

UNIVERSITÄT MANNHEIM



ABSCHLUSSBERICHT 2007 DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

DR. DOROTHEE DICKENBERGER

Impressum

Herausgegeben von

Titelfoto

Druck

Redaktion

Zu beziehen über

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Mannheim

Norbert Bach, Worms

Zentrale Vervielfältigungsstelle

Dorothee Dickenberger, Ursula Karasch

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Universität Mannheim

L15, 1-6

Telefon: 0621 / 181 - 1302

Telefax: 0621 / 181 – 1301

e-mail: frauenok@uni-mannheim.de

Mannheim. September 2007

1	VORWORT	3
2	STATT EINER EINLEITUNG	6
3	DIE SOGENANNT FRAUENFÖRDERUNG:.....	7
3.1	ORGANISATION.....	7
3.2	MITGLIEDER DER SENATSKOMMISSION ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN ENTFALTUNG VON FRAUEN IN STUDIUM, FORSCHUNG UND LEHRE.....	9
3.3	FRAUENFÖRDERPLAN	10
3.4	AKTIVITÄTEN DES FRAUEN- BZW. GLEICHSTELLUNGSBÜROS.....	11
3.4.1	Doktorandinnen Kolloquium	11
3.4.2	Bibliothek für Frauenforschung und Gender Studies.....	12
3.4.3	Elisabeth Altmann-Gottheiner Preis für Frauen- und Geschlechterforschung	12
3.4.4	Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung (AK).....	14
3.4.5	Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten.....	14
3.4.6	Hochschulmitglieder mit Kind/ern.....	14
3.4.7	Allgemeine Beratungen.....	16
3.4.8	Weitere Aktivitäten.....	16
3.5	AKTIVITÄTEN AUF LANDESEBENE	17
3.5.1	Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben.....	17
3.5.2	Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm	18
3.5.3	MuT - Mentoring und Training	18
3.6	AKTIVITÄTEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN.....	19
4	FRAUENANTEILE AN DER UNIVERSITÄT:.....	20
4.1	AKTUELLE ZAHLEN GESAMT UNIVERSITÄT.....	20
4.2	AKTUELLE ZAHLEN FAKULTÄTEN/ABTEILUNGEN	21
4.3	VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILE 2001 – 2006 GESAMT UNIVERSITÄT	24
4.4	VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILE 2001 – 2006 FAKULTÄTEN/ABTEILUNGEN	24
5	PROFESSORINNEN AN DER HANDELSHOCHSCHULE / UNIVERSITÄT MANNHEIM	28
5.1	HANDELSHOCHSCHULE MANNHEIM	28
5.2	WIRTSCHAFTSHOCHSCHULE/ UNIVERSITÄT MANNHEIM	29
6	STUDENTINNEN - VON DER HANDELSHOCHSCHULE BIS ZUR UNIVERSITÄT	31
7	ANLAGEN:.....	32
7.1	OFFENSIVE FÜR CHANCENGLEICHHEIT VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN ..	32
7.2	WISSENSCHAFTSRAT: EMPFEHLUNGEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN.....	34
7.3	MANNHEIMER KONZEPTION... ..	36
7.4	SENATSRICHTLINIE „PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN AN DER UNIVERSITÄT MANNHEIM“	38
7.5	FRAUENFÖRDERPLAN; ZIEL- UND ZEITVORGABEN 2004.....	41
7.6	ZUSAMMENFASSUNG: BEFRAGUNG FAMILIE UND HOCHSCHULE.....	43
7.7	AUDIT ZIELVEREINBARUNG.....	46
7.8	GRUNDORDNUNG DER UNIVERSITÄT MANNHEIM, §10	52

Vorwort

Vor 18 Jahren hat sich die Universität der Aufgabe verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen zu erreichen. Zur Umsetzung dieser Aufgabe wählte der Senat eine „Ständige Kommission zur gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre“, deren Vorsitzende ich als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte seither - also 18 Jahre lang - gewesen bin.

Ich fand folgende Situation vor:

Es gab etwa 40% Studentinnen an der Universität Mannheim, bei den Promotionen hatte sich der Frauenanteil auf 20% halbiert, bei den Habilitationen waren es noch 10% und bei den Professuren lag der Frauenanteil bei unter 5%. Meine Frage nach dem „Warum“ dieses Halbierungsprozesses haben die Herren Dekane und Senatoren sehr leicht beantworten können: „Die Frauen machten die durchschnittlich schlechteren Examina und da jede weitere Qualifikationsstufe eine Auslese darstelle, würden eben nur die wenigen begabten Studentinnen/Promovendinnen weiterkommen.“ Daten gab es für diese in sich schlüssige und stereotypkonforme Erklärung allerdings nicht. Eine Aufschlüsselung der Statistiken nach Geschlecht war nicht üblich. Um die angebotene Erklärung prüfen zu können, mussten wir im Kellerarchiv alle Examensakten öffnen und Note und Geschlecht einzeln erfassen. Das Ergebnis war, dass die Examens Noten der Studentinnen und Studenten sich nur unwesentlich unterschieden, und wenn Unterschiede auftraten, diese häufiger zugunsten der Frauen als zugunsten der Männer ausfielen.

Die Erklärung war obsolet, das Phänomen der mit steigender Qualifikation schrumpfenden Frauenanteile blieb – und ist auch heute noch nicht ganz verschwunden. Die neue Erklärung war, dass die Frauen die guten Leistungen mit außerordentlich viel Fleiß haben erzielen können – will heißen: „stell' lieber einen begabten Mann ein, denn bei dem ist durch Fleiß eine Leistungssteigerung zu erwarten - bei der Frau ist Ende der Fahnenstange.“ Wir hatten inzwischen die 90'ger Jahre und eine Reihe von professoralen Töchternvätern unterstützte mich in den Bemühungen gegen die ebenfalls zu den Vorurteilen gehörende „mäßig begabt, aber fleißig“ Erklärung, die allerdings großes Beharrungsvermögen hatte. Sie ist auch heute noch in abgeschwächter Form zu finden.

Dennoch, die Frauenanteile stiegen langsam aber stetig: heute sind es 50% Studentinnen, gut 35% Promovendinnen, etwa 25% Habilitandinnen und etwa 12% Professorinnen.

Das Problem ist, dass nachdem in den ersten 10 Jahren meiner Tätigkeit 13 Professorinnen neu berufen worden waren und damit die Gesamtzahl auf 14 gestiegen war, die Zahl heute auf 12 Wissenschaftlerinnen, die Professuren und Lehrstühle innehaben, zurückgegangen ist: nach 1998 sind nur noch drei neue Professorinnen nach Mannheim gekommen, aber es sind 5 Professorinnen ausgeschieden.

In den Anfangsjahren war die Unterrepräsentanz der Frauen so gravierend und offensichtlich, dass sich die Universität erkennbar bemüht hat, hier gegenzusteuern – im Vergleich zu anderen Universitäten auch sehr erfolgreich.

Lange Jahre war der Professorinnenanteil in Mannheim höher als an den anderen Landesuniversitäten – heute ist er davon weit entfernt. Mit der Sichtbarkeit von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in den meisten Fakultäten und Gremien der Universität scheint das Bewusstsein für die immer noch bestehende massive Unterrepräsentanz zu schwinden – ein Berufungskommissionsmitglied kommentierte unlängst meine Einlassungen mit: „nun müssen auch mal wieder Männer zum Zuge kommen!“ – in einer Fakultät mit unter 5% Professorinnen!

Dieser Kommentar lässt auf hohe Sichtbarkeit der wenigen Professorinnen und Wissenschaftlerinnen schließen - und in der Tat sind die Frauen an der Uni durch z.B. Mitarbeit in Berufungskommissionen außerordentlich belastet. Der Änderungsentwurf zum LHG verschärft das Problem: Jeder Berufungskommission sollen zwei sachkundige Frauen angehören. Hier müssen dringend Wege gefunden werden, um die Professorinnen zu entlasten: z.B. durch Hilfskraftmittel oder Deputatsreduktion. Wirklich nachhaltige Entlastung würde allerdings erst die Berufung von weiteren Professorinnen bringen.

Da die Anzahl berufbarer Frauen in den letzten Jahren gestiegen ist und die Exzellenz der Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen keinesfalls hinter der ihrer männlichen Kollegen zurückfällt, sind folgende Erklärungen für die geringe Zahl der Berufungen von Professorinnen möglich:

1. Die Universität Mannheim will eigentlich keine Frauen auf Professuren. Diese Erklärung lehne ich ab, sie entspricht nicht meinen Erfahrungen.
2. Die Universität Mannheim ist für herausragende Wissenschaftlerinnen nicht attraktiv, weshalb diese sich nicht bewerben oder Rufe nach Mannheim ablehnen. Diese Erklärung kann sicherlich nicht generell bestätigt werden – sie ist aber auch nicht abzulehnen, denn es gab Beispiele für beides. Ihre prinzipielle Möglichkeit macht nachhaltige und schnelle Gegenmaßnahmen der Universität zwingend erforderlich. Eine kurzfristig realisierbare Möglichkeit z.B. wäre - vor allem für die Fächer ohne Professorinnen - in die Vorlesungen Gastreferentinnen einzuladen.
3. Die Strukturen verhindern auch ohne explizite Ablehnung von Wissenschaftlerinnen deren Berufungen. Der Wissenschaftsbetrieb hat sich in den letzten Jahren nicht wirklich zu einer geschlechtergerechten Einrichtung gewandelt (dazu s.a. 2. sowie 7.1 und 7.2). Nach wie vor gibt es eingefahrene Verhaltensabläufe, die auf Werten und Überzeugungen einer männlich geprägten Hochschule gründen. Zudem haben wir alle die traditionellen Geschlechtsstereotype gelernt, die einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen entgegen stehen. Um diesen stereotypen Vorstellungen gegenzusteuern, benötigen wir nicht nur kognitive Kapazität, auch klare Verhaltensregeln sind hilfreich, um neue Wege beschreiten zu können.

Diese neuen Wege müssen aus den Erkenntnissen der Genderforschung entwickelt werden – und hier ist ein weiterer Schwachpunkt dieser Universität. Gender Forschung konnte sich in Mannheim nicht als anerkannter Forschungszweig mit entsprechender Ausstattung etablieren – aber auch als

Teilgebiete sind in einigen Fakultäten kaum entsprechende Projekte oder Lehrveranstaltungen zu finden.

Dies waren hauptsächlich kritische Bemerkungen; im folgenden Bericht finden Sie die Fortschritte in Sachen Gleichstellung dokumentiert. Eines wird allerdings deutlich: es waren keine Siebenmeilenstiefel, mit denen wir voran gekommen sind. Aber gewachsene Strukturen lassen sich nicht von heute auf morgen ändern, Vorurteile haben ein hohes Beharrungsvermögen und zur Änderung von Einstellungen muss viel Überzeugungsarbeit geleistet werden. Da hat sich aber in den letzten 18 Jahren so viel getan, dass meine Nachfolgerin gute Ausgangsbedingungen vorfinden wird. Eines sollte aber allen klar sein: Gleichstellung ist die Aufgabe des Rektorates, des Universitätsrates, der Fakultäten, jeder einzelnen Person an der Universität; die Gleichstellungsbeauftragte kann nur Anregungen geben, unterstützen, moderieren und koordinieren.

Zum Abschluss möchte ich allen danken, die mir in den vergangenen Jahren geholfen haben, die Universität bei der Verfolgung ihrer Gleichstellungsaufgabe zu unterstützen. Speziell erwähnen möchte ich zuerst den Lehrstuhl Sozialpsychologie; ich danke Herrn Prof. Dr. Irle und Frau Prof. Dr. Stahlberg, aber auch meinen Kolleginnen und Kollegen für das 18 Jahre lange Commitment. Ohne den guten Willen von allen Beteiligten und deren Bereitschaft, gelegentlich meine Aufgaben zu übernehmen, wäre mein Engagement für die Universität Mannheim gar nicht möglich gewesen.

Ich danke aber auch den vielen Mitgliedern der Senatskommission, den zahlreichen Wissenschaftlerinnen, die die Aufgaben der Fakultätsfrauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten übernommen haben sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung, im Rechenzentrum und in der Bibliothek, die uns zur Seite standen. Insbesondere danke ich den Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro: allen voran Frau Karasch, aber auch meinen Referentinnen und den vielen studentischen Hilfskräften. Froh war ich ebenfalls über die Möglichkeiten des Austauschs von Erfahrungen, Enttäuschungen und Ideen mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Referentinnen anderer Universitäten und Hochschulen.

Zu guter Letzt bin ich meinem Mann und meinen Kindern dankbar für ihre Geduld, für die vielen Anregungen und für den Rückhalt, auf den ich mich immer verlassen konnte.

Ich wünsche meiner Nachfolgerin viel Erfolg und hoffe, dass die Schnecke Gleichstellung an Tempo zulegen kann. Ich wünsche den universitären Gremien Bereitschaft zur Veränderung sowie Mut und Weisheit, um geeignete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu konzipieren und umzusetzen.

September 2007

Dorothee Dickenberger

2 Statt einer Einleitung

Begründungen für die Notwendigkeit von Frauenförderung oder Maßnahmen zur Chancengleichheit wurden von Frauenverbänden seit Jahrzehnten vorgetragen. Im Zusammenhang mit den international begutachteten Exzellenzanträgen sind auch die Wissenschaftsorganisationen verstärkt bemüht, Gleichstellungsdefizite zu identifizieren und Gegenmaßnahmen zu fordern. In der Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat die Hochschul-Rektoren-Konferenz in ihrer Erklärung formuliert: *„Im letzten Jahrzehnt fand ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik statt, dessen Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik zu beachten sind. Der Detaillierungsgrad staatlicher Steuerung wurde reduziert, die Entscheidungsverantwortung der Hochschulen nahm zu. An die Stelle staatlicher Vorgaben traten Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen und die nachgelagerte Berichterstattung der Hochschule über ihre Vorgehensweise und den Grad der Zielerreichung. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht länger auf die Wirksamkeit staatlicher Förderprogramme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.“*

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe der Hochschulen. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen, vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses, muss integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen.“ (Text der HRK Erklärung s. Anlage)

In der aktuellen Veröffentlichung des Wissenschaftsrates wird formuliert *„Als Quintessenz der bisherigen Ursachenforschung, so ein den Stand der Forschung zusammenfassendes Ergebnis der Konferenz des Wissenschaftsrates im November 2006, ist grundsätzlich festzuhalten:*

- *Entscheidend für die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft ist die Kumulation unterschiedlicher individueller wie struktureller Faktoren, die in einer engen Wechselwirkung miteinander stehen und ein vielschichtiges Wirkungsgefüge bilden. Dieses häufig schwer zu durchschauende Wechselspiel von mehr oder minder bewussten Vorverständnissen mit äußeren strukturellen Aspekten erschwert eine empirische Herausarbeitung und systematische Untersuchung.*
- *Insbesondere strukturelle Barrieren im Wissenschaftssystem (wie zum Beispiel die spezifische Form der Nachwuchsrekrutierung) wirken geschlechtsspezifisch differenz-konstruierend und wirken sich nachteilig auf den Status von Wissenschaftlerinnen aus.*
- *Die verbreitete Vorstellung, dass Wissenschaftlerinnen in den Fächern, die von vielen Frauen studiert werden (wie z.B. die Sprach- und Kulturwissenschaften), bessere Karriereemöglichkeiten hätten als in den von Frauen weniger häufig gewählten Disziplinen (wie z.B. die Ingenieurwissenschaften), hat sich als Trugschluss erwiesen. Bei dieser Annahme wird aufgrund der größeren absoluten*

Anzahl der Frauen in höheren Positionen auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen. Es zeigt sich jedoch: Je höher der Frauenanteil unter den Studierenden, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach. Bislang liegen nur erste Analysen und Erklärungsansätze für disziplinäre Unterschiede vor.“ (Wissenschaftsrat, 13.7.2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Drs. 8036-07) S. 21)

3 Die sogenannte Frauenförderung:

Frauenförderung ist nicht der Versuch, Stellen für mittelmäßige Wissenschaftlerinnen auf Kosten hochqualifizierter Männer zu reklamieren. Frauenförderung ist auch nicht der Versuch, eine Studienabsolventin gegen ihren Wunsch zur Promotion „zu tragen“. Frauenförderung kann sich auch nicht darin erschöpfen, dass ein Professor sich bemüht, eine Studentin als Mitarbeiterin zu gewinnen.

Auch wenn die Zuständigkeiten sich auf die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern erweitert haben (LHG §4 Abs. 1), bleibt der Hauptaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten der Abbau von Barrieren für Frauen, auch Frauenförderung genannt. Es gibt zwar auch an der Universität Mannheim Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind; z.B. liegt der Studentenanteil in den Sprach- und Literaturwissenschaften sowie der Psychologie deutlich unter den angestrebten 40 (-60) %; aber in den höheren Qualifikationsstufen steigt dieser Anteil deutlich und die Unterrepräsentanz liegt eher bei den Frauen. Bei den Professuren in den Sprach- und Literaturwissenschaften z.B. liegt der Anteil der Wissenschaftler bei 60%, in der Psychologie bei 89%.

Bei der Frauenförderung handelt es sich um Maßnahmen zum Abbau von bisher selbstverständlicher, struktureller wie persönlicher, intendierter wie auch unbeabsichtigter „Männerbevorzugung“. Frauenförderung ist ein strukturelles Instrumentarium, das die Universität entwickelt, um die über viele Jahrzehnte männlich geprägte Institution Universität auch für Frauen so attraktiv zu machen, dass die begabten Studentinnen an eine wissenschaftliche Laufbahn denken und die hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen an der Universität ein interessantes Tätigkeitsfeld erkennen können.

3.1 Organisation

1985 wurde die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft als Aufgabe der Hochschulen im Hochschulrahmengesetz (HRG) verankert. In Baden-Württemberg wurde 1986 in das Universitätsgesetz eingebracht, dass die Universitäten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung von für Wissenschaftlerinnen bestehende Nachteile hinzuwirken haben (§3a UG). Damit war erstens festgehalten, dass Nachteile für Wissenschaftlerinnen an Universitäten existieren und zweitens, dass der Abbau dieser Nachteile im Rahmen der Aufgaben der Universität zu erfolgen hat. Dazu wurde die Position

der Frauenbeauftragten, seit 2005 der Gleichstellungsbeauftragten, gesetzlich verankert. In Baden-Württemberg sind diese zuständig für StudentInnen und WissenschaftlerInnen; die MitarbeiterInnen im Wissenschafts-stützenden Bereich werden durch die Beauftragte für Chancengleichheit vertreten. In anderen Bundesländern (meist bei hauptamtlichen Frauenbeauftragten) werden alle Mitglieder der Hochschule, also ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und StudentInnen, durch den/die Gleichstellungsbeauftragte/n vertreten.

Nach 1989 musste eine Struktur entwickelt werden, die zur Schaffung von tatsächlicher Chancengleichheit geeignet war. Die Universitätsgesetze sowie auch das seit 2005 geltende Landeshochschulgesetz ermöglichen dem Senat die Bildung einer beratenden Frauen- bzw. Gleichstellungskommission. Die Mannheimer „Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre“ besteht aus je zwei Mitgliedern der drei Statusgruppen unter dem Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten. Die Kommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben und erarbeitet Konzepte zur Umsetzung des Gleichstellungsplans. Sie entscheidet mit über die Vergabe der Stipendien und des EAG-Preises.

Bereits in der Mannheimer Konzeption zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre von 1989 (s. Anlage) wurde den Fakultäten nahegelegt, Fakultätsfrauenbeauftragte zu wählen. Diese bringen die Anliegen der Studentinnen sowie der weiblichen Angehörigen des Wissenschaftlichen Dienstes und der Professorinnen ihrer Fakultät in die Senatskommission ein. Sie sind der Senatskommission assoziiert und führen deren Arbeit auf Fakultätsebene fort bzw. bereiten sie vor. Sie vertreten die Gleichstellungsbeauftragte gegebenenfalls bei Berufungsverfahren und sind Ansprechpartnerinnen für Mitglieder ihrer Fakultät. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten erhalten Hilfestellung durch die Universitätsgleichstellungsbeauftragte, die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten und den Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung.

Die Frauenbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Musik- und Kunsthochschulen haben sich 1989 zunächst informell, ab 1996 offiziell zur Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoF) zusammengeschlossen.

Regelmäßige Treffen dienen einerseits dem Austausch zwischen den Hochschulen, andererseits der Bündelung der Kräfte auf Landesebene. Es wird versucht, Benachteiligungen von Frauen im Wissenschaftsbereich abzubauen bzw. zu vermeiden, aber auch Frauen Mut zu machen, trotz mangelnder weiblicher Vorbilder eine Karriere in Wissenschaft, Forschung oder Wirtschaft anzustreben. Die LaKoG (seit 2005) wirkt auf eine entsprechende Programmgestaltung durch das MWK hin. Sie ist die zentrale Anlaufstelle auf Landes- und Bundesebene und hat sich in der Kommunikation mit den Ministerien, den politisch Verantwortlichen sowie den Verbänden bewährt.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) ist der Zusammenschluss auf Bundesebene, der ebenfalls Informationen sammelt

und vermittelt sowie sich in Politikberatung engagiert. Die BuKoF vertritt die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen. Sie tagt einmal im Jahr als Vollversammlung; während des Jahres findet die Arbeit in Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themengebieten statt.

Auch über das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS, Center of Excellence Women and Science) sind Wissenschaftlerinnen vernetzt. Hier werden Wissenstransfer, Beratung und Training, Networking, Strategie- und Konzeptentwicklung sowie Evaluation und Benchmarking angeboten.

3.2 Mitglieder der Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre

Professorinnen/Professoren	Wissenschaftlicher Dienst
Prof. Dr. Walter Bungard	Katja Ahlstick
Prof. Dr. Björn Burkhardt	Anne-Marie Andritschky
Prof. Dr. Dagmar Burkhardt	Carmela Aprea
Prof. Dr. Hans-Joachim Cremer	Dr. Dorothee Dickenberger
Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic	Roswitha Grassl
Prof. Dr. Beate Henn-Memmesheimer	Ulrike Gut
Prof. Dr. Manfred Hofer	Dr. Rosmarie Günther
Prof. Dr. Alfred Kieser	Dr. Renate Hansen-Kokorus
Prof. Dr. Mila Majster-Cederbaum	Bettina Hollstein
Prof. Dr. Sabine Matthäus	Dr. Nicole Koschate
Prof. Dr. Franz Urban Pappi	Astrid Nystroem
Prof. Dr. Jürgen Potthoff	Sabine Reichenbach
Prof. Dr. Meinhard Winkgens	Hanne Schnabel-Henke
	Dr. Elisabeth Schulte-Runne
	Cornelia Vogt

Studierende

Lena Teresa Acke, Milena Brodt, Tanja Dannwolf, Isabel Dehmelt, Birte English, Cordula Franik, Malwine Frey, Christine Gerbich, Meriam Hassan, Kristine John, Andrea Joly, Antje Kley, Krishna-Sara Kneer, Christine Krettek, Susanne La Mura, Ricarda Lange, Anja Lautenbach, Andrea Moser, Elke Schaal, Jette Schröder, Anne Siebeck, Anne Siebold, Silke Stamp, Mara Susana Rocha Teixeira, Angela Ulrich, Dagmar Wingert

Fakultätsfrauenbeauftragte bzw. -Gleichstellungsbeauftragte 1989 - 2007

Jura	Heidi Bergmann, Karin Ertel, Sandra Forkert, Katrin Schulte, Marianne Micha
VWL	Christiane Gerberding, Beate Merdes, Martina Behm, Dr. Elisabeth Schulte-Runne
BWL	Maggy Ralbovsky, Prof. Dr. Sabine Matthäus
SOWI	Dr. Barbara Pfetsch, Dr. Gabriele Eckstein, Dr. Ingela Jöns, Dr. Julia Rathke
PPE/Phil.	Dr. Elke Klein-Allermann, Dr. Bärbel Kracke, Dr. Rosmarie Günther, Prof. Dr.
SpLit	Christine Bierbach, Dr. Vittoria Borso-Borgarello, PD Dr. Gudrun Loster-Schneider, Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic
M&I	Beate Marx, Prof. Dr. Mila Majster-Cederbaum, Dr. Christel Baier, Prof. Dr. Gabriele Steidl, Sarah Mang, Livia Predoiu
G&G	Dr. Barbara Hahn, Dr. Sylvia Schraut

3.3 Frauenförderplan

Der aktuelle Frauenförderplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplans 2004 der Universität Mannheim. Die zentralen Maßnahmen und deren Umsetzung sind:

Karriereplanung

- *Bei der Integration der fachspezifischen Karriereplanung in die Graduierten- und Nachwuchsförderung der Universität werden auch die besonderen Schwierigkeiten für Wissenschaftlerinnen berücksichtigt.* Wurde nur z.T. realisiert.
- *Es wird in Zusammenarbeit mit den Fächern ein bedarfsgerechtes Mentoring-Programm entwickelt.* Das Konzept wurde ausgearbeitet aber noch nicht realisiert.

Außerdem wird die Universität die Fakultäten im Rahmen von Zielvereinbarungen bei der Finanzierung von Maßnahmen zur Frauenförderung unterstützen und die bisherigen Maßnahmen des Frauenförderplans fortführen:

- *Habilitationsstellen-Pool für Frauen: Frauen mit besonders guten Promotionsexamina sind explizit zur Habilitation zu ermutigen.* Wurde nicht eingerichtet.
- *Überbrückung von fehlenden Promotionsstellen für hoch qualifizierte Bewerberinnen: Die Lehrstühle können im Einvernehmen mit dem Dekanat Mittel für die Beschäftigung entsprechender Kandidatinnen für die Dauer von maximal zwei Jahren beantragen. Die Fakultät geht damit die Verpflichtung ein, aus dem eigenen Stellenkontingent die Kandidatinnen bis zum Abschluss ihres Qualifikationsvorhabens weiterzubeschäftigen.* Wurde häufig nachgefragt und bewilligt.
- *Verbesserung der Wahrnehmung der wissenschaftlichen Karriere: Zur Verbesserung der Informationslage der Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Fördermöglichkeiten für Frauen und hinsichtlich der Maßnahmen, die zur effektiven Gleichstellung ergriffen werden, sollen diese Informationen einmal pro Semester an die*

Fakultätsfrauenbeauftragten versandt werden, die ihrerseits die Fakultätsmitglieder informieren. In den Sitzungen der Senatskommission wurden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten informiert.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Elternschaft

- *Die Universität wird sich bemühen, die Kinderbetreuungsangebote dem aktuellen Bedarf anzupassen. Ist in Planung.*
- *Für Kinder von Mitgliedern der Universität wird eine Sommer-Ferien-Betreuung eingerichtet. Wird weiter verfolgt; ein erster Versuch fand wegen zu kurzfristiger Ankündigung nur geringe Resonanz.*
- *Die Universität entwickelt ein Programm zur Notfallbetreuung (z.B. für den Besuch wissenschaftlicher Fachtagungen oder bei Ausfall der üblichen Kinderbetreuung). Wurde noch nicht realisiert.*
- *Personen aus dem Wissenschaftlichen Dienst, die für den Besuch von Tagungen finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung benötigen, können im Rahmen des Programms „Förderung von Habilitanden/innen und Doktoranden/innen – Teilnahme an internationalen Tagungen“ der Universität Mannheim gefördert werden. Wurde gelegentlich nachgefragt.*

3.4 Aktivitäten des Frauen- bzw. Gleichstellungsbüros

Neben den o.g. spezifischen Maßnahmen des Frauenförderplans ist es erforderlich, dass auf breiter Basis Bedingungen geschaffen werden, die für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen Studium, Weiterqualifikation und wissenschaftliches Arbeiten ohne Diskriminierung und Barrieren ermöglichen. Dies waren und sind:

3.4.1 Doktorandinnen Kolloquium

Der im Semester monatlich stattfindende Jour-fixe wendet sich seit 1990 fachübergreifend an alle interessierten Doktorandinnen der Universität Mannheim. Das Kolloquium bietet eine Diskussionsplattform für alle eine Promotion betreffenden Probleme und lädt zum Austausch unter den Doktorandinnen ein. Aspekte einzelner Dissertationen werden ebenso diskutiert wie geladene Vorträge. Die Veranstaltung hat deutlich gemacht, dass insbesondere bei Frauen, die keine Lehrstuhl- oder Projektanstellung haben, die Isolation ein großes Problem ist. Dies ist für Frauen deshalb gravierender, als sie sich durch ihre Geschlechtsrolle unter zusätzlichem Rechtfertigungsdruck für ihre Promotionsabsicht vor allem gegenüber Personen außerhalb der Universität befinden. Die Senatskommission hat vielfach auf dieses Problem aufmerksam gemacht und um verstärkte Aktivität in den Fakultäten und von Seiten der Doktorväter und –mütter gebeten.

Der Doktorandinnen Jour-fixe wird aktuell von Frau Prof. Dr. Christine Bierbach geleitet. In den Jahren davor waren es Prof. Dr. Mila Majster-Cederbaum, Prof. Dr. Gudrun Loster-Schneider sowie Prof. Dr. Sabine Matthäus.

3.4.2 Bibliothek für Frauenforschung und Gender Studies

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Mannheim hat Ende 1993 eine Bibliothek eingerichtet mit Büchern zur Geschlechterthematik. Die Bücher werden systematisch unter verschiedene Rubriken wie z. B. Frauenbiographien, Frauen in der DDR, Gewalt gegen Frauen, weibliche Familien- und Berufsrollen, Historische Frauenstudien oder Frauenforschung an einzelnen Universitäten geordnet. Zudem beinhaltet die Bibliothek eine Sammlung an Diplom-, Magisterarbeiten und Dissertationen. Aber auch sechzehn Zeitschriften, fünf davon werden im Abonnement bezogen, gehören zur Bibliothek. Inzwischen umfasst diese über 1200 Bücher. Alle Bücher sind im OPAC erfasst, über den die Recherche jederzeit möglich ist.

3.4.3 Elisabeth Altmann-Gottheiner Preis für Frauen- und Geschlechterforschung

Einer Idee der Sachbearbeiterin im Gleichstellungsbüro folgend wird seit 1993 am Dies Academicus ein Flohmarkt aufgebaut, für den die Mitglieder der Universität sowie ansässige Firmen reichlich Spenden zur Verfügung stellen. Der auf diese Weise erzielte Gewinn wird seit 1996 zur Finanzierung des Elisabeth Altmann-Gottheiner Preises verwendet.

Es können sich Frauen und Männer gleichermaßen um diesen Preis bewerben. Der Preis dient der Auszeichnung wissenschaftlicher Arbeiten von Studierenden der Universität Mannheim (Diplom-, Magister-, Bachelor-, Master-, Staats-examensarbeiten) auf dem Gebiet der Frauen- bzw. Geschlechterforschung. Die PreisträgerInnen waren bisher

1996 Gabriele Gumbel (Neuere Geschichte)

Gewerkschaftliche Frauenpolitik von den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung bis 1960

1997 Angelika Greil (Amerikanistik)

„Neither one and half the other“ Manifestationen von Differenz in Djuna Barnes' Nightwood

Elke Klemens (Anglistik)

Die Motivkette von Gewalt, Macht und Sexualität: Subtextuelle Momente des Geschlechterverhältnisses in Mary Shellys Frankenstein und Bram Stokers Dracula

1998 Manuela Abele (Romanistik)

Geschlechtstypisches Kommunikationsverhalten? Exemplifiziert an spanischen Interviews

Barbara Finke (Pol. Wiss.)

Nichtregierungsorganisationen als Akteure der internat. Politik? Die Kampagne „Frauenrechte sind Menschenrechte“ u. die Wiener Menschenrechtsweltkonferenz der Vereinten Nationen

- Angelika Kümmerling (Sozialpsychologie)
Der Einfluss von Wertwandel auf die Partnerwahl. Eine Telefonstudie zur Überprüfung soziobiologischer u. soziokultureller Erklärungsansätze
- 1999 Kathrin Gresser (VWL)
Lassen sich Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen durch die Humankapitaltheorie erklären? Eine theoretische und empirische Analyse für Westdeutschland
- Stefanie Rutz (Sozialpsychologie)
Erwartungen bei Gruppenarbeit in Abhängigkeit von der Gruppenzusammensetzung
- 2000 Ute Heller (Erziehungswissenschaften)
Der öffentliche Raum – ein Bezugsfeld für Mädchenarbeit in der mittleren Kindheit?
- 2001 Simone Hartmann (Anglistik)
Die Konstruktion der Geschlechterdifferenz in Korrelation zum Natur/Kulturparadigma in Margaret Atwoods Romanen Surfacing und The Handmaid's Tale
- Johannes Keller (Sozialwissenschaften)
Geschlechtsunterschiede in der Mathematikleistung: Der Einfluss von Stereotypen in der Testsituation
- Simone Wangler (Germanistik)
Das bürgerliche Geschlechtermodell – religiös-legendial beworben? Der Genoveva-Stoff in dramatischen Bearbeitungen von Friedrich Maler Müller, Ludwig Tieck und Friedrich Hebbel
- 2002 Anke v. Rennenkampff (Sozialwissenschaften)
Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führungskompetenz – Welche Hinweisreize der äußeren Erscheinung lösen das think manager-think male Phänomen aus?
- Nadyne Stritzke (Anglistik)
Subversive literarische Performativität: Angela Carter „The Passion of New Eve“ und das theoretische Konzept von Judith Butler
- 2003 Judith Eichner (BWL)
Frauen in der Unternehmensberatung
- Uli Ellwanger (Romanistik)
@ im spanischen Sprachgebrauch: Internet-a, Genusmorphem, queeres Schriftzeichen
- 2004 Silke Stamp (Sozialwissenschaften)
Geschlechtsstereotype Wahrnehmung familiärer Zuständigkeiten: Verschiebt die Perzeption von „Inequity“ die traditionelle Rollenzuweisung „male Breadwinner“ – „female Homemaker“?
- 2005 Sabrina Schwedes (Sozialwissenschaften)
Arbeitsformen, -bedingungen und -gestaltung beruflich selbstständiger Frauen

3.4.4 Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung (AK)

Der interdisziplinäre Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung von Frauen an der Universität wurde 1995 mit der Aufgabe gegründet, präventiv, informativ und beratend tätig zu sein. Damit Frauen unterschiedlicher Positionen in ihrer Umgebung eine Anlaufstelle vorfinden, sind verschiedene Gruppierungen innerhalb und außerhalb der Universität Mitglied im Arbeitskreis. Alle Aussagen werden absolut vertraulich behandelt; ohne die Zustimmung der Betroffenen wird nichts unternommen.

Der Arbeitskreis hat sich in der Vergangenheit um Opfer von Vergewaltigung, von Stalking und von sexueller Belästigung gekümmert. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen haben häufig um Unterstützung gegen anzügliche und Frauen verachtende Bemerkungen in Lehrveranstaltungen oder gegen sexistische Mails gebeten. Der AK ist aber auch aktiv in Fragen mangelnder Beleuchtung dunkler Ecken, Vorsorge gegen Spanner auf Damen-Toiletten u.a.. Insgesamt ist an der Universität die Überzeugung gewachsen, dass sexuelle Belästigung kein Kavaliersdelikt ist.

(Information

für Studentinnen http://www.uni-mannheim.de/frauen/pdf/AkStudFeb_2006.pdf,

für Mitarbeiterinnen: http://www.uni-mannheim.de/frauen/pdf/AKalleFeb_2006.pdf)

3.4.5 Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten

Im Sommersemester 2003 wurde vom Senat eine Richtlinie verabschiedet, die für alle Mitglieder der Universität, also alle Beschäftigten und die Studierenden, gilt:

„Die Organe der Universität (Rektorat, Verwaltung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte und Frauenvertreterin) setzen sich für ein Arbeitsklima ein, das sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeits- und Studienplatz auszeichnet.

Als Ausbildungsstätte hat die Universität eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Es stellt somit eine Bedingung für den Erfolg der Universität dar. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten voraus.

Die Senatsrichtlinie soll der Verankerung partnerschaftlichen Verhaltens in der Universitätskultur dienen und sicherstellen, dass bei Störungen des Arbeitsklimas möglichst schnell wieder ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander erreicht wird.“ (Präambel der Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten)

(<http://www.uni-mannheim.de/frauen/pdf/Senatsrichtlinie.pdf>)

3.4.6 Hochschulmitglieder mit Kind/ern

Die Beratung und Unterstützung schwangerer Studentinnen ebenso wie die Unterstützung studierender Eltern machte von Anfang an einen wesentlichen Teil der Tätigkeit der Referentin aus. Nachgefragt werden überwiegend Informationen über finanzielle Hilfen und Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder sowie die

Herstellung von Kontakten zu anderen studentischen Eltern. Aber auch die rechtliche Stellung des Vaters/Kindes bei unverheirateten Studentinnen und Wohnraumprobleme spielen eine große Rolle. Bei Problemen im Rahmen des Studiums und in Härtefällen wird eine Vermittlung zwischen Studierenden und den entsprechenden Stellen angestrebt. Durch die Einführung der Studiengebühren entstand erheblicher weiterer Beratungsbedarf für studentische Mütter und Väter.

Für Kinder der Studierenden stellt das Studentenwerk seit vielen Jahren Kinderbetreuung zur Verfügung; die restlichen Hochschulmitglieder konnten davon nur in Einzelfällen profitieren. Als das Sozialministerium 2005 das Audit familiengerechte Hochschule für Studierende **und** alle anderen Mitglieder der Universität ausgeschlossen hat, war die Universität Mannheim eine der Hochschulen, deren Antrag bewilligt wurde. Inzwischen hat die Universität Mannheim das Grundzertifikat der berufundfamilie GmbH, einer Initiative der Hertie Stiftung, als familiengerechte Hochschule erhalten. Im Rahmen des Auditierungsprozesses soll die Attraktivität für Studierende und Beschäftigte durch Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium beziehungsweise Beruf weiter erhöht werden. Außerdem sollen bereits vorhandene Maßnahmen intern und extern transparent gemacht und vernetzt werden. (Audit s. Anhang)

Im Rahmen dieses Auditierungsprozesses wurden im März 2007 die Studierenden und Beschäftigten der Universität Mannheim zu Kinderbetreuung und Pflege befragt. Insgesamt haben von ca. 11.500 Studierenden 2.237 (20%) und von 2.702 Beschäftigten 753 (28%) den Fragebogen beantwortet.

Die gefundenen Zahlen für zu betreuende Kinder liegen deutlich über der Zahl, die aktuell im Universitätsumfeld betreut werden können: Betrachtet man nur die Kinder vor dem Schuleintritt, also 0 – 5 Jahre, so sind dies 96 bei den Studierenden und 113 bei den Beschäftigten; zusammen mit den 81 baldigen Eltern sind 280 Kinder im Vorschulalter genannt, die betreut werden müssen. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Zahl aufgrund des insgesamt geringen Rücklaufs höher ist.

Es wurde deutlich, dass beide Befragtengruppen für die Betreuung ihrer Kinder die Familie und das private Umfeld gern weniger in Anspruch nehmen möchten und statt dessen professionelle Betreuung ihrer Kinder wünschen. Vor allem universitätsnahe Einrichtungen werden von den studentischen und den beschäftigten Eltern durchschnittlich fast 10 mal so häufig gewünscht, wie sie beim aktuellen Angebot tatsächlich in Anspruch genommen werden können.

Eine Zusammenfassung der Auswertung befindet sich im Anhang.

Die Vernetzung der Beratungsangebote für Personen mit Familienaufgaben wurde im Handlungsfeld 6 „Informations- und Kommunikationspolitik“ des Audits als Zielvereinbarung aufgenommen. Die Angebote für Studierende und Beschäftigte sollen in Form eines Familienportals gebündelt dargestellt werden. Der Einstieg ins Portal erfolgt mit Einführungstext und Anwahl der drei Statusgruppen Studierende, Beschäftigte in der Wissenschaft oder Beschäftigte im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Auf der nächsten Ebene soll ein Fragenkatalog mit

Einführungstext/Unterfragen und zugeordneten Ansprechpersonen erstellt werden. Die Freischaltung des Portals ist für Anfang 2008 geplant.

Außerdem arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte im Arbeitskreis der Metropolregion mit: Kinderbetreuungsdatenbank der Metropolregion Rhein-Neckar.

<http://www.phpserver001.de/mrn/kinderbetreuung.html>

3.4.7 Allgemeine Beratungen

Im Gleichstellungsbüro können Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Belangen, die nicht fachspezifisch sind, Beratung erhalten. Dazu gehören vor allem Fragen der Finanzierung von Studium oder Dissertation, Informationen über und Auswahl von in Frage kommenden Stiftungen sowie Hilfestellung bei Anträgen für Studienstipendien. Dies ist für Frauen von besonderer Bedeutung, weil ihnen - anders als Studenten und jungen Wissenschaftlern - im privaten Umfeld durch traditionelle Geschlechtsstereotype immer noch Probleme entstehen. Ausländische Studentinnen, die lediglich eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, können in der Regel weder Bundesausbildungs-förderung (BAföG) noch Sozialhilfe in Anspruch nehmen.

3.4.8 Weitere Aktivitäten

In unregelmäßiger Folge wurden Einzelvorträge sowie mehrere Ringvorlesungen, z.T. zusammen mit der Universität Heidelberg, angeboten. Für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen wurden Kurse und Workshops zu Rhetorik, PC-Themen, Selbstbehauptung und Hochschuldidaktik durchgeführt.

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht regelmäßig die Semesterinformationsbroschüre „Femme totale“ sowie Broschüren zu verschiedenen Themen und Forschungsbereichen:

- „Stipendien und Forschungsförderung für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen“: enthält Angaben zu Stiftungen und Förderinstitutionen für Studium, Promotion und Habilitation. Stand Sommer 2005
- „Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“, Neuauflage Dezember 2005: enthält Informationen zu den wichtigsten gesetzlichen Regelungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Schwangerschaft/Kinderbetreuung, z.B. zum Mutterschutzgesetz, Hochschulrahmengesetz. Die Übersicht erfolgt getrennt nach Beschäftigtengruppen.
- „Studieren mit Kind“; ein Leitfaden für studierende Eltern (in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk). März 2006.
- Informationsbroschüre „Frauennetzwerke in Wissenschaft und Beruf“ mit Adressen und URL's zur interdisziplinären Frauenforschung und Berufsverbänden. Sommer 2002.
- Merkblatt zu „Finanzielle Hilfen und Anlaufstellen für Studierende mit Kind“. Stand Juli 2005.

3.5 Aktivitäten auf Landesebene

3.5.1 Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben

Seit 1991 konnten durch Mittel der Hochschulsonderprogramme Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen vergeben werden. Die Kontaktstipendien boten Frauen, die ihre wissenschaftliche Arbeit wegen Erziehung und Betreuung von Kindern unterbrochen hatten, die Möglichkeit, Anschluss an die Entwicklung ihres Faches zu halten. Wiedereinstiegsstipendien ermöglichten Frauen, sich nach Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit in ein neues Forschungsprojekt einzuarbeiten bzw. ein unterbrochenes Projekt wiederaufzunehmen und abzuschließen.

In der Zeit von 1991 bis 1999 wurden 58 Wissenschaftlerinnen gefördert. Zehn der Stipendiatinnen konnten ihre Habilitation abschließen, 37 Stipendiatinnen ihre Promotion. Neun Wissenschaftlerinnen erhielten Werkverträge zur Bearbeitung von Forschungsprojekten, mit denen sie den Kontakt zu Hochschule und Wissenschaft halten konnten, um so den Wiedereinstieg nach der Familienphase zu erleichtern. 13 Wissenschaftlerinnen hatten aus unterschiedlichen Gründen ihr Promotionsprojekt aufgegeben.

Im Hochschul- und Wissenschaftsprogramm konnten in der Zeit von 1999 bis 2006 26 Stipendiatinnen ihre Promotion und neun ihre Habilitation erfolgreich beenden; weitere acht Wissenschaftlerinnen stehen kurz vor ihrer Promotion und zwei vor ihrer Habilitation. In dem Zeitraum haben drei Personen ihr Vorhaben aufgegeben.

Die Maßnahmen des 2006 ausgelaufenen und auf Grund der Föderalismusreform nicht weitergeführten Hochschul- und Wissenschaftsprogramms werden in erweiterter Form aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg und des ESF (Europäischer Sozialfonds) ab Herbst 2007 als „Schlieben-Lange-Programm“ weitergeführt werden. Die Förderdauer beträgt in der Regel zwei Jahre, in Einzelfällen ist eine Verlängerung um bis zu einem weiteren Jahr möglich. Die Höhe der Förderung beträgt bei Promotionen 1.200 €, bei Habilitationen 2.400 € monatlich. 10% der Mittel müssen die Hochschulen selbst tragen. Da das Programm erst im August ausgeschrieben wurde und Bewerbungen noch für dieses Jahr möglich sind, werden die Bedingungen der für Mannheimer Universitätsangehörige interessanten Förderlinien im Folgenden ausführlich dargestellt. In den Programmlinien können die Fördermittel für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuungskosten, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfskräfte verwendet werden.

Das Programm richtet sich an Frauen mit Kind, die ihre wissenschaftliche Qualifikation mit familiären Aufgaben und ggf. beruflichen Aufgaben vereinbaren und ihre wissenschaftliche Arbeit aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen möchten. Mit dem Schlieben-Lange-Programm sollen durch eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikationsphase und familiären Pflichten mehr Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere ermuntert und so die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen erhöht werden.

Förderlinie A

Die Förderung soll dazu dienen, wissenschaftlich tätige Frauen dabei zu unterstützen, ihre bereits begonnene oder unmittelbar bevorstehende Promotion, Habilitation oder vergleichbare künstlerische Qualifikation besser mit familiären Aufgaben zu vereinbaren, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu verhindern.

Förderlinie B

Die Förderung kann gewährt werden, wenn vor einer familienbedingten Unterbrechung eine wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation begonnen, diese aus familiären Gründen unterbrochen wurde und die wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation nun fortgesetzt bzw. abgeschlossen werden soll.

Die Verwendung der Mittel muss dazu dienen, den Wiedereinstieg in eine wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation, die familienbedingt unterbrochen wurde, zu ermöglichen.

(<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/aktuelle-ausschreibungen/schlieben-lange-programm/>)

3.5.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Vorrangiges Ziel dieses 1997 erstmalig und aktuell im Mai dieses Jahres ausgeschriebenen Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie in die materielle Lage zu versetzen, ihr Vorhaben auszuführen. Die Förderung erfolgt über Mittel für BAT Ila- / E13-Stellen, die im Gegensatz zur Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Stellen werden in die Universitäten integriert. Die Förderdauer beträgt bis zu drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die jeweilige Universität. Von den 76 bisher ausgeschriebenen Stellen wurden zwei an Wissenschaftlerinnen der Universität Mannheim vergeben.

(<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/aktuelle-ausschreibungen/margarete-von-wrangell-habilitationsprogramm-fuer-frauen/>)

3.5.3 MuT - Mentoring und Training

Auf Initiative der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg wurde 1997 das Programm MuT - Mentoring und Training zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg für Habilitandinnen, Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen eingerichtet.

Durch das MuT - Programm erhalten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, fördernde Beziehungen zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen, strukturelle Hindernisse zu überwinden sowie hochschulspezifische

Kenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen. Die Teilnehmerinnen werden auf dem Weg zur Professur unterstützt, ihre Potenziale und Kompetenzen werden gestärkt. Das Programm forciert aktiv die Planung der persönlichen und wissenschaftlichen Laufbahn. Ein Netzwerk zwischen den Teilnehmerinnen wird aufgebaut. Mit etablierten Professorinnen und Professoren können Mentoring-Beziehungen geknüpft werden. Gleichzeitig werden allgemeine Grundlagen zur Verbesserung der Berufsaussichten vermittelt.

(<http://www.lakof.uni-mannheim.de/nachwuchsförderung/>)

3.6 Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Das LHG legt das Aktionsfeld der Gleichstellungsbeauftragten in §4 fest:

Abs.3: Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Die Grundordnung der Universität Mannheim ermöglicht zudem eine Beratung des Universitätsrates durch die Gleichstellungsbeauftragte:

§10, Abs. 2: Die Gleichstellungsbeauftragte erhält vorab die Tagesordnung des Universitätsrates; über eine darüber hinausgehende Beteiligung entscheidet der Universitätsrat.

Insgesamt umfasste das Tätigkeitsspektrum der Gleichstellungsbeauftragten folgende Ämter samt entsprechender Aktivitäten:

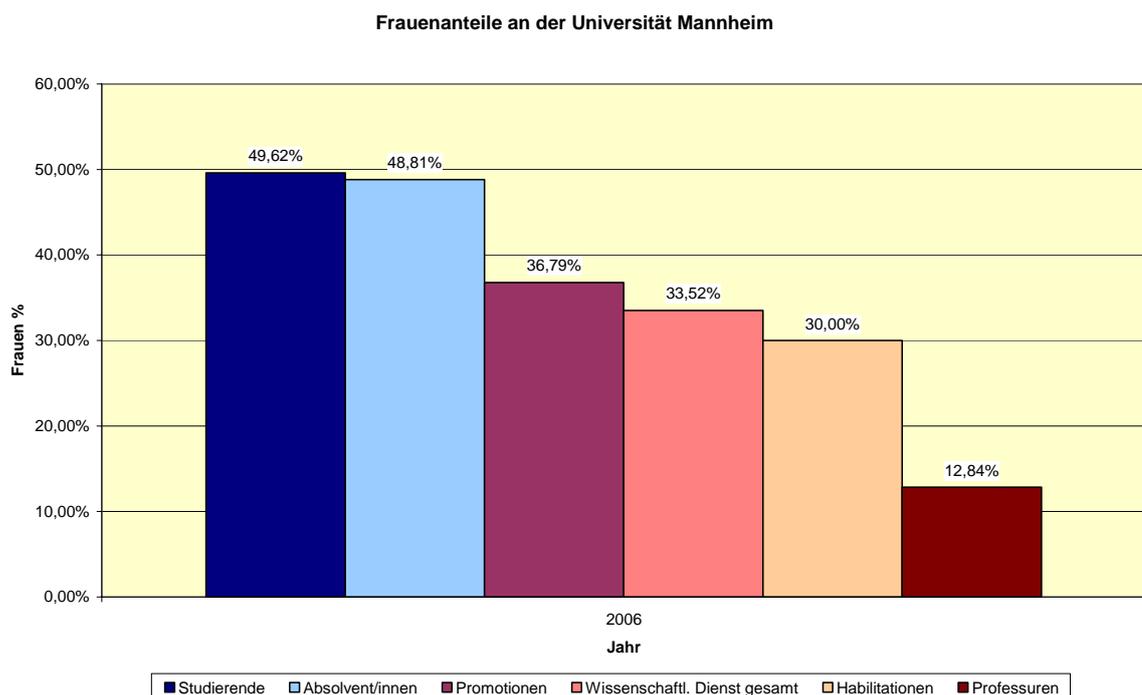
- Beratende Teilnahme an zahlreichen Berufungskommissionen, soweit die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten oder Senatskommissionsmitglieder diese Funktion nicht übernommen haben.
- Vorsitzende der Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre
- Mitglied im Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung
- Mitglied im Senat
- Mitglied in der Auswahlkommission für das Landesgraduiertenförderprogramm
- Stellvertretende Sprecherin des Konventes des wissenschaftlichen Dienstes
- Mitglied der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg
- Mitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

- Sprecherin der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg (2004 – 2007). In dieser Funktion außerdem
 - Beirat der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
 - Beirat Studiengebühren des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg
 - Fachbeirat Gender-Mainstreaming des Sozialministeriums Baden-Württemberg
 - AG Dual Career der LRK Baden-Württemberg
 - Runder Tisch Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg
 - Politikberatung, insbesondere im Zusammenhang mit der Hochschulgesetzgebung

4 Frauenanteile an der Universität:

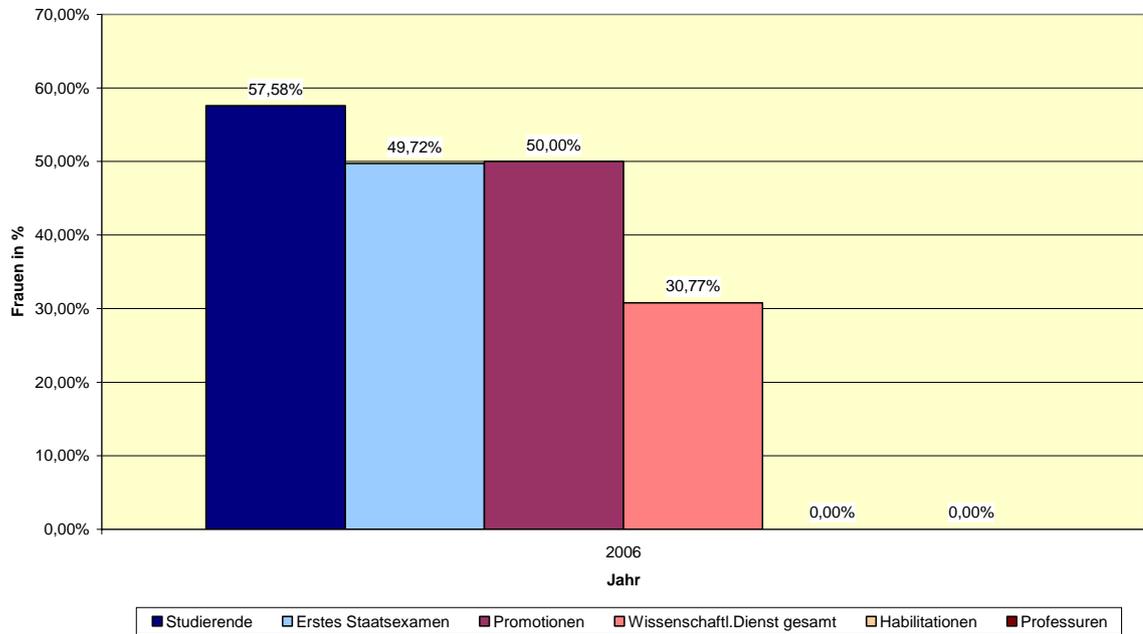
In den folgenden Schaubildern werden die Frauenanteile der Statusgruppen jeweils für die gesamte Universität sowie für die Fakultäten getrennt dargestellt. Zunächst sind es die Zahlen des Jahres 2006, anschließend die Veränderungen über die letzten Jahre. Vor allem für eher seltene Ereignisse wie Habilitationen gilt, dass die Zahlen starken Schwankungen unterworfen sind. Z.B. könnte bei insgesamt zwei Habilitationen von Männern und einer von einer Frau in einem Jahr 0% und im nächsten Jahr 100% Frauenanteil den tatsächlichen Sachverhalt von 33% verschleiern.

4.1 Aktuelle Zahlen gesamt Universität

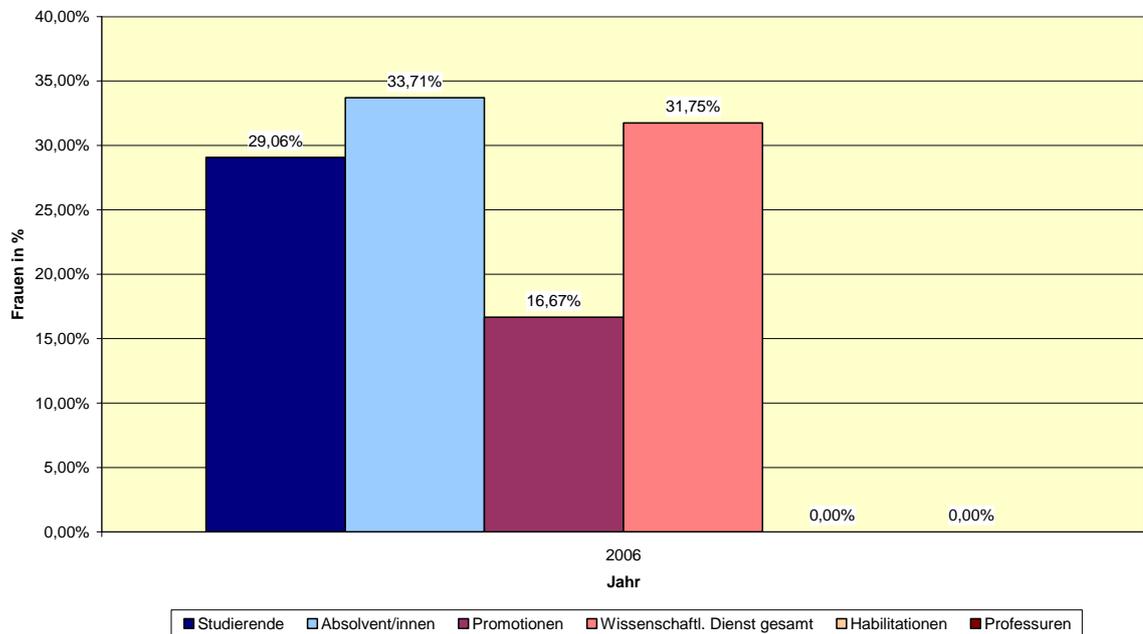


4.2 Aktuelle Zahlen Fakultäten/Abteilungen

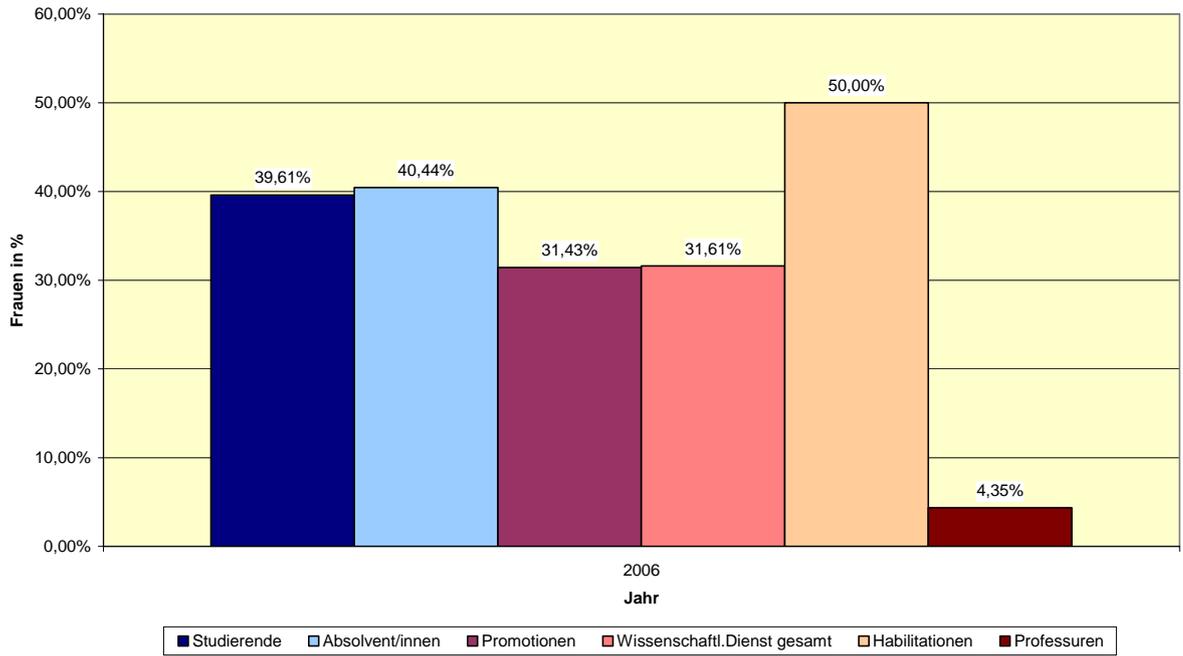
Frauenanteile an der Uni Mannheim: Abteilung Jura



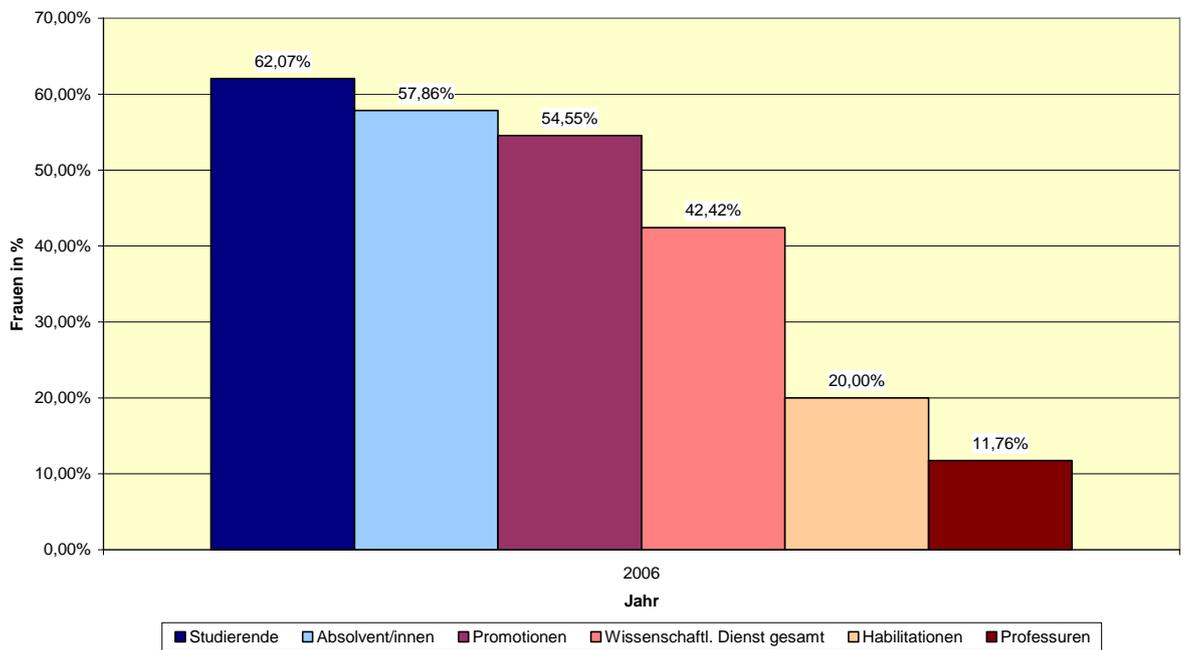
Frauenanteile an der Uni Mannheim: Abteilung VWL



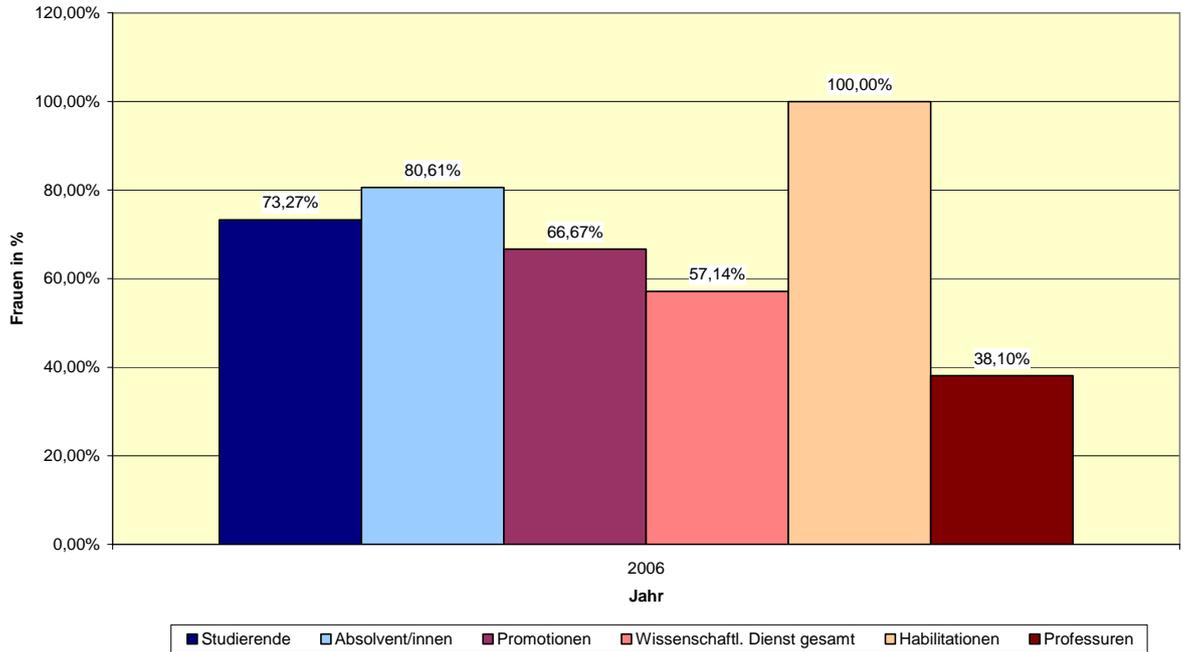
Frauenanteile an der Uni Mannheim: Fakultät BWL



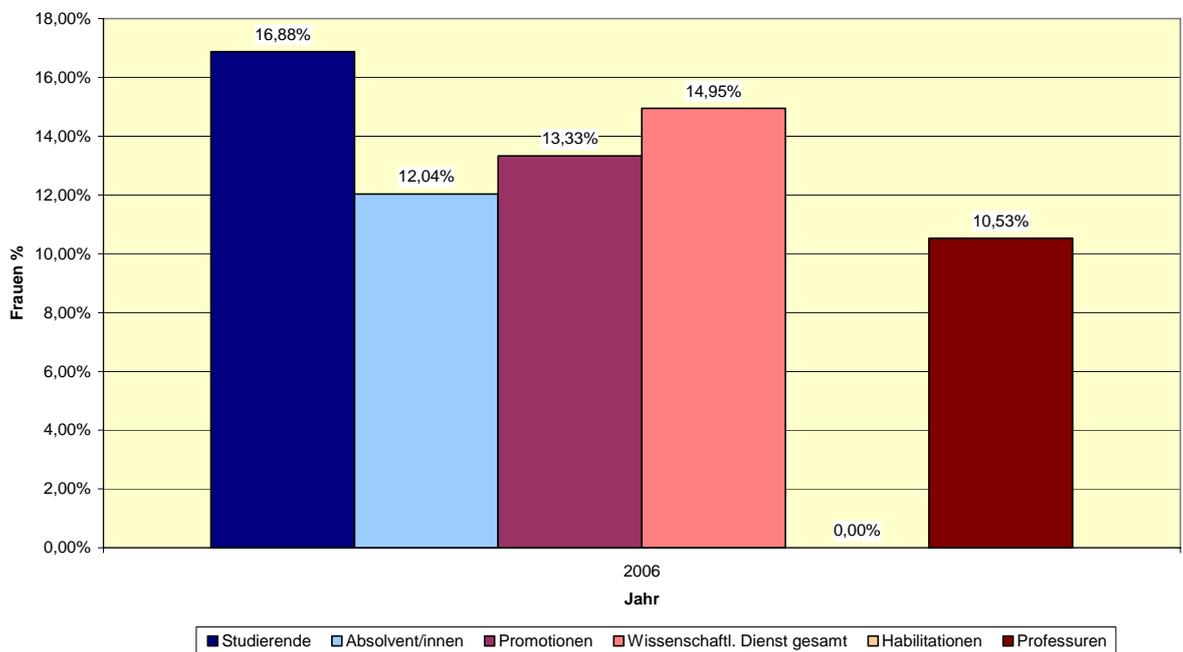
Frauenanteile an der Uni Mannheim: Fakultät SOWI



Frauenanteile an der Uni Mannheim: Philosophische Fakultät

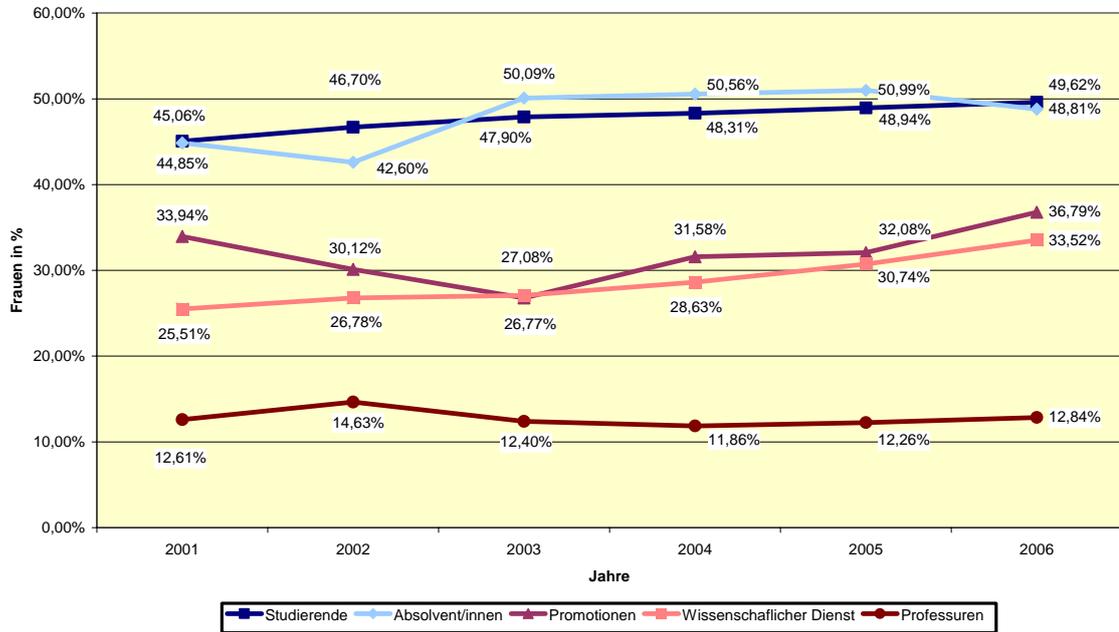


Frauenanteile an der Uni Mannheim: Fakultät M&I



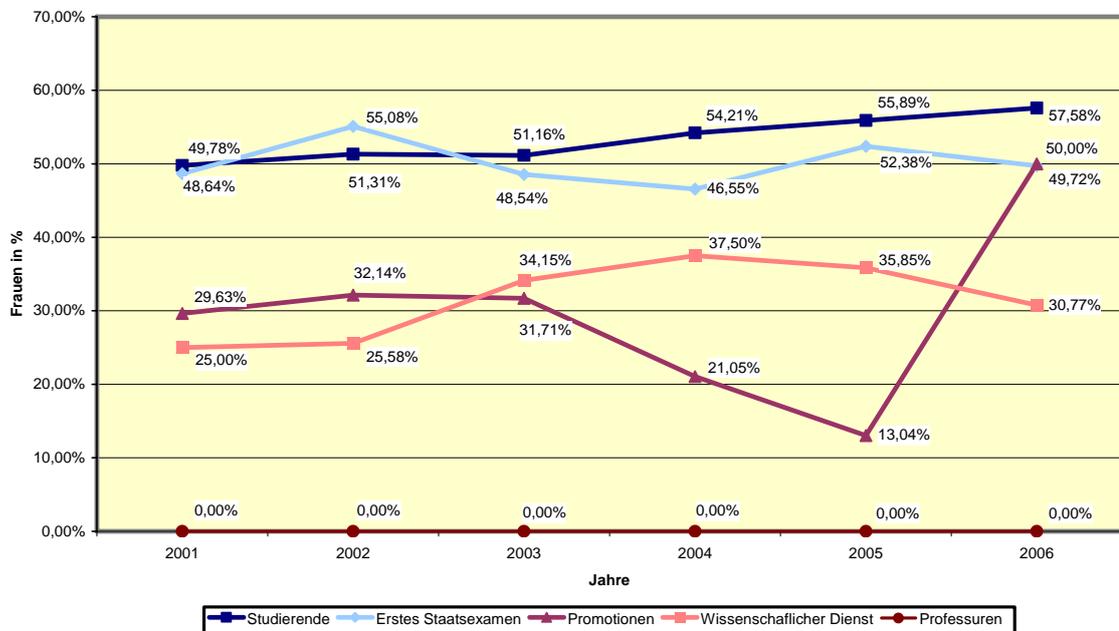
4.3 Veränderung der Frauenanteile 2001 – 2006 Gesamt Universität

Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Mannheim

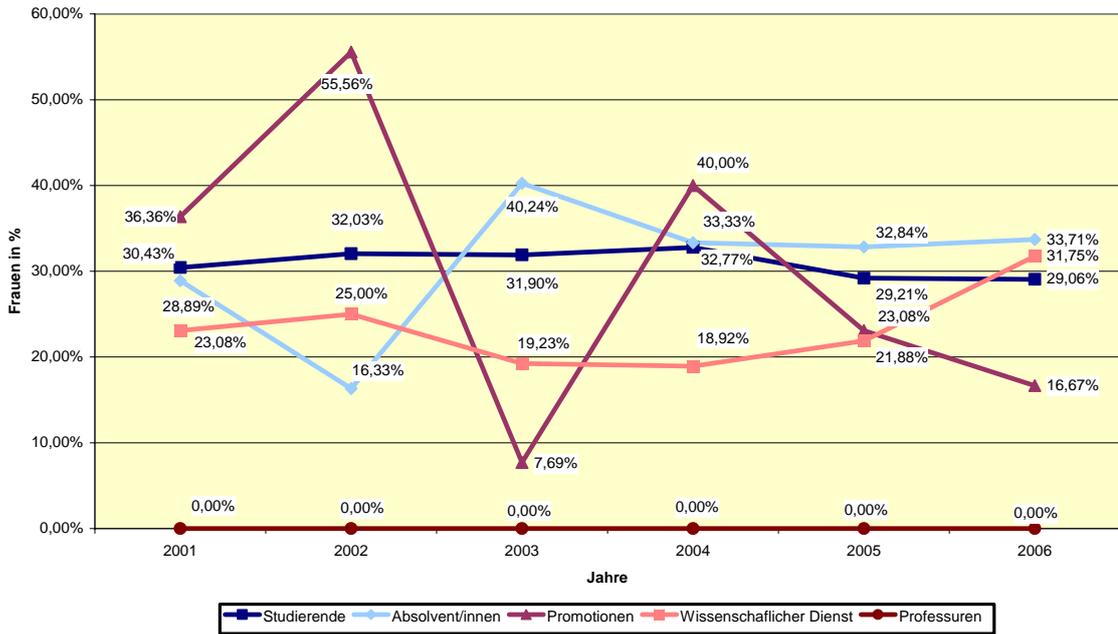


4.4 Veränderung der Frauenanteile 2001 – 2006 Fakultäten/Abteilungen

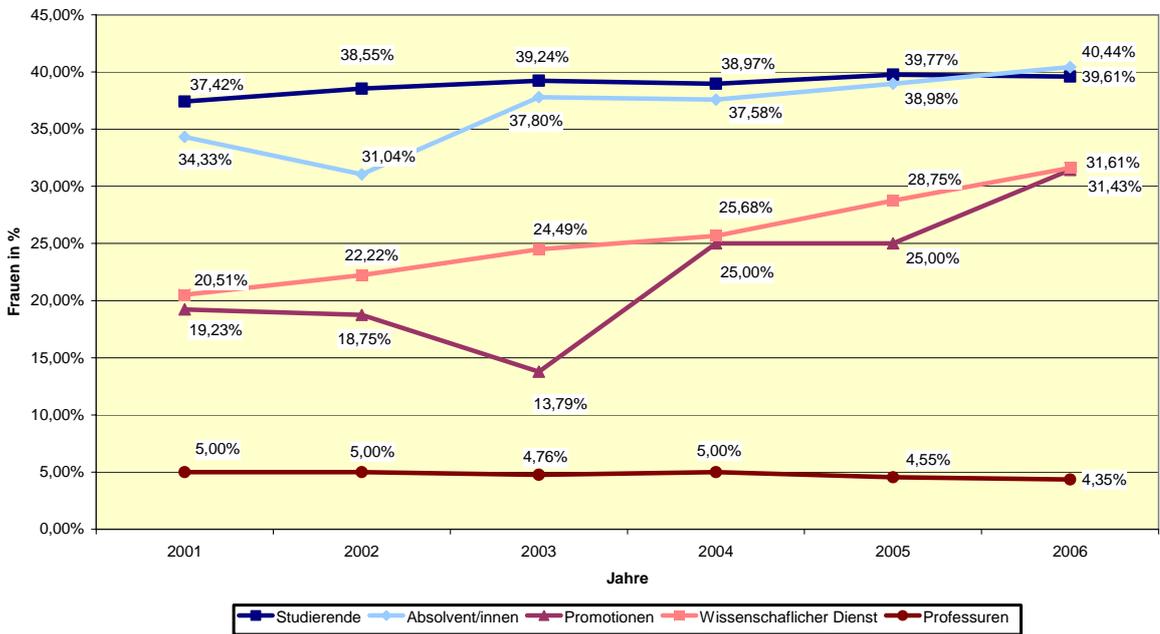
Entwicklung der Frauenanteile an der Uni Mannheim: Abteilung Jura



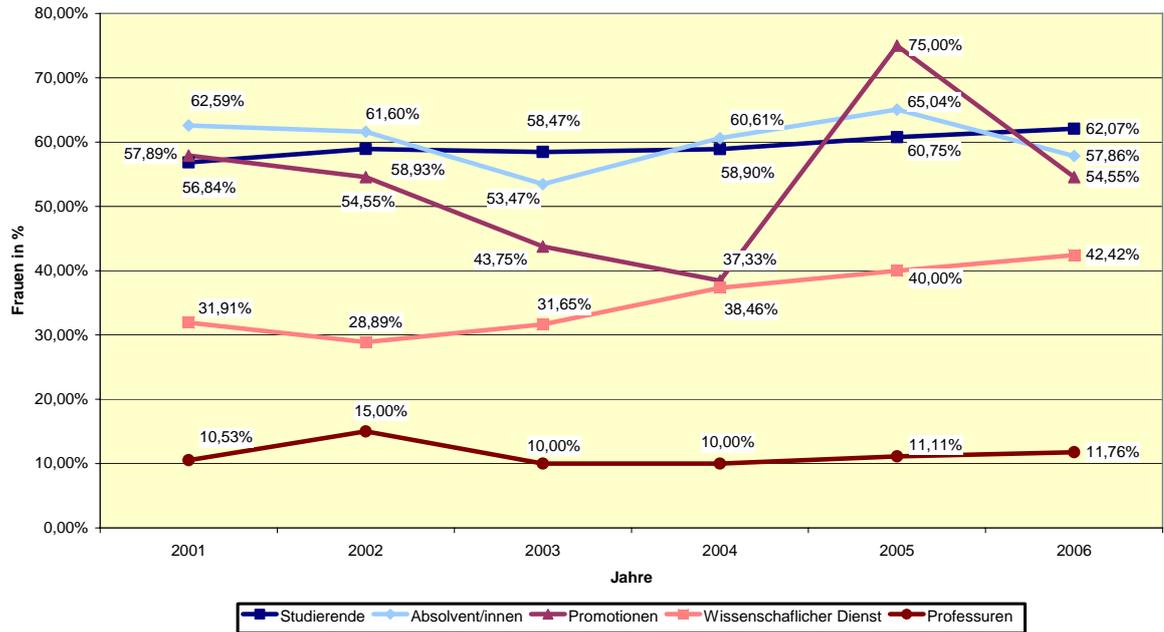
Entwicklung der Frauenanteile an der Uni Mannheim: Abteilung VWL



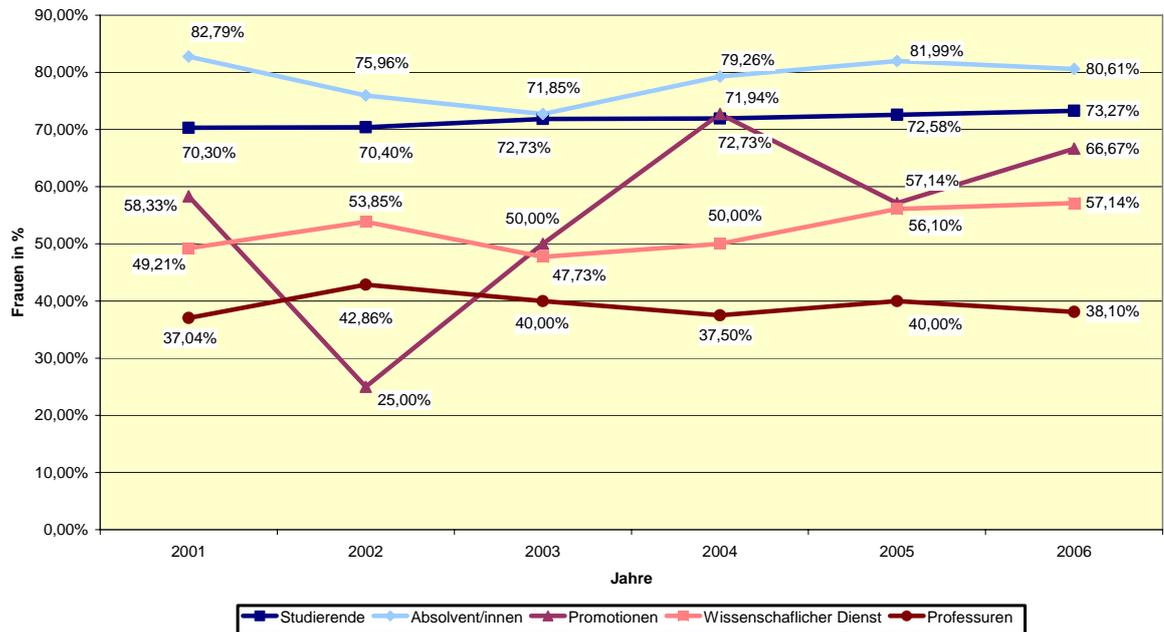
Entwicklung der Frauenanteile an der Uni Mannheim: Fakultät BWL



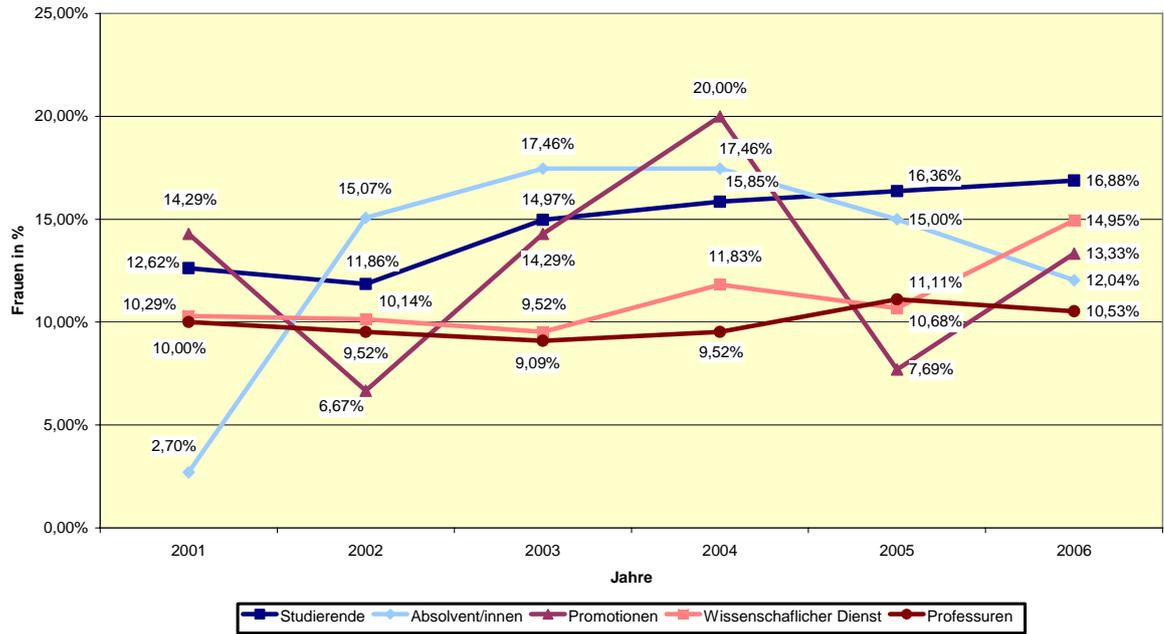
Entwicklung der Frauenanteile an der Uni Mannheim: Fakultät SOWI



Entwicklung der Frauenanteile an der Uni Mannheim: Fakultät Philo



Entwicklung der Frauenanteile an der Uni Mannheim: Fakultät M&I



5 Professorinnen an der Handelshochschule / Universität Mannheim

Im folgenden Kapitel sollen die Professorinnen der letzten 100 Jahre an der Mannheimer Hochschule kurz vorgestellt werden.

5.1 Handelshochschule Mannheim

Elisabeth Altmann-Gottheiner (1874–1930) war die erste weibliche Lehrbeauftragte an einer deutschen Hochschule sowie die erste Professorin an der Handelshochschule Mannheim.

Nach ihrem Studium in London und Berlin, wo ihr als Frau eine Promotion unmöglich war, wechselte sie 1902 nach Zürich und promovierte dort 1904 mit dem Thema: „Studien über die Wuppertaler Textil-Industrie und ihre Arbeiter in den letzten 20 Jahren“ zur Dr. jur.publ. et rer.cam.. 1924 wurde Elisabeth Altmann-Gottheiner die Amtsbezeichnung „ordentlicher Professor“ verliehen.

Sie war von Anbeginn Mitglied des Volkswirtschaftlichen Seminars der Handelshochschule. Ihre Vorlesungen befassten sich überwiegend mit Themen wie die Arbeiterinnenfrage, der Arbeiterschutz, Frauenfragen, die soziale Fürsorge, die sozialen Zustände in Deutschland, die englische Sozialpolitik und sozialpolitische Tagesfragen.

Veröffentlichungen

- *Leitfaden der praktischen Volkswirtschaftslehre zum Unterrichtsgebrauch an Seminaren und höheren Lehranstalten. Halle a.S. 1904*
- *Die gewerbliche Arbeiterinnenfrage. Leipzig 1905*
- *Das Wahlrecht der Frauen zu den beruflichen Interessenvertretungen. Berlin 1910*
- *Die Berufsaussichten der deutschen Akademikerinnen. Halle a.S. 1921*
- *Leitfaden durch die Sozialpolitik. Leipzig 1923*

Auszug aus der Bibliographie von Elisabeth Altmann-Gottheiner

Käthe Bauer-Mengelberg (1894 – 1968) promovierte nach dem Studium der Philosophie, Geschichte und Nationalökonomie in Leipzig und München im Jahr 1918 bei Professor Altmann in Heidelberg über das Thema: Die Steuerpolitik der sozialdemokratischen Partei als Ausfluß staatlicher Ideologien. Zum Wintersemester 1919/20 wurde Käthe Bauer-Mengelberg als Assistentin an der Handelshochschule eingestellt. 1923 reichte sie ihr Habilitationsgesuch ein, im Jahr 1930 wurde sie zur Professorin vorgeschlagen und kam so an das Berufspädagogische Institut in Frankfurt am Main. Da ihre *venia legendi* aber nur für die Handelshochschule galt, musste sie wiederholt Beurlaubungen beantragen. Die Auflösung der Handelshochschule 1934 nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten brachte ihr als Sozialdemokratin und ehemaliger Frau eines Halbjuden (die Ehe wurde 1931 geschieden) die Entlassung.

Sie schrieb nach ihrer Versetzung in den Ruhestand zunächst Artikel zu Fragen der Nationalökonomie für verschiedene Zeitungen, von 1936 bis 1939 hatte sie

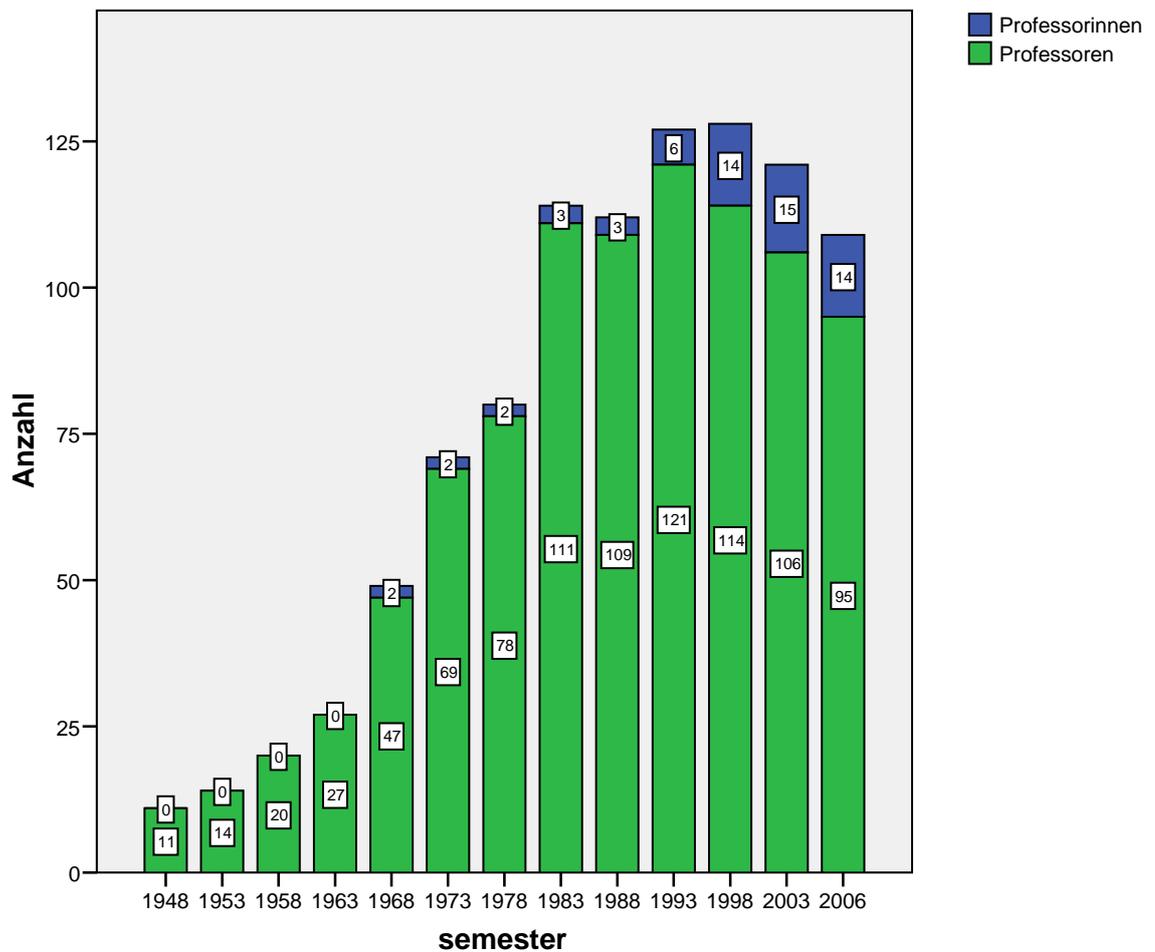
eine Anstellung als Bibliothekarin bei der bergischen Industrie- und Handelskammer in Wuppertal. 1939 emigrierte sie mit ihren Kindern in die USA, wo sie zunächst am Iowa State College als Graduate Assistant Fuß fassen konnte, bevor sie eine Professur für Soziologie an der Rutgers University, N.Y., und später am Upsala College in East Orange, N.J., bekam. Sie kam gelegentlich zu Besuchs- und Forschungsreisen nach Europa.

Veröffentlichungen

- *Die Finanzpolitik der sozialdemokratischen Partei in ihren Zusammenhängen mit dem sozialistischen Staatsgedanken. Mannheim 1919.*
- *Grundlagen eines umfassenden Arbeitsbegriffs. Habilitations-Schrift. Mannheim 1922.*
- *Agrarpolitik in Theorie, Geschichte und aktueller Problematik. Leipzig 1931*

Auszug aus der Bibliographie von Käthe Bauer-Mengelberg

5.2 Wirtschaftshochschule/ Universität Mannheim



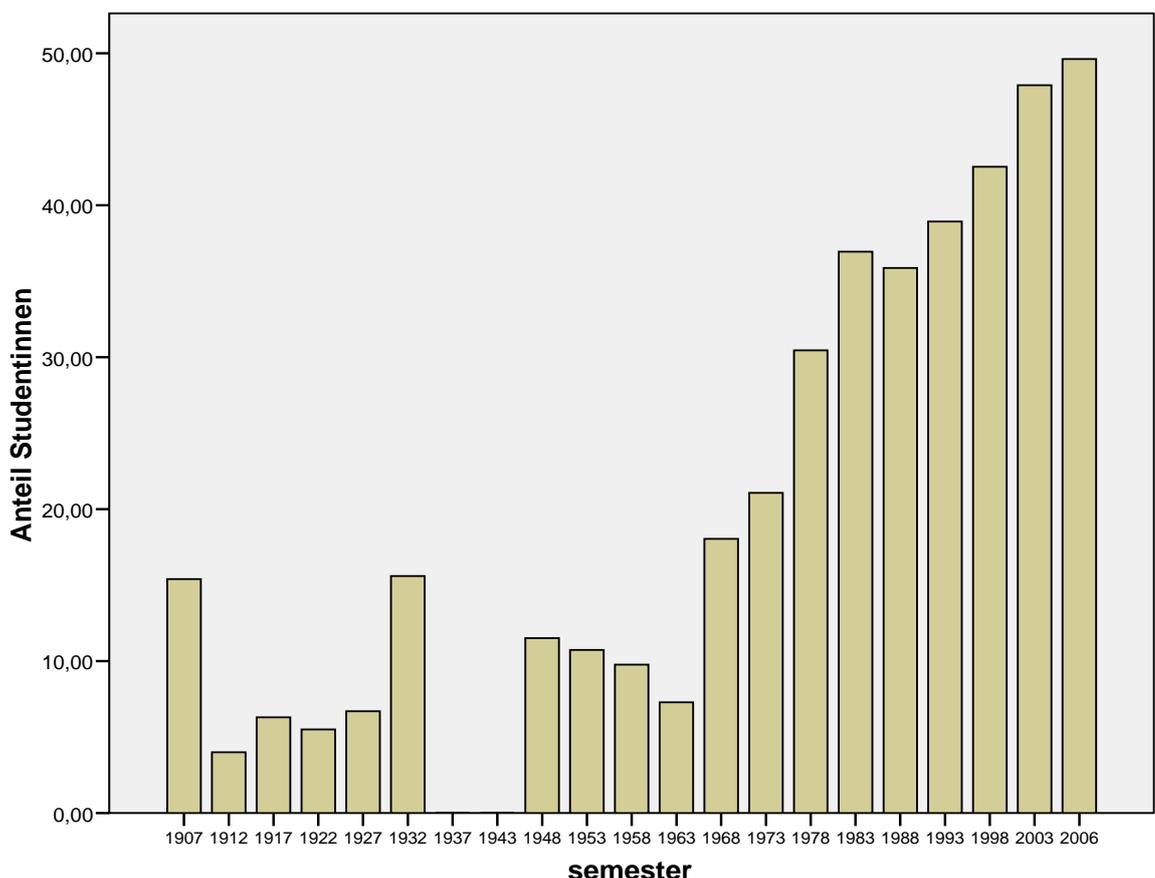
**Professorinnen der Wirtschaftshochschule/Universität Mannheim
1946 – 2006**

Außerplanmäßige Juniorprofessorinnen und Professuren auf Zeit sind nicht aufgeführt.	Professorinnen, Lehrstuhlvertretungen,	Zahl Professorinnen
Prof. Dr. phil. Gudrun Höhl , Ordinaria, Geographie	SS 1965 – WS 1985/86	1
Prof. Dr. phil. Elfriede Höhn (†), Ordinaria, Erziehungswiss. und Päd. Psychologie	SS 1967 – WS 1980/81	2
Prof. Dr. phil. Annelies Läg Reid Slavische Philologie	WS 1978/79 – WS 1998/99	3
Prof. Dr. rer. pol. Barbara Hopf (†), Ordinaria, Erziehungswissenschaft	WS 1980/81 – WS 1988/89	3
Prof. Dr. rer. nat. Mila Majster-Cederbaum , Ordinaria, Informatik	seit SS 1984	4
Prof. Dr. phil. Margot Berghaus , Medien- und Kommunikationswissenschaft	SS 1989 – SS 2006	3
Prof. Dr. rer. pol. Beate Kohler-Koch , Ordinaria, Politische Wissenschaft	SS 1991 – WS 2006/07	4
Prof. Dr. phil. Beate Henn-Memmesheimer Germanistische Linguistik	seit SS 1992	5
Prof. Dr. jur. Barbara Grunewald Ordinaria, Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht	SS 1993 - WS 1995/96	6
Prof. Dr. phil. Dagmar Burkhart Ordinaria, Slavische Philologie	WS 1995/96 – WS 2001/02	6
Prof. Dr. phil. Rosemarie Tracy Ordinaria, Anglistische Linguistik	seit WS 1995/96	7
Prof. Dr. phil. Christine Bierbach Ordinaria, Romanische Philologie	seit SS 1996	8
Prof. Dr. rer. nat. Dagmar Stahlberg , Ordinaria, Sozialpsychologie	seit WS 1996/97	9
Prof. Dr. rer. nat. Gabriele Steidl Mathematik	seit SS 1997	10
Prof. Dr. päd. Sabine Matthäus , Berufs- und Wirtschaftspädagogik	seit WS 1997/98	11
Prof. Dr. phil. Jadranka Gvozdanovic Slavische Philologie (jetzt Univ. Heidelberg)	WS 1997/98 – SS 2004	12
Prof. Dr. phil. Ursula Wolf , Ordinaria, Philosophie II	seit SS 1998	12
Prof. Dr. phil. Ursula Liebertz-Grün , Ordinaria, Germanistische Mediävistik	seit SS 1998	13
Prof. Dr. rer. soc. Angela Keppler-Seel , Medien und Kommunikationswissenschaft	seit SS 2001	12
Prof. Sabine Kuester , Ph. D. Ordinaria, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing	seit WS 2005/06	13
Prof. Dr. phil. Annette Kehnel , Mittelalterliche Geschichte	seit WS 2005/06	14

6 Studentinnen - von der Handelshochschule bis zur Universität

Bei der Gründung der Handelshochschule waren im WS 1907/08 unter den 13 Studierenden 2 Studentinnen; das entspricht einem Anteil von beachtlichen 15%. Das Studium konnte in Mannheim unabhängig vom Geschlecht von allen Personen mit schulischer oder berufspraktischer Qualifikation, das hieß auch ohne Abitur, aufgenommen werden. Erst 1926 wurde das Abitur zur Voraussetzung der Immatrikulation; bis 1933 (Auflösung der Handelshochschule) war allerdings durch eine Ergänzungsprüfung die Zulassung zum Studium weiterhin auch ohne Abitur möglich. Trotz dieser für Frauen günstigen Regelung sank der Anteil in den folgenden Jahren auf etwa 5%; anzunehmen ist, dass in den wirtschaftlich schlechten Zeiten in erster Linie den Söhnen ein Studium ermöglicht wurde. Bevor die Handelshochschule im WS 1932/33 aufgelöst wurde, lag der Studentinnenanteil wieder bei gut 15%. Die Frauenanteile bei den Studierenden lagen über die Zeit nur leicht unter den für gesamt Deutschland ermittelten Werten.

In der Anfangszeit der im SS 1946 wieder gegründeten Wirtschaftshochschule betrug der Frauenanteil unter den Studierenden etwa 10 %, allerdings mit sinkender Tendenz. Mit der Ernennung der Mannheimer Hochschule zur Universität im Jahre 1967 stieg der Studentinnenanteil rapide auf zunächst 20%; 30% wurden Ende der 70'er, 40% Anfang der 90'er Jahre erreicht. 2006 studierten an der Universität 5773 Studenten und 5685 Studentinnen (49,6 %). Damit entsprechen die Studentinnenanteile der Universität Mannheim knapp denen vergleichbarer Hochschulen im Bundesgebiet.



7 Anlagen:

7.1 Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Wir, die unterzeichnenden Vertreterinnen und Vertreter deutscher Wissenschaftsorganisationen, sehen die Gewährleistung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als unsere strategische Aufgabe an. Unsere Organisationen haben unterschiedliche Aufgaben und Strukturen. Wir sind uns jedoch einig darin, dass Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen oder Wissenschaftsmanagerinnen in Zukunft im Wissenschaftssystem deutlich an Bedeutung gewinnen müssen, da hier ein wichtiges ungenügend genutztes Potential für unsere künftige Leistungsfähigkeit liegt. Durch unsere Zusammenarbeit wollen wir maßgeblich zur Realisierung dieses Ziels beitragen.

Unser Ziel: Die unterzeichnenden Wissenschaftsorganisationen werden für die bessere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen entsprechende Ressourcen aufwenden. Sie werden verstärkt darauf hinarbeiten, den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen dem jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächergruppen anzugleichen.

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Anteil an Frauen (die unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fächergruppen berücksichtigend) deutlich angehoben werden. Besonders in Fächern, die bislang in der Heranbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückstanden (dies betrifft v. a. die Natur- und Ingenieurwissenschaften), soll der Anteil an Frauen signifikant gesteigert werden.

Die unterzeichnenden Organisationen arbeiten auf folgenden Wegen auf dieses Ziel hin:

Organisationsentwicklung: Jede Organisation wird die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- oder Führungspositionen ebenso wie ihren Anteil an Gremien und Gutachtungsgruppen deutlich steigern. Insbesondere bei der Besetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen noch stärker auch aktiv rekrutiert.

Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die von uns beschäftigten Männer und Frauen wird durch konkrete Maßnahmen verbessert. Hierzu zählen beispielsweise die weitere Etablierung familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sowie die Einrichtung von Dual Career Programmen.

Transparenz: Jede Organisation wird die Öffentlichkeit über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Strukturen und Prozessen unterrichten.

Evaluation: In fünf Jahren werden wir die in unseren Organisationen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer weiteren Evaluation unterziehen.

Falls erforderlich, werden zur Erreichung des Gesamtzieles auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufgelegt. Jede Organisation wird zudem alle existierenden Möglichkeiten und Programme zur Gleichstellungsförderung in vollem Umfang und unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben ausnutzen.

Mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten und/oder selbst gesetzten Etappenzielen die unterzeichnenden Organisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen, ist im Anhang beschrieben.

Die unterzeichnenden Organisationen fordern andere Organisationen auf, sich dieser Offensive anzuschließen.

Köln, den 29. November 2006

Deutsche Forschungsgemeinschaft

DFG, Kennedyallee 40, 53175 Bonn

Fraunhofer Gesellschaft

FhG, Hansastraße 27 C, 80686 München

Leibniz-Gemeinschaft

Eduard-Pflüger-Straße 55, 53113 Bonn

Wissenschaftsrat

WR, Brohler Straße 11, 50968 Köln

**Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher
Forschungszentren**

HGF, Büro Berlin, Anna-Louisa-Karsch-Str.2, 10178 Berlin

Hochschulrektorenkonferenz

HRK, Ahrstraße 39, 53175 Bonn

Max-Planck-Gesellschaft

MPG, Hofgartenstraße 8, 80539 München

<http://www.mpg.de/pdf/frauen/chancengleichheitOffensive.pdf>

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Im letzten Jahrzehnt fand ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik statt, dessen Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik zu beachten sind. Der Detaillierungsgrad staatlicher Steuerung wurde reduziert, die Entscheidungsverantwortung der Hochschulen nahm zu. An die Stelle staatlicher Vorgaben traten Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen und die nachgelagerte Berichterstattung der Hochschule über ihre Vorgehensweise und den Grad der Zielerreichung. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht länger auf die Wirksamkeit staatlicher Förderprogramme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe der Hochschulen. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen, vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses, muss integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen.

Die Hochschulleitung muss die Durchsetzung besserer Beteiligungswerte im Zusammenspiel mit den Fakultäten und Fachbereichen durchsetzen. Gleichstellungspolitische Ziele müssen sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein. Während mit Hilfe der Mittelverteilungsindikatoren ein genereller Anreiz zur Steigerung der Frauenanteile gesetzt werden soll, müssen im Rahmen der Zielvereinbarungen systematisch spezifische Zielwerte für die einzelnen Fächer oder Fächergruppen definiert werden, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes realistischerweise erreicht werden können und über einen längeren Zeitraum nachhaltig gesteigerte Beteiligungswerte sicher stellen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Entwicklung der Zahl und des Anteils von Frauen an den Promotionen und der Qualifikation für eine Professur sowie auf den Frauenanteil an den Professuren zu legen.

• Im Bereich der von Männern überproportional nachgefragten Studiengänge der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist aber auch der Anteil der Studienanfängerinnen ein wichtiger Indikator.

- *Der gleichstellungspolitische Prozess in der Hochschule muss transparent gestaltet werden. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung muss ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden.*
- *Das System individueller Förderbeziehungen, das für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kennzeichnend ist, muss durch ein Konzept der aktiven und vorausschauenden Personalentwicklung abgelöst werden.*
- *Im Bereich der Medizin und Laborfächer müssen Konzepte für einen sinnvollen Einsatz von Schwangeren unter Berücksichtigung von Beschäftigungsverboten erfolgen.*
- *Die Berufungsverfahren sollten mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl neu gestaltet werden.*
- *Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere stehen die Hochschulen als Arbeitgeber im Wettbewerb mit den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Sie müssen die Beschäftigungsbedingungen so gestalten, dass sie im Hinblick auf die Vereinbarkeit konkurrenzfähig sind.*

7.2 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

„Fazit:

Der Frauenanteil in den oberen Rängen der Wissenschaft in Deutschland steigt nur langsam und liegt nach wie vor weit hinter anderen europäischen Ländern zurück. In allen Entscheidungs- und Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Entscheidungsmacht und beste Verdienstmöglichkeiten beinhalten, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Die Annahme, dass es nach wie vor nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen gäbe und der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem auf fehlendes Potenzial zurückgeführt werden könnte, ist nicht mehr haltbar. Die Analyse macht deutlich, dass in allen Fächergruppen, ausgenommen die Ingenieurwissenschaften, mit Studienanfängerinnen und Absolventinnen, die ihr Studium in den 1980er Jahren absolvierten, ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der jedoch nicht genutzt wurde.

Viele Frauen steigen immer noch frühzeitig aus der Wissenschaft aus, anstatt innerhalb des Wissenschaftssystems aufzusteigen. Trotz des seit Jahren hohen Abiturientinnen- und Absolventinnenanteils und der häufig besseren Studienleistungen von Frauen ist es noch nicht zur Bildung der so genannten kritischen Masse gekommen, durch die sich die Situation von Frauen und der Frauenanteil in Spitzenpositionen in Form selbstverstärkender Prozesse kontinuierlich und nachhaltig verbessert.

Dieser negative Befund steht in deutlichem Widerspruch zu den seit langem angeführten Gründen, mit denen eindringlich für eine Gleichstellung im Wissenschaftssystem argumentiert wird und die unter den Stichworten Gerechtigkeit, ökonomischer Mehrwert und qualitativer Gewinn zu subsumieren sind. Es ist zunächst gerecht, Männern und Frauen einen gleichen Zugang zum Arbeitsfeld der Wissenschaft zu ermöglichen, denn damit wird der Verfassungsgrundsatz der Gleichbehandlung erfüllt. Diese normative Begründung, die insbesondere in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts, als es noch vorrangig um den Zugang zu höherer Bildung und wissenschaftlichem Tun für Frauen ging, bestimmend war, ist angesichts der erreichten Partizipationserfolge in der Breite in den Hintergrund gerückt. Demographischer Wandel und Globalisierung haben weiblichen Talenten einen neuen Stellenwert zukommen lassen. Will eine Gesellschaft

heutzutage konkurrenzfähig bleiben, kann sie es sich nicht mehr leisten, ihren Talentpool nur zur Hälfte auszuschöpfen. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Entwicklung strategischer Kernkompetenzen für gegenwärtige und zukünftige Wertschöpfungsketten. Eine verstärkte Beteiligung von Frauen, so das ökonomische Argument, maximiert das Kreativitäts- und Innovationspotential einer Gesellschaft und diversifiziert die Kompetenz, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. Der stärkere Einbezug von Wissenschaftlerinnen und ihren Motivations- und Interessenlagen würde nicht nur die Perspektiven-Vielfalt und damit den Erkenntnisraum von Wissenschaft bereichern, sondern zudem die bislang männlich geprägte Arbeitskultur in der Wissenschaft verändern.

Insofern kann eine Offensive für die Gleichstellung heutzutage nicht mehr nur als eine legitime Antwort auf Fragen der Gerechtigkeit resp. als eine ökonomische Notwendigkeit gedeutet werden. Vielmehr ist sie in der Wissenschaft auch mit einer Qualitätsoffensive gleichzusetzen, denn solange Wissenschaft durch einen tradierten „gender bias“ gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität. Das gilt nicht nur für das Personal, sondern auch für die Inhalte. Das heißt: Es müssen nicht nur mehr Frauen in der Forschung tätig sein, sondern es muss zudem auch mehr Forschung geben, die Frauen im Blick hat. Forschung ohne Reflektion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozialen Kategorien wie Alter oder Herkunft blendet eine existentielle Perspektive aus und weist daher Defizite auf.

Als Quintessenz der bisherigen Ursachenforschung, so ein den Stand der Forschung zusammenfassendes Ergebnis der Konferenz des Wissenschaftsrates im November 2006, ist grundsätzlich festzuhalten:

- Entscheidend für die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft ist die Kumulation unterschiedlicher individueller wie struktureller Faktoren, die in einer engen Wechselwirkung miteinander stehen und ein vielschichtiges Wirkungsgefüge bilden. Dieses häufig schwer zu durchschauende Wechselspiel von mehr oder minder bewussten Vorverständnissen mit äußeren strukturellen Aspekten erschwert eine empirische Herausarbeitung und systematische Untersuchung.
- Insbesondere strukturelle Barrieren im Wissenschaftssystem (wie zum Beispiel die spezifische Form der Nachwuchsrekrutierung) wirken geschlechtsspezifisch differenzkonstruierend und wirken sich nachteilig auf den Status von Wissenschaftlerinnen aus.
- Die verbreitete Vorstellung, dass Wissenschaftlerinnen in den Fächern, die von vielen Frauen studiert werden (wie z.B. die Sprach- und Kulturwissenschaften), bessere Karrieremöglichkeiten hätten als in den von Frauen weniger häufig gewählten Disziplinen (wie z.B. die Ingenieurwissenschaften), hat sich als Trugschluss erwiesen. Bei dieser Annahme wird aufgrund der größeren absoluten Anzahl der Frauen in höheren Positionen auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen. Es zeigt sich jedoch: Je höher der Frauenanteil unter den Studierenden, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach. Bisher liegen nur erste Analysen und Erklärungsansätze für disziplinäre Unterschiede vor.“

(Drs. 8036-07 S. 18 – 21; <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>)

7.3 Mannheimer Konzeption...

zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre.

Nach § 2 HRG und § 3a UG wirken die Universitäten „bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung von für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin.“

Die Konzeption ist insofern als offen zu betrachten, als es der Kommission überlassen bleiben muß, ihre Aufgaben gemäß § 3a UG und die institutionellen Wahrnehmungsmöglichkeiten nicht zuletzt erfahrungsgeleitet zu formulieren.

§ 1 Zielsetzung

Die Universität macht es sich zur Aufgabe, die gleichberechtigte Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erreichen.

§ 2 Frauenbeauftragte, Senatskommission

(1) Der Senat der Universität Mannheim wählt eine ständige Kommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre.

Die Kommission setzt sich aus der Frauenbeauftragten als Vorsitzende und jeweils zwei Vertreter/innen der Professor/innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Student/innen der Universität Mannheim zusammen. Jede Ebene soll mindestens durch eine Frau vertreten sein.

(2) Die Frauenbeauftragte wirkt auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und auf die Vermeidung von Nachteilen für wissenschaftlich tätige Frauen und für Studentinnen hin. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an Sitzungen des Großen Senats, des Verwaltungsrates, der Fakultätsräte und der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Frauenbeauftragte ist auf Verlangen über jede Angelegenheit, die einen Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, rechtzeitig zu unterrichten.

(3) Die Frauenbeauftragte wird vom Senat aus dem Kreis des an der Universität Mannheim tätigen wissenschaftlichen Personals für die Dauer von 3 Jahren gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Vorschlagsberechtigt sind alle Senatsmitglieder.

(4) Die Wahl der weiteren Kommissionsmitglieder erfolgt auf Vorschlag der Vertreter/innen der jeweiligen Gruppen. Für die Repräsentant/innen der Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen beträgt die Amtszeit 2 Jahre, für die Repräsentant/innen der Student/innen 1 Jahr.

(5) Die Vorsitzende vertritt die Kommission. Sie wird von den Mitgliedern der Kommission unterstützt. Die Frauenbeauftragte wird im Verhinderungsfall durch ihre(n) Stellvertreter(in) vertreten. Der/Die Stellvertreter/in der Vorsitzenden wird aus dem Kreis der Mitglieder der Senatskommission von diesen gewählt. Aufgaben in Berufsangelegenheiten können in Vertretung der Vorsitzenden auch von einem professoralen Mitglied der Senatskommission in wechselseitiger Abstimmung unter dem Gesichtspunkt möglichst großer Fachnähe wahrgenommen werden. Die beratende Teilnahme an Fakultätssitzungen kann in gegenseitigem Einverständnis in Stellvertretung der Vorsitzenden von allen Mitgliedern der Senatskommission oder der Fakultätsfrauenbeauftragten wahrgenommen werden.

Entscheidungen in der Kommission werden mehrheitlich gefaßt. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Vorsitzende.

§ 3 Aufgaben der Kommission

(1) Zum Aufgabenbereich der Kommission gehören insbesondere:

a) Entwicklung und Unterstützung von Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen.

b) Mitwirkung bei der Struktur- und Personalplanung der Universität, resp. der Fakultäten.

c) Die Kommissionsvorsitzende soll beratendes Mitglied im Landesgraduiertenförderungsausschuß sein.

d) Prüfung von Beschwerden von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat sie hierzu ein Informationsrecht.

e) Information und Beratung der Organe der akademischen Selbstverwaltung, der zentralen Verwaltung und einzelner Universitätsmitglieder. Die Kommission erhält hierfür von der Universitätsverwaltung und den Fakultäten alle statistischen und sonstigen Angaben, die für ihre Arbeit erforderlich sind. Die Kommission erhält das Recht, über ihre Arbeit in den Publikationsorganen der Universität zu berichten.

f) Kontaktstelle nach außen für alle Fragen, die Angelegenheiten von Frauen in Studium, Forschung und Lehre betreffen.

(2) Die Kommission ist über alle Vorgänge zu unterrichten, die in ihren unter (1) bestimmten Aufgabenbereich fallen.

(3) Die Kommission kann die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen mit Zustimmung der Betroffenen anfordern bzw. einsehen.

(4) Die Vorsitzende berichtet dem Senat der Universität jährlich über ihre Erfahrungen bezüglich der Frauenförderung.

§ 4 Fakultätsfrauenbeauftragte(r)

(1) Der Senat empfiehlt den Fakultäten, eine(n) Fakultätsfrauenbeauftragte(n), die/der sich mit den fachspezifischen Problemen von Frauen in Studium, Forschung und Lehre befaßt, zu ernennen. Sie/er berät den Fakultätsrat in entsprechenden Angelegenheiten und ist darüber hinaus Ansprechpartner(in) für alle Fakultätsmitglieder.

(2) Die Senatskommission kann die Fakultätsfrauenbeauftragten zu ihren Beratungen hinzuziehen.

§ 5 Stellenbesetzungsverfahren für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Mitarbeiter/innen-Stellen (C 1, BAT IIa, BAT III) mit Vertragslaufzeiten von mehr als einem Jahr sollen zumindest universitätsintern ausgeschrieben werden.

§ 6 Stellenbesetzungsverfahren für Professor/innen

(1) Die Berufungskommission gem. § 20 Abs. 2 GO der Universität Mannheim soll grundsätzlich mindestens ein weibliches Mitglied haben. Sie sollte, wenn möglich, eine dem Fach nahestehende Professorin, mindestens aber wissenschaftliche Mitarbeiterin sein.

(2) Der Rektor informiert die Kommission über anhängige Berufungsverfahren.

(3) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist informiert der Dekan die Kommission über die Gesamtzahl der Bewerber/innen.

(4) Die Vorsitzende oder in Vertretung ein anderes Mitglied der Kommission kann mit Zustimmung der Betroffenen Einsicht in die Berufungsunterlagen nehmen.

(5) Noch vor Erstellung der endgültigen Berufsliste hat die Vorsitzende der Senatskommission Gelegenheit zur Stellungnahme vor der Fakultät. Ihre Stellungnahme kann sie entsprechend auch im Senat vortragen.

7.4 Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Mannheim“

im Senat verabschiedet am 23.07.2003

1. Präambel

Die Organe der Universität (Rektorat, Verwaltung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte und Frauenvertreterin) setzen sich für ein Arbeitsklima ein, das sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeits- und Studienplatz auszeichnet.

Als Ausbildungsstätte hat die Universität eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion für junge Menschen: Leistungen im Studium und in der Forschung wie auch der Ausbildungserfolg können nur in einer Umgebung des intakten Miteinanders gedeihen. Es stellt somit eine Bedingung für den Erfolg der Universität dar. Dies setzt das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten voraus.

Die Senatsrichtlinie soll der Verankerung partnerschaftlichen Verhaltens in der Universitätskultur dienen und sicherstellen, dass bei Störungen des Arbeitsklimas möglichst schnell wieder ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander erreicht wird.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität, das schließt Beschäftigte sowie Studierende ein.

3. Verhaltenskodex

Alle Mitglieder der Universität verpflichten sich, zu einem guten Arbeitsklima in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit der Einzelnen zu respektieren, auf Probleme am Arbeits- bzw. Studienplatz zu achten, sie wahrzunehmen und Konfliktsituationen frühzeitig anzusprechen. Sind Universitätsangehörige von den in nachfolgender Nr. 4 geschilderten Verhaltensweisen betroffen, so ist dies Anlass für eine Maßnahme zur Verbesserung des Arbeitsklimas. Dies gilt auch, wenn ein solches Verhalten zum Nachteil eines anderen Mitglieds der Universität wahrgenommen wird. Alle Universitätsangehörigen können dazu beitragen, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung an der Universität aktiv entgegenzuwirken, indem sie

- sich um gegenseitige Wertschätzung und eine Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Offenheit bemühen,
- solche bewusst wahrnehmen und die belästigten Personen (z.B. Kolleginnen und Kollegen, Kommilitoninnen und Kommilitonen) unterstützen und ermutigen, sich zur Wehr zu setzen,
- sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv einsetzen,
- offen ihrer Missachtung sexueller Belästigung und Diskriminierung Ausdruck geben und · offen mit Einzelnen oder im Team Konfliktsituationen besprechen.

4. Begriffsbestimmung

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung empfunden wird, kann wesentlich durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt sein. Zur Verletzung der Würde des Einzelnen gehört insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zur

a) Sexuellen Belästigung:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken. Dies können z.B. sein:

- Anzüglichliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form. (z.B. Kalender, Bildschirmschoner, Poster)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- Unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- Unerwünschter Körperkontakt
- Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz

b) Mobbing

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die wiederholt und systematisch vorkommen. Dies können am Arbeitsplatz z.B. sein:

- Verleumden von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von Gerüchten über Mitbeschäftigte oder deren Familie
- absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen, z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

c) Diskriminierung

Die Würde des Menschen ist unantastbar (Art. 1 GG). Diskriminierung ist eine Herabsetzung der Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen. Dies können z.B. sein:

Herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze und/oder Handlungen auf Grund

- der nationalen und/oder sozialen Herkunft,
- der Hautfarbe, der Abstammung,
- der Behinderung,
- des Geschlechts,
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung,
- der politischen Gesinnung,
- der sexuellen Ausrichtung.

5. Persönliche Klärung

Konfliktsituationen sollten zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden. Bereits bei diesem Vorgehen können sie sich durch die verantwortlichen Stellen (Ziffer 6) beraten lassen und/oder an eine Person ihres Vertrauens innerhalb der Universität wenden und die Einbeziehung dieser Person in die persönliche Klärungsphase verlangen.

6. Beschwerderecht

Beratung und Unterstützung durch die verantwortlichen Stellen

Ist die Lösung des Problems direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene an die nachfolgend benannten verantwortlichen Stellen wenden. Eine Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der Betroffenen führen. Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind. Die verantwortlichen Stellen haben allen Hinweisen und Beschwerden über Belästigungen nachzugehen. Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- Der/die unmittelbare und/oder nächsthöhere Vorgesetzte bzw.
- der Rektor/die Rektorin
- die Kanzlerin/der Kanzler
- die Leitung der Personalabteilung
- die Personalvertretung
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Frauenvertreterin
- die Frauenbeauftragte
- der Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung von Frauen an der Hochschule

7. Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, die Betroffenen unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, in einem vertraulichen Gespräch zu beraten und zu klären, ob sich der Verdacht auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Beteiligten der Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären. Der Sachverhalt ist schriftlich festzuhalten. Die Aufzeichnungen werden unter datenschutzrechtlichen Bedingungen bei der jeweiligen verantwortlichen Stelle verwahrt.

Die verantwortlichen Stellen können

- die betroffene Person zu allen Besprechungen begleiten und sie in ihrer Vertretung unterstützen,
- die belästigenden Personen über die tatsächlichen und arbeits-/dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Belästigung am Arbeits-/Studienplatz aufklären,
- den Beteiligten einen Verfahrensvorschlag unterbreiten und die Einhaltung der dabei getroffenen Vereinbarungen überwachen.

8. Maßnahmenkatalog der Universität

Die Universität leitet dem Einzelfall angemessene Maßnahmen ein oder veranlasst sie.

Diese können sein:

- Anweisungen zum persönlichen Umgang miteinander
- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu
- einem kooperativen Miteinander zu verpflichten
- Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
- Ermahnung zur Verhaltensänderung
- Androhung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung, Disziplinarverfahren etc.)
- Einleitung und Umsetzung arbeits- oder disziplinarrechtlicher und/oder anderer rechtlicher Maßnahmen
- in Fällen, die von Dritten ausgehen, z.B. Hausverbot, keine weitere Auftragserteilung, Vertragskündigung.

9. Informations- und Schulungsmaßnahmen

Die Universität wird für umfassende Information aller Universitätsmitglieder zu den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sorgen. Für die Beschäftigten werden hierzu im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung in die Stoffpläne aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten. Für die Teilnahme an diesen Schulungsveranstaltungen werden die Beschäftigten freigestellt. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten mit ihren Einstellungsunterlagen eine Ausfertigung dieser Richtlinie. Für die Studierenden wird der AStA Informationsveranstaltungen anbieten und über die Thematik im Rahmen seiner regelmäßigen Pressearbeit informieren.

Mannheim, den 11. Juni 2003

7.5 Frauenförderplan; Ziel- und Zeitvorgaben 2004

Ziel- und Zeitvorgaben sind nach §3a Abs 1 Satz 2 UG gesetzliche Bestandteile dieses Frauenförderplanes; sie sind im Folgenden aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgruppen aus den Plänen der einzelnen Fakultäten entnommen und zusammenfassend für die gesamte Universität dargestellt.

Bestandsanalyse, freiwerdende Stellen und Zielvorgaben zum Frauenförderplan für die Gesamtuniversität

Professuren	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in Prozent	Anzahl freiwerdende Stellen	Geplante Anzahl Frauen auf freiw. Stellen
Jura	0	15	0%	1	(15%)
BWL	1	20	5%	3	0
VWL	0	16	0%	3	1
Sowi	2	18	10%	4	2
Phil	11	16	41%	2	1
M&I	2	17	10,5%	2	1
Gesamt Universität	16	102	13,6%	15	5 (33,3%)

Dies bedeutet, dass bei Realisierung der Ziele der Frauenanteil bei den Professuren bis zum Ende des Planungszeitraumes bei 20% liegt.

C1-Stellen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in Prozent	Anzahl freiwerdende Stellen	Geplante Anzahl Frauen auf freiw. Stellen
Jura	0	2	0%	2	1
BWL	2	11	15%	6	1
VWL	0	6	0%	6	1
Sowi	4	15	21%	14	7
Phil	2	3	40%	5	3
M&I	0	4	0%	3	1
Gesamt Universität	8	41	16%	36	14 (38,9%)

Bei den C1 Stellen würde sich der Frauenanteil etwa verdoppeln, was einem Anteil von ca. 30 – 35% entspricht.

A13/14/15-Stellen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in Prozent	Anzahl freiwerdende Stellen	Geplante Anzahl Frauen auf freiw. Stellen
Jura	0	1	0%	0	--
BWL	0	1	0%	0	--
VWL	0	3	0%	3	1
Sowi	0	2	0%	0	--
Phil	1	2	33%	3	2
M&I	0	2	0%	0	--
Gesamt Universität	1	11	8%	6	3 (50%)

Für die A13/14/15-Stellen ist also eine Erhöhung auf etwa 25 – 30 % geplant.

BAT IIa-Stellen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in Prozent	Anzahl freiwerdende Stellen	Geplante Anzahl Frauen auf freiw. Stellen
Jura	6	11	35,3%	30	12
BWL	18,15	55,35	24,7%	12	4
VWL	4	30,5	11,6%	34,5	7
Sowi	10	16	38,5%	16	8
Phil	35	29	54,7%	23	12
M&I	4	36	10%	21	2
Gesamt Universität	77,15	177,85	30,3%	136,5	45 (33%)

Bei den Bat IIa Stellen ist das Ziel für die Gesamtuniversität ein Frauenanteil von gut 30%.

7.6 Zusammenfassung: Befragung Familie und Hochschule

Die Befragung wurde im März (Ende der Feldphase: 4. April 2007) Online durchgeführt. In dem per E-mail verschickten Anschreiben an die Studierenden und Beschäftigten der Universität Mannheim hieß es: „Das Rektorat führt diese Bedarfserhebung durch, um zu erfahren, wie Sie die Situation von Eltern oder Angehörigen mit Pflegepflichten einschätzen und welche Verbesserungsmöglichkeiten Sie sehen. ...“

Die Befragten erhielten mit dieser E-mail einen personalisierten Zugang zum Fragebogen, der in zwei Versionen vorlag: für die Studierenden und für die Beschäftigten. Die Daten wurden im Umfragecenter von Globalpark gespeichert und konnten schließlich vom Gleichstellungsbüro im SPSS-Format zu Auswertung und Analyse auf einen lokalen Rechner exportiert werden.

Insgesamt haben von ca. 11.500 Studierenden 2.237 (20%) und von 2702 Beschäftigten 753 (28%) den Fragebogen beantwortet.

	Gesamt Anzahl	weiblich Anzahl	männlich Anzahl	durchschnittl. Alter in Jahren(N)
Studierende	2237	941	584	23,73 (1519)
Beschäftigte	753	241	198	36,12 (439)

Es kann nur schwer abgeschätzt werden, wie viele Kinder die Mitglieder der Universität tatsächlich insgesamt haben bzw. wie viele der Befragten andere Personen betreuen oder pflegen. Bei einem Rücklauf von 20 - 30% könnten unter den 70 - 80% die nicht geantwortet haben eher mehr Personen mit Kindern oder zu Betreuenden sein, weil diese weniger Zeit haben, einen Fragebogen auszufüllen und sie eventuell auch weniger häufig Zugang zum Internet haben. Andererseits könnte man argumentieren, dass das Interesse an der Befragung bei dieser Gruppe größer ist und die Personen deshalb in größerem Umfang bereit waren, die Fragen zu beantworten; Letzteres würde heißen, dass Universitätsmitglieder mit Kind/ern oder zu betreuenden Personen in der Stichprobe überrepräsentiert sind. Trotz der Schwierigkeit, die tatsächliche Zahl der Kinder zu schätzen, liefern die vorliegenden Daten doch klare Aussagen zur Situation der Kinderbetreuung für die Mitglieder der Universität.

Die gefundenen Zahlen für zu betreuende Kinder liegen bereits bei der reduzierten Stichprobe deutlich über der Zahl, die aktuell im Universitätsumfeld betreut werden können: bei den Studierenden wurden 124 Kinder (Summe 1. – 3. Kind unter 18 Jahren) genannt; dazu kommen weitere 56 Studierende, die in Kürze erstmals Eltern werden. Bei den Beschäftigten wurden 403 Kinder (Summe 1.- 6. Kind unter 18 Jahren) genannt, dazu kommen 25 Personen, die in Kürze ihr erstes Kind haben werden. Betrachtet man nur die Kinder vor dem Schuleintritt, also 0 – 5 Jahre, so sind dies 96 bei den Studierenden und 113 bei den Beschäftigten; zusammen mit den 81 baldigen Eltern sind 280 Kinder im Vorschulalter genannt, die betreut werden müssen. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Zahl aufgrund des insgesamt geringen Rücklaufs höher ist.

Aufschluss über die von den Eltern beider Befragtengruppen gewünschten Betreuungsform liefern die Antworten auf die Frage 6 „Von wem werden Ihre Kinder betreut, wenn Sie studieren oder arbeiten, und welche Betreuungsform würden Sie nutzen, wenn Sie die freie Wahl hätten?“ Die Antworten wurden für vormittags und nachmittags getrennt gegeben, unterscheiden sich aber diesbezüglich kaum.

		vormittags		nachmittags	
		genutzt	gewünscht	genutzt	gewünscht
Studierende	Betreuung durch Partner/in, Familie, Freunde	90	25	122	54
	Betreuung in universitätsnaher Einrichtung	12	95	9	95
	Betreuung in Kinderkrippe	37	44	17	30
Beschäftigte	Betreuung durch Partner/in, Familie, Freunde	63	22	109	39
	Betreuung in universitätsnaher Einrichtung	8	50	6	57
	Betreuung in Kinderkrippe	37	36	19	26

Es ist deutlich erkennbar, dass beide Befragtengruppen Familie und privates Umfeld gern weniger in Anspruch nehmen möchten, und statt dessen professionelle Betreuung ihrer Kinder wünschen. Vor allem universitätsnahe Einrichtungen werden von den studentischen und den beschäftigten Eltern durchschnittlich fast 10 mal häufiger gewünscht, als sie beim aktuellen Angebot tatsächlich in Anspruch genommen werden können.

Jeweils etwa 50% der Studierenden mit Kind/ern nannten als Problem die großen Entfernungen zwischen Wohnung, Betreuungseinrichtung und Universität sowie die Finanzierung der Kinderbetreuung. Bei den Beschäftigten nannten 30% Probleme mit der Entfernung, je etwa 40% hatten Schwierigkeiten mit den langen Ferienzeiten und mit fehlenden Betreuungsmöglichkeiten in besonderen Situationen.

Um eine Einschätzung ihrer Situation als Eltern wurden die Befragten bei der Frage 15 gebeten. Insgesamt bewerteten die Beschäftigten ihre Situation etwas besser als die Studierenden. In beiden Gruppen wurde an erster Stelle das Problem effizienter Zeitorganisation, an zweiter Stelle nicht ausreichende Information durch die Universität und an dritter Stelle das Gefühl der Benachteiligung gegenüber den jeweiligen „Nicht-Eltern“ genannt. Beide Gruppen hatten mit wenigen Ausnahmen das Gefühl, dass sie in ihren Gruppen auf Verständnis für ihre Situation stoßen.

Die Wunschbetreuungszeiten von 80 der 151 Studierenden mit Kind/ern waren ganztags und bezogen sich auf Zeiten zwischen 7.00 und 20.00 Uhr. Auch bei den Wenigen, die nur vor- oder nur nachmittags Betreuung wünschten, wurden Zeiten von 7.00 bis 19.00 Uhr angegeben. Bei den Beschäftigten sah das Bild ähnlich aus: 90 der etwa 140 Beschäftigten

mit Kind/ern, die diesen Fragenbereich beantworteten, gaben Ganztagsbetreuung mit Zeiträumen von ab 7.00 bis zu 20.00 Uhr als Wunsch an. Diese langen Zeiträume heißen nicht, dass die Eltern ihre Kinder 13 Stunden betreuen lassen wollen, dies ist lediglich der Rahmen, in dem sie entscheiden wollen. Sie wünschen sich ganz klar Zeiten, die sich von der üblichen 8.00 bis 16.30 Uhr – Norm unterscheiden. Dies ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass die Universität in besonderem Maße ein Tätigkeitsfeld ist, in dem hohe - auch zeitliche - Flexibilität von allen Beteiligten erwartet wird; Gremiensitzungen, Arbeitsgruppen, Gastvorträge sind nur einige Beispiele für Veranstaltungen in den frühen und auch späteren Abendstunden, die alle Mitgliedergruppen der Universität wahrnehmen.

Bei den Studierenden wurde auch nach besonderem Betreuungsbedarf an Abenden bzw. an Wochenenden (z.B. Prüfungsvorbereitung) gefragt. Für das Wochenende benötigen je etwa ein Viertel der befragten studentischen Eltern keine-, wöchentliche-, monatliche- und noch seltenere Betreuung für ihre Kinder. Abends wird mehr besonderer Betreuungsbedarf genannt: täglich benötigen dies 9%, wöchentlich 47%, monatlich sowie seltener als monatlich je 15%; weitere 15 % benötigen keine Betreuung.

Einen Beitrag zur aktuellen Diskussion der verstärkten Kinderlosigkeit leisten die Bewertungen der Aussage „Die Entscheidung zu einem (weiteren) Kind fiel mir bei verbesserten Möglichkeiten der Vereinbarkeit leichter“. Nur 20% der befragten Studierenden lehnte diese Aussage ab – über 60% stimmten ihr zu - Studentinnen genauso wie Studenten. Bei den Beschäftigten (aus leicht nachvollziehbaren Gründen wurden hier nur die Antworten der unter 40-jährigen ausgewertet) fielen die Antworten gemäßiger aus: Gut 30% lehnten die Aussage ab und gut 40 % stimmten der Aussage zu.

Es sollte bei der Befragung auch ermittelt werden, in welchem Umfang die Mitglieder der Universität Pflege- und Betreuungsleistungen in ihrem privaten Umfeld erbringen. Bei den befragten Studierenden waren es etwa 9% und bei den Beschäftigten erwartungsgemäß (höheres Alter) mehr: 11%, dies sind 13% der weiblichen und 9% der männlichen Beschäftigten.

Auch wenn insgesamt der größere Teil der Befragten „nur“ auf Abruf bereit steht, wird doch eines deutlich: Es gibt eine nennenswerte Zahl von Universitätsmitgliedern, die hier tätig sind und möglicherweise der Unterstützung bedürfen.

Ganz allgemein war die Frage gestellt worden: „Wie schätzen Sie die Familienfreundlichkeit der Universität Mannheim ein?“ Die Beschäftigten sehen das mit dem Skalenmittel von knapp 3 positiver als die Studierenden, die mit 3,2 etwas negativer urteilen. Schlüsselte man die Ergebnisse weiter auf, so zeigt sich, dass studentische Väter mit 3,7 die am Wenigsten positive Einschätzung abgeben. Insgesamt schätzen die Personen mit Kind/ern die Familienfreundlichkeit negativer ein als Personen ohne.

7.7 Audit Zielvereinbarung



Auditierung

Zielvereinbarung – Stand 28.6.2006 Endversion

Name der Hochschule:

Universität Mannheim

Anschrift der Hochschule:

Schloss, 68131 Mannheim

Auditor/in:

Dr. Katrin Vernau

1. Arbeitszeit

Zielvereinbarung

Ziel	Arbeitszeit flexibilisieren
Maßnahmen	Dienstvereinbarung Gleitzeit erarbeiten Starre Anfangszeiten reduzieren, individuelle Absprachen ermöglichen Mit Unterstützung der Personalabteilung Sonderregelungen für Väter/Mütter in Ferienzeit bzw. für Freitagnachmittage prüfen
Zielgruppe	Alle Beschäftigten (ohne Wissenschaftlicher Dienst)

Ziel	Arbeitszeit flexibilisieren (2)
Maßnahmen	In Bereichen mit Öffnungszeiten: Mit Unterstützung der Personalabteilung: Teamarbeitsmodelle erarbeiten und Erreichbarkeitszeiten definieren
Zielgruppe	Beschäftigte im Infocenter, Studienbüro, Ausleihe, RZ

Ziel	Mobilität verbessern
Maßnahmen	Prüfen, ob Plattform für Fahrgemeinschaften im Internet/Intranet angeboten werden kann.
Zielgruppe	Alle Beschäftigten

2. Arbeitsorganisation

3. Arbeitsort

4. Personalentwicklung

In diesen Bereichen wurden keine Ziele und Maßnahmen erarbeitet

5. Führungskompetenz

Zielvereinbarung

Ziel	Führungskräfte für Vereinbarkeitsprobleme bei Sitzungszeiten sensibilisieren
Maßnahmen	Rektorat bittet Dekane um Rücksicht bei Terminplanung mit Hinblick auf folgende konkreten Ansatzpunkte: rechtzeitige Ankündigung von Sitzungen, Lage der Sitzungen möglichst in der „Kernarbeitszeit“/am besten vormittags, möglichst keine „open end“ Terminierung
Zielgruppe	Wissenschaftlicher Dienst und Professor/innen

Ziel	Führungsfunktion auch in Teilzeit ermöglichen
Maßnahmen	Bei Neubesetzung von Führungspositionen über Teilbarkeit mit Beratung durch die Personalabteilung nachdenken, um diese für Beschäftigte in Teilzeit besetzbar zu machen Austausch über Teilzeitmodelle in Führungspositionen zwischen Lehrstuhl Prof. Oechsler und Leitung Dezernat V, Frau Iloff
Zielgruppe	Verwaltung, RZ, Bibliothek

Ziel	Information der Führungskräfte über Änderungen im Personalbereich (Tarife, Arbeitszeit) sicherstellen
Maßnahmen	Bereichsweise Informationsveranstaltungen durchführen und dabei das Thema Vereinbarkeit explizit integrieren (vgl. HF 1: Es soll eine neue Dienstvereinbarung zur Gleitzeit unter Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik erarbeitet werden.)
Zielgruppe	Verwaltung, RZ, Bibliothek

Ziel	Studierende als Führungskräfte von morgen für das Thema Vereinbarkeit sensibilisieren
Maßnahmen	Der Prorektor Lehre und Leiter des Zentrums für Schlüsselqualifikationen prüft, ob das Thema Vereinbarkeit in die Ausbildung zu „soft skills“ aufgenommen werden kann.
Zielgruppe	Studierende

6. Informations- und Kommunikationspolitik Zielvereinbarung

Ziel	Angebote gebündelt darstellen (entspricht der vom Sozialministerium gewünschten Vernetzung)
Maßnahmen	Angebote (Stumik, AStA, Gleichstellungsbüro, Stadt, Studentenwerk) mit Homepage der Uni verlinken: Es soll auf der ersten Seite der Universität Mannheim ein gut sichtbares Portal zum Thema eingerichtet werden, welches zielgruppenorientiert zu allen Angeboten/Maßnahmen leitet Ansprechpartner/innen für die verschiedenen Angebote/Maßnahmen definieren (Rollenverteilung zwischen Beteiligten klären) Das Studentenwerk kommuniziert, dass Wohnungen für Studierende mit Kind bereit gestellt werden
	Zusätzliche Betreuungsangebote des Kinderhauses, z.B. in Prüfungszeiten, langfristig im Voraus kommunizieren
Zielgruppe	Studierende und Beschäftigte

Ziel	Thema Vereinbarkeit Uni-intern präsent machen
Maßnahmen	Ergebnisse des audit familiengerechte hochschule im concilium dekanale bekannt machen Im Uni-Report über das audit familiengerechte hochschule berichten Männer aus der Hochschule zum Thema Vereinbarkeit zu Wort kommen lassen/Beispiele vorstellen, z.B. im Uni-Report
	Ergebnisse des audit familiengerechte hochschule in der Dezentenrunde kommunizieren
	Studentenwerk leitet Ergebnisse der Mannheimer Befragung Studierender an Rektorat/Gleichstellungsbüro weiter (Zahlen zu Studierenden mit Kindern)
Zielgruppe	Studierende und Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte

Fortsetzung Handlungsfeld 6

Ziel	Die Universität Mannheim nach außen mit dem Thema Vereinbarkeit positionieren
Maßnahmen	Mannheimer Morgen nach Zertifikatsverleihung kontaktieren (erst nach 1. September 2006 durch Rektorat) Veranstaltung zum Thema Vereinbarkeit zwischen Unternehmen und Universität ausrichten (über LS Prof. Oechsler) AStA organisiert öffentliche Veranstaltung zur Vereinbarkeit von Studium und Kind. Schwerpunkt: Übergang in den Beruf
Zielgruppe	Angehörige der Uni, Öffentlichkeit, Unternehmen (als potentielle Arbeitgeber unserer Studierenden), potentielle Studierende und Mitarbeiter/innen

7. Service für Familien Zielvereinbarung

Ziel	Schulferienkinderbetreuungsangebote der Stadt an Arbeitszeiten anpassen
Maßnahmen	Mit der Stadt seitens des Rektorats abklären, ob die städtische Kinderferienbetreuung bereits um 9.00 Uhr beginnen und ob ein Bustransfer für den Transport der Kinder zum Kinderferienprogrammort zur Verfügung gestellt werden kann
Zielgruppe	Beschäftigte

Ziel	Elterninitiative zur stundenweisen Kinderbetreuung einrichten (für Kinder von 0-3)
Maßnahmen	Die Universitätsverwaltung prüft, ob ein Raum mit kindgerechter Einrichtung (Wickeltisch, Krabbelecke...) zur Verfügung gestellt werden kann; dabei: <ul style="list-style-type: none"> • Anregungen anderer Universitäten (Bochum, Trier, Jena) berücksichtigen (wurden vom Asta bereits ausgewertet) • Juristische Fragen (Haftungsrecht etc.) klären • Mit AStA konkrete Anforderungen klären Notfallbetreuung (auch in Ferienzeiten?) in Projekt integrieren
Zielgruppe	Studierende und Beschäftigte

Ziel	Notfallbetreuung einrichten
Maßnahmen	Vorhandene Kinderbetreuungseinrichtungen abfragen, Möglichkeiten der kurzfristigen Betreuung: Plan entwerfen (z.B. Anbindung an Elterninitiative, Kinderhaus o.ä.)
Zielgruppe	Studierende und Beschäftigte (inkl. Professor/innen)

Ziel	Öffnungszeiten des Kinderhauses mit den Vorlesungszeiten harmonisieren
Maßnahmen	Prüfen seitens Studentenwerk, ob bzw. zu welchen Bedingungen/Kosten Betreuungszeiten nach 16.00 Uhr im Kinderhaus angeboten werden können
Zielgruppe	Studierende

Ziel	Bauliche Infrastruktur für Studierende mit Kind verbessern
Maßnahmen	Platz/Raum mit Still- und Wickelmöglichkeiten einrichten (ggf. kann dies derselbe Raum wie für die Elterninitiative sein! s.o.) Bevorzugte Belegungsmöglichkeit für Studierende mit Kind/ern in Wohnheimen prüfen (über Studentenwerk) Kirchliche Träger durch Gleichstellungsbüro auf Bedarf an Wohnungen für Studierende mit Kind hinweisen
	Zugangswegen für Kinderwagen ermöglichen (ggf. dafür vorhandene Mittel zur Nachrüstung der Barrierefreiheit beim Bauamt abrufen)
Zielgruppe	Studierende

8. Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung Zielvereinbarung

Ziel	Studien- und Prüfungsordnungen auf Vereinbarkeitsanpassungsnotwendigkeit überprüfen
Maßnahmen	<p>Prorektor Lehre spricht mit Studiendekanen, inwieweit generelle oder individuelle Lösungen im Hinblick auf Studieren mit Kind möglich sind.</p> <p>Einzelthemen für das Gespräch mit den Studiendekanen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fristverlängerungen, • Prüfungsrücktritt oder Nachschreibetermine (z.B. bei Krankheit des Kindes), • Kinder in die Vorlesung mitbringen, • Erleichterungen bei Pflichtpraktika, z.B. wohnortnahe Praktikumsplätze • Erleichterungen bei Auslandsaufenthalten, z.B. Stipendienmittel, Klärung mit Kinderhaus • anwesenheitspflichtige Veranstaltungen vorwiegend vormittags oder Belegungsrecht für Studierende mit Kind/ern bei parallelen Angeboten, • frühzeitig fixierte und an Studierende kommunizierte Prüfungstermine. <p>Gegenüber dem MWK seitens Rektorat und Gleichstellungsbeauftragter auf Änderung des LHG drängen, damit für Studierende mit Kind/ern während der Beurlaubung einzelne Scheine erworben werden können.</p>
Zielgruppe	Studierende

7.8 Grundordnung der Universität Mannheim, §10

§10 Gleichstellungsbeauftragte, Senatskommission, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals die Gleichstellungsbeauftragte auf die Dauer von zwei Jahren. ²Wiederwahl ist möglich.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Mitglieder und Gremien der Universität bei der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. ²Ziel ist, dass bei allen politischen und administrativen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vorne herein und regelmäßig berücksichtigt werden. ³Die Gleichstellungsbeauftragte erhält vorab die Tagesordnung des Universitätsrates; über eine darüber hinausgehende Beteiligung entscheidet der Universitätsrat.

(3) ¹Neben der Gleichstellungsbeauftragten wirkt die Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre bei der Förderung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich mit. ²Sie besteht aus zwei professoralen Mitgliedern, zwei Mitgliedern des wissenschaftlichen Dienstes und zwei Studierenden. ³Vorsitzende ist die Gleichstellungsbeauftragte.

(4) Der Senat wählt aus den Mitgliedern der Senatskommission drei Personen, die die Gleichstellungsbeauftragte vertreten und bestimmt die Reihenfolge der Vertretung.

(5) ¹Der Fakultätsrat wählt eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, die mit beratender Stimme an den Sitzungen des Fakultätsrates teilnimmt. ²Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich bei Angelegenheiten, welche eine Fakultät betreffen, von der jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten lassen. ³Davon unberührt bleibt die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Auswahlkommissionen gemäß § 4 Abs. 3 Satz 2 LHG. ⁴Der Fakultätsvorstand kann die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte als Sachverständige hinzuziehen.

(6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen Ansprechpartnerin in Fällen sexueller Belästigung. ²Ist ein Mann als Gleichstellungsbeauftragter bestellt, so nimmt eine Stellvertreterin diese Aufgabe wahr.