

# Tätigkeitsbericht

**die Frauenbeauftragten**

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/M.



**Gleichstellung  
Gender Mainstreaming  
Frauenförderung  
an der  
Johann  
Wolfgang  
Goethe-  
Universität**

**Tätigkeitsbericht  
der Universitäts-  
Frauenbeauftragten**

**2001 - 2006**



## Inhaltsverzeichnis

	<b>Vorwort</b>	3
<b>I.</b>	<b>Das Büro der Frauenbeauftragten</b>	4
<b>II.</b>	<b>Die Netzwerke von Frauenbeauftragten</b>	5
1.	Fachbereichs-Frauenvertretungen	5
2.	Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF)	6
3.	Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)	6
<b>III.</b>	<b>Die Daueraufgaben</b>	8
1.	Stellenbesetzungen und -verlängerungen	8
2.	Einzelberatungen	8
3.	Stellungnahmen und Beteiligungsverfahren	9
4.	Frauenförderpläne	9
<b>IV.</b>	<b>Die Mitarbeit in Gremien</b>	10
<b>V.</b>	<b>Die Zielgruppen der Arbeit</b>	12
1.	Erziehende	12
2.	Administrativ-technische Mitarbeiterinnen	12
3.	Studentinnen	13
4.	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	13
5.	Professorinnen	14
<b>VI.</b>	<b>Die Veranstaltungen und Projekte der Frauenbeauftragten</b>	15
1.	Frauenvollversammlung	15
2.	Frauenstudientag	16
3.	Frauenaktionstag	17
4.	Umfragen	18
<b>VII.</b>	<b>Die Kooperationsprojekte</b>	21
1.	Kita-Entwicklung	21
2.	Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP)	21
3.	Girls' Day	21
4.	Audit „Familiengerechte Hochschule“	22
5.	Förderung kleinerer Projekte zur Frauen- und Genderforschung	22
<b>VIII.</b>	<b>Die Weiterbildung</b>	24
<b>IX.</b>	<b>Die Öffentlichkeitsarbeit</b>	25
<b>X.</b>	<b>Zukunftsperspektiven</b>	27

## Vorwort



Dagmar Neubauer



Ulla Wischermann

Eine geschlechtergerechte Organisation gehört zu den Grundsätzen der Johann Wolfgang Goethe-Universität. Frauenförderung und Gender Mainstreaming bilden dabei unverzichtbare Instrumente der universitären Gleichstellungspolitik. Diese wird nicht zuletzt auch durch das Engagement und die Tätigkeit der Universitäts-Frauenbeauftragten angestoßen und begleitet. Dieser Bericht stellt die vielfältigen Arbeitsfelder, Kooperationen und Projekte der Frankfurter Universitäts-Frauenbeauftragten in den Jahren 2001 bis 2006 dar. Dabei wird die rückblickende Bilanzierung der Wirkungsfelder mit einer Diagnose der zu erwartenden Notwendigkeiten und Planungen der Frauen(hochschul)politik an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt ergänzt. Daraus werden abschließend Empfehlungen zu den Perspektiven, Zielen und Anforderungen für die Tätigkeiten der Frauenbeauftragten ab 2007 entwickelt.

*Die Johann Wolfgang Goethe-Universität wirkt auf die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen hin. Sie integriert Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse und fördert Frauen aktiv in Studium und Beruf.*  
(Hochschulentwicklungsplan I, 2001)

## I. Das Büro der Frauenbeauftragten

Am Ende der Amtszeit der Frauenbeauftragten *Dr. Angela Gies* im August 2000 wurde die Stelle der Frankfurter Universitäts-Frauenbeauftragten neu ausgeschrieben, nachdem sie in der Zeit davor bereits wegen Elternzeit kommissarisch vertreten worden war. Im Juni 2001 fand zunächst nur eine Teilbesetzung mit *Dagmar Neubauer* statt. Erst fast ein Jahr später – und nach weiteren Vakanz im Büro der Frauenbeauftragte sowie einem Umzug in neue Räume im Sozialzentrum – bildete sich durch die Bestellung von *PD Dr. Ulla Wischermann* im Juni 2002 wieder ein vollständiges Team der Frauenbeauftragten und ein voll besetztes Büro. *Rosemarie Jahnel* hat viele Jahre und in vielen Funktionen die Gleichstellungsarbeit an der Universität begleitet, zuletzt als stellvertretende Frauenbeauftragte. Nach einer Phase der Einarbeitung der neuen Frauenbeauftragten hat sie Anfang 2003 ihre Tätigkeit beendet. Seit April 2003 ist *Ute Rauscher* als stellvertretende Frauenbeauftragte tätig.

Zeitweise verstärken wissenschaftliche Referentinnen in Teilzeit bzw. per Werkvertrag dieses Team, etwa in den Jahren 2004 bis 2006 die Soziologinnen *Heidi Schroth* und *Anke Hess*, die vorbereitend für die Erarbeitung der Fachbereichs-Frauenförderpläne und des Universitäts-Frauenförderplanes tätig waren. Für Kontinuität und Koordination im Frauenbüro sorgen die zwei administrativen Mitarbeiterinnen: zunächst *Monika Machner*, seit 2003 *Doris Jindra-Süß*, ganztätig, und *Marie Louise Moureau*, halbtätig. Ergänzt wird dieses Team durch *Julia Guttmann* als wissenschaftliche Hilfskraft.

Das Team im Büro der Frauenbeauftragten hat in fünf Tätigkeitsjahren eine komplexe Arbeitsstruktur entwickelt, die auf interne und externe Kommunikation und Vernetzung setzt. Die vielseitigen Arbeitsfelder reichen von diversen Beteiligungsprozessen an Hochschulentwicklungen und –vereinbarungen, über Beratung und die Befassung mit Einzelproblemen bis hin zu einer zielgruppenorientierten Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

## II. Die Netzwerke von Frauenbeauftragten

### 1. Fachbereichs-Frauenvertretungen

An einer großen Universität wie der J.W. Goethe-Universität mit 16 Fachbereichen kann die Frauenbeauftragte nicht allein allen Belangen und Anforderungen in der Umsetzung der Frauenförderung gerecht werden. Seit der Etablierung von institutionalisierter Frauenvertretung an der Universität sind die Fachbereichs-Frauenvertretungen daher von zentraler Bedeutung. So ist es inzwischen gelungen, ein Netzwerk von Fachbereichs-Frauenvertretungen aufzubauen (derzeit insgesamt 93 Vertreterinnen in allen Fachbereichen sowie dem Internationalem Studienzentrum und dem Bibliothekssystem) und fest zu etablieren, die – entweder als Fachbereichs-Frauenbeauftragte oder als Frauenrätinnen – gleichstellungspolitische Aufgaben in ihrem FB übernehmen, sei es durch die Beteiligung an Personalvorgängen, Berufungskommissionen, Fachbereichs-Frauenförderplänen oder in der Beratung. Sie werden alle zwei Jahre auf FB-Frauenvollversammlungen gewählt. Hierfür wurde ein neues Wahlverfahren eingeführt, nach dem die jeweiligen Dekanate nach Aufforderung durch den zuständigen Vizepräsidenten zu den Wahl-Vollversammlungen einladen. Neuwahlen stehen im WiSe 06/07 an.

Ein besonderes Anliegen der Universitäts-Frauenbeauftragten ist es, die FB-Frauenvertretungen zu stärken und zu professionalisieren sowie die Anerkennung ihrer Tätigkeit durch Freistellung oder Entlastung zu verbessern. Vor diesem Hintergrund wird besonders auch die Verbesserung der Vernetzung und der Kooperation zwischen Uni-Frauenbeauftragte und FB-Frauenvertretungen als zentrale Aufgabe gesehen. Die FB-Frauenvertretungen vertreten die Uni-Frauenbeauftragte in dem Bereich, für den sie bestellt sind. Dafür sind strategische Abstimmung und verlässliche Kooperationsstrukturen unverzichtbar. Dagmar Neubauer ist zuständig für die Fachbereiche 1, 2, 11 - 16, Ulla Wischermann ist die Ansprechpartnerin für die FB 3 - 10.

Die Kooperation zwischen der Universitäts-Frauenbeauftragten und den Fachbereichs-Frauenvertretungen ist sehr eng. Sie besteht aus vielen individuellen Abstimmungen und Beratungen. Gleichzeitig findet diese Kooperation organisiert und regelmäßig statt: Zum einen durch einmal jährlich stattfindende sog. Strategiegelgespräche in jedem FB, in denen die laufende Arbeit, aber auch anstehende Desiderate und Hemmnisse diskutiert werden können. Zum anderen durch die zweimal im Semester durchgeführten Treffen aller FB-Frauenbeauftragten und –rätinnen auf Einladung der Uni-Frauenbeauftragten. Darüber hinaus wird den Fachbereichs-Frauenvertretungen inhaltliche und organisatorische Hilfe angeboten. So unterstützt das Büro der Frauenbeauftragten durch seine Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Ankündigungen) beispielweise die Wahlen an den Fachbereichen. Die Universitäts-Frauenbeauftragten sind – wenn dies gewünscht wird - auch bei den jeweiligen FB- Frauenvollversammlungen anwesend.

Darüber hinaus haben sich Interessierte aus den FB-Frauenvertretungen in mehreren Arbeitskrei-

sen organisiert, z.B. dem Arbeitskreis Studentische Frauenvertretung, dem AK Berufungen sowie dem AK Personalentwicklung.

Um den Frauen den Einstieg in ihre neue ehrenamtliche Tätigkeit in den Frauenvertretungen zu erleichtern, bekommt jede von ihnen ein „Starter Kit“ in Form eines Handbuchs überreicht. Dieses vom Büro der Frauenbeauftragten gestaltete und herausgegebenen „Handbuch: Arbeitsmaterialien für Fachbereichs-Frauenvertretungen“ enthält neben unentbehrlichen Gesetzestexten, Instrumenten und Leitlinien zu Berufungsverfahren und Personalvorgängen, wichtige Hinweise und Informationen zur nationalen und internationalen Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Jährlich aktualisiert, dient es dazu, die Arbeit der Frauen, die sich an den Fachbereichen für Gleichstellung einsetzen, zu erleichtern. Auf der Homepage der Frauenbeauftragten sind die Inhalte des Handbuchs einsehbar und stehen die meisten Texte zum Download zur Verfügung.

## 2. Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF)

Die in der LaKoF (Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an hessischen Universitäten und Fachhochschulen) organisierten Frauenbeauftragten treffen sich regelmäßig, zumeist zwei mal im Semester und zu einer Klausurtagung jährlich, um Forderungen und Maßnahmen für Frauenförderung und Gender Mainstreaming an hessischen Hochschulen zu entwickeln und in den politischen Aushandlungsprozess einzubringen. Die LaKoF befasst sich aus der Geschlechterperspektive mit allen Facetten hessischer Hochschulpolitik und gibt regelmäßig Stellungnahmen zu aktuellen Einzelthemen ab. Diese richten sich zumeist an die hessische Landesregierung, das HMWK sowie die Präsident/innen der hessischen Universitäten und Fachhochschulen. So hat die LaKoF beispielsweise zum neuen HHG und HGIG Stellung genommen und außerdem die W-Besoldung, neue Berufungsrichtlinien oder Zielvereinbarungen kommentiert. Des Weiteren wurden zwei Workshops initiiert (2004 und 2006), auf denen unter dem Vorsitz des Wissenschaftsministers Corts die Präsidenten und Frauenbeauftragten aller hessischen Universitäten und Fachhochschulen zusammen kamen, um Perspektiven der Geschlechterdemokratie zu diskutieren und damit verbundene Forderungen im Hochschulbereich zu entwickeln. Eine wichtige Funktion der LaKoF ist es auch, sich als Kolleginnen gegenseitig zu unterstützen, z.B. hat die LaKoF mehrfach eine Gruppensupervision für interessierte Kolleginnen organisiert.

## 3. Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)

Die BuKoF (Bundeskongress der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) ist der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Universitäten und Fachhochschulen. In ihr wirken Frauenbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF vertritt insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen ge-

genüber Bundesministerien und Wissenschaftsorganisationen wie etwa Wissenschaftsrat, HRK oder DFG, in neuerer Zeit werden auch verstärkt Lobbykontakte zu EU-Institutionen aufgebaut. Themen der letzten Jahre waren beispielsweise die Entwicklung von BA- und MA-Studiengängen nebst deren Akkreditierung, die sog. W-Besoldung für Professor/innen, Dual Career-Probleme, die Föderalismus-Reform u.v.m. Diese bundesweite Kooperation von Uni-Frauenbeauftragten dient dem Austausch über die aktuelle Hochschulfrauenpolitik. Sie ist dokumentiert durch regelmäßige Jahrestagungen, Stellungnahmen, Positionspapiere und Publikationen.

### III. Die Daueraufgaben

#### 1. Stellenbesetzungen und –verlängerungen

Wie Personalrat und Schwerbehindertenvertretung muss die Frauenbeauftragte allen Stellenbesetzungen und –verlängerungen sowie allen Veränderungen der Eingruppierung zustimmen. Dabei sind ihre Beteiligungsrechte umfassender als die der Personalvertretung. So ist sie bei allen Beamtenstellen und ebenfalls bei Berufungsverfahren zu beteiligen. In den Fachbereichen werden zunächst alle Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren – in Vertretung für die Uni-Frauenbeauftragte - von den FB-Frauenvertretungen begleitet. Insbesondere die Arbeit in den Berufungskommissionen „vor Ort“ ist sehr arbeitsaufwändig und nicht unbedingt konfliktfrei. Wenn kritische Stellungnahmen bzw. Widersprüche notwendig sind, übernimmt die Universitäts-Frauenbeauftragte wieder den aktiven Part.

In Absprache mit der Personalabteilung wurde ein ‚Beteiligungsformular‘ entwickelt und eingeführt, mit dem die Beteiligung und Stellungnahme der FB-Frauenvertretung bei Stellenbesetzungen dokumentiert wird. Dabei handelt es sich um eine wirkungsvolle Neuerung, die die Bearbeitung von ca. 30-50 Vorgängen pro Woche (wobei bei durchschnittlich etwa einem Vorgang pro Woche Erörterungsbedarf besteht) außerordentlich erleichtert. Überhaupt sind in den vergangenen Jahren die Beteiligungsrechte immer wieder geklärt und in den Verfahren etabliert worden, etwa bei Berufungen (z.B. Berufungsrichtlinie des Präsidiums) oder seit November 2005 mit der obligatorischen Beteiligung der Frauenbeauftragten bei den Ausschreibungstexten für Professuren.

#### 2. Einzelberatungen

Je bekannter die Arbeit der Universitäts-Frauenbeauftragten wurde, desto mehr haben die Einzelberatungen zugenommen. Aus Zeit- und Kapazitätsgründen konnte bisher keine genaue Erfassung dieser Tätigkeit stattfinden. Aber es lässt sich festhalten, dass in folgenden Bereichen großer Beratungsbedarf für Frauen aus allen Statusgruppen an das Frauenbüro gerichtet wird:

- Informationsberatungen bei Schwangerschaft (Rechte, Finanzierungsmöglichkeiten, Anlaufstellen) sowie zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Diskriminierung als Schwangere/Mutter
- Arbeitszeitregelungen und Work-Life-Balance
- Aufstiegschancen und Karriereplanung
- Sexuelle Belästigung
- Mobbing

Die Beratung erfolgt häufig in Rücksprache mit anderen Universitäts-Abteilungen (z.B. Rechtsabteilung, Personalabteilung, Referat für Nachwuchsförderung etc.), Interessenvertreter/innen (wie z.B. Ombudsperson, AStA, Personalrat etc.) und kommunalen Beratungsstellen (wie z.B. dem Frauennotruf).



### 3. Stellungnahmen und Beteiligungsverfahren

Frauenbeauftragte sind auf vielen Ebenen der Hochschulsteuerung zu beteiligen. Sie nehmen dieses Recht wahr, indem sie Stellungnahmen erarbeiten. In der Berichtszeit waren dies etwa Stellungnahmen zu den Zielvereinbarungen des Landes mit der Universität sowie zu den Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fachbereichen, zur Berufungsrichtlinie, zur leistungsorientierten Mittelvergabe und den damit verbundenen Frauenförderparametern und zu den Frauenförderplänen. Als beratendes Mitglied im Senat und im erweiterten Präsidium vertreten sie die Genderperspektive zu den dort angeschnittenen Themen und stellen notwendige Gleichstellungsmaßnahmen zur Diskussion.

### 4. Frauenförderpläne

Die Planung und Implementierung von Maßnahmen zu Frauenförderung und Gleichstellung ist eine zentrale Aufgabe und eine große Herausforderung für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten. Die Struktur und Konzeption der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität ist - entsprechend dem HGIG - in einem Frauenförderplan zu entwickeln und zu vereinbaren. Dazu hatte die Universität bereits 2001 im Hochschulentwicklungsplan I festgehalten, dass die Frauenfördermaßnahmen mit einem „System von Frauenförderplänen“ besser in die Arbeits- und Studienkulturen der Fachbereiche integriert und dadurch ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit verbessert werden sollte. Die Initiierung der Fachbereichs-Frauenförderpläne und die Erarbeitung des neuen Universitäts-Frauenförderplans war daher besonders wichtig und bedurften im Berichtszeitraum einer besonderen Anstrengung. Die Erstellung der Frauenförderpläne wurde 2004 vom Präsidium angestoßen und von der Senatskommission Frauenförderung inhaltlich begleitet. Durch die Frauenförderpläne soll zum einen ein Controlling für die Gleichstellung von Frauen und Männern etabliert werden. Zum anderen geht es darum, Gleichstellungsmaßnahmen stärker in Projekten zu konkretisieren und Ressourcenausstattungen zu klären. Ziel ist es, langfristig ein Qualitätsmanagement unter Berücksichtigung der Gender-Kategorie aufzubauen. Die Uni-Frauenbeauftragten haben die Projektleitung und Geschäftsführung für die Erstellung der Frauenförderpläne übernommen. Zudem haben sie mit der Aufbereitung von bestehenden Maßnahmen sowie von ‚best practice‘ Beispielen die Diskussion mit wichtigen Impulsen versehen und zur Professionalisierung der Frauenfördermaßnahmen beigetragen.

#### IV. Die Mitarbeit in Gremien

Die Frauenbeauftragten nehmen an einigen zentralen Gremien der Universität regelmäßig teil, um ihre Expertise möglichst frühzeitig bei der Konkretisierung von Maßnahmen einzubringen. An weiteren Gremien beteiligen wir uns nur nach Bedarf, wenn genderrelevante Themen berührt sind. Die wichtigsten Gremien, an denen wir uns regelmäßig beteiligen, sind:

Monatsgespräch zwischen dem Personalrat und der Dienststelle: Hier werden einmalig monatlich Belange, die das Universitätspersonal betreffen, diskutiert. Dabei geht es vor allem um Personalentwicklung, aber auch um Fragen des Personalabbaus, bzw. von Umstrukturierungen.

Senat: Neben den Berufungsverfahren hat sich der Senat in seinen monatlichen Sitzungen u.a. mit den folgenden genderrelevanten Themen befasst: Kita-Entwicklung sowie Audit „Familiengerechte Hochschule“, Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen am FB 14, Gender Mainstreaming im Qualitätsmanagement, Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Schriftsprache wie etwa in Prüfungsordnungen, Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren, Frauenförderplan der Universität.

Erweitertes Präsidium: An der J.W. Goethe-Universität wird das Erweiterte Präsidium nach Bedarf einberufen, wenn Beschlüsse über Haushalt und Mittelverwendung zu verabschieden sind. Hier wurden beispielsweise mehrfach die Frauenförderparameter für die interne Mittelverteilung beraten.

Einige Gremien stehen in direktem Bezug zur Umsetzung der Frauenförderung an der Universität. Sie sind wichtige Gegenüber für den Dialog über die Arbeit der Frauenbeauftragten:

Senatskommission Frauenförderung: Der Senat hat diese Kommission damit beauftragt, den neuen universitären Frauenförderplan auszuarbeiten. Außerdem begleitet sie die Erstellung der Frauenförderpläne in den FBen. Unter dem Vorsitz des Vizepräsidenten Gold hat die Senatskommission zunächst Grundsätze für die Erstellung der FB-Frauenförderpläne entwickelt. Dort wurde auch ein verbessertes Modell für die Frauenförderparameter in der internen Mittelverteilung (Erfolgsbudget) entwickelt und dem Präsidium und dem Erweiterten Präsidium vorgelegt. Der von der Senatskommission erstellte Entwurf des Frauenförderplans der Universität wurde im Mai 2006 dem Präsidium übergeben.

Für die Vergabe von Mitteln für kleinere Projekte der Frauen- und Genderforschung stellt die Universität jedes Jahr 20.000,- € zur Verfügung, die universitätsweit ausgeschrieben werden. Bedingung für die Vergabe ist es, dass mindestens 50% der gesamt benötigten Mittel vom jeweiligen Fachbereich getragen werden. Die Frauenbeauftragte verwaltet die Mittel, macht die Öffentlich-

keitsarbeit für die Ausschreibung und ist Mitglied in der Vergabekommission.

Sitzungen der FB-Frauenbeauftragten und –Frauenrätinnen: Die Sitzungen finden in der Regel zwei mal pro Semester statt und dienen der Vernetzung der Frauenvertretungen an der Universität. Hier geht es um alle Anliegen der FB-Frauenbeauftragten. Außerdem wird die Gleichstellungspolitik der Universität strategisch abgestimmt.

## V. Die Zielgruppen der Arbeit

Die Frauenbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen für alle Studentinnen, Professorinnen, wissenschaftliche und technisch-administrative Mitarbeiterinnen im Falle frauenspezifischer Probleme. Die unterschiedlichen Statusgruppen werden von den Frauenbeauftragten entsprechend ihren Bedürfnissen und Problemlagen mit Hilfestellungen und Förderangeboten angesprochen. Trotz der unterschiedlichen Situation der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen gibt es aber auch weiterhin gemeinsame Erfahrungen, die alle Frauen gleichermaßen betreffen.

### 1. Erziehende

Die Gruppe der Erziehenden umfasst alle Statusgruppen und die Frage der Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit bzw. Studium hat große Brisanz. Eltern an der Universität, insbesondere Mütter, haben es schwer Wissenschaft und Familie in eine Balance zu bringen. Seit Beginn ihrer Amtszeit setzen sich die Frauenbeauftragten dafür ein, mehr Kinderbetreuungsplätze an der Universität zu schaffen und sind involviert in die Planungen für die Kita-Westend und die Kita am Campus Riedberg. Sie haben sich zudem im Audit „Familiengerechte Hochschule“, an dem die Frankfurter Universität teilnimmt, stark engagiert. Der von den Frauenbeauftragten ausgerichtete zweite Frauenstudententag 2004 befasste sich unter dem Titel „Wissenschaft in Beziehung – Raum für Partnerschaft, Kindererziehung und Familie in der wissenschaftlichen Karriere?“ mit der Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Wissenschaftler/innen. Er gab einen wichtigen Anstoß für die Universitätsleitung, das Audit „Familiengerechte Hochschule“ durchzuführen. Zudem organisieren die Frauenbeauftragten im Rahmen des Weiterbildungsprogramms für Frauen seit dem WiSe 2004/05 ein „Coaching für Erziehende“ für Wissenschaftler/innen. Das Gruppencoaching ist eine effektive Methode, um Widersprüche zwischen den Bedürfnissen und Ansprüchen eines Kindes und den eigenen beruflichen Zielen zu klären und Handlungsoptionen zu entwickeln.

### 2. Administrativ-technische Mitarbeiterinnen

Frauenförderung ist nicht nur in Bereichen wichtig, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauenförderung bedeutet auch, sich für verbesserte Arbeitsbedingungen, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen in frauendominierten Tätigkeitsfeldern zu engagieren, wie denen der technisch-administrativen Mitarbeiterinnen. Hierzu ergeben sich gerade im Bereich der Personalentwicklung Schnittstellen mit den Aufgaben des Personalrates, mit dem wir jeweils die Kooperation suchen. Die Frauenbeauftragten bieten in ihrem „Weiterbildungsprogramm für Frauen“ Veranstaltungen an, die sich an technisch-administrative Mitarbeiterinnen wenden und von diesen stark nachgefragt werden. Neu eingeführt wurden hier insbesondere der modularisierte Kurs „Management im Büro“, aber auch die Vortragsreihe „Ihr gutes Recht“, in der überwiegend Referentinnen zu Themen der Personalentwicklung und der Aufwertung von ‚typischen‘ Frauenarbeitsplätzen eingeladen sind.

Auch der eintägige Workshop „Zukunftswerkstatt“ (2005) war an das wissenschaftsunterstützende Personal gerichtet. Hier diskutierten die Teilnehmerinnen mit professioneller Moderation über die Wertschätzung ihrer Arbeit und entwickelten konkrete und langfristige Zielsetzungen, wie ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern sind. Aus der Zukunftswerkstatt sind verschiedene Projektgruppen hervorgegangen, die autonom weiterarbeiten. Eine dieser Gruppen hat z.B. spezifische Maßnahmen für den Frauenförderplan der Universität vorgeschlagen. Nachfolgend ist daraus eine regelmäßige Konsultation mit dem Verwaltungsprojekt „Personalentwicklung“ entstanden.

### 3. Studentinnen

Die Gruppe der Studentinnen ist für die Frauenbeauftragte wohl am schwersten erreichbar. Dies mag auch daran liegen, dass in fast allen Fachbereichen inzwischen keine Unterrepräsentanz von Frauen bei den Studierenden mehr vorliegt und weiterhin bestehende strukturelle Hindernisse für Frauen häufig erst durch konkrete Anlässe erfahren werden. Studentinnen, die die Frauenbeauftragte aufsuchen, kommen meist, um sich zu Themen wie sexuelle Belästigung, Studiensituation und Schwangerschaft beraten zu lassen. Der erste Frauenstudientag (2003) war insbesondere den Studentinnen und ihren Vorstellungen von einer „Universität für Frauen – Frauenuniversität?“ gewidmet und stellte einen Versuch dar, den Erwartungen und Visionen von Frauen für ein attraktives Studiumfeld auf die Spur zu kommen. Die Studentinnen werden darüber hinaus vor allem über die Homepage sowie die Darstellung der Gleichstellungspolitik mit Flyern und Plakaten angesprochen. Regelmäßig zum Semesterbeginn wird eine „Studentinnenbroschüre“ vom Frauenbüro herausgegeben, die besonders Studentinnen im ersten Semester den Einstieg in die Universität erleichtern und über die universitäre Gleichstellungspolitik informieren möchte, und die einen guten Einblick in die aktuellen Projekte der Frauenbeauftragten gibt. Mit dem jeweiligen AStA-Vorstand wird in unregelmäßigen Abständen über studentische Belange, gemeinsame Themen und Arbeitsfelder diskutiert und dabei punktuelle Kooperationen entwickelt.

### 4. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die Situation und die Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlerinnen haben eine hohe Priorität unter den Gleichstellungsaktivitäten an der Frankfurter Universität. Dabei gilt den strukturellen Hindernissen für Frauen bei den Statuspassagen in der wissenschaftlichen Laufbahn - und den damit verbundenen Auswahlprozessen - besondere Aufmerksamkeit. Der dritte Frauenstudientag (2005) widmete sich unter dem Titel „Drinnen – Draußen – Zwischendrin: Karrierewege für Wissenschaftlerinnen“ Projekten und Ideen einer besseren Karriereplanung für Frauen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden durch spezifische Weiterbildungsveranstaltungen angesprochen. Dabei geht es sowohl um spezifische PC-Qualifikationen, die das wissenschaftliche Arbeiten erleichtern sollen (Endnote, Power Point) als auch um die Vermittlung von soft skills, Kurse zu Zeitmanagement, Coaching für Erziehende u.a.m. Darüber hinaus wird die Personalauswahl für die

wissenschaftlichen Qualifikationsstellen von den Frauenvertretungen in den Fachbereichen intensiv begleitet. Flankierend dazu ist die Unterstützung und Kooperation mit den Uni-Frauenbeauftragten in den letzten Jahren verstetigt und verbessert worden. Generell gibt es viele Beratungsgespräche mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die meisten Anfragen beziehen sich auf Förder- und Mentoringprogramme für Frauen sowie allgemein auf die Karriereplanung in der Wissenschaft. Auch Fragen im Kontext eines Wiedereinstiegs nach einer Kinderpause werden häufig an die Frauenbeauftragte gerichtet.

## 5. Professorinnen

Die Zielgruppe der Professorinnen ist vor allem im Rahmen der Berufungsverfahren im Blick der Frauenbeauftragten. Gerade bei der Berufungspolitik besteht ein erheblicher Nachholbedarf in der Frauenförderung, wie kürzlich durch das Statement des scheidenden DFG-Präsidenten wieder nachdrücklich in das Licht der Öffentlichkeit gehoben wurde. Gleichwohl gehören Berufungsverfahren in der Regel – sofern der Fachbereich nicht für eine verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen konkret aktiv wird - zu den Arbeitsbereichen, in denen die Rückschläge und die Frustrationen für die beteiligten Frauenbeauftragten und –rätinnen gegenüber den vereinzelt Erfolgen überwiegen. Auch Professorinnen bzw. Wissenschaftlerinnen, die eine Professur anstreben, wenden sich häufig mit Klärungsbedarf an die Frauenbeauftragte. Dabei geht es in erster Linie um Fragen der Profilbildung sowie der Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Es gibt erste Ansätze der Frauenbeauftragten für eine bessere Vernetzung mit und unter den Professorinnen an der Universität. So wird im Frauenbüro eine email-Professorinnen-Liste geführt, mit der beispielsweise über Förderprogramme für Frauen informiert wird (z.B. über den hessischen Schwerpunkt „Fokus Geschlechterdifferenzen“ des HMWK oder die Ausschreibung „Kleinere Genderprojekte“ der Frankfurter Universität). Ebenfalls gibt es regelmäßig im Kontext von Veranstaltungsplanungen, wie den Frauenstudententagen, Kooperationen mit einzelnen Professorinnen (z.B. aus dem Cornelia Goethe Centrum).

## VI. Die Veranstaltungen und Projekte der Frauenbeauftragten

### 1. Frauenvollversammlung

Mit Beginn ihrer gemeinsamen Amtszeit 2002 nahmen die Frauenbeauftragten die Tradition einer jährlichen uniweiten Frauenvollversammlung nach einer längeren Pause wieder auf. Neben der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten ist dies eine wichtige Möglichkeit die Gleichstellungspolitik an der Universität in einer breiten Frauenöffentlichkeit – insbesondere auch über die Statusgruppen hinweg – zur Diskussion zu stellen. Traditionell in den Wintermonaten fanden seitdem vier Frauenvollversammlungen statt.

Die Veranstaltungen wurden jeweils mit einem Blick über den ‚universitären Tellerrand‘ eröffnet, indem sich in jedem Jahr ein Frankfurter Frauenprojekt vorstellte. So erhielten die anwesenden Frauen im Jahr 2002 Einblick in die Arbeit der *Beratungsstelle Frauennotruf Frankfurt* und sie erfuhren im Jahr 2003 mehr über die Situation von *ProFamilia*, deren Beratungsangebot durch die hessischen Sparmaßnahmen bedroht war. Gabriele Wenner, die Leiterin des *Frauenreferates Frankfurt*, präsentierte im Jahr 2004 die Aufgaben und Wirkungskreise ihrer Dienststelle, die für rund 333 000 Bürgerinnen der Stadt Frankfurt zuständig ist. Im November 2005 berichtete Jörn Diekmann, Koordinator des *Audits „Familiengerechte Hochschule“*, über das Konzept des Audits, das Verfahren der Zertifizierung und die näheren und langfristigeren Ziele der Universität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Frauenbeauftragten legten in jedem Jahr Rechenschaft über ihre Tätigkeiten, Aufgabenschwerpunkte und Zielsetzungen ab und präsentierten Fortschritte und Teilerfolge in der universitären Frauenförderung. Auch Vertreterinnen einzelner Arbeitskreise, wie des Arbeitskreises Personalentwicklung kamen zu Wort und stellten ihre Arbeit vor. Neben



*Frauenvollversammlung 2004*

den Forderungen zu Verbesserungen in einzelnen Bereichen gab es stets viel positives Feedback für die Arbeit und die Angebote der Frauenbeauftragten. In zwei Vollversammlungen kristallisierte sich je ein Thema heraus, das den Mitarbeiterinnen und Studentinnen an der Frankfurter Universität aktuell und dringlich schien. Eines war die überproportionale Benachteiligung von Frauen durch das Zukunftssicherungsgesetz „Operation sichere Zukunft“ des Landes Hessen (2003) und das zweite die mangelhafte Sicherheit vor Übergriffen und sexuellen Belästigungen innerhalb der Universität (2004). Intensive Debatten führten zu Resolutionen, die jeweils mit überwältigender Mehrheit verabschiedet wurden. Diese Resolutionen wurden der Universitätsleitung vorgelegt und sie

wurde zum Handeln aufgefordert. Einen der Beschlüsse griffen die Universitäts-Frauenbeauftragten auf und organisierten den Frauenaktionstag „Sicherheit und Selbstbehauptung“.

## 2. Frauenstudientag

Seit 2003 findet jährlich ein universitätsweiter Frauenstudientag statt, der von den Frauenbeauftragten initiiert und organisiert wird. Bei diesen Studientagen werden verschiedene Aspekte aus aktuellen frauen- und hochschulpolitischen Debatten aufgegriffen und in der universitären Öffentlichkeit zur Diskussion gestellt, um daraus politische Konsequenzen für die weitere Arbeit der Frauenbeauftragten und der Universität zu entwickeln.

Der erste Frauenstudientag 2003 gab unter dem Thema: „*Universität für Frauen – Frauenuniversität?*“ einen Anstoß, über die Ausgestaltung der Hochschule als Arbeits- und insbesondere als Studienort für Frauen kritisch nachzudenken. Prof. Dr. Gabriele Griffin von der University of Hull (GB) referierte über die Entwicklung und Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterstudien im europäischen Vergleich. Die anschließende Podiumsdiskussion hatte „Konzepte und Modelle für eine gemeinsame Umgestaltung der Universität“ zum Thema. Die Teilnehmerinnen diskutierten ihre Forderungen an die ‚herkömmliche‘ Universität und zeigten Möglichkeiten auf, auch in institutionalisierten Strukturen Autonomie zu praktizieren.

„*Wissenschaft in Beziehung – Raum für Partnerschaft, Kindererziehung und Familie in der wissenschaftlichen Karriere?*“ fragte der Frauenstudientag 2004. Zusammen mit dem Referat für Nachwuchsförderung organisierten die Frauenbeauftragten eine vielseitige Veranstaltung.

Dr. Ariane Kemkes-Grottenthaler, Universität Mainz, belegte im Hauptvortrag beeindruckend das Dilemma einer gutausgebildeten jungen Frauengeneration zwischen Karrierewunsch und Kinderwunsch.



Wissenschaft in Beziehung – Frauenstudientag 2004

Auch die Universität sei als Arbeitsgeberin gefordert, hier aktiv zu unterstützen und mitzugestalten. Die abschließende Plenumsveranstaltung mit Vizepräsidentin Gold und Vizepräsidentin Jutta Rump von der FH Ludwigshafen, appellierte an die Verantwortung der Hochschulen und forderte mehr Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieser Frauenstudientag gab den Anlass zur Beteiligung der Goethe-Universität am Audit „Familiengerechte Hochschule“.



Als intensiver Workshop wurde der Frauenstudientag 2005 „*Drinnen – Draußen – Zwischendrin: Karrierewege für Wissenschaftlerinnen*“ konzipiert. Er brachte Expertinnen zusammen, die aus wissenschaftlicher und praxisbezogener Perspektive Frauenförderung im Kontext von Chancengleichheit diskutierten. Gute Beispiele zur Frauenförderung stellten Christine Eiche als Leiterin des Women's Career Center der Universität Hamburg, Dr. Margarethe Hubrath, Gründerin von unisupport, mit dem vom CEWS durchgeführten Trainingsangebot für den Professorinnennachwuchs



*Karrierewege für Wissenschaftlerinnen –  
Frauenstudientag 2005*

„Anstoß zum Aufstieg“ und Anneliese Niehoff am Beispiel der Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Universität Bremen vor. Der Studientag stellte sich als ein Gewinn für alle Beteiligten heraus und eröffnete neue Perspektiven zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Außerdem zeigte er: Frauenförderung ist eine notwendige Exzellenzaufgabe, der sich die Universität stellen muss, wenn sie in die Spitzengruppe deutscher Hochschulen vorstoßen will.

### 3. Frauenaktionstag

Der Frauenaktionstag beruhte auf einem Beschluss der Frauenvollversammlung 2004. In einer Diskussion zur Sicherheit an der Universität berichteten dort mehrere Frauen über bedrohliche Situationen, die ihren Alltag in der Universität prägen. Auch die zunehmenden Beschwerden über sexuelle Belästigungen beispielsweise in Prüfungssituationen wurden angesprochen. Die Frauenvollversammlung beschloss, dass die Universität 2005 einen Aktionstag zum Thema „Sicherheit und Selbstbehauptung“ organisieren soll.

So initiierten die Frauenbeauftragten den Frauenaktionstag „*Sicher an der Uni! - Frauenaktionstag für Sicherheit und Selbstbehauptung*“. Da es Ziel war, das Thema Sicherheit in die gesamte Universität zu tragen, wurden alle Universitätsbeschäftigten und Studierenden, Fachbereiche und zentralen Einrichtungen aufgefordert, sich mit eigenen Veranstaltungen zu beteiligen. Am Aktionstag, dem 28. November 2005, bewiesen diese mit uniweiten Aktionen, wie vielfältig und geistreich Sicherheit an der Universität zu verstehen ist:



### „Mehr Licht“ am Campus Riedberg

Passend zu den letzten Worten des Namensgebers dieser Universität lud der Personalrat zu einem Laternenumzug ein, um auf die Dunkelheit der unbeleuchteten Straßen am Campus Riedberg aufmerksam zu machen.

### Einführungskurs in Selbstverteidigung

Der Frauenrat des Fachbereichs 15 organisierte auf dem Biologie-Campus Siesmayerstraße einen Einführungskurs in Selbstverteidigung.



### Podiumsdiskussion am Campus Westend

„Wie steht es mit der Sicherheit auf dem Uni-Gelände?“ wollten die Frauenbeauftragten wissen und veranstalteten eine Diskussionsrunde mit Vertreter/innen der Univerwaltung, der Polizei, Beratungsstellen und Studierenden.

## 4. Umfragen

### Wenn der wissenschaftliche Nachwuchs Nachwuchs bekommt

Um in die Diskussionen des zweiten Frauenstudenttags „*Wissenschaft in Beziehung – Raum für Partnerschaft, Kindererziehung und Familie in der wissenschaftlichen Karriere*“ auch die Frankfurter Verhältnisse, vor allem im Hinblick auf erforderliche Maßnahmen und ‚best practice‘ Beispiele, einfließen zu lassen, starteten die Frauenbeauftragten im Vorfeld die Umfrage „*Wenn der wissenschaftliche Nachwuchs Nachwuchs bekommt*“. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Kindern so-

wie Professor/innen wurden befragt, ob und wie an ihrem Lehrstuhl Elternschaft und Wissenschaft vereinbar sind.

Die befragten Professor/innen waren zum größten Teil über die Familiensituation ihres wissenschaftlichen Nachwuchses informiert und gaben auch an, besonders Rücksicht auf die Eltern unter ihnen zu nehmen. Nach Maßnahmen gefragt, wie an ihrem Fachbereich Eltern unterstützt werden, gaben die Professor/innen die Möglichkeiten des freien Zeitmanagements, flexible Arbeitszeitregelungen und die Gewährleistung einer kontinuierlichen wissenschaftlichen Karriere beispielsweise durch Rückkehr nach Elternzeit an. Ein Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses bestätigte die Hilfestellung ihrer Vorgesetzten. Bei anderen dagegen wurde der Elternschaft mit Gleichgültigkeit und Vorurteilen begegnet, bis hin zum Ausschluss aus dem Wissenschaftsbetrieb durch das Vorhalten von Informationen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sahen oft noch besonderen Handlungsbedarf von Seiten der Universität und der Fachbereiche und forderten besonders eine gut funktionierende ausreichende Kinderbetreuung mit langen Öffnungszeiten sowie eine Erweiterung des Betreuungsalters, sowohl für unter dreijährige wie auch für schulpflichtige Kinder. Viele der Befragten wünschten sich eine umfassendere Beratung für die notwendigen rechtlichen Schritte durch die Verwaltung. Außerdem war vielen wissenschaftlichen Mitarbeitern an einem offiziellen Interesse und einer Beachtung ihrer Elternschaft in der Universität gelegen. Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Kind sollte – so die Befragten - im Selbstbild der Universität eine größere Rolle spielen.

### Räumliche Sicherheitsdefizite

Anlässlich des Frauenaktionstages 2005 gingen die Frauenbeauftragten dem Sicherheitsempfinden der Angehörigen der J.W. Goethe-Universität nach und eruierten durch eine Umfrage über räumliche Sicherheitsdefizite die genauen Stellen und Orte, an denen sich Frauen und Männer an der J.W. Goethe-Universität bedroht oder unwohl fühlen.

Die Antworten der rund 100 Frauen und Männer zeigen einen deutlichen Bedarf an mehr Sicherheit in der Universität. 43% der befragten Frauen und Männer geben an, in letzter Zeit selbst in eine bedrohliche oder unangenehme Situation geraten zu sein, während die Mehrheit von 57% nichts Negatives in diesem Sinne erlebte (*Abb 1*). Die Angst, leicht in eine Gefahrensituation zu kommen, kennen allerdings die meisten Mitarbeiter/innen und Studierenden. Für 82% existieren Situationen, Wege, Plätze oder Gebäude an der Universität in denen sie sich unwohl oder bedroht fühlen. Nur 18% kennen diese Angst nicht (*Abb 2*). Das subjektive Sicherheitsgefühl von Frauen und Männern wird auch durch Vorfälle, die an der Universität passiert sind, beeinflusst. 40% der Befragten geben an, Plätze oder Bereiche zu meiden, an denen etwas vorgefallen ist oder sein soll (*Abb 3*).

In einer weiteren Frage wurde überprüft, welche (Notruf-)Nummern oder Stellen den Uni-Angehörigen bei Bedarfsfall präsent sind. Als besonders erschreckend stellte sich heraus, dass sich

46% der Befragten nicht an eine Nummer erinnern können, die sie wählen würden. 28% nannten die Notrufnummer der Polizei oder der nächsten Polizeidienststelle. Nur 18% wissen die Nummer der Pforte oder des Sicherheitsdienstes.

78% aller Frauen, die angaben, unangenehme Erlebnisse gehabt zu haben oder sich an bestimmten Orten unwohl oder bedroht zu fühlen, äußerten auch Vorschläge, wie diese Situation verbessert werden könnte. Mehr und effektiver eingesetztes Sicherheitspersonal, die Überwachung durch Videokameras, die Einrichtung von Notrufsäulen oder –telefonen mit einer einheitlichen Nummer und eine bessere Beleuchtung forderten die meisten der Befragten. Außerdem wurde der Ruf nach mehr Gesprächsbedarf über das Sicherheitsthema laut.

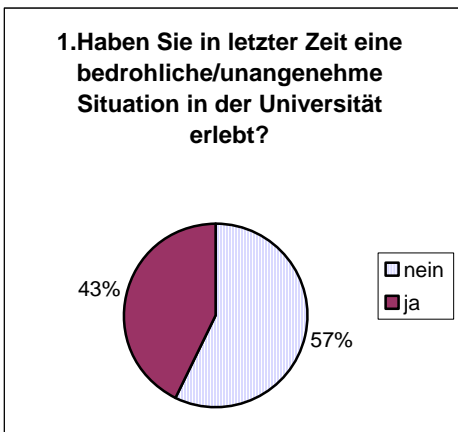


Abb. 1

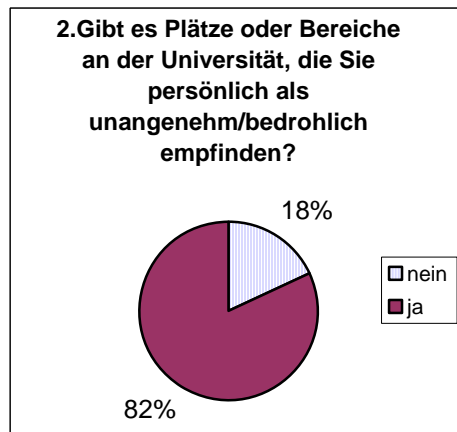


Abb. 2

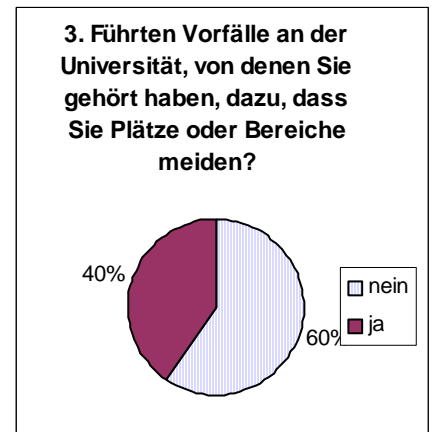


Abb. 3.

## VII. Die Kooperationsprojekte

### 1. Kita-Entwicklung

Von Anfang an haben sich die Frauenbeauftragten für den Ausbau und die Weiterentwicklung des Kita-Angebotes der Frankfurter Universität eingesetzt und dabei vielfältige Aufgaben übernommen. Ein wichtiges Anliegen war es dabei, die Elterninteressen im Hinblick auf die Ausgestaltung der Kinderbetreuung und die Kooperation mit den Kindereinrichtungen zu vertreten. Ein bedeutender Meilenstein war die Eröffnung der Kita auf dem Campus Westend im Jahr 2002. Dennoch besteht noch erheblicher Handlungsbedarf bei der Entwicklung des Kinderbetreuungsangebotes an der Universität: Trotz mehrerer Initiativen und erheblichem Engagement der Universitätsleitung ist es immer noch nicht gelungen eine Kindertagesstätte auf dem Campus Riedberg zu errichten, die dem spezifischen Bedarf von Universitätsangehörigen entgegen kommt. Aber auch für die seit zwei Jahren eröffnete Kindertagesstätte auf dem Campus Westend besteht noch Handlungsbedarf, da das Gebäude, in dem die Kita untergebracht ist, nicht für eine dauerhafte Nutzung geeignet ist. Hier wurde inzwischen eine langfristige Lösung gefunden - die Kita kann voraussichtlich bereits Ende 2006 in das umgebaute Poelzig-Gärtnerhäuschen umziehen. Im Zuge der weiteren Campuserweiterung sollen die Kitas aber auch konzeptionell stärker in die Universität integriert werden.

### 2. Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP)

Bis Ende 2003 hat die Frauenbeauftragte das Professorinnen-Nachwuchs-Programm aus dem HWP verwaltet, bei dem 2/3 BAT Ila-Stellen eingerichtet wurden, auf denen Habilitandinnen für 3 Jahre beschäftigt werden konnten. Auch eine Evaluation dieses Programms wurde durchgeführt, die belegt, dass die geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Arbeiten erfolgreich beendet haben und einige von ihnen bereits auf dem Weg zur Professur waren.

### 3. Girls' Day

2005 beteiligte sich die J.W. Goethe-Universität zum ersten Mal am Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag. Das bundesweite Projekt hat sich zur Aufgabe gemacht, Mädchen Einblick in Berufsfelder zu bieten, die von ihnen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht gezogen werden. Botanischer Garten, HRZ, die Labore von Chemie und Pharmazie, die Werkstätten von Physik und Geowissenschaften und der Fahrdienst wirkten bei diesem ersten Universitäts-Girls' Day mit, der von der Frauenbeauftragten koordiniert wurde.

Bei den 30 Schülerinnen der Klassen 5 bis 10, die die Universität besuchten kam, der Girls' Day 2005 ausnahmslos gut an. Insbesondere die praktischen Arbeiten begeisterten sie. So gravierten die Schülerinnen in kleinen Gruppen Namensschilder, stellten Ringe her, fertigten Biegearbeiten mit Draht an, nahmen einen PC auseinander, vermehrten Pflanzen durch Blatt-Teilstecklinge, stell-



*Girls' Day 2005 – Botanischer Garten*

ten Erkältungsbalsam her und erprobten präparatives Arbeiten, z.B. mit pyrophorem Eisen.

Die Frauenbeauftragten legten mit dieser ersten inhaltlich und organisatorisch erfolgreichen Veranstaltung den Grundstock für ein kontinuierliches Angebot des Girls' Day an der Goethe-Universität.

#### 4. Audit „Familiengerechte Hochschule“

Durch eine Initiative des Hessischen Sozialministeriums wurde die Durchführung des Audits „Familiengerechte Hochschule“ und damit die Grundzertifizierung für alle hessischen Hochschulen ermöglicht. An der Universität hat die Verabschiedung der Audit-Zielvereinbarungen und das damit verbundene Engagement der Universitätsleitung dazu geführt, dass seitdem eine positive Resonanz für Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstanden ist, und dass Unterstützungsmöglichkeiten für Eltern besser zugänglich sind. Aus dem Audit sind insbesondere auch positive Auswirkungen für die Arbeit der Frauenbeauftragten entstanden, weil inzwischen mehr Anlaufstellen bereitstehen und bei Problemfällen und Beschwerden kompetente Kooperationspartner/innen angesprochen werden können. Dennoch steht die Universität hinsichtlich der Unterstützung bei familiären Belastungen erst am Anfang, so fehlen weitgehend noch geeignete Entlastungsangebote für studierende Eltern bei der Studien- und Prüfungsorganisation.

#### 5. Förderung kleinerer Projekte zur Frauen- und Genderforschung

Die Frankfurter Universität stellt jährlich 20.000 € zur Förderung kleinerer Projekte in der Frauen- und Genderforschung zur Verfügung. Die Frauenbeauftragte wirkt in der Auswahlkommission mit und organisiert die Öffentlichkeitsarbeit sowie die finanzielle Abwicklung dieses Fördertopfes. Für jedes Einzelprojekt stehen maximal 3.000 € Fördersumme zur Verfügung. Bedingung für die Vergabe dieser Summe ist die Zusage des jeweiligen Fachbereichs, sich mit Mitteln in gleicher Höhe zu beteiligen.

In den Jahren 2003 bis 2005 wurden aus 13 Fachbereichen 40 Anträge zwischen 300 und 3000 € eingereicht, davon wurden 25 bewilligt und jeweils aus Fachbereichsmitteln gegenfinanziert. Damit

konnten einige kleine, gleichwohl innovative Projekte unterstützt werden, die in den sonst üblichen großen Forschungsförderungsinstitutionen wie der DFG (noch) keine Heimat gefunden hätten. Eine Auswertung der bisherigen Abschlussberichte verweist darauf, dass der ‚kleine, aber feine‘ Fördertopf für Frauen- und Genderforschung sich besonders im Bereich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bewährt: So konnten Absolventinnen dabei unterstützt werden, ihre Stipendien-Anträge vorzubereiten sowie erste Forschungserfahrungen zu sammeln. Und Doktorandinnen wie Postdoktorandinnen wurde damit die Einwerbung von Anschubfinanzierungen und Drittmitteln erleichtert. Auch die Tatsache, dass aus den Projekten etliche Publikationen der geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen hervorgegangen sind, spricht für sich.

## VIII. Die Weiterbildung

Die Universität bietet ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen semesterweise ein innerbetriebliches Weiterbildungsprogramm an. In diesem Rahmen konzipiert das Frauenbüro Fortbildungsveranstaltungen speziell für Frauen. Alle Kurse im „Angebot für Frauen“ in der innerbetrieblichen Weiterbildung werden vom Büro der Frauenbeauftragten geplant und verwaltet. In ein- bis zweitägigen Kursen werden uni- und arbeitsplatzbezogene Themen behandelt, in Computer-Technik und –Software eingeführt und Fachbereichs-Frauenbeauftragte und -rätinnen in ihrer Professionalität unterstützt. Alle Kurse werden obligatorisch evaluiert.

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und das Engagement der Referentinnen führen von Semester zu Semester zu inhaltlichen Veränderungen und zur Ausweitung des Angebotes. So haben Referentinnen-Treffen stattgefunden, um neue Schwerpunktsetzungen und Kursprofile zu entwickeln. Am 8. März 2006 (Internationaler Frauentag) fand ein sog. „Weiterbildungsfrauentag“ statt, auf dem sich Uni-Frauenbeauftragte, FB-Frauenvertreterinnen, Referentinnen, Teamerinnen und Teilnehmerinnen getroffen haben.

Zum Erfolg der Veranstaltungen trägt auch bei, dass die Frauenbeauftragten inzwischen einen email-Verteiler aufgebaut haben, mit dem die Interessentinnen für Kurse unkompliziert und persönlich erreicht werden können. Das frauenspezifische Weiterbildungsprogramm ist auf der Webseite und seit 2005 auch in gedruckter Form einsehbar. Es gewinnt immer neue Teilnehmerinnen und bedeutet darüber hinaus für die Frauenbeauftragten auch ein wichtiges Feed Back über die Situation und die Interessen von Frauen an der Universität.

### Vortragsreihe „Ihr gutes Recht“

Die Vortragsreihe: „Ihr gutes Recht“ Forum für Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern: Über Themen, die für Frauen oder für die Frauenförderung im technisch-administrativen Bereich besonders wichtig sind, informieren die Frauenbeauftragten mit einer Reihe von Vorträgen, die im Rahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung stattfinden. Es sollen Projekte vorgestellt werden, die zur Verbesserung der Arbeits- oder Aufstiegsbedingungen von Frauen beitragen. So konnten folgende Vorträge zustande kommen:

- *Die Rentenreform – eine unendliche Geschichte: Wer gewinnt, wer verliert, wer bleibt draußen?* von Dr. Mechthild Veil (Büro für Sozialpolitik und Geschlechterforschung in Europa, Frankfurt/Main) 2004
- *Weiblich, hochqualifiziert, hochmotiviert - Personalentwicklung im technisch-administrativen Bereich* von Dr. Marion Wulf (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH, Hannover) 2005
- *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – was bringen diskriminierungsfreie Entgeltkriterien und Zielvereinbarungen für Frauen?* von Susanne Nickel (IG Metall) 2005
- *Erfahrungen und Ergebnisse einer Befragung zur Arbeitssituation an einem Fachbereich* Karin Hettwer (FB Wirtschaftswissenschaften) 2006
- *Zukunft der Sekretariatsarbeit* von Kirsten Frank (ver.di-Landesverband Hessen) geplant für WiSe 06/07



# IX. Die Öffentlichkeitsarbeit

Generell ist der Stellenwert von Öffentlichkeitsarbeit im Frauenbüro sehr hoch angesetzt. Nur so kann die dort geleistete Arbeit transparent wie auch bekannt gemacht werden. Das Frauenbüro will damit nicht nur Informationen sondern auch ein Forum für Hochschulfrauenpolitik bieten.

## Webseite

Im Februar 2003 wurde der neue Internet-Auftritt der Frauenbeauftragten ins Netz gestellt, mit dem über die Arbeit im Frauenbüro informiert wird, und der viele Infos zu rechtlichen Fragen oder beispielsweise zur Frauenförderung an der Goethe-Universität enthält. Eine umfangreiche Linksammlung ermöglicht einen Einstieg in weitere Themen und Debatten, wie Vereinbarung von Familie und Uni; Stipendienmöglichkeiten etc.. Im Zusammenhang mit der Homepage ist auch ein eigenes Logo entwickelt worden.

## Pressearbeit

Begleitend zu den Aktivitäten der Frauenbeauftragten wurde die Pressearbeit intensiviert. In der lokalen Presse sowie im Unireport und Uniintern wurden die Veranstaltungen regelmäßig angekündigt. Zudem erfolgte stets eine Berichterstattung. Die Frauenbeauftragten standen darüber hinaus als Expertinnen für Artikel und Stellungnahmen zur Frauenförderung uniintern wie extern Rede und Antwort.

## Publikationen

Die Broschüre „Frauen-Informationen für Studentinnen an der Johann Wolfgang Goethe-Universität“ wird regelmäßig zu Semesterbeginn neu aufgelegt. Mit dieser Orientierungshilfe soll es besonders Studienanfängerinnen ermöglicht werden, einen Einblick in die Frankfurter Universität zu gewinnen. Sie bietet aber auch Einblick in die aktuellen Projekte der Frauenbeauftragten. Die hier zusammen getragenen Informationen zu den wichtigsten Anlaufstellen, Treffpunkten und

### Karrierewege für Wissenschaftlerinnen

FrauenStudienTag am 18. Juli

Sie überholen ihre Mitschüler im Gymnasium. Sie wollen mehr als die Hälfte der Studiengänge. Und sie absolvieren ihr Studium effizienter und erfolgreicher. Bildungspolitikerinnen können also mehr als zufrieden sein mit dem sog. weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Aber was kommt dann? Zahlen sprechen da nach wie vor eine deutliche Sprache: Bundesweit stellen Frauen knapp 38 Prozent der Promovierten und 22 Prozent der Habilitationen. Nur auf 12,8 Prozent der C3/W2-Professuren und auf genau 8,6 Prozent der C4/W3-Professuren werden Frauen berufen. Auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Spitzenpositionen der Wirtschaft sieht es nicht viel besser aus. Wenn - wie Forschungen zeigen - ein Wechselmodell von individuellen und strukturellen Barrieren dazu führt, dass Frauen auf jeder Hierarchieebene vorrücken, gehen, ist es nur folgerichtig, Frauenförderung und Gendermainstreaming als Instrumente für mehr Geschlechterdiversität einzusetzen.

Frauen  
»Best-Practice-Beispiele: Informationsveranstaltung, Ernennung, Karriereplanung und Mentoring«  
»Konkrete Strategien und Handlungsmöglichkeiten«  
»Vernetzung«  
»Der Woche«  
»university«  
»Studierende«  
»schülerinnen«  
»erweiterung«  
»Innen«  
»und aus«  
»den für«  
»wissenschaftl.«  
»Welt«.

Programm  
13.30 bis 14.00 Prof. Andrea Dagnan, Neutrage  
14.15 bis 16.15 Uhr »Erweiterung«  
»Vernetzung«  
»university«  
»Studierende«  
»schülerinnen«  
»erweiterung«  
»Innen«  
»und aus«  
»den für«  
»wissenschaftl.«  
»Welt«.

### Die Uni als diskriminierungsfreier Raum?

Im Alltag ist dieses Ideal noch nicht erreicht

Die Bestimmung des Antidiskriminierungsrechts durch die Bundesregierung hat eine lange Tradition. In Deutschland sind heute 16 Antidiskriminierungsstellen. Auch an der Uni sind Antidiskriminierungsstellen. Der Einsatz von Antidiskriminierungsstellen hat in Deutschland nicht die erhoffte Wirkung erzielt.

### Sicher in die Uni

Frauenaktionstag für Sicherheit und Selbstbehauptung

Wie können sich Frauen an der Universität vor sexuellen Übergriffen und Belästigungen schützen? Wie kann durch Selbstbehauptung, Auftreten und gezielte Kommunikation von Vorfällen die Sicherheit verbessert werden? Welche Gefahrenzonen müssen an der Universität beseitigt werden? Diese Fragen standen im thematischen Mittelpunkt des Frauenaktionstages Ende November.



### »Es ist wichtig, dass es nur mal was für Mädchen gibt«

Universität beteiligt sich erstmals am Girls' Day

Städtig junge Mädchen informieren sich am 20. April regelmäßig über die vielfältigen Möglichkeiten und Werkzeuge auf dem Campus Goethe.

Es ist wichtig, dass es nur mal was für Mädchen gibt. Die Uni beteiligt sich erstmals am Girls' Day. Die Veranstaltung ist ein Angebot für Mädchen, die sich für die verschiedenen Möglichkeiten und Werkzeuge auf dem Campus Goethe interessieren. Die Veranstaltung ist ein Angebot für Mädchen, die sich für die verschiedenen Möglichkeiten und Werkzeuge auf dem Campus Goethe interessieren. Die Veranstaltung ist ein Angebot für Mädchen, die sich für die verschiedenen Möglichkeiten und Werkzeuge auf dem Campus Goethe interessieren.

### Kind, Karriere und mehr

Frauenbeauftragte Dagmar Neubauer zum Thema »Coaching für Erziehende«

Wie ist die Idee für das »Coaching für Erziehende« entstanden? Bis hier gibt es nahezu keine Hilfestellung für Erziehende, die Anforderungen aus der Pflanzung für das Kind mit den Anforderungen aus der wissenschaftlichen Karriere in eine Balance zu bringen. Hier wollen wir eine Stärkung und Begleitung bei den individuellen Klärungs- und Entscheidungsprozessen anbieten. Betonen möchte ich als eine



Wie soll es mit dem »Coaching für Erziehende« weitergehen? Bereits die erste Gruppe hat gezeigt, dass das Coaching einen dringenden Bedarf deckt. Es stellt gerade für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Kind eine Unterstützung dar. Die wissenschaftliche Karriere zielt nicht auf zurecht. Nun kommt es darauf an, das Coaching in die Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu integrieren, das es in erforderlicher Umfang für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Kindern einrichten. Das ist ein wichtiges Potenzial.

- Interdisziplinäre Frauenförderung
- Engagement für Gleichberechtigung
- Antidiskriminierung
- Konkrete sprachliche Vermittlung des Antidiskriminierungsrechts
- BIP 2016 (Zieljahr des Antidiskriminierungsrechts)

### Querschnitt aus der Pressearbeit der Frauenbeauftragten

Informationsquellen für Frauen sollen gleichzeitig zum hochschulpolitischen Engagement ermutigen. Seit 2005 gibt die Frauenbeauftragte auch eine eigene Weiterbildungsbroschüre heraus. Außerdem wird regelmäßig die aktuelle Liste der Fachbereichs-Frauenvertretungen als Adressenreader veröffentlicht.

### Mailinglisten

Das Büro der Frauenbeauftragten informiert über Veranstaltungen, Weiterbildungsmaßnahmen oder hochschulfrauenpolitische Entwicklungen mit Hilfe verschiedener Mailinglisten. Die schnelle und gezielte Vermittlung von Nachrichten über eine Liste mit email-Adressen hatte sich bereits bewährt in der Kommunikation zwischen der Uni-Frauenbeauftragten und den Fachbereichsfrauenvertretungen. Zusätzlich wurden Mailinglisten für Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und administrativ-technische Mitarbeiterinnen der J.W. Goethe-Universität eingerichtet, die ausschließlich zur Weitergabe frauenspezifischer Informationen der Universität verwendet werden, sowie eine Liste mit Interessentinnen an allgemeinen frauenpolitischen Informationen. Damit ist es möglich, im Frauenbüro eingehende Informationen umgehend und unkompliziert an die jeweiligen Adressatinnen weiterzuleiten und Angebote und Veranstaltungen der Universitäts-Frauenbeauftragten persönlich zugänglich zu machen.

### Präsenz durch Plakate, Flyer

Daneben haben sich Printmaterialien wie Plakataushänge und Kurzdarstellungen als zusätzliche Möglichkeiten bewährt, um möglichst viele Frauen über die Seminare, Veranstaltungen und Kurse der Frauenbeauftragten zu informieren.

## X. Zukunftsperspektiven

Der Blick zurück auf die Tätigkeit des Teams der Frauenbeauftragten soll nicht enden, ohne den Blick nach vorn zu richten, also die Frage nach Perspektiven und Arbeitsschwerpunkten für die Zukunft zu stellen. Zunächst einmal ist es wichtig, dass an die bisherigen Erfolge angeknüpft und somit die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit an der Universität Frankfurt gewahrt wird. Sie umfasst gleichermaßen aktive Frauenfördermaßnahmen, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen in allen Statusgruppen und die Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Hochschulpolitik. In allen drei Bereichen sind in den vergangenen Jahren ermutigende Fortschritte erzielt worden, gleichwohl sind Anspruch und Wirklichkeit der frauenpolitischen Arbeit noch immer weit voneinander entfernt.

Im Zuge der Hochschulentwicklung entstehen weitere Herausforderungen und Desiderate für die zukünftige Gleichstellungspolitik der Universität. Dazu zeichnen sich bereits einige relevante Entwicklungen ab, wie z.B.:

- zunehmende Internationalisierung von Forschung und Lehre und ihre Auswirkungen im Hinblick auf Konflikte bei der kulturellen Integration bzw. der interkulturellen Kommunikation und deren Verknüpfung mit Geschlechterhierarchien;
- steigender Mobilitätsdruck, insbesondere beim wissenschaftlichen Nachwuchs, und dessen Auswirkungen;
- erweiterte Leistungsanforderungen, die einen wachsenden Leistungsdruck bei Studierenden bedeuten und damit zu einem steigenden Bedarf an Beratung und psychologischer Unterstützung führen;
- neue Mechanismen struktureller Diskriminierung im Kontext einer zunehmenden Zahl von Zugangsbeschränkungen und den damit verbundenen Selektionsprozessen.

Gleichstellungspolitik kann ihre Wirksamkeit nur dann nachhaltig entfalten, wenn sie mit gesellschaftlichen Analysen und Zukunftsvisionen verbunden wird. Daher tun sich hier vielfältige Problem- und Handlungsfelder entlang der gesellschaftlichen Strukturkategorien Herkunft, Alter, Geschlecht, Ethnizität auf, deren Folgen und Auswirkungen zu reflektieren und zu berücksichtigen sind.

Auch bei den in diesem Tätigkeitsbericht geschilderten Arbeitsfeldern und Aufgaben der Universitäts-Frauenbeauftragten sollte eine weitere Professionalisierung angestrebt werden. Als dringende Anliegen für den Ausbau der Gleichstellungsarbeit an der Universität sehen wir die folgenden Schwerpunktbereiche:

- Implementierung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse („Gender Mainstreaming“)
- Begleitung und Controlling des Uni-Frauenförderplans und der Fachbereichs-Frauenförderpläne

- Planung und Durchführung eigener – auf die Universität Frankfurt bezogener - Umfragen und Forschungsprojekte
- Ausbau und Professionalisierung des Beratungsangebots (z.B. bei Schwangerschaft, Mobbing, sexueller Belästigung)
- Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit und der Vernetzung

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen, dass die Anforderungen an eine gelungene Hochschul-Frauenpolitik nicht zurückgehen, sondern weiter ansteigen. Eine geschlechtergerechte Hochschule ist längst nicht mehr nur eine ideelle Forderung, der halbherzig nachgegeben wird, sondern ein gesellschaftliches Muss. Ohne Frauen ist nicht nur kein Staat, sondern auch keine Wissenschaft zu machen. Die Anerkennung dieser Notwendigkeit erfordert Kooperation, Kommunikation und einen Willen zur Veränderung. Und: die Mitwirkung von Frauenbeauftragten ist in diesen Veränderungsprozessen unverzichtbar. Es ist positiv zu bewerten, dass die Einbindung der Frauenbeauftragten als ‚Expertin‘ für Geschlechterfragen in den vergangenen Jahren selbstverständlicher geworden ist. Gleichzeitig sind mit der Verbindlichkeit von Gleichstellungsmaßnahmen aber auch die Ansprüche an die Qualität der Empfehlungen gestiegen. Das Aufdecken von Missständen anhand der Geschlechterstatistiken reicht längst nicht mehr aus, sondern es sind differenzierte Analysen für die Entwicklung geschlechtergerechter Maßnahmen notwendig. Dadurch entsteht ein steigender Bedarf der Frauenbeauftragten, ihrerseits auf externe Expertise zurückzugreifen. Als einige Beispiele genderrelevanter Themen und Bereiche von zunehmender Bedeutung für die Arbeit der Frauenbeauftragten, für die eine intensive fachliche Auseinandersetzung erforderlich ist, sind etwa zu nennen:

- Personalentwicklung,
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Berufungspolitik,
- Vereinbarkeitsfragen,
- Migrantinnen,
- sexuelle Belästigung/Sicherheit.

Kontinuität und Ressourcen sind unverzichtbar für den Erfolg der Arbeit der Frauenbeauftragten. Daher kann zum Abschluss nur darauf verwiesen werden, dass das Frauenbüro für ein Gelingen seiner Arbeit auch für die kommenden Jahre Planungssicherheit und gute institutionelle Rahmenbedingungen benötigt. Wie der vorliegende Bericht zeigt, ist die Tätigkeit der Frauenbeauftragten wesentlich von Konsultationen und Beratungen geprägt. Die Erfahrungen der letzten Jahren haben gezeigt, dass es an der Goethe-Universität - als größter hessischer Universität - für die Frauenbeauftragte nicht möglich ist, neben dem „Alltagsgeschäft“ ausführliche Recherchen durchzuführen, wie sie für die konzeptionelle Ausarbeitung innovativer Projekte notwendig sind. Auch die Erstellung der Frauenförderpläne wäre z.B. ohne die Vorbereitungen und die Zuarbeit durch die wissen-

schaftlichen Mitarbeiterinnen im Büro der Frauenbeauftragten nicht möglich gewesen. Neben mindestens einer Vollzeitstelle für die Frauenbeauftragte wäre es daher wünschenswert, eine wissenschaftliche Referentin zur Erarbeitung von Expertisen etc. zu beschäftigen. Dies könnte – nach einer Anschubfinanzierung - über das Einwerben von Drittmitteln realisiert werden. Zur Absicherung und Professionalisierung des Service durch das Büro der Frauenbeauftragten sollte eine Aufwertung der existierenden administrativen Arbeitsplätze sowie die Absicherung einer Stelle für eine wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss ins Auge gefasst werden. Zu einer guten Ausstattung gehört zudem die Sicherstellung eines Budgets, das Spielraum für neue Aktivitäten lässt, sowie eine verbesserte Raumausstattung.

Der Nachkriegsschriftsteller Günter Eich hat gesellschaftlichen Akteur/innen in Erneuerungsprozessen einmal geraten, eher „Sand, nicht Öl im Getriebe der Welt“ zu sein. Auch die Arbeit von Frauenbeauftragten kann (und soll) nicht unbedingt ‚reibungslos‘ stattfinden. Ein besonders negativer Aspekt dieser Einbindung als ‚irritierender Fremdkörper‘ ist es allerdings, dass an der Universität Frankfurt sowohl die Bestellung als Frauenbeauftragte als auch die damit verbundenen Stellenverlängerungen regelmäßig nur nach langwierigen Konflikten durchgesetzt werden konnten. Hier ist dringend zu überlegen, wie zukünftige Bestellungsverfahren im Interesse der Kandidatinnen entlastet werden können. Durch ihre strukturelle Einbindung – Teil der Dienststelle, aber von Weisung frei zu sein - bestehen für die Frauenbeauftragten viele Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten, aber gleichzeitig sind diesem Konzept auch viele Friktionen und Desiderate quasi ‚eingeschrieben‘. Dies anzuerkennen und vielleicht auch nutzbar zu machen, kann die Produktivität von Gleichstellungsarbeit nur erhöhen und sinnvolle neue Kooperationen und Beteiligungen auf den Weg bringen.



*Die Frauenbeauftragten: (von links) Ute Rauscher (stellv.),  
Ulla Wischermann, Dagmar Neubauer*