** Bereichen umgesetzt:

- 1) Lehrauftragspool zur Finanzierung zusätzlicher Lehraufträge zu Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung
- 2) Honorierung der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 3) Förderung bzw. finanzielle Unterstützung von innovativen Projekten und Maßnahmen zur Frauenförderung
- 4) Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Frauenförderung in den Fachbereichen
- 5) Frauenförderung als Leistungskomponente in internen Mittelverteilungsmodellen
- 6) Preis für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 7) Preis für qualifizierte Mitarbeiterinnen aus Technik, Verwaltung und Bibliothek

Inzwischen ist eine Förderung nur noch in den Bereichen Zentrale Projekte (s. Coaching-Center), Preise und Tagesmütternetz möglich.

6.2 Integration von Gleichstellung in Controllingssysteme

Geschlechtsdifferenzierte Statistik

Eine geschlechtsdifferenzierte Statistik wird, initiiert durch ein Projekt der Frauenbeauftragten, seit 1999 geführt. Grundlage sind Kriterien, die im Rahmen dieses Projektes entwickelt wurden.

Überprüfung gleichstellungspolitischer, dezentraler Aktivitäten

Laut Rahmenplan haben die Dekaninnen und Dekane eine jährliche Berichtspflicht gegenüber den Fachbereichsfrauenbeauftragten. Dabei soll den Frauenbeauftragten eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus soll über die Umsetzung und Einhaltung des Rahmenplans und der Einzelpläne berichtet werden.

Die Fachbereichsfrauenbeauftragten berichten der Frauenbeauftragten des Senats alle zwei Jahre (zur Vorbereitung des Berichts der Frauenbeauftragten im Senat).

6.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren

Gleichstellung und Evaluation

Gleichstellungsrelevante Fragen werden im Evaluationsverfahren zum einen im Hinblick auf die Aufbereitung quantitativer Daten, aber auch bezüglich etwaiger Fragestellungen, die sich aus den qualitativen Interviews ergeben, berücksichtigt. Zudem wird in der Regel die Frauenbeauftragte des Fachbereichs in die Evaluation einbezogen. Bezüglich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses fließen gleichstellungsrelevante Aspekte in den Evaluationsbericht ein und werden gesondert thematisiert, sollte entsprechender Handlungsbedarf bestehen.

6.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien

(Zeitpunkt: 2006)

Gremium	Mitglieder gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Hochschulleitung	3 (4)	-	0
SENAT	42	8	19
HS-Kuratorium	15	2	13,3
HS-Rat	10	1	10,0
FBR 01	22	7	31,8
FBR 02	13	-	0
FBR 03	17	3	17,4
FBR 04	31	4	12,9
FBR 05	17	6	35,3
FBR 06	17	9	52,9
FBR 07	17	5	29,4
FBR 08	17	2	11,8
FBR 09	17	5	29,4
FBR 10	17	4	23,5
FBR 11	25	8	32,0

In den Frauenanteilen spiegelt sich wider, dass Frauen in bestimmten Fächern - insbesondere in der Gruppe der Professorinnen und Professoren - unterrepräsentiert sind. Dies wird in bestimmten Fachbereichen nur dadurch kompensiert, dass viele weibliche Studierende im FBR mitwirken.

7 Organisationskultur

7.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik

Wie bereits dargestellt, sind Gleichstellungsaspekte sowohl in das Leitbild als auch in das Strategiekonzept und in die Grundordnung aufgenommen.

Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in das Forschungs- und Lehrprofil

Der Rahmenplan zur Frauenförderung der Universität sieht vor, dass Frauen- und Geschlechterforschung in der Strukturplanung zu berücksichtigen ist. Dies ist in einzelnen Fachbereichen z.T. auch schon vor Beschlussfassung des Rahmenplans erfolgt:

(Stand: Wintersemester 2004/2005)

Fach	In Studienordnung verankert	Professur mit Schwerpunkt/Teil-Schwerpunkt	Regelmäßige Lehrveranstaltungen
FB 01			
Kath.	Nicht bekannt	Nicht bekannt	z.T. Lehraufträge zum Thema
Ev.	Nicht bekannt	Nicht bekannt	z.T. Lehraufträge zum Thema
FB 02			
Pädagogik	Ja	1 Hochschuldozentur zum Schwerpunkt / 1 Professur mit Teilschwerpunkt	Ja
Soziologie	Ja	1 Professur Schwerpunkt Geschlechtersoziologie	Ja
Politik	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt

Sport	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
Psychologie	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
Filmwissen- schaft	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
Publizistik	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
FB 03			
Recht- und Wirtschaft	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
FB 04			
Medizin	Nicht bekannt	1 Juniorprofessur mit Teilschwerpunkt	Nicht bekannt
FB 05			
Deutsche Philologie	Nicht bekannt	1 Professur Neuere Literaturgeschichte mit Teilschwerpunkt 1 Professur Hist. Sprachwissenschaft mit Teilschwerpunkt	Ja
Englische Philologie und Amerikanistik	Nicht bekannt	1 Professur Anglistik mit Teilschwerpunkt 1 Hochschuldozentur mit Teilschwerpunkt 2 C1 mit Teilschwer- punkt	Ja
FB 06			
Angewandte Sprach- und Kulturwissen- schaften, Fach Amerikanistik	Nicht bekannt	1 Professur mit Teil- schwerpunkt	Ja
FB 07			
Ethnologie	Ja	Nicht bekannt	Ja

FB 08			
Mathe/ Informatik	Nicht bekannt	1 Juniorprofessur Teilschwerpunkt	mit Nicht bekannt
Physik	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
FB 09			
Chemie	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
Geographie	Nicht bekannt	1 Professur mit Teil- schwerpunkt 1 C1 mit Teilschwer- punkt	Ja
FB 10			
Biologie	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt
FB 11			
Kunst	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Ja
Musik	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Ja

Bei der Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung ist seit 2000 eine erhebliche Entwicklung festzustellen: 2000 waren nur die Professuren in der Soziologie und der Amerikanistik im Fachbereich 06 entsprechend ausgewiesen.

Frauen- und Geschlechterforschung ist darüber hinaus in den meisten der bisher vorliegenden Einzelpläne der Fachbereiche verankert.

Darüber hinaus konnten über das o.g. Anreizsystem 119 Lehraufträge zu Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung in fast allen Teilbereichen finanziert werden, was ebenfalls zu einer erheblichen Verstärkung geführt hat.

Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur fördert seit dem Wintersemester 2001/2002 eine internationale und interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung. Die Gastprofessur rotiert semesterweise unter den Universitäten des Landes und soll das Renommee dieses wichtigen Forschungsbereiches in Rheinland-Pfalz weiter stärken. Die Besetzung erfolgt jeweils mit einer international bekannten und renommierten Forschungspersönlichkeit.

Das Konzept geht auf einen Antrag der Frauenbeauftragten der Universität Mainz, Dr. Renate Gahn, zurück und wurde gemeinsam mit dem Arbeitskreis Frauenförderung und Frauenforschung des Ministeriums weiterentwickelt. Ausrichtende Universität für die ersten beiden Gastprofessuren war demzufolge Mainz.

Die aktuelle Besetzung der Gastprofessur an der Universität Mainz erfolgte zum Sommersemester 2006 mit Prof. Dr. Susan Karant-Nunn (Direktorin der Division for Late Medieval and Reformation Studies und Professor of History an der University of Arizona, Tuscon), eingeladen von der Evangelischen Theologie, dem Historischen und Philosophischen Seminar.

7.2 Förderung der Mitarbeiter/-innen bei der Entwicklung eines kooperativen und partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit

Studie zu Psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz

Von der Frauenbeauftragten und der Betriebsärztlichen Dienststelle wurde in einem ersten vorbereitenden Schritt ein Projekt zur Durchführung einer Ist-Analyse zum Thema psycho-soziale Belastungen am Arbeitsplatz Universität Mainz entworfen und in Kooperation mit der Arbeitsmedizin durchgeführt. Die Ergebnisse liegen in Form einer Doktorarbeit vor.

Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Mit der Verabschiedung einer Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ (2004), der dort geforderten Einrichtung einer Konfliktberatungsstelle und der Nutzung eines erweiterten Beratungsnetzes (bestehend aus: Personalabteilung, Personalrat, Betriebsärztliche Dienststelle, Psychotherapeutische Beratungsstelle, Frauenbeauftragte) sollen frühzeitige Konfliktlösungsschritte unternommen werden. Dabei werden vor allem auch geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt.

Konfliktberatungsstelle

Auf der Basis der angeführten Dienstvereinbarung wurde an der Universität Mainz eine Konfliktberatungsstelle eingerichtet.

Angebote der Personalfortbildung

Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten der Universität und enthält allgemeine Themen, fachliche Fortbildung und kontinuierliche IT-Fortbildung. Ein stetig wachsender Teil umfasst Angebote zur Weiterentwicklung persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen.

Beratungsangebote bei Sexueller Belästigung

Das Frauenbüro bietet seit 1991 Beratung zum Thema Sexuelle Belästigung an. Neben dieser Beratung werden Veranstaltungen, Publikationen sowie weitere Informationen initiiert, so z.B.

- Aktionstag gegen sexuelle Diskriminierung (1994)
(s. Dokumentation)
- Infoveranstaltungen zum Thema
- Fortbildungsveranstaltungen zum Thema
- Infobroschüre und Karte
(Initiative gemeinsam mit dem Präsidenten, 2004)

- Selbstverteidigungskurse

Beschwerde- bzw. Anspruchstellen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes wurden 1994 benannt.

Richtlinie gegen Sexuelle Belästigung

Ein Entwurf einer Richtlinie gegen Sexuelle Belästigung konnte im SoSe 2006 dem Senat zur Abstimmung vorgelegt werden und fand dessen Zustimmung. Wichtig war hierbei vor allem die Einbeziehung von Studierenden, die durch das Beschäftigtenschutzgesetz nicht erfasst sind. Ergänzend ist ein Bereich Prävention vorgesehen.

Informationen unter www.frauenbuero.uni-mainz.de

7.3 Sonstige Aktivitäten

Projekt zur Implementierung von Gender Mainstreaming

Das Projekt der Frauenbeauftragten sollte darauf hinwirken, Gender Mainstreaming (GM) innerhalb des akademischen Leitbildes zu verankern und gleichzeitig im Zuge der Umsetzung des bereits beschlossenen Leitbildes der Zentralen Verwaltung die GM-Strategie pilothaft in einzelnen Maßnahmen (bzw. Bereichen) zu implementieren. Dazu wurden die Pilotbereiche gezielt beraten.

Gender-Trainings

Im Kontext des Reformprozesses an der Universität Mainz und dem GM-Projekt wurde ein Gender-Workshop der Hochschulleitung durchgeführt. Teilnehmende waren die Hochschulleitung (Präsident und Kanzler) selbst, die NSM-Projektleitung, NSM-Teilprojektleitungen sowie weitere Führungskräfte.

Als Ergebnis des Workshops wurde der Beschluss der Hochschulleitung formuliert, Gender Mainstreaming zunächst im Reformprozess zu berücksichtigen.

8 Forschung, Lehre und Studium

Die Universität Mainz hat auf Fachbereichsebene eine Vielzahl von Aktivitäten zur Förderung von Frauen und zur Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung initiiert und umgesetzt. Die Bandbreite reicht dabei von Maßnahmen in der Forschung und in der Lehre bis hin zu Maßnahmen im Studium. Schwerpunkte sind:

- die gezielte Förderung der Qualifizierung von Frauen
- die gezielte Förderung von Studentinnen/Absolventinnen beim Berufseinstieg
- die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung

Gezielte Förderung der Qualifizierung von Frauen

Die Angebote zur Förderung von Frauen in den Fachbereichen sprechen je nach Bedarf unterschiedliche Zielgruppen an:

Wissenschaftlerinnen im Fachbereich Medizin können z.B. Zuschüsse zu Tagungsreisen erhalten, während in den mathematisch- naturwissenschaftlichen Fachbereichen mit dem Ada-Lovelace-Projekt und dem Nat-Lab-SchülerInnenlabor der Schwerpunkt auf die Gewinnung von Studentinnen gelegt wird. Die Bilanz ist beeindruckend: allein in 2005 nahmen 2.694 Mädchen an Maßnahmen des Ada-Lovelace-Projektes teil, die Anstrengungen des Nat-Lab-SchülerInnenlabors wurden vom Stifterverband im Rahmen des Programms „Übergänge Schule-Hochschule“ ausgezeichnet. Selbstverständlich beteiligt sich die Universität auch am bundesweiten Girlsday, bei dem in Mainz ein zusätzlicher Schwerpunkt gesetzt wird:

Schülerinnen können neben Angeboten in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern auch Hospitationen in technischen Ausbildungsberufen wahrnehmen.

Die Mittel, die über das Anreizsystem zur Verfügung stehen, haben u.a. die gezielte Einzelförderung hervorragend qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgesehen. Zur Zeit können Preise in Form von zwei 0,5 BAT IIa-Stellen (Laufzeit 1 Jahr) ausgelobt werden, für die junge Wissenschaftlerinnen vorgeschlagen werden. Auf diese Weise konnten bislang 13 Frauen auf ihrem Qualifikationsweg erfolgreich gefördert werden.

Gezielte Förderung von Studentinnen beim Berufseinstieg

Mit Ausnahme der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer studieren an der Universität Mainz bereits mehr Frauen als Männer, die allerdings - so belegen es bundesweite Studien - immer noch auf größere Schwierigkeiten beim Berufseinstieg stoßen. Daher wurden bislang zahlreiche Maßnahmen in den Fachbereichen und auf zentraler Ebene initiiert, um Studentinnen bei Berufseinstieg gezielt zu unterstützen. Das von der Frauenbeauftragten aufgelegte Projekt „Berufswegeplanung für Studentinnen“ wurde nach der Pilotphase in zahlreichen Fachbereichen umgesetzt. In dem zentralen Projekt wurden bereits in enger Zusammenarbeit mit zwei interessierten Fachbereichen bzw. Fächern (Pädagogik und Filmwissenschaft), mit Arbeitsberatungsstellen und Mentorinnen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung einzelne Module zu spezifischen Anforderungen und Schlüsselqualifikationen in fächerbezogenen Berufsfeldern entwickelt. Damit wurde der Versuch gestartet, unter Studentinnen einen bewussten und selbstgesteuerten Prozess der Berufsfindung und Lebensplanung auszulösen mit dem Ziel, sich planerische, konzeptionelle Handlungskompetenzen anzueignen, wie z.B. Selbstständigkeit, Planungs- und Kontrollfertigkeiten, Verantwortungsbereitschaft und Kreativität. Das zentrale Projekt sollte beispielhaft

auf die Integration solcher Angebote in das reguläre Lehrangebot der Fächer hinwirken.

Nach der Pilotphase setzten folgende Fächer das Projekt, in zum Teil modifizierter Form, fort:

- Pädagogik
- Deutsches Institut und Buchwissenschaft
- Theaterwissenschaft
- Ethnologie
- Geowissenschaften
- Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft
- Bildende Kunst

Mit dem Ausbleiben der Landesförderung haben auch die Fachbereiche ihre Angebote leider wieder eingestellt.

Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung hat in den vergangenen Jahren verstärkt Eingang in die Forschungs- und Lehrschwerpunkte der Fachbereiche gefunden. Waren 2000 nur zwei Professuren mit dem Themenschwerpunkt befasst, sind im SoSe 2006 bereits **7 Professuren, 2 Hochschuldozenturen, 3 Juniorprofessuren und 3 C1-Stellen** mit einer Teildenomination Frauen- und Geschlechterforschung besetzt. Dies schlägt sich selbstverständlich auch in einem entsprechenden, institutionalisierten Lehrangebot nieder, das durch zusätzliche Lehraufträge ergänzt werden konnte. Im Rahmen des Anreizsystems zur Frauenförderung wurden **Lehraufträge** mit Themenstellungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung finanziert. Neben der Verstetigung des Lehrangebots konnten über diese Lehraufträge zusätzlich Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden, die damit die Möglichkeit hatten, Lehrerfahrung zu sammeln, und eine Anbindung an das Fach zu erhalten. Das Themenspektrum war sehr vielfältig und wurde von Stu-

dierenden (Frauen und auch Männern) stark frequentiert. Auch von Seiten der Lehrenden waren positive Rückmeldung zu verzeichnen. Das Antragsaufkommen überstieg in der Regel die zur Verfügung stehenden Mittel.

Darüber hinaus werden auch von anderen Institutionen, wie z.B. dem Interdisziplinären Arbeitskreis Frauen- und Genderforschung, der von Wissenschaftlerinnen aus den Fachbereichen getragen wird, entsprechende Tagungen und Veranstaltungen durchgeführt, z.T. auch mit Unterstützung durch Mittel des Anreizsystems.

In Umsetzung des Rahmenplans, nämlich Frauenforschungsschwerpunkte und die Durchführung von Frauenforschungsprojekten zu fördern, wurden ebenfalls aus dem Anreizsystem **51 Projekte und Maßnahmen** finanziell unterstützt, so zum Beispiel Gastdozenturen, Tagungen, Bibliographien, Workshops, Ringvorlesungen.

Darüber hinaus konnte auf Anregung der Frauenbeauftragten der Universität Mainz eine **interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung** eingerichtet werden, die vom Land finanziert wird. Diese Professur konnte bereits fünfmal mit international renommierten Wissenschaftlerinnen an unserer Universität besetzt werden.

Die Vielzahl der Initiativen und Maßnahmen an unserer Universität dienen aber nicht nur der Förderung von Frauen sondern sie trugen auch zur Verstetigung des Gleichstellungsauftrags als selbstverständliche Aufgabe unserer Hochschule bei und schafften ein umfassenderes Bewusstsein von Benachteiligungen sowie der Notwendigkeit zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen.

Beispiele von Projekten und Maßnahmen, die in den Fachbereichen bisher durch das Anreizsystem zur Frauenförderung finanziert werden konnten:

Fach	Titel der durchgeführten Projekte
FB 01	
Kath.	<ul style="list-style-type: none"> - Feministische Theologie lehren - Pilotprojekt zur Untersuchung und Förderung der Möglichkeit für den wiss. Nachwuchs in Katholischer Theologie
Ev.	<ul style="list-style-type: none"> - Internationale Kontakte für den wissenschaftlichen Nachwuchs am Fachbereich Evangelische Theologie - Feministische Theologie – Bestandsaufnahme und Richtungen für die Zukunft. Eine interdisziplinäre Ringvorlesung
FB 02	
Pädagogik	<ul style="list-style-type: none"> - Hyperaktive Mädchen - Kompaktseminar Berufswegeplanung - Konzeptentwicklung für ein LehrerInnenseminar zum Thema ADS
Politik	<ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der empirischen Politikanalyse und Kommunikationstraining für Studentinnen
FB 04	
Medizin	<ul style="list-style-type: none"> - Geschlechtsspezifische Unterschiede von Humor als einem psychologischen Abwehrmechanismus bei Gesunden

FB 05	
Deutsches Institut	<ul style="list-style-type: none"> - Berufswegeplanung am Deutschen Institut und am Institut für Buchwissenschaft - Gender und Performance - Frauen in Theaterberufen: geschlechtsspezifische Perspektiven - Frauen-Literatur-Markt - Literaturrecherche, Dokumentation und Bibliographie über den aktuellen Stand der irischen Frauenliteratur
Seminar für Englische Philologie	<ul style="list-style-type: none"> - Gastprofessur "Professorin Reizenbaum" - Woman Writer in Residence (Autorin Michele Roberts) - Woman Writer in Residence (Autorin: Michelene Wandor) - Bibliographie zum Thema "Englische Autorinnen des 18. Jahrhunderts" - Gastprofessur „Frauen, Migration und Interkulturalität am Beispiel der Karibik“ - Jewish Women's Writing for the 1990s and Beyond in Great Britain and the United States
Filmwissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Frau im Orient-Film: „Kleopatra“ und „Babylon“ als Bildkonstrukte orientalischer Kultur
FB 06	
Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Geschlechtsspezifische Kommunikation und Präsentation - Sprach-Frauen in die Industrie - Frauen und Übersetzung aus dem amerikanischen und kanadischen Englisch (Projektstufe I bis IV) - Blockseminar „Berufswegeplanung für angehende Diplomübersetzerinnen“
FB 07	
Institut für Ethnologie	<ul style="list-style-type: none"> - Berufswegeplanung für Ethnologinnen

Historisches Seminar	- Zwangsarbeiterinnen im Raum Wiesbaden-Mainz in der Zeit des Zweiten Weltkrieges
FB 09	
Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	<ul style="list-style-type: none"> - Geowissenschaftlerinnen-Netzwerk - Geowissenschaftlerinnen-Netzwerk (Folgeantrag 1) - 3D-Simulation auf der Grundlage von Satellitenbilddaten... – Entwicklung eines Geo-Informatikkurskonzeptes (unter besonderer Berücksichtigung von Studentinnen) - Edelsteinforschung – Frauen in der Material-Analytik - Perspektiven, Realisierungschancen und berufliche Eingliederung von Absolventinnen geowissenschaftlicher Studiengänge - Ausbildung von Lehramtsstudierenden und LehrerInnen der Biologie in Paläontologie - Bilaterales Früherkenntnis- und Fördersystem für potentielle Geowissenschaftlerinnen
FB 11	
HS für Musik und Akademie für Bildende Künste	- Professionalisierung und künstlerische Praxis

8.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung

Interdisziplinärer Arbeitskreis Frauen- und Genderforschung

Der Interdisziplinäre Arbeitskreis Frauen- und Genderforschung ist ein Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Vertreten sind u.a. die Fächer Amerikanistik, Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaften, Anglistik, Geographie, Germanistik, Geschichte, Kunstwissenschaft, Pädagogik, Philosophie, Soziologie, Theologie und Wirtschaftswissenschaften.

Der Arbeitskreis initiiert, koordiniert und dokumentiert Frauen- und Genderforschung an der Universität Mainz. Im Sinne des Netzwerkgedankens geht es darum, Kooperationen mit anderen Institutionen einzugehen. Ein weiteres Anliegen ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Interdisziplinäre Arbeitskreis Frauenforschung versteht sich daher sowohl als Forum für arrivierte wie für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die sich über den engeren Kreis ihres Faches hinaus mit interdisziplinärer Genderforschung befassen.

Seit 1990 gibt der Arbeitskreis jedes Semester ein Frauen-Vorlesungsverzeichnis heraus.

Dokumentationsstelle Frauen- und Geschlechterforschung RLP an der Universität Mainz

Die Dokumentationsstelle Frauen- und Geschlechterforschung RLP wurde 1997 an der Universität Mainz angesiedelt. Mit Projektende 2004 sollte sie 2005 einer neuen Leitung in Verantwortung des interdisziplinären Arbeitskreis Frauen- und Genderforschung übergeben werden, der die Arbeit der Dokumentationsstelle für die Universitäten in Rheinland-Pfalz fortführen soll; Ausstattungs- und Finanzierungsprobleme haben das Projekt vorläufig zum Stillstand gebracht.

Internationale und interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur fördert auf Initiative der Universität Mainz seit dem Wintersemester 2001/2002 eine internationale und interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung. Die Gastprofessur rotiert semesterweise unter den Universitäten des Landes und soll das Renommee dieses wichtigen Forschungsbereiches in Rheinland-Pfalz weiter stärken.

Inhaberinnen der Gastprofessur an der Universität Mainz waren bisher:

- Prof. Dr. Birgit Sauer, Wintersemester 2001/2002, Institut für Politikwissenschaft
- Prof. Dr. Janelle Reinelt, Sommersemester 2002, Institut für Theaterwissenschaft
- Prof. Dr. Erna Brodber, Sommersemester 2003, Seminar für Englische Philologie
- PD Dr. Helga Meise, Sommersemester 2004, Deutsches Institut
- Prof. Dr. Susan C. Karant-Nunn, Ev. Theologie, Philosophisches Seminar, Historisches Seminar

Ringvorlesung zu Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung

Bereits seit 1987/88 veranstaltet der Ausschuss für Frauenfragen (später gemeinsam mit der Frauenbeauftragten) Ringvorlesungen zu aktuellen Themen aus der Frauenforschung. Die Veranstaltungen finden meist in Kooperation mit einzelnen Fachbereichen statt. Die Vorlesungen werden jährlich schriftlich dokumentiert; die Schriftenreihe "Ringvorlesungen" (Bd. 1-9) ist im Frauenbüro erhältlich. Die letzte Ringvorlesung fand im SoSe 2005 zum Thema "Emotionale Intelligenz" in Kooperation mit der Akademie für Bildende Künste statt.

Images

Im Rahmen eines Projektes der Frauenbeauftragten zum Thema „Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Mainz“, das zum Ziel hatte, Angebote zu Themen aus der Frauenforschung verstärkt in die Lehre und in Studiengänge zu implementieren, wurden Aktionstage unter dem Motto „Images, Frauen- und Männerbilder“ durchgeführt. Diese Veranstaltung diente der stärkeren Mobilisierung der Studierenden. Ein Sommerzelt auf der Campuswiese lud zu alternativen Veran-

staltungen zu Gender- und Queer-Studies bis zu cyberfeministischer Netzwerkpraxis ein. Zusätzlich wurde ein Wettbewerb unter Studierenden zum Thema „Frauenbilder-Männerbilder“ durchgeführt mit interessanten Ergebnissen, die in einem Schriftenband dokumentiert wurden. Die Resonanz auf diese Veranstaltung war so gut, dass die Studierenden im Folgejahr selbst initiativ wurden. Weitere Aktionstage sind in Kooperation der Frauenbeauftragten und dem AStA-Frauenreferat geplant.

Frauenbibliothek

Die Frauenbibliothek wurde 1985 als AG des Autonomen Frauen-Referats im AStA der Uni Mainz gegründet und steht seitdem allen Frauen offen. Sie ist eine selbstorganisierte und -verwaltete Institution und wird von ehrenamtlichen studentischen Mitarbeiterinnen organisiert. Die Finanzierung erfolgt aus dem Etat des Frauen-Referats, der für frauenpolitische Arbeit zur Verfügung steht.

Der Bestand umfasst derzeit mehr als 7000 Bücher und Zeitschriften - überwiegend von Autorinnen.

Um Literatur zur Frauen- und Genderforschung in dieser Dichte auch interessierten männlichen Studierenden zugänglich zu machen, steht die Frauenbibliothek erstmals seit dem Sommersemester 2005 an einem Wochentag auch Männern offen.

Die Frauenbibliothek ist inzwischen eine feste Größe im studentischen Leben und wird regelmäßig von zahlreichen, aber noch längst nicht von allen Frauen genutzt.

Sachkatalog Frau

Im Rahmen von zwei Projekten der Frauenbeauftragten konnte ein Sachkatalog Frau für die Bestände der Zentralbibliothek erarbeitet und ebenfalls

konnte ein Sachkatalog der Frauenbibliothek, in den Katalog der Zentralbibliothek überführt werden.

8.2 Sonstige Aktivitäten

Flyer „Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Mainz“

In verschiedenen Flyern hat die Frauenbeauftragte über Einrichtungen mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität informiert. Ziel war es, eine breite Öffentlichkeit für die bestehenden Angebote herzustellen. In einem Flyer wurden z.B. die Einrichtungen vorgestellt, in einem weiteren Flyer Interviews mit Vertreterinnen der Einrichtungen dokumentiert, die z.T. auch in der Zeitschrift der Universität Mainz „Jogu“ veröffentlicht werden konnten.

8.3 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Ada-Lovelace-Projekt

Das bereits vorgestellte Ada-Lovelace-Projekt arbeitet mit dem Mentoring-Ansatz. Studentinnen aus technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen nehmen als Mentorinnen mit Schülerinnen Kontakt auf, informieren über sich und ihren Studiengang und dienen den Schülerinnen als motivierendes Vorbild.

Girlsday an der Universität Mainz

Seit 2003 beteiligt sich die Universität Mainz am Girlsday und bietet für Schülerinnen der Klassen 5-10 Projekte in den mathematischen-naturwissenschaftlichen Bereichen und im Bereich der beruflichen Ausbildung an. 2006 nahmen rund 200 Schülerinnen teil. Organisiert und durch-

geführt wird der Girlsday vom Ada-Lovelace-Projekt und dem Frauenbüro der Uni Mainz.

NaT-Labs für Schülerinnen und Schüler

Im Jahr 2000 wurde aufgrund der großen Nachfrage nach "SchülerInnenprojekten" im Fachbereich Chemie und Pharmazie an der Johannes Gutenberg-Universität das Nat-working SchülerInnenlabor eröffnet. Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche, die Mainzer Max-Planck-Institute, das Ada-Lovelace-Projekt und die im Projekt engagierten Schulen haben mit Hilfe des SchülerInnenlabors ihre einzelnen, bereits etablierten Aktivitäten gebündelt und so ihre Kapazität erweitern können.

8.4 Anwendung der Gender Mainstreaming-Strategie/Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA/MA-Studiengänge

Online-Handbuch "Studienreform und Internationalisierung"

Die Universität Mainz hat ein Online-Handbuch "Studienreform und Internationalisierung" eingerichtet, in dem u.a. zu den Themen Modularisierung und Akkreditierung auch gleichstellungsrelevante Informationen abrufbar sind (so z.B. die Faltblätter der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

Anhang

Liste der AnsprechpartnerInnen der vorgestellten Bereiche

Name	Funktion	Teleon	Email
Ehlers, Johanna	Geschäftsführung Kinderhaus Posselmann	06131-39-22317	johanna.ehlers@verwaltung.uni-mainz.de
Felser, Univ.-Prof. Dr. Claudia	Natlab- Labor für Schülerinnen und Schüler	06131-39-26266	felser@mail.uni-mainz.de
Franssen, Josef M.	Konfliktberatungsstelle	06131-17-5709 und 17-2233	franssen@betriebsarzt.klinik.uni-mainz.de
Frauenbibliothek		06131-39-24713	info@frauenbibliothek-mainz.de
Gahn, Dr. Renate	Frauenbeauftragte	06131-39-22988	frauenbue-ro@verwaltung.uni-mainz.de
Gepp, Andreas	Stellvertreter des Kanzlers/Leiter der Personalabteilung	06131-39-2220	Andreas.Gepp@verwaltung.uni-mainz.de
Ehlers, Johanna	Ansprechpartnerin Städtische Kita auf dem Campus	06131-39-22317	Johanna.Ehlers@verwaltung.uni-mainz.de
Hörr. Dr. Beate	Leiterin des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung	06131-39-20048	beate.hoerr@verwaltung.uni-mainz.de
Karrenberg, Elke	Frauenreferentin; Leitung Personalfortbildung und -entwicklung	06131-39-20269	Elke.Karrenberg@verwaltung.uni-mainz.de

Paul, Silke	Frauenreferentin	06131-39-20269	Silke.Paul@verwaltung.uni-mainz.de
Lauer, Felicia; Vogt, Thomas	NSM-Projektleitung	06131-39-20034	nsm@verwaltung.uni-mainz.de
Luka-Krausgrill, Prof. Dr. Ursula	Leiterin der Psychotherapeutischen Beratungsstelle für Studierende	06131-39-20198	ursula.luka-krausgrill@verwaltung.uni-mainz.de
Michaelis, Univ.- Prof. Dr. Jörg	Präsident	06131-39-22301	praesident@verwaltung.uni-mainz.de
Peter, Birte	Koordinatorin des Ada-Lovelace-Projektes	06131-39-25876	lovelace@uni-mainz.de
Plummer, Dr. Patricia	Vorsitzende des Interdisziplinären AK Frauen- und Genderforschung	06131-39-20483	plummer@uni-mainz.de
Pentz, Martina	AG Studierende mit Kind	06131-322105	pentz@khg-mainz.de
Ritter, Carolin		06131-685813	ritter.carolin@web.de
Schmidt, Dr. Uwe	Leiter des Zentrums für Qualitätssicherung- und entwicklung	06131-39-20731	Uwe.Schmidt@verwaltung.uni-mainz.de
Viertel, Dr. Antonia	Leiterin der Betriebsärztlichen Dienststelle	06131-17-2896	viertel@betriebsarzt.klinik.uni-mainz.de
Wetzel, Rüdiger	Vorsitzender des Personalrates	06131-39-25552	personalrat@verwaltung.uni-mainz.de