



UNIT FOR
FAMILY,
DIVERSITY
AND EQUALITY



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

BERICHT ZU DEN „FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSSTANDARDS“ DER DFG 2022–2025

Inhalt

1. Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	1
1.1 Hochschuleigene Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum	1
1.2 Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit an der Hochschule	2
1.3 Fach- und karrierestufenspezifische Maßnahmen der Hochschule	3
1.4 Lessons Learned	5
1.5 (Neue) Herausforderungen und zukünftige Handlungsfelder	6
2. Beförderung von Diversität	6
2.1 Hochschuleigene Themen, Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum	6
2.2 Strukturen zur Beförderung von Diversität	7
2.3 Zielgruppen, Maßnahmen und Vorhaben der Hochschule	8
2.4 Lessons Learned	9
3. Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft: Status Quo	10
4. Abstimmungs- und Partizipationsprozess	10
5. Freier Berichtsteil/Sonstiges	10
6. Link- und Materialsammlung	10
Anlage: Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung	11

1. Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

1.1 Hochschuleigene Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

Der Universität Heidelberg (UHD) ist eine datenbasierte Auseinandersetzung mit Chancengleichheit bei der Zielerreichung sehr wichtig. Zur Festlegung ihrer quantitativen und qualitativen Ziele berechnet und berichtet daher die Abteilung Controlling und Berichtswesen seit dem Jahr 2015 dem Rektorat die quantitativen Gleichstellungsziele der Fakultäten (sogenannte Kaskadenziele). Ab der Qualifizierungsstufe Promotion werden Zielgrößen – gebildet aus dem Drei-Jahres-Durchschnitt der Vorkaskade – dargestellt. Für eine realistische Quotenzielerreichung berechnet die Abteilung Controlling und Berichtswesen die Ziele anhand des Durchschnitts der bundesweiten Habilitationen der letzten drei Jahre für die jeweilige Fakultät. Darüber hinaus wird den Fakultäten dargestellt, inwieweit sie diese Zielwerte erreicht oder verfehlt haben. In den regelmäßig stattfindenden Dekan*innen-Runden geht das Rektorat in einen Dialogprozess mit den Fakultäten hinsichtlich ihrer Zielerreichung oder dem Steigerungsbedarf bei Nichterreicherung.

Zur Erreichung der quantitativen Ziele hat sich die Universität Heidelberg folgende qualitative Ziele und Maßnahmen gesetzt, die als Handlungsfelder erläutert werden: MINT – Studentinnen gewinnen und halten (Z1), Weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend der Fächerunterschiede rekrutieren, qualifizieren und halten (Planbarkeit Karrieren) (Z2), Professorinnen rekrutieren, entlasten und durch attraktive Angebote an die Universität Heidelberg binden, Berufungsverfahren und -verhandlungen optimieren, in Leitungsorganen repräsentieren (Z3), Gendercontrolling zur Qualitätssicherung der Maßnahmen weiter ausbauen, auch in Bezug auf Gender Pay Gap (Z4), Care-Work weiter entwickeln (Z5) sowie Sensibilisierung und Biasbewusstsein erweitern (Z6). Die genannten Ziele sind im Gleichstellungsplan 2021–2025¹, Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm 2030 (PP2030)², Diversity-Konzept 2024–2029³ und Audit Handlungsprogramm (2023–2026)⁴ der Universität Heidelberg eingebettet.

Z1 Handlungsfeld Frauen und Mädchen für MINT-Fächer gewinnen und halten: Als spezielle Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit im MINT-Bereich stellen sich die nach Fächern teils sehr geringen Anfängerinnenzahlen im Bachelorstudium dar. Dem Phänomen der Leaky Pipeline wird im MINT-Bereich bereits durch bestehende Unterstützungs- und Mentoringangebote im Rahmen des upstream-Programms entgegengearbeitet. Die für die Gewinnung von Studierenden nötige Arbeit kann von Universitäten jedoch nur in geringem Umfang und in enger Zusammenarbeit mit lokalen Bildungsträgern erfolgen. Punktuelle Arbeit erfolgt hier bisher im Rahmen des Projekts MINTmachen, des Tages der Mathematik und des Girls' Day. Gerade im Bereich Informatik sollen die bereits erfolgreichen Programme Wolke 7 und upstream als Kooperation des Instituts für Informatik mit lokalen Schulen ausgebaut werden. Hierfür liegt auch eine Vernetzung der Akteur*innen über die entsprechenden Fachgesellschaften nahe.

Z2 Handlungsfeld Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs: Auf dem Weg zur Professur gilt es insbesondere, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstützen und im Wissenschaftssystem zu halten. Neben dem gängigen Phänomen des familienbedingten Drop-outs (siehe Handlungsfeld Z5: Care-Work) und den befristeten Arbeitsverträgen, ist es insbesondere die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karrieren und die Qualifizierung, die Frauen auf dem Weg hin zu einer universitären Leitungsfunktion bzw. Professur unterstützt, weshalb hier ein weiterer Schwerpunkt liegt. Ein Hauptfokus bei den universitären Gleichstellungsaktivitäten ist neben strukturellen Programmen und Weiterbildungsmaßnahmen, die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, die persönliche Beratung und finanzielle Unterstützung. Diese Ziele sollen darüber hinaus in den Phasen der Familiengründung, Schwangerschaft und Elternzeit der Kontinuität der akademischen Laufbahn exzellenter Wissenschaftlerinnen dienen.

Z3 Handlungsfeld Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten: Ein Hauptschwerpunkt liegt klar in der aktiven Rekrutierung weiblichen Spitzenpersonals und in Maßnahmen, die dafür sorgen, dass Professorinnen langfristig an der UHD bleiben. Die

Optimierung der landesgesetzlich geforderten aktiven Rekrutierung ist ebenso im Fokus wie ein gendergerechteres Berufungsverfahren. Das Vorgehen bei der aktiven Rekrutierung wird hochschulintern kontinuierlich optimiert, um die Erfolgschancen zu erhöhen.

Z4 Handlungsfeld Gendercontrolling als Qualitätssicherungsmaßnahme für die Gleichstellungsarbeit: Ein detailliertes Wissen um die Repräsentation von Frauen auf allen Hierarchieebenen und Entscheidungspositionen ist ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Gleichstellungsstrategie. Die systematische Erhebung, Auswertung und Transparenz von Daten ermöglichen der Universität ein Monitoring sowie Qualitätssicherung ihrer gesetzten Ziele und liefern wichtige Informationen, beispielsweise über systematische Unterrepräsentationen von Frauen oder die Höhe von Gender Pay Gaps, die neue Handlungsbedarfe offenlegen. In Zukunft wird der jährliche Gleichstellungsbericht der Abteilung Controlling und Berichtswesen als „Executive Summary“ veröffentlicht. Darüber hinaus ist geplant, das Controlling im Bereich der Berufungen noch weiter auszubauen.

Z5 Handlungsfeld Care-Work ausbauen: Die UHD verpflichtet sich in ihrem Leitbild als chancen- und familiengerechte Hochschule, die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit Studium und Berufstätigkeit an der Universität zu ermöglichen. Dazu gehören eine familiengerechte Infrastruktur, Beratungs- und Serviceangebote, finanzielle Unterstützung sowie stets gute Kommunikation, Information und Austausch in Netzwerken. Für den aktuellen Berichtszeitraum wurden folgende Ziele gesetzt: Erweiterung von Maßnahmen bezüglich familiengerechter Arbeits-/Studienzeiten, Bewusstsein dafür schaffen und Kompetenz von Führungskräften stärken, neben der Sichtbarkeit der Mutterschaft auch die Sichtbarkeit aktiver Vaterschaft erhöhen, Peer-to-peer Beratung für pflegende Studierende schaffen, Engagement in DACH-Region stärken (Ausrichtung der Jahrestagung „Familie in der Hochschule“ 2025) und Care-freundliche sowie barrierefreie Infrastruktur überprüfen und ausbauen. Darüber hinaus soll der „Verfügungsfonds UNIFY“ die Chancengleichheit an der Universität Heidelberg fördern, indem zeitnahe, niedrigschwellige Unterstützung in individuellen, kurzfristigen Notsituationen angeboten wird. Er ist unterteilt in die drei Förderlinien Family, Diversity und Gleichstellung. Der Verfügungsfonds^{Family} soll in diesem Rahmen Dienstreisen mit Kind(ern) bezuschussen.

Z6 Handlungsfeld Sensibilisierung, Bias Vermeidung und Antidiskriminierung: Ein wichtiger Baustein zur Erreichung eines nachhaltigen Kulturwandels im Bereich Gleichstellung ist die Sensibilisierung aller Universitätsmitglieder für die verschiedenen Herausforderungen, strukturellen Barrieren oder unbewussten Biases und deren Einfluss auf die Chancengerechtigkeit der Geschlechter in der Organisation. Hierzu wurden verschiedene Maßnahmen erarbeitet, die Sensibilisierung, Empowerment und ein gutes Miteinander der Universitätsmitglieder stärken. Diese sind unter 1.3 nachzulesen.

1.2 Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit an der Hochschule

Die Gleichstellung ist insbesondere aufgrund des Exzellenzstatus institutionell sehr gut aufgestellt. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind laut Landeshochschulgesetz BW Professorinnen, die im Senat für zwei Jahre gewählt werden und dafür Kompensation erhalten (Lehrreduktion sowie eine Entlastungsstelle E 13/50 Prozent) und sind für Studentinnen und Frauen in der Wissenschaft (LHG) zuständig. Beratend unterstützt werden sie vom Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten (§ 4 LHG). Daneben wird die Gleichstellungsbeauftragte laut der Grundordnung der Hochschule von 13 Stellvertreter*innen oder Kommissionen auf Fakultätsebene (eine je Fakultät) vertreten. Für das weibliche wissenschaftsunterstützende Personal ist auf zentraler und dezentraler Ebene die Beauftragte für Chancengleichheit (Chancengleichheitsgesetz) zuständig, die von allen Frauen an der UHD für sechs Jahre gewählt wird.

Zudem ist Gleichstellung seit Oktober 2023 an der Universitätsleitung durch den Prorektor für Internationales und Diversität, der für drei Jahre gewählt ist, strukturell angebunden. Die zentrale Einrichtung UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality ist strukturell an die Gleichstellungsbeauftragten angebunden und in der Geschäftsverteilungsordnung dem Prorektorat zugewiesen. In enger strategischer Abstimmung mit beiden Akteur*innen werden bei

UNIFY maßgeblich Projekte auf der operativen Ebene u. a. für die Gleichstellung, Diversity und Vereinbarkeit entwickelt und umgesetzt. Die jährlichen 400.000 Euro Zweitmittel aus der Exzellenzstrategie widmen sich Exzellenzprojekten sowie Aufgaben und Maßnahmen gemäß dem gesetzlichen Auftrag. Vom aktuell zehnköpfigen Personal (8,25 VZÄ) sind 5 VZÄ in die Nachhaltigkeit überführt. Abhängig vom Erfolg bei der Einwerbung der Professuren im PP 2030 können mit diesen Mitteln 2,5 weitere VZÄ finanziert werden, die für die weitere Professionalisierung von Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren über die (gesetzlichen) Ausgaben der Hochschule hinaus sowie zur Koordination der Maßnahmen eingesetzt werden.

Bewährt hat sich die gut aufgestellte zentrale Gleichstellung mit UNIFY, wo u. a. eine Person für den intensiven Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsakteur*innen zuständig ist. Die fachliche Expertise (Prorektor, Gleichstellungsbeauftragte), die in der Hochschulleitung verankert ist, wird von der vielfältigen Expertise der Fachreferent*innen bei UNIFY auf der praktischen Seite ergänzt und umgesetzt. Gleichzeitig erfolgt fachlicher Austausch in den Landes- und Bundesnetzwerken (LaKoG und BukoF). Der Rat von externen Expert*innen wird in vielen Sensibilisierungs- und Awarenessworkshops (siehe Handlungsfeld Sensibilisierung, Bias Vermeidung und Antidiskriminierung) oder fachlich relevanter Beratung (z. B. Rechtsauskunft GUIDE) extern eingeholt.

1.3 Fach- und karrierestufenspezifische Maßnahmen der Hochschule

Z1 Frauen und Mädchen für MINT-Fächer gewinnen und halten: Das sogenannte upstream- Programm der Graduiertenschule HGS MathComp verbindet als Dach verschiedene Säulen zwischen langfristig strukturierten Angeboten wie Mentoring und punktuellen Angeboten wie Exkursionen. Die Angebote werden von den Teilnehmerinnen positiv evaluiert. Ziel des Programms sind neben einer Erhöhung des Frauen-Anteils in den MINT-Fächern Initiativen zur Steigerung individueller Handlungsfähigkeit mit Blick auf die eigene Karrierelaufbahn.

Z2 Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs: Um die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren für Frauen zu erhöhen, gibt es an der UHD bereits seit 1997 das Olympia Morata-Programm. Das hauseigene Förderprogramm richtet sich seit der Anpassung letztes Jahr nun an promovierte Wissenschaftler*innen (FLINTA*: Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, transgeschlechtliche und agender Personen) mit herausragendem Qualifizierungsvorhaben in der R2-Phase. Es werden neben der finanziellen Förderung und Fokussierung auf die wissenschaftliche Qualifizierung unabhängig von Lehre und institutionellen Aufgaben, weitere neue Karrierefördermaßnahmen begleitend und verpflichtend zur wissenschaftlichen Projektbearbeitung absolviert. Diese Maßnahmen umfassen Coaching- und Karriereentwicklungsgespräche, Netzwerktreffen, Weiterbildungen und Kurse im Bereich „Gender“ und „Diversity“ oder im Bereich „Führung“. Zusätzlich werden Sachmittel eines Verfügungsfonds^{Family} zur Verfügung stehen. Aktuell werden die ersten vier Teilnehmerinnen im neuausgerichteten Programm gefördert. Die Bausteine werden dann entsprechend evaluiert.

Ein weiteres Nachwuchsprogramm für Frauen ist das „Margarete von Wrangell-Programm“. Dabei handelt es sich um ein Landesprogramm in Baden-Württemberg, in welchem „Junior“ bzw. „Tenure-Track-Professorinnen“ mit einer kürzlich promovierten Wissenschaftlerin ein Tandem für max. drei Jahre bilden. Mit dem Verfügungsfonds hat die Universität ein Gleichstellungsbackup geschaffen, um in individuellen Notsituationen eine zeitnahe Unterstützung anbieten zu können. Des Weiteren bietet die UHD (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen individuelle Beratung rund um die Themen Karriereplanung und Weiterqualifikation. Die zentrale Serviceeinrichtung der Universität heiTRACKS unterstützt mit weiteren geschlechtsunabhängigen Programmen zur Karriereförderung. Auf der dezentralen Ebene haben beispielsweise die Medizinische Fakultät Heidelberg und Mannheim eine Reihe von Maßnahmen etabliert – z. B. ein Mentoring-Programm, das Olympia Morata Programm der Medizin oder das Rahel Goitein-Straus Programm. In Planung ist die Weiterentwicklung des Kooperationsprojekts „Mentoring-Programm“ für Wissenschaftlerinnen in der Phase nach Abschluss der Promotion auf zentraler Ebene. Dieses Projekt strebt eine enge Kooperation mit der Universität Mannheim (als Initiatorin), den Pädagogischen Hochschulen Heidelberg und Karlsruhe, dem Deutschen Krebsforschungszentrum sowie dem Karlsruher Institut für Technologie an.

Z3 Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten: Die aktive Rekrutierung ist seit 2020 Teil des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg. Bereits vor dieser Gesetzesnovellierung wurden an der UHD selbst gesetzte Ziele mit den Fächervertreter*innen verhandelt. Eine „Toolbox zum Berufungsverfahren“ enthält zudem eine Dokumentationsvorlage zur aktiven Rekrutierung, Listen darüber, wo Kommissionen passende Expertinnen finden können sowie ein „Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren“ für die Auswahlkommissionen. Um die Prozesse weiterzuentwickeln und Standards zu setzen, fanden Workshops mit den Zielgruppen Geschäftsführung/Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie mit der Zielgruppe Dekan*innen statt.

Bei erfolgreicher Einwerbung des PP2030 soll im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes für Parität sowohl die aktive Rekrutierung als auch das gendergerechte Berufungsverfahren gezielter ausgebaut werden. Dieses standardisierte Verfahren erfordert ein starkes Engagement seitens der Fakultäten, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen und die Kommissionsmitglieder bezüglich struktureller Hürden zu schulen. Das Rektorat flankiert Maßnahmen durch finanzielle Anreize bei erfolgreich rekrutierten Professorinnen (sogenannte „matching funds“). Darüber hinaus soll die Schaffung eines Talentpools („rising stars“) sowie zahlreiche Dienstleistungsangebote der zentralen Einrichtung UNIFY zur Unterstützung dieses Prozesses beitragen. Obwohl die Notwendigkeit der Gleichstellung der Geschlechter und des Abbaus struktureller Barrieren für Frauen (die so genannte gläserne Decke) weithin bekannt ist, muss auch das Bewusstsein für die Vermeidung geschlechtsspezifischer Vorurteile in Berufungsverfahren geschärft werden. Die in diesem Handlungsfeld zukünftig geplanten Maßnahmen sowie die bereits existierenden Maßnahmen stehen im Einklang mit dem Beschluss zu mehr Gerechtigkeit in Berufungsverfahren der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vom 14.5.2024.⁵ Professorinnen sollten auch in den Hochschulgremien geschlechterparitätisch repräsentiert sein. Nichtsdestotrotz gilt es in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine überproportionale Belastung dieser Frauen durch Gremienarbeit zu verhindern. Um hier Ausgleich zu schaffen, bietet UNIFY seit 2023 ein Entlastungsprogramm für Frauen in Gremien an.

Z4 Gendercontrolling als Qualitätssicherungsmaßnahme für die Gleichstellungsarbeit: In Zukunft wird der jährliche Gleichstellungsbericht der Abteilung Controlling und Berichtswesen als „Executive Summary“ veröffentlicht. Darüber hinaus ist geplant, das Controlling im Bereich der Berufungen noch weiter auszubauen: z. B. werden Daten erhoben, die beleuchten, warum Personen Rufe an die Universität Heidelberg ablehnen. In diesem Handlungsfeld beschriebene Maßnahmen sind, spezifisch mit Blick auf die Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, im Einklang mit dem HRK-Beschluss vom 14.5.2024 (siehe Ziel 5 des Beschlusses, „Institutionelles Monitoring“).⁶

Neben einem Überblick an aktuellen Zahlen und Zeitreihen über mehrere Jahre hinweg, wird auch nationales und internationales Benchmarking dargelegt. Das Thema Berufungsverfahren zeigt angenommene und abgelehnte Rufe von Frauen, Szenariorechnungen (auch zu den quantitativen Zielen) und Benchmarking an. Es wird umfassend zu Personal im wissenschaftlichen Dienst, Professorinnenanteilen sowie zum sonstigen wissenschaftlichen Dienst berichtet. Ebenso enthält der Bericht einen Exkurs zu den CEWS-Rankings und zu MINT. Dieses umfassende Gendercontrolling wird zudem durch Servicedienstleistungen bei UNIFY unterstützt, z. B. wenn Einrichtungen Daten für Anträge benötigen oder wenn Fakultäten Kaskadendaten zum Bundesdurchschnitt im Fach für die aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren anfragen. Nicht zuletzt dienen die Daten der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem „Prorektor für Internationales und Diversität“ zur Steuerung der Gleichstellung und UNIFY zur Konzeption, Umsetzung und Modifizierung zielführender Maßnahmen.

Z5 Care-Work weiter ausbauen: So vielschichtig die individuellen Lebens- und Arbeitsumstände derjenigen sind, die Familie haben, so vielfältig sind die Angebote der Universität. Die UHD ist seit 2010 als „Familiengerechte Hochschule“ (von berufundfamilie) zertifiziert. Grundlage dafür bildet ein Programm mit einer Reihe von Angeboten und Maßnahmen, die alle drei Jahre evaluiert und weiterentwickelt werden. Hauptziel ist es, eine familien- und pflegerechte Gestaltung des Arbeitsumfeldes für Beschäftigte, Wissenschaftler*innen und Studierende zu schaffen. Der „Familienservice“ der UHD bietet diverse Unterstützungs- und

Entlastungsmaßnahmen für Eltern an der Universität: er bietet für die Kinder im Rahmen der regulären Kinderbetreuung Plätze in zwei Kinderkrippen und zwei Kindertagesstätten an. Träger dieser Einrichtungen ist das „Studierendenwerk Heidelberg“. Flexible Kinderbetreuung für Gastwissenschaftler*innen bietet der universitätseigene KidsClub. Flexible Betreuungsangebote – „Backup-Service“, Kongressbetreuung, Ferienbetreuung, die ausleihbare „KidsBox“ mit Spielsachen und drei eingerichtete „Eltern-Kind-Büros“ – ermöglichen eine individuelle, stundenweise Kinderbetreuung bei Notfällen, an Kongressen und in den Ferien.

Die Angebote der UHD für Familien umfassen darüber hinaus Angebote für Kinder und Jugendliche der „Jungen Universität Heidelberg“, ein kostenfreies Mensaessen für Kinder bis 10 Jahre in den Mensen des Studierendenwerks und Elternwohnheime. Studierende mit Kind(ern) und Pflegeverantwortung können neben allen Angeboten des Studierendenwerks auch das Beratungsangebot von UNIFY in Anspruch nehmen. In der „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ können werdende Eltern gemeinsam mit ihren Vorgesetzten ein moderiertes Beratungsgespräch zur beruflichen Weiterentwicklung führen. Eine finanzielle Unterstützung in Form einer Stellvertretung für die Zeit von Mutterschutz- und Elternzeitmonaten wurde im Rahmen der „Clearingstelle“ bereitgestellt. Der „Concierge-Service“ recherchiert und vermittelt haushaltsnahe Dienstleistungen. Die UHD unterstützt außerdem ihre Beschäftigten, welche die Fürsorge und Pflege von älteren oder chronisch kranken Familienmitgliedern übernehmen, durch Pflegelots*innen, Seminare, Veranstaltungen und bereitgestellte Informationen. Allen Universitätsmitgliedern stehen regelmäßig Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zur Verfügung. Von den im Kapitel 1.1. genannten Zielen und Maßnahmen wird als nächstes eine Fotoausstellung organisiert, um u. a. die Sichtbarkeit der Väter an der UHD zu erhöhen und es werden neue Richtlinien für den Verfügungsfonds^{Family} entwickelt.

Z6 Sensibilisierung und Biasbewusstsein ausbauen: Im Handlungsfeld Berufungsverfahren gibt es bereits ein von UNIFY erstelltes Online-Tutorial zu „Gender-Bias im Berufungsverfahren“, das in der „Toolbox Berufungsverfahren“ der Personalabteilung allen Berufungskommissionsmitgliedern zur Verfügung steht. Die diesbezügliche Sensibilisierung der Berufungskommissionen soll zudem in Schulungskonzepten weiter ausgebaut werden. Auch das umfassende Beratungs- und Präventionsprogramm GUIDE⁷ (Kapitel 2.3) stärkt das Bewusstsein für und den Abbau von geschlechterspezifischen strukturellen Hürden in der Wissenschaft.

In der dezentralen Gleichstellung gibt es in diesem Bereich verstärkte Aktivitäten. So befindet sich beispielsweise das Philosophische Seminar der Philosophischen Fakultät inmitten eines Beteiligungsprozesses mit Studierenden und Dozierenden, um die Bedarfe im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit zu erheben und eine Sammlung geeigneter Maßnahmen zur Sensibilisierung aller Fakultätsmitglieder und zur Schaffung eines inklusiveren Arbeitsklimas an der Fakultät zu erarbeiten. Auch einige der Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs sind hier besonders aktiv und veranstalten für ihre Mitarbeitenden eigenverantwortlich oder in Kooperation mit UNIFY „Antibias- sowie Bystander Trainings“ und andere Maßnahmen zur Förderung eines nachhaltigen Kulturwandels an der Hochschule. Diese Bausteine der hochschulinternen Strategie sind auch in diesem Handlungsfeld im Einklang mit Ziel 4 des HRK-Beschlusses zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren („institutionelle Verankerung von Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz“).⁸

1.4 Lessons Learned

Z2 Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs: Aus der Stärken-Schwächen-Analyse des „Gleichstellungskonzeptes für Parität“ (als Voraussetzung für die Förderung im PP2030) geht hervor, dass es Verbesserungspotential sowohl auf der zentralen als auch auf dezentralen Ebenen gibt. Für die bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren soll daher der Ausbau von „W1-Tenure Track Professuren“ vorangetrieben werden. Zudem sollen entsprechend der von der Hochschulrektorenkonferenz erarbeiteten „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben Professuren“ entfristete Stellen im Mittelbau ausgebaut werden.⁹ Im Rahmen der besseren Karriereplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollen hiervon insbesondere Frauen profitieren. Natürlich darf daneben nicht aus dem Blick geraten, Frauen auf dem Weg zur W3 Professur zu unterstützen.

Z 3 Handlungsfeld: Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten: Die Abteilung Controlling und Berichtswesen hat Szenario-Rechnungen für den Professorinnenanteil in zehn Jahren berechnet, wenn entweder alle freiwerdenden Stellen oder keine der freiwerdenden Stellen in diesem Zeitraum mit Frauen besetzt würden. Diese Szenarien unterstreichen ein großes Entwicklungspotenzial auf dem Weg zur Parität auf Ebene der Professuren. Die Maximalszenarien gehen an vielen Fakultäten deutlich über die Parität hinaus. Es zeigt sich, dass auch diejenigen Fakultäten, deren Professorinnenanteil weit hinter den Kaskadenzielen zurückliegt, durch vermehrte Berufungen von Frauen innerhalb der nächsten zehn Jahre Parität erreichen könnten. Diesem Potenzial entsprechend gibt es erheblichen Verbesserungsbedarf bei den Berufungsverfahren, der zukünftig stärker adressiert wird.

1.5 (Neue) Herausforderungen und zukünftige Handlungsfelder

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen und ihre Unterrepräsentanz in Leitungsebenen wird weiterhin eine Herausforderung bleiben. Hier steht derzeit der Ausbau des „Gender Controllings und des Monitorings“ im Fokus. Um die Chancengerechtigkeit strukturell zu stärken, müssen auch die Strukturen selbst in den Blick genommen werden. Laut einer Studie des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg (MWK BW) liegen auch an Baden-Württembergs Universitäten geschlechtsspezifische Unterschiede in der Höhe der Leistungsbezüge von Professor*innen vor (bereinigter Gender Pay Gap: 5,7 %, Universität Heidelberg: 2,2 %, in der Gruppe bis 49 Jahre: -0,5 %), die auf strukturelle und gesellschaftliche Mechanismen hinweisen.¹⁰ Diese sollen zukünftig genauer untersucht und Gegenmaßnahmen erprobt werden, die Fairness und Chancengerechtigkeit in Berufungsverhandlungen fördern.

Neben der Frage, wie talentierte (Nachwuchs)wissenschaftlerinnen gewonnen werden können, besteht ein weiteres Handlungsfeld darin, diese zu halten und Gründe für eine Rufabsage an die UHD oder eine externe Rufannahme abzufragen und zu interpretieren.

Im Zuge der Themen „wellbeing“ am Arbeitsplatz und Identifikation mit der Organisation werden die Themen Diversity, Intersektionalität und daraus resultierende mehrfache Benachteiligungen (z. B. Geschlecht und Migrationsgeschichte) mehr in den Fokus rücken. In diesem Handlungsfeld sind Diversity-Klima-Umfragen geplant, die Aufschluss geben über weitere Identitätsfacetten von Frauen und wie diese im Zusammenspiel zu Hürden und Herausforderungen im Wissenschaftsalltag werden können. Diese Abfragen sind Grundlage für an Bedarfe angepasste zukünftige Maßnahmen. Neben der strukturellen Perspektive bleiben weiterhin Sensibilisierungsmaßnahmen für Individuen aller Hierarchieebenen, wie „Anti-Bias und Bystander-Trainings“ ein wesentlicher Baustein der Gleichstellungsarbeit.

2. Beförderung von Diversität

2.1 Hochschuleigene Themen, Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

An der UHD werden momentan – aus Datenschutzgründen im begrenztem Umfang – Diversitätsdaten erhoben. Der jährliche Gender Controlling Bericht der Universität enthält auch Informationen zur Altersstruktur, zur nationalen Herkunft, zu Geschlechtszugehörigkeit und zur Beurlaubungen aus Gründen der Schwangerschaft/Kindererziehung von Universitätsmitgliedern. Da diese Daten wenig über konkrete Bedarfe und Entwicklungen aussagen, wurde ab 2023 ein Beteiligungsprozess geplant, um für den Zeitraum 2024–2029 ein neues Diversity-Konzept zu entwickeln.¹¹ Dabei wurde sich auf sieben Dimensionen fokussiert. Dies sind zum einen schützenswerte Kategorien, wie sie sich im Grundgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wiederfinden: Alter, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung, ethnische, kulturelle, nationale Herkunft, Behinderung und chronische Krankheit, Religion und Weltanschauung. Darüber hinaus wurden mit Care-Arbeit und Pflege sowie sozialer Herkunft zwei weitere Kategorien mitaufgenommen, die im Kontext der UHD und in der Forschung zu Unterrepräsentanz und Ungleichheiten an Hochschulen eine große Rolle spielen und deren Berücksichtigung auch das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg fordert.

Alle Mitglieder der Universität wurden über zentrale Kommunikationskanäle aktiv zur Teilnahme aufgerufen und ermutigt. Der Prozess zur Erarbeitung des Konzepts und der Strategie

umfasste verschiedene Bausteine: der erste Bestandteil war ab März 2023 die Durchführung eines softwaregestützten „Diversity-Checks“ funktionaler und repräsentativer Texte sowie der Website und qualitative Einzelinterviews mit Universitätsmitgliedern, die Erfahrungswissen zu einzelnen Dimensionen besitzen und explorative Einsicht in die vielfältigen Lebensrealitäten an der Universität geben. Nach dieser Phase wurden als zweiter Bestandteil Workshops zu den einzelnen Dimensionen durchgeführt, durch die der IST-Zustand analysiert, Bedarfe erhoben und erste Ideen für Maßnahmen generiert wurden. Die Teilnahme an den Workshops stand allen offen, im Besonderen waren Menschen eingeladen, die sich mit einzelnen Dimensionen identifizieren. An den acht Workshops beteiligten sich auf diese Weise über einhundert Personen. Um in Kontakt zu kommen und Meinungen, Sichtweisen, Erfahrungen und Wünsche sichtbar zu machen, hatten alle Universitätsmitglieder während der gesamten Prozesslaufzeit die Möglichkeit, die Verantwortlichen über eine E-Mail-Adresse zu erreichen und Ideen, Forderungen und Wünsche einzuspeisen.

Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse der Workshops in drei Sitzungen mit der Steuerungsgruppe Diversity diskutiert. In dieser, im Rahmen des Beteiligungsprozesses neu konstituierten Runde, wurden „Diversity-Stakeholder“ eingeladen, die innerhalb der Universität für die Realisierung der geplanten Maßnahmen in den einzelnen Bereichen und für die unterschiedlichen Zielgruppen von maßgeblicher Bedeutung sind. Alle Ergebnisse des Prozesses flossen in die konzeptionelle Arbeit von UNIFY für das daraus generierte Konzept ein. Die UHD ist der Überzeugung, dass Diversity kein Selbstläufer ist, sondern als fortwährender Entwicklungsprozess von vielen Schultern getragen wird. Sie bedarf der Mitarbeit verschiedenster Akteur*innen innerhalb der Hochschule und aller Universitätsmitglieder. Auf dieser Grundlage wird ein hochschulweiter Kulturwandel vorangetrieben, zu dessen Förderung zusätzlich zu den dimensionsspezifischen Maßnahmen übergeordnete Handlungsfelder identifiziert wurden, die sich über alle Dimensionen erstrecken. Diese gliedern sich in die Bereiche Sensibilisierung und Förderung, Antidiskriminierung, Kommunikation und Monitoring. Diese sowie die spezifischen Dimensionen werden unter 2.3. genauer beschrieben. Neben des umfangreichen Beteiligungsprozesses für das neue „Diversity-Konzept“ wurden im Berichtszeitraum in der „Diversity-Arbeit“ verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Dies ist zum einen eine diskriminierungsarme und diversitätssensible Hochschullehre und zum anderen die Förderung von Erststudierenden (Dimension Soziale Herkunft). Auch auf diese Maßnahmen wird unter 2.3. weiter eingegangen.

2.2 Strukturen zur Beförderung von Diversität

Diversität wird an der UHD neben Nachhaltigkeit und Internationalisierung als Querschnittsaufgabe verstanden. Die zentrale Einrichtung UNIFY ist seit Oktober 2023 in der Geschäftsverteilungsordnung dem Prorektorat für Internationales und Diversität zugewiesen und bearbeitet das Thema Diversity als einen Hauptschwerpunkt. Gleichzeitig wurde 2023 eine Umbenennung von ehemals Gleichstellungsbüro zu UNIFY vollzogen, um neben der zentralen Aufgabe der Gleichstellung auch die weiteren Arbeitsbereiche Diversity/Antidiskriminierung und Familie sichtbarer und damit auch ansprechbarer zu machen. Die finanzielle Ausstattung der Einrichtung ist unter Punkt 1.2 nachzulesen. Auch durch die übergeordneten Handlungsfelder im Rahmen des „Diversity-Konzepts“ (siehe 2.3.) werden Diversity und Antidiskriminierung fest in den Hochschulstrukturen etabliert. Basierend auf dem Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs (§ 4 a) stehen Ansprechpersonen für Antidiskriminierung zur Verfügung, die in ihrer Funktion weisungsfrei sind. Das Gesetz nimmt die Hochschule in die Pflicht darauf hinzuwirken, „dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden“. Zudem besagt es, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches weitere Dimensionen der Diversität umfasst, auch für Mitglieder und Angehörige der Universität gilt, die keine Beschäftigten sind. Somit sind auch die Studierenden durch das LHG in den AGG-Geltungsbereich aufgenommen.

Im Rahmen der Professionalisierung des Umgangs mit Konflikten und Fehlverhalten an der Universität wurde von UNIFY in einem partizipativen, universitätsübergreifenden Prozess

„GUIDE“ als weitreichendes, multifaktorielles Verfahren entworfen (siehe 2.3). Die interne Expertise der Diversity-Referent*innen von UNIFY wird auch im Rahmen von universitären Entscheidungsprozessen angefragt, so etwa im Punkt diversitätssensible Bauplanung durch das Bauamt oder bei Auswahlprozessen für Preise oder Stipendien. Externe „Diversity-Expert*innen“ wurden zum einen für die Begleitung von Veränderungsprozessen (Beteiligungsprozess für das „Diversity-Konzept“) zum anderen als Workshopleiter*innen für spezifische Weiterbildungen beauftragt.

Es besteht aus Sicht der UHD keine Konkurrenz zwischen den Themenfeldern „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und „Beförderung von Diversität“. Vielmehr besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Referent*innen bei UNIFY, die projektbezogen auch oft in beiden Bereichen tätig sind und gleichzeitig eine sinnvolle Arbeitsteilung der Strukturen, die auch der hervorgehobenen Stellung von Gleichstellung im LHG entspricht. Die Dimension „geschlechtliche Vielfalt und sexuelle Orientierung“ in der Diversity-Arbeit konzentriert sich hier vor allem auf non-binäre Perspektiven und die Belange queerer Universitätsmitglieder, während die Gleichstellungsarbeit die Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen verfolgt. Austausch zu Intersektionen in der Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit bereichern beide Themenfelder auf dem Weg zum gemeinsamen Ziel einer chancengerechten diskriminierungsarmen Arbeits- und Forschungsumgebung.

2.3 Zielgruppen, Maßnahmen und Vorhaben der Hochschule

Die übergeordneten Maßnahmen, die sich über alle Dimensionen erstrecken, lassen sich in vier Handlungsfelder unterteilen. Alle vier Handlungsfelder verfolgen hier einen intersektionalen Ansatz, da sie unabhängig von spezifischen Dimensionen der Diversität zu diskriminierungsarmen und inklusiveren Strukturen innerhalb der Hochschule beitragen. Im Handlungsfeld Sensibilisierung und Förderung hat sich die Bereitstellung von Schulungen, Workshops und Tutorials beispielsweise im Bereich „Biasreduktion“ und gendergerechte Sprache besonders bewährt. Für 2025 ist auch die Entwicklung eines eigenen „Bystander-Trainings“ für Universitätsmitglieder geplant. Ein weiterer Schwerpunkt besteht in der Förderung einer diversitätssensiblen und diskriminierungsarmen Hochschullehre und Forschung. Sehr erfolgreich war hier eine Veranstaltungsreihe, die sich in fünf Terminen mit intersektionalem Blick auf die Frage richtete, welche neuen Forschungsperspektiven Diversität in den unterschiedlichen Disziplinen eröffnen kann. Dazu wurden Expert*innen aus den Neurowissenschaften, Jura, Medizin, Informatik und der Politikwissenschaft eingeladen. 2023 wurde auch das Praxiskit „Gender und Diversitätssensible Hochschullehre“ für Lehrende entwickelt. Es enthält Selbstlern-Angebote für Lehrende aber auch Standard-Folien für Diversitythemen, die zu Beginn der Vorlesungen zu Semesterstart abgespielt werden können.

Zusätzlich wird im Rahmen des neuen Konzepts ein Verfügungsfonds „Diversity Drivers“ zur finanziellen Förderung von Projekten und Veranstaltungen mit Diversitybezug etabliert, um das Engagement von Universitätsmitgliedern zu stärken. Mit dem Programm „Diversity Innovations“ wurden 2022 und 2023 sieben Lehraufträge finanziert, die sich in den Lehrinhalten mit Aspekten von Diversität auseinandersetzten. Das Diversity-Monitoring soll zukünftig um weitere freiwillige Angaben von Studierenden und Promovierenden bei der Immatrikulation erweitert werden, da ein detailliertes Monitoring passgenauere, zielgruppenspezifische Maßnahmen ermöglicht. Auch Diversity-Klima-Befragungen zur Evaluation des Fortschritts und des Kulturwandels sind in diesem Bereich enthalten. Zudem werden auch dimensionsspezifische Maßnahmen, Programme und weitere Veranstaltungen aktuell wie auch zukünftig evaluiert und kontinuierlich den Bedarfen angepasst. Der Bereich Kommunikation ist zur Erreichung der Zielgruppen und Verbreitung und Aufklärung über die Maßnahmen besonders wichtig. Daher wird aktuell eine Kommunikationsstrategie zur Bekanntmachung des neuen Diversity-Konzepts erarbeitet.

Ebenso wurde im Berichtszeitraum eine einrichtungseigene Mailingliste erstellt, durch die Interessierte regelmäßig zu diversitätsrelevanten Themen und Veranstaltungen informiert werden können. Im Handlungsfeld Antidiskriminierung gab es im Berichtszeitraum besonders wichtige Vorstöße. Wie unter 2.2. dargestellt, wurde GUIDE als Verfahren zum professionellen Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten erarbeitet und wird aktuell hochschulweit ausgerollt.

Es soll Hochschulmitglieder zum Vorgehen bei Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Stalking und Konflikten schulen und Betroffenen den Weg zu einer geeigneten Anlaufstelle ebnen. Durch die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle als Koordinierungs- und Monitoringstelle von Fällen, der Anbindung aller vertraulichen Anlaufstellen der Universität und mit ca. 70 ehrenamtlichen Vertrauenslots*innen in der gesamten Universität für niedrigschwellige Ansprache, können Anliegen zielgerichtet beraten werden. Die Einrichtung einer Schiedskommission dient der Klärung eingebrachter, komplexer Fälle.

Zusätzlich zu den übergeordneten Maßnahmen, die alle Universitätsmitglieder ansprechen, wurde eine Vielzahl an Maßnahmen entwickelt, die einzelne Dimensionen der Diversität adressieren. Einige werden hier exemplarisch hervorgehoben. Im Bereich „geschlechtliche Vielfalt und sexuelle Orientierung“ wurde im Berichtszeitraum eine Beratungsstelle für queere Universitätsmitglieder etabliert, zudem wird die gendersensible Infrastruktur (bspw. Unisextoiletten) ausgebaut und in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum der Universität ein Zertifikat „Gender Studies“ entwickelt.

In der Dimension „Care-Arbeit“ wurde viel sensibilisiert mit Vorträgen und Workshops zum Thema „Väterbilder“, „Vereinbarkeit“ und „männliche Fürsorge“. Für das Jahr 2025 ist die Ausrichtung einer großen Jahrestagung (FidH) zum Thema „(Politische) Männlichkeit, Fürsorge und Vereinbarkeit“ geplant. Die Beratung von Studierenden mit Kind(ern) wurde auf die Beratung von Studierenden mit Pflegeverantwortung ausgeweitet. In dem Rahmen werden sich die Referent*innen des Familienservice 2025 zusätzlich zu Pflegelots*innen weiterbilden.

Der Fokus auf Antidiskriminierung bestimmt die Maßnahmen der Dimension „Ethnische, Kulturelle und Nationale Herkunft“. Mindestens einmal pro Semester wurden im Berichtszeitraum Weiterbildungen zum Thema „Interkulturelle Sensibilisierung“ angeboten. Zur Entlastung Betroffener wurde eine Antirassismus-Beratung eingerichtet und die Zusammenarbeit mit kommunalen Akteur*innen gestärkt. So ist UNIFY Teil des „Runden Tisches gegen Rassismus“ der Stadt Heidelberg. Geplant für 2025 ist der weitere Abbau von Sprachbarrieren für internationale Mitglieder der UHD (z. B. in Dokumenten). Auch im Bereich der Dimension Alter haben Sensibilisierungsmaßnahmen einen großen Stellenwert. 2022 wurde ein Online-Tutorial zum Thema „Wissensmanagement“ fertiggestellt. Aktuell geplant werden Workshops für Mitarbeitende und Führungskräfte zur Führung von und zum Arbeiten in heterogenen Teams.

In der Dimension „Soziale Herkunft“ ist vor allem das Förderprogramm „New Potentials für Erststudierende“ hervorzuheben. Dabei handelt es sich um ein Programm für Studierende mit nicht-akademischer Herkunft, in welchem diese über Mentoring durch erfahrene Wissenschaftler*innen, die Vermittlung einer Hilfskraftstelle, Weiterbildungsangebote und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten gezielt gefördert werden. Das Programm läuft aktuell im dritten Jahr und wird kontinuierlich evaluiert und den Bedarfen angepasst. Im Bereich „Behinderung, Chronische Krankheit und Neurodiversität“ wurde 2023 das Programm „Mental Health First Aid“ etabliert, welches Universitätsmitglieder zu Ersthelfer*innen für mentale Gesundheit ausbildet. Weiterbildungen fanden 2023 zum Thema „Neurodiversität“ sowie 2024 zum Thema „Deutsche Gebärdensprache und ihre Kulturgemeinschaft“ statt. Der Schwerpunkt im Jahr 2025 wird im Monitoring und in der Ausweitung digitaler und infrastruktureller Barrierefreiheit liegen. In der Dimension „Religion und Weltanschauung“ werden im Austausch mit studentischen Gruppierungen vorrangig Antisemitismus und antimuslimischer Rassismus adressiert. Es besteht ein Beratungs- und Informationsangebot zur Berücksichtigung von möglichen religionsbezogenen Konflikten. Die beschriebenen Maßnahmen werden auf individueller Ebene und im Rahmen des „Diversity-Konzepts“ evaluiert und mit Hilfe von Feedback der Zielgruppen kontinuierlich den Bedarfen angepasst.

2.4 Lessons Learned

Learning aus dem sehr erfolgreichen Förderprogramm „New Potentials“ für Erststudierende: Eine zielgruppensensible Ansprache sowie die effektive Kommunikation von Angeboten sind essenziell. Dabei muss darauf geachtet werden, kein Gefühl von weiterer Stigmatisierung von Zielgruppen bei der Ausarbeitung, Formulierung und Bewerbung von Maßnahmen (bspw. Förderprogrammen) entstehen zu lassen und eine Balance zwischen der Sichtbarmachung von

Barrieren und der Ressourcenstärkung von Betroffenen zu finden. Ebenso arbeitet UNIFY vermehrt mit Akteur*innen der unterschiedlichen Communities zusammen, denen bereits großes Vertrauen entgegengebracht wird und die schon breite Kommunikationskanäle bedienen. (Dies ist erfahrungsgemäß sinnvoller, als selbst alle Themen mit Veranstaltungen abzudecken. Workshops zum Empowerment für von Rassismus betroffene Menschen, die wenig angenommen wurden, bietet UNIFY daher vorerst nicht mehr selbst an.)

3. Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft: Status Quo

Eine nachhaltige Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit von Wissenschaftler*innen und zu mehr Perspektivenvielfalt bedeutet für die UHD, Engagement von allen für alle. Der Weg zu mehr Chancengleichheit und Diversität soll für alle Universitätsmitglieder ein diskriminierungsarmes und vielfaltssensibles Arbeits- und Studienklima schaffen und jedes Universitätsmitglied trägt dafür Mitverantwortung. Neben der offenen Kommunikation und Sensibilisierung ist dies vor allem auch eine Kooperations- und Leadership-Aufgabe. Beispiele für eine positive Entwicklung in diese Richtung sind, vor allem seit Anfang 2023, die Umbenennung und strategische Neuausrichtung von UNIFY, die strukturelle Verankerung von Diversität in Form eines Prorektorats und die beiden Großprojekte „Diversity-Konzept“ und das Konflikt-Management-System „GUIDE“. Für beide Konzepte stand fest, dass es universitätsweiten Austausch und Zusammenarbeit braucht, um Akzeptanz und nachhaltige Verankerung zu erreichen. Die vielen Treffen, Projektvorstellungsrunden und Diskussionen in den unterschiedlichsten Prorektoraten, Gremien und Abteilungen von der Hochschuldidaktik, über die Organisationsentwicklung, vom Hochschulsport bis zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement, mit Mitarbeitenden und Studierenden sowie Fakultäten führte zu einer generell gestiegenen Bekanntheit von UNIFY und etablierte neue, nachhaltig genutzte Kommunikationskanäle. Mit verschiedenen studentischen Referaten unterrepräsentierter und/oder von Diskriminierung betroffener Studierender wurden Jours Fixes etabliert. Es zeigte sich, dass die Themen Chancengleichheit, Diversität und Antidiskriminierung in fast jedem Bereich Anknüpfungspunkte finden, aus denen wiederum neue Ideen für gemeinsame Maßnahmen und Projekte entstehen konnten.

4. Abstimmungs- und Partizipationsprozess

Der Bericht wurde in enger Abstimmung mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin und dem Prorektor für Internationales und Diversität von UNIFY erstellt. Er wird in allen Hochschulgremien verabschiedet. Er fußt auf der Exzellenzstrategie, dem Gleichstellungsplan, dem Gleichstellungskonzept für Parität, dem Handlungsprogramm „Audit familiengerechte Hochschule“ (2023–2026), dem „Diversity-Konzept“ (2024–2029), die alle wiederum in intensiven Beteiligungs- und Partizipationsprozessen mit der gesamten UHD entwickelt wurden.

5. Freier Berichtsteil/Sonstiges

6. Link- und Materialsammlung

¹ UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality: Gleichstellungsplan 2021–2025 Universität Heidelberg / Gender Equality Plan 2021–2025 Heidelberg University, URL: <https://backend.unify.uni-heidelberg.de/de/dokumente/gleichstellungsplan-gender-equality-plan-uhd-2021-2025-0/download> (Stand: 13.9.2024)

² UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality: Gleichstellungskonzept für Parität – Universität Heidelberg, Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030, Heidelberg: August 2024

³ UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality: Diversity-Konzept 2024–2029 Universität Heidelberg, URL: <https://backend.unify.uni-heidelberg.de/de/dokumente/diversity-konzept-2024-2029/download> (Stand: 13.9.2024)

- ⁴ UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality: audit familiengerechte hochschule Dialogverfahren 2023–2026, URL: <https://backend.uni-heidelberg.de/de/dokumente/audit-handlungsprogramm-2023-2026/download> (Stand: 13.9.2024)
- ⁵ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK in Fulda, Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen, 14.5.2024, URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (Stand: 12.7.2024).
- ⁶ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK in Fulda, Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen- Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen, 14.5.2024, URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (Stand: 12.7.2024).
- ⁷ UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality: GUIDE – Verfahren zum Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten, URL: <https://www.unify.uni-heidelberg.de/de/antidiskriminierung/governance-und-commitment/konzepte/guide-verfahren-zum-umgang-mit-konflikten-und-fehlverhalten> (Stand: 16.9.2024)
- ⁸ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK in Fulda, Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen- Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen, 14.5.2024, URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (Stand: 12.7.2024).
- ⁹ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur, 3.6.2024 und 22.6.2024, URL: www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur (Stand: 12.07.2024).
- ¹⁰ Vgl. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren an 45 Landeshochschulen, Ergebnisbericht, Stuttgart: Juni 2024, URL: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Bericht_GPG_Hochschulen_BW__2024.pdf (Stand: 13.9.2024)
- ¹¹ UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality: Diversity-Konzept 2024-2029 Universität Heidelberg und Beteiligungsprozess (Projektseite), URL: <https://backend.unify.uni-heidelberg.de/de/dokumente/diversity-konzept-2024-2029/download>, <https://www.uni-heidelberg.de/de/einrichtungen/chancengleichheit-und-diversitaet/beteiligungsprozess-diversity> (Stand: 13.09.2024)

Anlage: Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Meine Einwilligung gilt bis auf Widerruf, den ich jederzeit ganz oder in Teilen mit Wirkung für die Zukunft formlos und ohne Angabe von Gründen erklären kann gegenüber: DFG, Gruppe Forschungskultur, Telefon +49 228 885-2612, E-Mail: chancengleichheit@dfg.de. Vor meinem Widerruf durchgeführte Datenverarbeitungen auf Grundlage dieser Einwilligung bleiben weiterhin rechtmäßig. Bitte vermeiden Sie die Übermittlung personenbezogener Daten, sofern Sie die Betroffenen nicht über die Übermittlung informiert haben.

Heidelberg, 30.9.24

Ort, Datum

F. Müller

Unterschrift Einrichtungsleitung

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality
Prof. Dr. Christiane Schwieren

Universität Heidelberg
Voßstraße 5
69115 Heidelberg
unify@uni-heidelberg.de