



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386

**Dokumentation der Umsetzung
des Gleichstellungskonzepts
2013–2017**

INHALTSVERZEICHNIS

Schwerpunkte der Gleichstellung an der Universität, Erkenntnisse aus dem Gleichstellungskonzept 2013–2017, Profil der Universität Heidelberg	1
I Situations- und Defizitanalyse	2
II Bilanzierung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts	4
1 Strukturelle Verankerung	4
1.1 Leitbildentwicklung und Einbindung in das Profil der Universität	5
1.2 Verankerung auf zentraler und dezentraler Ebene	5
2 Personalentwicklung und -gewinnung	6
2.1 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
2.2 Gewinnung von Professorinnen	8
2.3 Geschlechtergerechte Befristungspolitik	8
2.4 Realisierung des Vereinbarkeitskonzepts	9
2.5 Sensibilisierung von Führungskräften	10
3 Studentinnen in den MINT-Fächern	11
4 Frauen in Organen und Gremien	12
5 Familiengerechte Hochschule	12
6 Fazit zur Wirksamkeitseinschätzung der Maßnahmen	13
III Finanzielle und personelle Ausstattung	14
IV Evaluierung und Auswertung der Aktivitäten und Ziele des Gleichstellungskonzepts	15
V Ziele zur Weiterentwicklung der Maßnahmen	16
1 Infrastrukturen für Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	16
2 Infrastrukturen für Planbarkeit von akademischen Karrieren	17
3 Kultur der Offenheit für Diversität	18
4 Kultur der Integration von Gender in Forschung und Lehre	18
Anhang	
Endnoten	
Dokumente	
Daten zur Gleichstellung – A.1 bis A.16	
Anlagen	

Diese Dokumentation wurde im April 2018 von der Stabsstelle Controlling, dem Gleichstellungsbüro und einer eigens dafür eingerichteten Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Fächer erstellt. Erörtert und verabschiedet wurde sie im Mai 2018 durch das Rektorat und im Juni 2018 von dem Senat der Universität Heidelberg.

SCHWERPUNKTE DER GLEICHSTELLUNG AN DER UNIVERSITÄT, ERKENNTNISSE AUS DEM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2013–2017, PROFIL DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Das Gleichstellungskonzept 2013–2017 (GLK) baut auf seinen Vorläufern aus den Jahren 2009–2013 und 2004–2009 sowie dem Frauenförderplan 1997–2003 auf. In den Jahren 1997–2013 konzentrierte sich die Arbeit darauf, Maßnahmen zur Frauenförderung einzuführen, gleichstellungsbezogene Beratungsangebote zu etablieren, Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie eines Gendercontrollings aufzubauen.

Das Gleichstellungskonzept für die Jahre 2013–2017 nutzt Erkenntnisse und Erfahrungen, die in den Vorgängerprogrammen gesammelt wurden und konzentriert sich auf vier zentrale Felder: „Gewinnen von Frauen für Führungspositionen“, „Intensivierung der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung“, „Verbesserungen der Möglichkeiten zu Karriereentwicklung und Work-Life-Balance“ und „Weiterentwicklung von Gleichstellungsinstrumenten für die Fächer“. Zur Realisierung wurden 20 Ziele formuliert, die mittels 44 Maßnahmen erreicht werden sollten. Letztere unterteilen sich wiederum in verschiedene Umsetzungsaktivitäten.

Als Ergebnisse sind festzuhalten: In den Bereichen **Personalentwicklung, Weiterbildung und Familienfreundlichkeit** sind Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich implementiert, akzeptiert und angesehen. Die **strukturelle Verankerung** von Gleichstellung als Element der Entscheidungsfindung und Umsetzung konnte bedingt erreicht werden: Weitgehend erreicht ist sie auf der zentralen Ebene. Das Leitbild der Universität, die „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“, der zentrale Berufungsleitfaden, das vom Senat eingesetzte Verfahren zur aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren, die Sensibilisierung von VerantwortlicherInnen in Personalauswahlverfahren, das regelmäßige zentrale Gendercontrolling, die Professionalisierung der Gleichstellungsakteure sowie das Diversity-Konzept der Universität zeugen davon. Die dezentralen Einrichtungen (Fakultäten, Forschungsverbünde, wissenschaftliche Einrichtungen) haben Gleichstellungsgrundsätze hingegen in unterschiedlichem Ausmaß und noch nicht durchgängig in Planung und Handeln eingebunden, wie die Auswertung von Satzungen, die Sichtung von Verfahren zur Personalauswahl und Beförderung und die Analyse geschaffener Strukturen zur regelmäßigen Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen zeigen.

Verbesserungswürdig ist der **Frauenanteil bei Professuren** und in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Zwischen 2013 und 2017 wurden nur graduelle Verbesserungen erreicht – hier liegt ein entscheidendes Handlungsfeld für das Fortsetzungskonzept.

Drei maßgebliche Erkenntnisse konnten bei der Realisierung des GLK gewonnen werden. Sie leiten das zukünftige Gleichstellungshandeln an der Universität:

- Formate der individuellen Förderung von Karrieren junger Wissenschaftlerinnen sind weiterzuführen.
- Die Institutionalisierung auf dezentraler Ebene soll gestärkt und Gleichstellung weitergehend universitätsweit in die Steuerung integriert werden.
- Die Organisationskultur der Universität wird gendergerecht ausgebaut.

Die Maßnahmen des GLK haben die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro zentral geplant und umgesetzt sowie Initiativen auf dezentraler Ebene unterstützt. Die Verantwortung für die Ergebnisse liegt bei den Universitätsmitgliedern in Leitungsfunktionen, dies gilt insbesondere für Berufungen, Personalauswahl und die Zielsetzungen zur Gleichstellung in den Fakultäten.

Profil der Universität Heidelberg

Die Universität Heidelberg besteht aus zwölf Fakultäten, von denen zwei Medizinische Fakultäten mit angebundenen Kliniken sind. Seit November 2007 ist Heidelberg Exzellenzuniversität mit einem Zukunftskonzept, das ein Gleichstellungs- und Diversity-Programm mit dem Fokus auf Nachwuchsförderung enthält. Es existieren 22 Forschungsverbünde, elf Graduiertenkollegs/DFG und acht weitere Graduiertenschulen, die jeweils eigene Chancengleichheitsprogramme haben. Die Universität ist mit ihren wissenschaftlichen Zentren (BZH, ZMBH, HCE, HITS, HSE) und einer Reihe weiterer Einrichtungen vor Ort eng vernetzt (HfJS, fünf MPIs, DKFZ, EMBL/O).

Mit ihrem Gleichstellungs- und dem Diversity-Konzept hat die Universität an verschiedenen Wettbewerben und Audits teilgenommen: 2013 wurde die Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ in der Universität durch die DFG auf Stufe 4 verortet, 2011, 2014 und 2017 wurde das Audit „Familiengerechte Universität“ durchgeführt, 2015 trat die Universität der „Charta der Vielfalt“ bei, 2017 wurde ihr das „total e-quality Prädikat“ verliehen und im Frühjahr 2018 erfolgte der Beitritt zur „Charta Familie in der Hochschule“.

I SITUATIONS- UND DEFIZITANALYSE

In diesem Teil der Dokumentation wird, unter Einbeziehung der statistischen Daten, auf die aktuelle Situation der Gleichstellung und die erkennbaren Defizite eingegangen.

Frauenanteile an der Universität Heidelberg im bundesweiten Vergleich

Die Grundlage der Bewertung bilden bundesweite Vergleichszahlen aus dem Jahr 2016. Sie verzeichnen 48,2 Prozent Studentinnen, 50,6 Prozent Absolventinnen, 45,2 Prozent Promotionen und 30,4 Prozent Habilitationen, die von Frauen abgeschlossen wurden, sowie 23,4 Prozent hauptberufliche Professorinnen.¹

Für die gesamte Universität zeigt sich im Zeitraum 2013 bis 2017 zusammengefasst folgendes Bild (vgl. Tabelle A.1 im Anhang): Die Frauenanteile im Bereich Studium und Lehre, gemeint sind hier die Gruppen Studierende und AbsolventInnen, liegen 2017 knapp über 50 Prozent. Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt der Frauenanteil bei den Promotionen bei 48,2 Prozent und in der Gruppe der Postdocs bei 43,8 Prozent. 26,0 Prozent aller Habilitationen wurden 2017 von Frauen abgeschlossen. In den letzten fünf Jahren schwankte die Quote der weiblichen Postdocs zwischen rund 39 und 47 Prozent. Einen leichten Rückgang seit 2013 erkennt man bei den von Frauen abgeschlossenen Promotionen. Bei der Gruppe der Professuren (W1–W3) kann von 2013 bis 2017 ein geringer, aber stetiger Anstieg konstatiert werden. Sowohl der prozentuale Anteil als auch die absolute Zahl der Professorinnen sind in diesem Zeitraum leicht gestiegen. Im Berichtsjahr 2017 sind, ohne Berücksichtigung der beiden medizinischen Fakultäten, 25,3 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Berücksichtigt man alle zwölf Fakultäten ergibt sich ein Professorinnenanteil von 20,3 Prozent. Aus den Daten lässt sich schlussfolgern, dass die gezielte Frauenförderung und die Umsetzung des Kaskadenmodells notwendig sind, um die Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen, vor allem ab der Postdoc-Stufe, nachhaltig zu erhöhen. Der Anteil der Professuren, die mit Frauen besetzt sind, ist nicht zufriedenstellend.

Frauenanteile im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich

Die aktuellen Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses in den einzelnen Fakultäten (vgl. Tabellen A.2–A.13) werden an den Zielwerten des **Kaskadenmodells** gemessen.²

– Promotionen

Hinsichtlich der Karrierestufe Promotion zeigt sich ein überwiegend positives Bild. Im aktuellen Berichtsjahr weisen fünf Fakultäten (Jura, Medizin Heidelberg, Medizin Mannheim, Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften und Biowissenschaften) ein paritätisches Geschlechterverhältnis bzw. einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent auf. Besonders hohe Werte weist die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften auf: Die Frauenanteile liegen von 2013 bis 2017 jeweils zwischen rund 56 und 86 Prozent. Positiv ist auch die Fakultät Physik und Astronomie zu erwähnen. Sie übertrifft 2017 mit rund 28 Prozent sehr deutlich ihren Zielwert für die Stufe Promotion. Eine gute Entwicklung kann auch bei der Juristischen Fakultät festgestellt werden. Der Frauenanteil erreicht 2017 erstmals 50 Prozent. Die Philosophische sowie die Neuphilologische Fakultät weisen zwar auch recht hohe Werte zwischen rund 43 und 48 Prozent auf, erreichen damit aber nicht ihre jeweiligen Kaskadenzielwerte. Um etwas mehr als 10 Prozentpunkte verfehlen die Fakultäten Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Chemie und Geowissenschaften ihre empfohlenen Kaskadenziele.

Die Daten der Theologischen Fakultät und der Fakultät für Mathematik und Informatik weisen auf ungenutzte Potentiale hin. Bei der Theologischen Fakultät liegt der Frauenanteil 2017 mit 33,3 Prozent sehr deutlich unter dem Kaskadenzielwert von mindestens 50 Prozent. Der Frauenanteil der Fakultät Mathematik und Informatik liegt 2017 lediglich bei 6,3 Prozent im Vergleich zum Zielwert von 26,6 Prozent. Hier zeigen sich jedoch deutliche Schwankungen, der Vorjahreswert lag noch bei 22,6 Prozent. Eine überraschende Entwicklung zeigt sich zudem bei der Neuphilologischen Fakultät. Zwar weist sie im gesamten Berichtszeitraum hohe Werte auf, doch lässt sich ein deutliches Absinken des Frauenanteils von 71,4 Prozent in 2013 auf 47,8 Prozent in 2017 feststellen.

– Kategorie Postdocs

In der Kategorie Postdocs, welche die abgeschlossenen Habilitationen, die Postdocs sowie die NachwuchsgruppenleiterInnen umfasst³, weisen die Fakultäten Neuphilologie, Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften und Biowissenschaften 2017 Frauenanteile von über 50 Prozent auf. An den beiden Medizinischen Fakultäten Heidelberg sowie Mannheim sind 48,3 respektive 47,1 Prozent der NachwuchswissenschaftlerInnen weiblich. Zudem kann bei dieser Qualifizierungsstufe die Theologische Fakultät positiv hervorgehoben werden, sie erreicht ihr Kaskadenziel von rund 27 Prozent. Um bis zu jeweils zehn Prozentwerte verfehlen die Fakultäten Philosophie, Mathematik und Informatik, Chemie und Geowissenschaften sowie Physik und Astronomie ihre Zielwerte. Sie liegen mit diesen Daten eher im Mittelfeld. Am deutlichsten werden die Kaskadenziele im Berichtsjahr 2017 bei der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und bei der Juristischen Fakultät verfehlt. Im Zeitraum 2013 bis 2017 ist bei beiden Fakultäten ein sinkender Frauenanteil auf dieser Qualifizierungsstufe festzustellen.

Zusammenfassend kann für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs festgehalten werden, dass die Fakultäten im Bereich der Karrierestufen „Promotion“ und „Postdoc“, gemessen an den Kaskadenzielen, überwiegend positive Werte aufweisen. Nur wenige Fakultäten zeigen Frauenanteile, die mehr als zehn Prozentpunkte und somit sehr deutlich unter den Zielwerten liegen. Dennoch stellen die Daten noch nicht zufrieden. Eine konsequentere Umsetzung des Kaskadenmodells steht aus.

Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

– Professuren

Lediglich vier Fakultäten – Philosophie, Neuphilologie, Mathematik und Informatik sowie Physik und Astronomie – erreichen oder übererfüllen 2017 ihre Kaskadenziele. Noch weist jedoch keine der zwölf Fakultäten ein paritätisches Geschlechterverhältnis bei den Professuren auf. Den höchsten Anteil an Professorinnen hat die Neuphilologische Fakultät mit 46,2 Prozent, gefolgt von der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften mit 42,1 Prozent, der Fakultät für Biowissenschaften mit 35,0 Prozent und der Philosophischen Fakultät mit 30,8 Prozent. Die Verhaltens- und Empirischen Kulturwissenschaften sowie die Biowissenschaften bleiben mit diesen Werten jedoch hinter ihren jeweiligen Zielgrößen von mindestens 50,0 bzw. 40,3 Prozent zurück. Fünf Fakultäten – Theologie, Jura, Medizin Heidelberg, Medizin Mannheim sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – weisen Frauenanteile auf, die mehr als zehn Prozentpunkte, und somit sehr deutlich, unter den Kaskadenzielen liegen. Besonders niedrige Frauenanteile zeigen sich unter anderem bei der Theologischen Fakultät: Im Vergleich zu einem Zielwert von 42,1 Prozent sind nur 12,5 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Dieser Anteil bleibt für den gesamten Berichtszeitraum von 2013 bis 2017 auf diesem Niveau. Auch in der Juristischen Fakultät kann eine deutliche Unterschreitung der Kaskadenwerte verzeichnet werden. Die Frauenanteile liegen in allen fünf Berichtsjahren unter 10 Prozent. Keine deutlichen Veränderungen im Zeitverlauf zeigen sich auch bei der Medizinischen Fakultät Heidelberg, der Frauenanteil bleibt relativ konstant zwischen 11,8 und 13,6 Prozent. Die niedrigsten Professorinnenanteile von allen Fakultäten weist die Medizinische Fakultät Mannheim mit 7,0 Prozent auf.

Abschließend muss konstatiert werden, dass es bei den Professuren nach wie vor zu geringe, in manchen Fakultäten keine positiven Entwicklungen gibt. Daher sind in diesem Bereich künftig die meisten Anstrengungen notwendig.

– Organe und Gremien

Für die Beteiligung von Frauen in Organen und Gremien von Hochschulen existieren gesetzliche Rahmenbedingungen bzw. Verfahrensregelungen. Das Landeshochschulgesetz (LHG) legt allgemein fest, dass beide Geschlechter bei der Besetzung von Organen und Gremien gleichberechtigt berücksichtigt werden sollen. Lediglich für den Universitätsrat gilt laut § 20 eine Frauenquote von 40 Prozent.

Im Universitätsrat der Universität Heidelberg wurde der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren auf jetzt 55 Prozent erhöht (vgl. Tabelle A.14). Einen Anstieg gab es auch bei den StudiendekanInnen: Aktuell liegt der Frauenanteil hier bei 27,0 Prozent (2013: 10 Prozent). Die Anzahl der weiblichen Senatsmitglieder erhöhte sich von 2013 bis 2016 von 23,0 Prozent (neun Frauen) auf 38,0 Prozent (15 Frauen). Dies entspricht einem Anstieg von 15 Prozentpunkten. Aktuell liegt der Anteil bei 26,0 Prozent. Im Jahr 2017 ist, wie im Jahr 2013, lediglich eine von insgesamt zwölf DekanInnen weiblich (8,0 Prozent). Im Vorjahr lag der Frauenanteil hier noch bei 25,0 Prozent.

Studentinnen in den MINT-Fächern

Im Beobachtungszeitraum 2013 bis 2017 liegen die Studentinnenanteile in der Fakultät Mathematik und Informatik bei rund 28 Prozent. In der Fakultät Chemie und Geowissenschaften sind zwischen 40,0 und 42,0 Prozent der Studierenden weiblich. Bei den Entwicklungen der Studienabschlüsse zeigt sich in diesen beiden Fakultäten ein vergleichbares Bild. Lediglich in der Fakultät Physik und Astronomie kann im Zeitverlauf ein leichter Anstieg der Studentinnenzahlen von 19,1 auf 22,1 Prozent konstatiert werden.

Die Fakultäten Mathematik und Informatik, Chemie und Geowissenschaften sowie Physik und Astronomie sind diejenigen, die im Jahr 2013 eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Studierenden und AbsolventInnen auswiesen. Im Vergleich mit den aktuellen Daten des Wintersemesters 2017/18 können nur graduelle Entwicklungen verzeichnet werden (vgl. Tabellen A.15 und A.16). Somit wird deutlich, dass weitere Anstrengungen nötig sind, um in Zukunft noch mehr Studentinnen für diese Fächer zu gewinnen.

II BILANZIERUNG DER MASSNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS

Die Dokumentation ist entsprechend den thematischen Bereichen der Ausschreibung aufgebaut. Den Bereichen wurden die Ziele des GLK und die Maßnahmen zu ihrer Umsetzung zugeordnet. Um die Wiedererkennung von Zielen und Maßnahmen des GLK zu erleichtern, wurde die Nummerierung aus dem GLK ebenfalls notiert. Die Kapitel in Teil II enthalten jeweils einen Textteil mit Kernaussagen zum Themenfeld sowie Tabellen, in denen die Daten und Fakten zu den Ergebnissen der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen detailliert aufgeführt sind.

Als Maßstab für die Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen wurde ein System eingeführt, das Verfahren, Umsetzung, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit verzeichnet. Es dient der qualifizierten Diskussion der Zielerreichung.⁴

Im Anhang sind die Links zu den Texten des Gleichstellungskonzepts 2013–2017, des Diversity-Konzepts 2013–2017 und des Zwischenberichts zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts an Senat und Universitätsrat vom Januar 2015 aufgeführt.

1 Strukturelle Verankerung

Gleichstellung ist an der Universität Heidelberg eine Leitungsaufgabe. Sie ist direkt dem Verantwortungsbereich des Rektors zugeordnet. Die Mitglieder der Universitätsleitung haben Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe in ihre Aufgabengebiete integriert. Sowohl der Universitätsrat (in jeder Sitzung) als auch der Senat (auf Antrag) beschäftigen sich regelmäßig mit Gleichstellungsthemen.

Die Einbindung der Universität in die Wissenschaftslandschaft Heidelberg mit 15 wissenschaftlichen Instituten und Einrichtungen ermöglicht Kooperationen, die sich auch in gemeinsamen Gleichstellungsprogrammen niederschlagen, die für die Dauer gemeinsamer Forschungsunternehmungen angelegt sind.

1.1 Leitbildentwicklung und Einbindung in das Profil der Universität

Gender und Diversity sind seit 2010 als Leistungsdimensionen Teil des Leitbildes der Universität.⁵ Neben dem Gleichstellungskonzept wurde an der Universität ein Diversity-Konzept für die Jahre 2013–2017 in Kraft gesetzt. In anderen Satzungen, Ordnungen und Empfehlungen ist Gleichstellung als Handlungsfeld vereinzelt berücksichtigt. Best Practice-Beispiel ist der SFB 1134, in dessen Satzung Gleichstellung als allgemeines Förderziel sowie als Ziel der Nachwuchsarbeit aufgeführt ist.

In das Profil der Universität, die sich als international ausgerichtete „comprehensive research university“ versteht, ist Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen integriert. Sie ist Teil der Struktur- und Entwicklungspläne 2007–2011, 2011–2015 und 2016–2020 und der Exzellenz- sowie der Internationalisierungsstrategie. Universitätsmitglieder wirken aktiv in der „gender steering group“ der LERU seit deren Gründung 2011 mit. Regional und lokal engagiert sich die Universität durch Kooperationsprojekte wie das „Forum Vereinbarkeit Beruf und Familie“, das „Dual Career-Netzwerk“ in der „Metropolregion Rhein-Neckar“ und im „Bündnis für Familie“.

1.2 Verankerung auf zentraler und dezentraler Ebene

Die Compliance-Verabredungen „**Grundsätze Partnerschaftliches Verhalten**“ und der **Berufungsleitfaden der Universität** wurden im Berichtszeitraum überarbeitet. Die Ergebnisse sind universitätsweit kommuniziert und wahrgenommen.

Zentral eingeführt sind: (a) ein jährlicher **Controllingbericht zur Gleichstellung** an das Rektorat, (b) regelmäßige **Expertinnenberichte** zu den Gleichstellungsaktivitäten in verschiedenen Gremien der Universität.

Dezentral werden umgesetzt: (a) **Statusgespräche** zur Gleichstellung mit den DekanInnen (b) gemeinsame **Jahresplanung** mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und wechselseitige Abstimmung bei der Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten und (c) **etablierte Konsultationen** mit DezernentInnen und Abteilungsleitungen der Universitätsverwaltung zur Integration von Gleichstellungsanliegen auf der operativen Ebene.

Zur Kooperation mit den **Projektverbänden** (SFB, SFB/TR, GRK/IRTG, Cluster, Graduiertenschulen) und den **Fakultäten** sind zwei Mitarbeiterinnen im zentralen Gleichstellungsbüro eingesetzt. Sie organisieren Vernetzung und Kooperationen zwischen den dezentralen Einrichtungen wie auch mit der zentralen Gleichstellung. Eine zentrale Stelle **Genderconsulting** im Gleichstellungsbüro wurde zur Konzeption und Umsetzungsberatung für Gleichstellungsprogramme eingerichtet.

Tabelle 1 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Grundsätze Partnerschaftliches Verhalten aktualisieren	M 11.4	(a) Universitätsmitglieder (b) Studien- und Arbeitsumgebung	(a) SoSe 2016 (b) WiSe 2016/17 (c) Richtlinie seit WiSe 2016/17 in Kraft	(a) institutionalisiert (b) Gremium eingesetzt
walk safe – Sicherheit auf dem Campus, in der Arbeitsumgebung	M 11.5	(a) Universitätsmitglieder (b) Studien- und Arbeitsumgebung	(a) SoSe 2013 (b) Homepage, Flyer, Info Immatrikulation/Arbeitsbeginn, Begleitservice und Sicherheitsmaßnahmen angeboten	(a) institutionalisiert (b) 110 Nutzungen Begleitservice im Jahr
Beratungsangebot sexuelle Belästigung – Mobbing – Stalking		(a) Universitätsmitglieder (b) Studien und Arbeitsumgebung	(a) Umstrukturierung nach LHG SoSe 2015 (b) Protokolle Beratungsgespräche	(a) institutionalisiert (b) Anlaufstelle Antidiskriminierung eingerichtet nach LHG
Interaktives Kommunikationskonzept	M 19	(a) Universitätsmitglieder (b) Information	(a) Beginn SoSe 2013, 1x im Semester, Elektronische Newsletter (b) „Gender & Diversity“, „Focus on Fairness“ für Projektverbände	(a) institutionalisiert (b) regelmäßige Informationen
Projekt „Genderbudgeting“ fortführen und erweitern	M 6	(a) WissenschaftlerInnen SFB 933 (b) Arbeitsumgebung	(a) 2013–2015 (b) Pilotprojekt für zwei Jahre	(a) abgeschlossenes Projekt (b) Modell entwickelt

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Gleichstellungsmaßnahmen anhand Fakultätsprofil entwickeln	M 15.2	siehe Übersicht in der Anlage	(a) SoSe 2014, WiSe 2014/15 (b) Protokolle der Planungsgespräche	(a) modifiziert (b) strukturelle Verankerung
Durchführung und Wirkung der Fakultäts-Maßnahmen evaluieren	M 15.3	(a) Universitätsmitglieder (b) Studien- und Arbeitsumgebung	(a) Beginn WiSe 2017/18, noch nicht abgeschlossen (b) erste tentative Ergebnisse	(a) modifiziert (b) strukturelle Verankerung
quantitative Vereinbarung mit Fakultäten	M 16.1	siehe Fakultätsziele, Kaskadenziele, im Anhang Tabelle Nr. A.2–A.13	(a) Beginn SoSe 2013, 1 x jährlich erhoben, (b) Dokumentation des Gendercontrollings	siehe Statistiken im Anhang
qualitative Vereinbarung mit Fakultäten	M 16.2	siehe Übersicht in der Anlage	(a) Beginn 2015 (b) Jahresberichte Gleichstellung	siehe Liste im Anhang
Genderkomponente in Entscheidungen integrieren	M 17.2	(a) einzelne SFBs (b) Arbeitsumgebung	(a) Beginn WiSe 2017/18 (b) Protokolle, Berichte an DFG	(a) initialisiert (b) strukturelle Verankerung

2 Personalentwicklung und -gewinnung

2.1 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Angebote zur Förderung fortgeschrittener Qualifizierungsvorhaben und zur Weiterbildung („professional skills“) sowie die Aktivitäten zur gezielten Karriereunterstützung wurden im Berichtszeitraum von Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärkt nachgefragt und die Plätze entsprechend ausgebaut. Die Reichweite der Angebote geht von allgemeinen, berufsbezogenen Weiterbildungsangeboten bis zur passgenauen Karriereunterstützung. Insbesondere die Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern (30 Prozent) und der Medizin/ den Life Sciences (30 Prozent) nehmen diese Angebote wahr. Alle Angebote zielen auf die Förderung der wissenschaftlichen Selbständigkeit.

Das Forschungsprojekt **Postdoc-Perspektiven** (2012/2013) an der Universität Heidelberg hat Erkenntnisse für die Entwicklung von Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung geliefert. Mit dem kontinuierlich durchgeführten **Career-Tracking** werden die Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert. Es sammelt Daten über den Verlauf wissenschaftlicher Karrieren. Zwei zentrale Maßnahmen, die ineinander greifen, sind das Stellenprogramm für fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen **Olympia Morata-Programm (OMP)** und speziell für Medizinerinnen **OMPmed**. Es wird seit 1997 mit sechs plus vier Medizin-Stellen jährlich und einer Förderdauer von zwei Jahren umgesetzt. Die bisherigen Programmteilnehmerinnen sind überdurchschnittlich erfolgreich.⁶ Das Programm wurde 2013 um eine **Mobilitätskomponente** erweitert. Der **Dual Career-Service** profitiert von der Vernetzung der wissenschaftlichen Einrichtungen in Heidelberg.

In den Landesprogrammen Baden-Württemberg (Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm und Brigitte Schlieben-Lange-Programm) sind, mit einer Kofinanzierung von 30 Prozent durch die Universität, im Berichtszeitraum 21 Postdocs auf Stellen gefördert worden.

Auf die individuelle Weiterentwicklung sind die Programme **Laufbahnberatung** und **Kollegiales Coaching** ausgerichtet. Die Erfordernisse von Medizinerinnen berücksichtigen zwei Angebote: das **Mentoring Medizin**, eine Kooperation der Fakultät Medizin Heidelberg und des DKFZ, sowie an der Medizinischen Fakultät Mannheim das Programm **„SabIne – Sabbatical in der Industrie“ mit begleitendem Netzwerkmentoring**.

Tabelle 2 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Olympia Morata-Programm		(a) Teilnehmerinnen OMP (b) Qualifizierung Habilitation	(a) Beginn 1998 (b) Förderanträge, Protokolle Kommission	(a) implementiert (b) Förderungen
Mobilitätskomponente in das Olympia Morata-Programm (OMP)	M 14.1	(a) Teilnehmerinnen OMP (b) Weiterqualifizierung/Mobilität von Wissenschaftlerinnen	(a) Beginn 2015 (b) Anträge und Berichte zu Forschungsaufenthalten	(a) implementiert (b) Inanspruchnahme: 7 Bewilligungen für Forschungsaufenthalte im Ausland
Olympia Morata-Programm Medizin		(a) weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs Medizin (b) Weiterqualifizierung	(a) Beginn 2007 (b) Anträge Projektförderung	(a) institutionalisiert (b) 2013–2017: 20 Geförderte
Individuelles Coaching	M 11.3	(a) Nachwuchswissenschaftlerinnen (b) Wissenschaftliche Qualifizierung, Trainings professional skills	(a) Beginn 2013 (b) Tabelle Beratung, Feedbackbögen	(a) implementiert (b) 45 Personen im Jahr (maximal mögliche Teilnehmerinnenzahl)
Kollegiales Coaching	M 14.2	(a) weibliche Postdocs (b) berufliche Weiterentwicklung	(a) Beginn 2013 (b) Feedbackbögen	(a) implementiert (b) 15 Teilnehmerinnen im Jahr (maximal mögliche Teilnehmerinnenzahl)
Mentoring Medizin Kooperation mit DKFZ	M 14.3	(a) weibliche Postdocs Fakultät Medizin Heidelberg, DKFZ (b) berufliche Weiterentwicklung hin zur Professur	(a) Beginn 2013 (b) Befragungen Teilnehmerinnen	(a) implementiert von Fakultät Medizin (b) Inanspruchnahme: 20 Teilnehmerinnen im Jahr
Career-Tracking für alle NW-Programme	M 18	(a) weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs (b) Personalentwicklung	(a) Beginn 2013 (b) Dokumentation von Mustern in der Karriereentwicklung	(a) implementiert (b) 25 %-Stelle geschaffen
Dual Career-Service als Rekrutierungsinstrument für WissenschaftlerInnen einsetzen	M 10.1	(a) ProfessorInnen, Postdocs (b) Gewinn und Verbleib von Wissenschaftlerinnen	(a) Beginn 2013 (b) Protokolle	(a) implementiert (b) Angebote für 20 PartnerInnen im Jahr
Internes Weiterbildungsprogramm		(a) Universitätsmitglieder (b) berufliche Weiterentwicklung	(a) Beginn 2007 (b) Feedbackbögen	(a) institutionalisiert (b) Inanspruchnahme: – weiblich 1.671 – männlich 606
Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs – Aufnahme von Genderkomponenten		(a) DoktorandInnen, Postdocs (b) berufliche Weiterentwicklung	(a) Beginn 2017 (b) Konzept	(a) institutionalisiert (b) strukturelle Verankerung in Personalentwicklung der Universität
„Auf dem Weg zur Professur“ – zentrales Postdoc-Programm UHD – 50 % der Plätze für Wissenschaftlerinnen		(a) Postdocs, Junior-Prof. (b) berufliche Weiterentwicklung hin zur Professur	(a) Beginn 2013 (b) Feedbackbögen	(a) institutionalisiert (b) 2013–2017: 88 Geförderte – weiblich 38 – männlich 50
„SabIne – Sabbatical in der Industrie“ mit begleitendem Netzwerkmentoring – Postdocprogramm Qualifizierung Medizinerinnen		(a) weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs Medizin (b) berufliche Weiterentwicklung	(a) zwei Ausschreibungen 2013 und 2015 (b) Anträge Austauschstellen	(a) institutionalisiert (b) 2013–2017: 6 Geförderte (maximal mögliche Zahl)

2.2 Gewinnung von Professorinnen

Neben der Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen als Anreiz für potentielle Professorinnen zielten die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts auf organisatorische und strukturelle Voraussetzungen, um Wissenschaftlerinnen eine faire Chance in Berufungsprozessen zu eröffnen.

Auf Verfahrensebene wurden Genderaspekte in den aktualisierten **Berufungsleitfaden** der Universität Heidelberg integriert. Die **Aktive Rekrutierung** durch die/den Vorsitzende/n der jeweiligen Berufungskommission wurde in die Prozessroutine überführt und kommt zum Einsatz, wenn die fachspezifische Bewerberinnenquote nicht erreicht wird. Durch eine formalisierte Dokumentation ist die Aktive Rekrutierung in den Verfahrensberichten verankert. Best Practice für die Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern ist das **Online Tutorial Gender Bias**. Es bietet Handlungsvorschläge, um Gender Bias zu vermeiden und wurde von an der Pilotphase teilnehmenden Fakultäten als sehr hilfreich bewertet. Seit dem Wintersemester 2017/18 ist es in die internen Verfahrensabsprachen bei Berufungsverfahren integriert.

Der Einsatz der Instrumente und Maßnahmen zeigt, dass es weiterhin eines multidimensionalen Ansatzes bedarf, um die Zahl hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen auf Professuren an der Universität Heidelberg zu erhöhen. Das Thema „Gender Bias im Berufungsverfahren“ und die dafür umgesetzten Maßnahmen wurden von den Fakultäten offen angenommen.

Tabelle 3 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch Monitoring	M 1.1	(a) Berufungskommissionen, Fakultätsräte, Senat (b) Berufungsverfahren	(a) Beginn 03/2015 (b) Monitoring und Dokumentationen veröffentlicht im Tätigkeitsbericht Gleichstellung	(a) implementiert (b) 11/2015 vom AG Berufungsleitfaden dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt
Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis etablieren	M 1.2	(a) Berufungskommissionen (b) Berufungsverfahren	(a) Mitarbeit in Universitätskommission „Berufungsleitfaden“ (b) Protokolle Kommission	(a) modifiziert, siehe M 5.4 (b) strukturelle Verankerung
Regelung der Aktiven Rekrutierung (AR)	M 1.3	(a) Vorsitz Berufungskommissionen (b) Berufungsverfahren	(a) Beginn SoSe 2013 (b) zentrales Monitoring, Verfahrensberichte Fakultäten	(a) implementiert (b) strukturelle Verankerung: Senatsbeschluss 4/2013 zur AR
Einrichtung eines Benefitsystems für Berufungen von Wissenschaftlerinnen auf Professuren oder als PI	M 2	(a) Berufene Professorinnen (b) Berufungen, Rekrutierungskultur- und praxis	(a) Beginn Pilotprojekt SoSe 2018 (b) Dokumentation der Anfragen und Vermittlungen, Tätigkeitsbericht	(a) institutionalisiert (b) Etablierung Familienservice (2017: 7 Betreuungsplätze organisiert) und Concierge-Service (2017: 14 Hilfsleistungen vermittelt)
Gendertraining für Mitglieder in Berufungskommissionen anbieten	M 5.4	(a) Mitglieder in Berufungskommissionen (b) Berufungsverfahren	(a) 2014–2018 (b) Homepage, Arbeitspapiere, Befragung zur Pilotphase Online-Tutorial „Gender Bias“	(a) institutionalisiert (b) Workshop 10/2014: 24 TeilnehmerInnen; 2016/17: Online Tutorial „Gender Bias“ erstellt; Pilotprojekt an vier Fakultäten evaluiert

2.3 Geschlechtergerechte Befristungspolitik

Im wissenschaftlichen Dienst der Universität Heidelberg arbeiten etwa gleich viele Frauen wie Männer auf Teilzeit- und Vollzeitstellen oder als StipendiatInnen.⁷

Bei befristeten Stellen, insbesondere wenn sie aus Drittmitteln finanziert sind, gibt die Personalabteilung der Universitätsverwaltung **Empfehlungen** und Hinweise auf die Möglichkeiten einer **familienfreundlichen Vertragsgestaltung**. Auf die Folgen von „Projektbefristung“ und „Qualifikationsbefristung“ wird bei Vertragsplanungen eingegangen. Die **Beschäftigungszeiten während der Elternzeit** werden nach Wunsch der AntragstellerInnen flexibel gehandhabt. Nach einer „Teilbeurlaubung“⁸ wird die **Rückkehr auf die Vollzeitstelle** jederzeit ermöglicht.

Werdende Eltern nehmen zunehmend die **Beratungen und Problemmoderationen** wahr, die zu den Themen Vertragslaufzeiten insbesondere bei befristeten Verträgen, Anrechnung von Mutterschutz- und Elternzeitfristen sowie Flexibilisierung von Leistungsnachweisen im Studium angeboten werden.

Das Angebot **gezielter Karrieregespräche** zwischen werdenden Eltern und ihren Instituts- bzw. Klinikleitungen ermöglicht das Zusammenspiel von Karriereplanung und Elternschaft mit einer Perspektivplanung für NachwuchswissenschaftlerInnen hinsichtlich der Stellen- und Qualifizierungssituation. Am Universitätsklinikum Heidelberg wurde das „Heidelberger Schwangerschafts- und Elternzeitprogramm“ für MedizinerInnen etabliert. Es zeigt sich, dass diese Maßnahme den drop-out von Frauen in der Qualifikationsphase verhindert.

Mit dem **Verfügungsfonds**, einer Art Gleichstellungsbackup, können Nachwuchswissenschaftlerinnen eine punktuelle und zeitnahe Unterstützung bekommen, wenn sich eine Finanzierungslücke in einem Qualifikationsprojekt auftut, ein Vortrag auf einer wichtigen Konferenz oder eine Weiterbildung finanziert werden muss.

Die Kommunikation relevanter Informationen und die sachgerechte, umfassende **Schulung von Personalverantwortlichen** und MitarbeiterInnen der zentralen und der dezentralen Personalabteilungen zur familiengerechten Vertragsgestaltung, die im „Internen Bildungsprogramm der Universität“ durchgeführt werden, tragen zur Vermeidung von Notsituationen bei.

Tabelle 4 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Befristungspolitik

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Verfügungsfonds	M 11.1	(a) Nachwuchswissenschaftlerinnen (b) Arbeitsumgebung	(a) Beginn SoSe 2013 (b) Projektanträge	(a) institutionalisiert (b) 42 Förderungen
Beratungs- und Problemmoderation	M 11.2	(a) Nachwuchswissenschaftlerinnen (b) Arbeitsumgebung	(a) Beginn 1987 (b) Gesprächsprotokolle, Dokumentation Beratungen	(a) institutionalisiert (b) 2013–2017: 70 Beratungen
Beratung „Studieren mit Familie“		(a) Studierende (b) Verbleib an der Universität	(a) Beginn 1987 (b) Gesprächsprotokolle	(a) institutionalisiert (b) 2013–2017: 42 Beratungen pro Jahr

2.4 Realisierung des Vereinbarkeitskonzepts

Angebote zur Unterstützung von Familien und zur Vereinbarkeit von Berufsleben und privaten bzw. öffentlichen Interessen sind am wirksamsten, wenn sie in einem Vereinbarkeitskonzept aufeinander abgestimmt sind. Es bietet neben Regelangeboten wie der täglichen Kinderbetreuung in der Kinderkrippe oder Tagesstätte eine individuelle Orientierung an Situationen besonderer Belastung, sei es durch Arbeitsanforderungen oder familiäre Pflichten. Ebenso berücksichtigt es die Erfordernisse in den einzelnen Fächern (Klinik, Laborarbeiten) bei der Konzeption von Maßnahmen, beispielsweise Verabredungen zu Arbeitsplatz oder Arbeitsort. Zur Erarbeitung solcher individualisierten Vereinbarkeitskonzepte wurde 2008 der **Familienservice** eingerichtet. Verstärkt wird er in den letzten Jahren auch von Studierenden und WissenschaftlerInnen mit Pflegeaufgaben nachgefragt.

In der **Clearingstelle Wissenschaft und Familie**⁹ können Nachwuchswissenschaftlerinnen, wenn sie Kinder bekommen, gemeinsam mit ihren Vorgesetzten ein moderiertes Beratungsgespräch zur beruflichen Weiterentwicklung führen. Eine finanzielle Unterstützung in Form einer Stellvertretung für die Zeit von Mutterschutz- und Elternzeit kann bereitgestellt werden. Diese Maßnahme ist sehr gut geeignet, junge Wissenschaftlerinnen ohne gravierende Unterbrechung auszubilden. Im Berichtszeitraum wurden 32 Wissenschaftlerinnen gefördert, die alle in der Wissenschaft verblieben.

Die Analysen, auf deren Grundlage die Ziele in den Projektphasen der Universität (2010–2020)¹⁰ entwickelt wurden, stellten die Grundlage für die Konzeption von Arbeitsentlastungsmodellen dar, die für Wissenschaftlerinnen zugänglich sind. **Führungskräfte** erhalten **Schulungen** zu Beschäftigungsformaten und zur Gestaltung von **MitarbeiterInnengesprächen** in Bezug auf Fragen der Vereinbarkeit. Der **Concierge-Service** ist seit 2013 etabliert: Durch die Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen wird eine Erleichterung im Alltag geschaffen.

Tabelle 5 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen zur Realisierung des Vereinbarkeitskonzepts

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Clearingstelle Wissenschaft und Familie	M 9	(a) WissenschaftlerInnen mit Familie (b) Verbesserung von Rahmenbedingungen	(a) Beginn 2016 (b) Protokoll, Tabelle Beratung, Berichte	(a) implementiert (b) 2013–2017: 32 Förderungen
Concierge-Service als Alltags-Backup	M 10.2	(a) WissenschaftlerInnen mit Familie (b) Verbesserung von Rahmenbedingungen	(a) Beginn 2013 (b) Zwischenbericht, Tabelle Beratung	(a) institutionalisiert (b) 50%-Stelle geschaffen, 2013–2017: – 352 Anfragen – 267 Beratungen
Flexibilisierung der Arbeitszeit	Audit-Ziel 1	(a) WissenschaftlerInnen mit Familie (b) Verbesserung von Rahmenbedingungen	(a) Beginn 2017 (b) Protokolle Beratungsgespräche, Verträge	(a) initialisiert (b) individuelle Vereinbarungen
Zeitliche Entlastung von MitarbeiterInnen mit Familienpflichten	Audit-Ziel 2	(a) WissenschaftlerInnen mit Familie (b) Veränderung für Arbeitsumgebung	(a) Beginn 2017 (b) Kommunikation durch Newsletter „Caroline“	(a) institutionalisiert (b) Freistellungsjahr
Mitarbeitergespräche, die auch Vereinbarkeits-themen umfassen	Audit-Ziel 3	(a) WissenschaftlerInnen mit Familie (b) Verbesserung von Rahmenbedingungen	(a) Beginn 2016 (b) Arbeitspapier, Informationsveranstaltungen	(a) institutionalisiert (b) strukturelle Verankerung: Leitfaden
Unterstützungsangebote zum Thema Pflege von Angehörigen	Audit-Ziel 4	(a) WissenschaftlerInnen mit Familie (b) Veränderung für Arbeitsumgebung	(a) Beginn 2014 (b) Veranstaltungen	(a) institutionalisiert (b) 2014: 4 Anfragen 2015: 9 Anfragen 2016: 11 Anfragen 2017: 13 Anfragen

2.5 Sensibilisierung von Führungskräften

Die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept von 2013 bis 2017 legt einen Grundstein für die Qualifizierung von Führungskräften zu Genderthemen, auf dem in Zukunft aufgebaut werden kann. Das **Qualifikationsprogramm zu Gender- und Diversity-Management** bildete 2014 mit drei Modulen 46 TeilnehmerInnen weiter.

Zugleich zeigt sich, dass Maßnahmen zur **Einbeziehung der Genderperspektive in die Personalentwicklung** und in Entscheidungsprozesse in der Praxis oft auf ein wenig ausgeprägtes Bewusstsein bei Führungskräften für die Rahmenbedingungen einer chancengerechten Organisationskultur treffen. Eine weitere Herausforderung kann die fehlende Bereitschaft darstellen, sich als wissenschaftliche Führungskraft zum Thema Gender weiterzubilden.

Die Ergebnisse der Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften lassen den Schluss zu, dass es auch weiterhin unabdingbar ist, das Bewusstsein für **Gleichstellungsverantwortung als Dauer- und Querschnittsaufgabe** von Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung zu stärken. Die positive Resonanz auf das „Online Tutorial Gender Bias“ zeigt, dass innovative, flexibel und **individuell anwendbare Weiterbildungsformate** bei Führungskräften in der Wissenschaft auf Akzeptanz treffen. Es ist daher sinnvoll, dieses Format auf weitere Gleichstellungsthemen auszuweiten.

Um gleichermaßen lehrende Führungskräfte wie auch Studierende (zukünftige Führungskräfte) frühzeitig für Gleichstellung zu sensibilisieren, werden verstärkt Maßnahmen entwickelt, die Lehrende dazu befähigen, Genderkomponenten sowohl aus didaktischer Perspektive zu berücksichtigen, als auch als inhaltlichen Bestandteil der Fächer in die Lehre zu integrieren.

Tabelle 6 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Genderkomponenten in Weiterbildungsveranstaltungen einführen	M 5.1	(a) Universitätsmitglieder und -mitarbeiterInnen (b) Personalentwicklung	(a) Beginn 2013 (b) Konzeptpapiere, jährliche Dokumentation: Tätigkeitsbericht	(a) implementiert (b) 26 Veranstaltungen mit Integration Genderkomponente durchgeführt
Genderkompetenz in Fortbildungsangebot für Personen mit Führungsverantwortung einführen	M 5.2	(a) Führungskräfte (b) Personalentwicklung	(a) Beginn 2017 (b) Projektskizze, Audit berufundfamilie	(a) modifiziert
Qualifikationsprogramm zu Gender- und Diversitymanagement	M 5.3	(a) Universitätsmitglieder und -mitarbeiterInnen (b) Personalentwicklung	(a) 04-11/2014 (b) Konzepte, Dokumentation: Tätigkeitsbericht Gleichstellung	(a) implementiert (b) 2014: Vier Module, 46 TeilnehmerInnen
Gender- und Diversity-Trainings für DozentInnen und TutorInnen	M 7.1	(a) DozentInnen, TutorInnen (b) Interkulturelle Kompetenz	(a) Beginn WiSe 2015/16 (b) jährliche Dokumentation: Tätigkeitsbericht	(a) Lehrende: implementiert, TutorInnen: Pilot initialisiert (b) Lehrende: Interkulturelles Kompetenztraining Inanspruchnahme: 12 TeilnehmerInnen

3 Studentinnen in den MINT-Fächern

Mit zentralen **Programmen**, in der Physik **Wir machen Wolke 7**, in Mathematik und Informatik **Upstream-Mentoring**, werben die Universität und ihre Fachbereiche um Mädchen und junge Frauen, die in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind. **Wolke7** wurde 2011 ins Leben gerufen. In halbjährigen Kursen wird jede Woche ein Workshop mit physikalischen Experimenten angeboten. Das **Mentoringprogramm für Physikstudentinnen** führt das Engagement in diesem Bereich weiter.

Upstream-Netzwerk Mathematik ist ein Programm für junge Mathematikerinnen in allen Stufen der Ausbildung und wirbt zudem in Schulen für das Fach. Es ist eines der aktivsten Gleichstellungsprogramme der Mathematik in Deutschland. Die Teilnehmerinnen werden durch Zusammenarbeit in Gruppen und durch individuelles Coaching gefördert.

2013 hat die Fakultät für Physik und Astronomie im Programm **Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge** des MWK BW ein Zertifikat erworben. Instrumente wurden entwickelt, um dieses Themenfeld in das Curriculum des Faches zu integrieren.

Tabelle 7 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für die MINT-Fächer

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Wir machen Wolke 7 Mentoring-Programm Physik	M 12.1	(a) Schülerinnen und Studentinnen (b) Gewinn und Verbleib von Studentinnen im Fach	(a) Beginn 2011 (b) Semesterberichte an beteiligte Fakultät	(a) implementiert von Fakultät (b) Inanspruchnahme: 170 Teilnehmerinnen (maximal mögliche Teilnehmerinnenzahl)
Untersuchung zur Integration von Genderthemen in (MINT-)Studiengänge	M 7.2	(a) Verantwortliche in (MINT-)Fächern (b) Einsatz von genderbezogenen Elementen im Fachunterricht	(a) 03/2014 bis 06/2015 (b) Tätigkeitsbericht	(a) implementiert von Fakultät (b) Teilnahme an Programm MWK BW, sechs Termine, Zertifikat erworben
Denomination von Professuren um den Aspekt Gender-Studies erweitern	M 7.3	(a) Fakultäten (b) Lehre und Forschung	nicht umgesetzt	nicht umgesetzt

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Genderkomponente in Post-Bachelor-Programm Mathematik	M 12.3	(a) Studentinnen Mathematik (b) Verbleib in Universität	(a) WiSe 2017/18 (b) Protokolle, Beratungsgespräche	(a) initialisiert
Upstream- Netzwerk Mathematik	M 13	(a) Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen, Professorinnen (b) Gewinn und Verbleib von Studentinnen und Doktorandinnen im Fach	(a) Beginn 2014 (b) Treffen, Netzwerk-Events, Workshops	(a) institutionalisiert (b) 250 aktive Kontakte, Mittel eingesetzt, Koordinationsstelle geschaffen
Zertifiziertes Modul Schlüsselkompetenzen für die Wissenschaft (Upstream Programm)	M 13	(a) Studentinnen, Doktorandinnen (b) Gewinn und Verbleib im Fach und in der Wissenschaft	(a) Beginn 2016 (b) Befragungen Teilnehmerinnen	(a) institutionalisiert in HGS MathComp (b) Mittel eingesetzt

4 Frauen in Organen und Gremien

Die Beteiligung von Frauen ist seit 2013 in den meisten Gremien angestiegen. In den Fakultäten, den wissenschaftlichen Einrichtungen und den Projektverbänden sind jedoch unterschiedliche **Praktiken der Werbung und Verpflichtung** von Mitgliedern für Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung zu beobachten. Einige Einrichtungen bieten Frauen, die in Gremien mitarbeiten, Entlastung an, andere streben danach, eine Frauenquote zu erreichen, wieder andere haben bisher keine spezifischen Verfahren zur Beteiligung von Frauen entwickelt. Die zentralen Vorgaben des Kaskadenmodells konnten sich nicht durchsetzen. Begründet wurde dies mit bereits bestehenden hohen Belastungen von Wissenschaftlerinnen, die durch verbindliche Regeln bei der Bestellung für Ämter noch erhöht würden. **Anreize und Entlastungen** hingegen werden, sind sie zentral angeboten und finanziert, von den Wissenschaftlerinnen zunehmend in Anspruch genommen.

Die Tatsache, dass mehr Frauen Verantwortung übernehmen und die Darstellung ihrer Leistungen in den Universitätsmedien hat die Sichtbarkeit von Frauen an der Universität deutlich erhöht. Nicht zu unterschätzen ist die Inspiration durch Wissenschaftlerinnen als „role-models“, die ein positives Bild von Frauen in Führungspositionen vermitteln.

Tabelle 8 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen zur Beteiligung von Frauen in Organen und Gremien

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Entwicklung von Verfahren zur Rekrutierung von Frauen in Leitungsverantwortung an den Fakultäten	M 3	(a) Wissenschaftlerinnen (b) Gewinnen für Position	(a) Beginn SoSe 2013 (b) Protokolle Fakultätsratssitzungen	(a) Teilweise initialisiert (b) Gremien befasst
Anreize und Verbesserungen der Rahmenbedingungen anbieten	M 4.1	(a) Wissenschaftlerinnen in Gremien (b) Gewinn für Position	(a) Beginn 2013 (b) Anträge bei Gleichstellung	(a) implementiert (b) Mittel eingesetzt
Zur Bestimmung des Frauenanteils das Kaskadenmodell anwenden	M 4.2	(a) Wissenschaftlerinnen in Gremien (b) Gewinn für Position	nicht umgesetzt	nicht umgesetzt

5 Familiengerechte Hochschule

Seit dem Jahr 2013 werden zwei Maßnahmen ausgebaut, die Lösungen für unterschiedliche Situationen bereithalten: das Kinderbetreuungsangebot im **Kinderhaus** und der **Service für Familien**. Reguläre wie flexible Betreuung wird bereitgestellt. Die Zahl der Betreuungsplätze in den Kinderkrippen und Kindertagesstätten stieg um 100 Plätze – das Betreuungscontingent liegt inzwischen bei 407 Plätzen. Die Universität trägt zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch **die Kofinanzierung des Kinderhauses** bei.

Der **Service für Familien** ist gut mit universitären und außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen in der Region vernetzt, deren Mitglieder ebenfalls die Angebote der Universität nutzen. Bei **Berufungsverhandlungen** von WissenschaftlerInnen mit Familie wird der Service für Familien regelmäßig für eine Beratung und Angebote angefragt. Gut angenommen wird darüber hinaus das Beratungsangebot insbesondere zu den Themen **Betreuung zu Randzeiten** und in **Zeiten hoher Arbeitsbelastung**, bei **Kongressen** sowie in **schwierigen Alltagssituationen**.

Neben Angeboten wie dem **Backup-Service** und der **Kongress-** und **Ferienbetreuung** ist der **KidsClub** hervorzuheben. Hier werden Kinder von internationalen GastwissenschaftlerInnen betreut.

Tabelle 9 Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen für eine Familiengerechte Hochschule

Maßnahme im GLK	GLK-Nr.	Verfahren: (a) AdressatInnen (b) Reichweite	Umsetzung: (a) Zeithorizont (b) Dokumentation	Wirksamkeit, Nachhaltigkeit: (a) Status (b) Effekte
Beratung und Unterstützung Service für Familien	M 8.2	(a) WissenschaftlerInnen, Studierende, Berufungen (b) Familiengerechte Regelungen für den Berufsalltag	(a) Beginn 2008 (b) Tätigkeitsbericht Gleichstellung, Zwischenbericht, Dokumentation, Veranstaltungen	(a) institutionalisiert (b) Anfragen und Beratung 2013: 680 2014: 755 2015: 721 2016: 726 2017: 759
Reguläre Kinderbetreuung (Krippe/Kita)	M 8.2	(a) Universitätsmitglieder (b) Erleichterung Vereinbarkeit Familie und Beruf	(a) Beginn 2005 (b) Tätigkeitsbericht Gleichstellung, Zwischenbericht, Belegungstabelle	(a) institutionalisiert (b) seit 2012 Ausbau von Plätzen von 365 auf 407, Subventionierung des Kinderhauses
Flexible/individuelle Kinderbetreuung KidsClub Backup-Service Tagesmütter/Babysitter Kongressbetreuung	M 8.2	(a) Universitätsmitglieder (b) Erleichterung Vereinbarkeit Familie und Beruf	(a) Beginn 2008 (b) Tätigkeitsbericht Gleichstellung, Zwischenbericht, Dokumentation, Belegungstabelle	(a) institutionalisiert (b) 2013: 96 2014: 110 2015: 128 2016: 140 2017: 156

6 Fazit zur Wirksamkeitseinschätzung der Maßnahmen

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2013–2017 sind in der Mehrheit auf die Handlungsfelder Personal, Frauen in Leitungspositionen, wissenschaftlicher Nachwuchs und Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ausgerichtet.

Programme und Angebote zur Personalentwicklung und Nachwuchs- sowie Vereinbarkeitsförderung (Olympia Morata-Programm mit der Erweiterung um die Mobilitätskomponente, Weiterbildungsangebote „professional skills“, Coaching- und Mentoringangebote) haben sich als erfolgreich in der Umsetzung (TeilnehmerInnenzahlen), den Ergebnissen (Erreichen der Programmziele) und der Akzeptanz innerhalb der Universität erwiesen. Innovative Projekte (Clearingstelle Wissenschaft und Familie, Career-Tracking zur Identifizierung von Erfolgselementen wissenschaftlicher Karrieren) zeigen Effekte bei der gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und wurden in das Routinehandeln überführt (regelmäßige Ausschreibungen, Institutionalisierung im Internen Weiterbildungsprogramm der Universität). Dieses Ergebnis ist der Erfolg eines systematischen Aufbaus von Programmen und Einzelmaßnahmen der individuellen Förderung, die in der Kombination Wirkung entfalten.

Bundesweit gehört die Universität Heidelberg zur Gruppe der drei Universitäten, die die meisten Gleichstellungsmaßnahmen (Anzahl der Instrumente insgesamt und als „innovativ“ ausgezeichnete Instrumente) im Instrumentenkasten der DFG vorweisen kann. Die Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ erfolgte parallel zum Gleichstellungskonzept 2013–2017.

Die Compliance-Verabredungen „Partnerschaftliches Verhalten“ und „Berufungsleitfaden“ sowie ein Modell zur Einführung von Genderbudgeting wurden im Berichtszeitraum überarbeitet und ihre Verbreitung durch die interne Kommunikation an der Universität intensiviert.

III FINANZIELLE UND PERSONELLE AUSSTATTUNG

Die Ausgaben für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Programmen an der Universität sind für die Jahre 2013–2017 zusammen gestellt. Dabei wurden Sachmittel, individuelle Angebote im Sinne der Gleichstellung und zurechenbare Personalkosten den übergeordneten Themenbereichen Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Familienorientierung, Arbeitsorganisation und Lebensentwürfe, Diversity-Management und Kommunikation/Veranstaltungen, die sich aus dem Gleichstellungskonzept ableiten, zugeordnet. Es wurden zudem zentrale und dezentrale Mittel berücksichtigt. Aus dem Professorinnenprogramm II wurden keine Mittel für die Gleichstellung beantragt.

Tabelle 10 Investitionen Gleichstellung und Diversitymanagement 2013–2017, zentrale Mittel der Universität plus Mittel aus Medizin Heidelberg und Medizin Mannheim

Investitionen Gleichstellung und Diversity 2013–2017	Ausgaben in Euro
Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	2.124.901
Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	4.676.814
Familienorientierung und Vereinbarkeitskonzepte	1.267.554
Arbeitsorganisation und Lebensentwürfe	92.758
Diversity-Management	121.349
Kommunikation/Veranstaltungen, Netzwerke	31.920
Summe	8.315.296

Für die Bearbeitung und Umsetzung der Gleichstellungsthemen stehen dem zentralen Gleichstellungsbüro und dem Dual Career-Service in der Personalabteilung folgende Personalressourcen zur Verfügung:

Tabelle 11 Personalressourcen zentrales Gleichstellungsbüro und Dual Career Service

Aufgabenbereich	Ausstattung	Nachhaltigkeit
Geschäftsführung	TV-L E 14	institutionalisiert
Verbindungsstelle Chancengleichheit	TV-L E 13	institutionalisiert
Diversity Management	TV-L E 13/2	befristet bis 07/2019
Genderconsulting und Sonderforschungsbereiche	TV-L E 13/2	befristet bis 10/2019
Kommunikation und Veranstaltungen	TV-L E 13/2	befristet bis 10/2019
Individuelle Beratung und Vermittlung	zugeordnet	befristet bis 10/2019
Nachwuchsprogramme und Weiterbildung	TV-L E 13/2	befristet bis 10/2019
Service für Familien	TV-L E 13/2, E 8, E 8/2	befristet bis 10/2019
Concierge-Service	thematisch zugeordnet	befristet bis 10/2019
Dual Career Service	Personalabteilung TV-L E 13/2	institutionalisiert
Gendercontrolling	TV-L E 13/(1/4) in Kooperation mit Abteilung 4.1 UV	befristet bis 10/2019
Verwaltung	TV-L E 6/2	institutionalisiert

Die Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro nehmen an Schulungen in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen teil, zur Professionalisierung des Teams finden zwei Mal im Jahr Studententage zur inhaltlichen Weiterbildung und zur Entwicklung von Programmen und Maßnahmen statt.

IV EVALUIERUNG UND AUSWERTUNG DER AKTIVITÄTEN UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS

Bei der Entwicklung des Gleichstellungskonzepts 2013–2017 hat die Universität in vier Bereichen Handlungsbedarf identifiziert: „Gewinnen von Frauen für Führungspositionen“, „Intensivierung der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung“, „Verbesserung der Möglichkeiten zur Karriereentwicklung“ und „Weiterentwicklung von Gleichstellungsinstrumenten für die Fächer“. Dem festgestellten Handlungsbedarf entsprechend wurden für das Gleichstellungskonzept inhaltlich aufeinander abgestimmte Ziele formuliert. Für diese Dokumentation wurde ausgewertet, inwieweit die umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten dazu beigetragen haben die übergeordneten Ziele zu erreichen.¹¹

Um das Erreichen der Ziele im Gleichstellungskonzept zu qualifizieren, werden Fortschrittsmarker eingesetzt. Mit ihnen wird bewertet, ob entsprechend dem Ziel eine „Entwicklung angestoßen“, eine „Entwicklung eingetreten“, die mit der Umsetzung der Maßnahmen erreichten „Ergebnisse überzeugen“ oder „Maßnahmen zur Zielerreichung modifiziert“ wurden.

Tabelle 12 Ziele und überprüfte Zielerreichung Gleichstellungskonzept 2013–2017

Ziele	Wirkungsebene	Fortschrittsmarker
Z1 Veränderungen in der Berufungskultur weiterentwickeln	Prozesse, Einstellung	Ergebnisse überzeugen
Z2 Frauenanteile in wissenschaftlichen Leitungspositionen erhöhen	Prozesse	Entwicklung angestoßen
Z3 Frauen für die akademische Selbstverwaltung gewinnen	Prozesse	Entwicklung eingetreten
Z4 Frauenanteile in Leitungsgremien der Universität steigern	Prozesse	Entwicklung angestoßen
Z5 Gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote ausbauen	Einstellung	Ergebnisse überzeugen
Z6 Gleichstellungsaspekte in das Finanzmanagement integrieren	Prozesse	Entwicklung angestoßen
Z7 Integration von Gender in die Lehre ausbauen	Strukturen	Entwicklung angestoßen
Z8 Familiengerechte Regelungen ausbauen	Strukturen	Ergebnisse überzeugen
Z9 Wissenschaftlerinnen während / nach der Familienphase fördern	Strukturen	Ergebnisse überzeugen
Z10 Serviceprogramme für Universitätsmitglieder ausbauen	Strukturen	Ergebnisse überzeugen
Z11 Individuelle Unterstützung in schwierigen Lebenslagen	Strukturen	Ergebnisse überzeugen
Z12 Studentinnenanteil in MINT-Fächern erhöhen	Verhalten	Entwicklung eingetreten
Z13 Absolventinnen und Promovierende der MINT-Fächer für Wissenschaft gewinnen	Verhalten	Entwicklung angestoßen
Z14 Wettbewerbsfähigkeit weiblicher Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen erhöhen	Verhalten	Ergebnisse überzeugen
Z15 Fachspezifische Gleichstellungsinstrumente entwickeln und einsetzen	Strukturen	Maßnahme modifiziert
Z16 Ziele zur Gleichstellung mit den Fakultäten vereinbaren	Strukturen	Ergebnisse überzeugen
Z17 Gleichstellungsparameter in Qualitätssicherung und Konzeptionen integrieren	Prozesse	Ergebnisse überzeugen
Z18 Karrierechancen in der Nachwuchsförderung sichern	Verhalten	Ergebnisse überzeugen
Z19 Sichtbarkeit der Gleichstellung verstärken	Einstellung	Ergebnisse überzeugen
Z20 Wirkungen der Maßnahmen im Gleichstellungskonzept überprüfen durch externe Evaluation	keine Angabe möglich	Evaluation läuft

Die Schwerpunkte und die zentralen Ziele des Gleichstellungskonzepts erweisen sich als richtig gewählt, um in Lehre und Forschung ein chancengerechtes Umfeld für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sicherzustellen. Vergleicht man den Stand der Gleichstellung von 2013 an der Universität mit demjenigen von 2017, so ist festzuhalten, dass für alle Zielgruppen Verbesserungen erreicht wurden – bei der Bewertung der Ziele ist die Qualifizierung „Ergebnisse überzeugen“ die weitaus häufigste. Festzuhalten ist allerdings auch, dass zwar an einigen Stellen Prozesse etabliert und Strukturen geschaffen wurden, dass dies jedoch systematischer erfolgen bzw. institutionalisiert werden muss. So kann ein größerer Fortschritt bei der Teilhabe von Frauen an der Universität und der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen erreicht werden. Veränderungen der individuellen Einstellungen und damit verbunden ein umfassender Kulturwandel stehen noch aus.

V ZIELE ZUR WEITERENTWICKLUNG DER MASSNAHMEN

Die Beurteilung des Gleichstellungskonzepts für die vergangenen fünf Jahre durch die Stabstelle Controlling, das Gleichstellungsbüro und eine eigens dafür eingesetzte inneruniversitäre Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Fächer hat gezeigt, dass auf unterschiedlichen Wirkungsebenen (Strukturen, Prozesse, Verhalten, Einstellungen) Effekte unterschiedlicher Reichweite erzielt wurden.

Am weitaus häufigsten wurden Maßnahmen zur individuellen Förderung von Frauen in den Bereichen Personalentwicklung, Weiterbildung und Familienfreundlichkeit durchgeführt. Strukturell verankert sind insbesondere Kinderbetreuungsplätze, Familienwohnungen für Studierende, Dual Career-Angebote sowie die Vertretung der Gleichstellung und Themen der Chancengleichheit in den Gremien. Diese Angebote bedürfen der stetigen Erweiterung, werden aber dem Bedarf an unterstützenden Strukturen grundsätzlich gerecht. In diesem Sinne kann ein **Strukturwandel**, verstanden als nachhaltige Veränderung innerhalb der Institution, konstatiert werden.

Diesen Strukturwandel gilt es zukünftig im Themenfeld Diversity weiter zu befördern. Aufbauend auf den Veränderungen in der Institution wird ein umfassender **Kulturwandel** angestoßen, der auf Veränderungen im Alltagshandeln der Mitglieder der Universität zielt. Angestrebt wird eine geschlechtergerechte Organisationskultur, in der die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern gleich welcher regionalen oder sozialen Herkunft (oder der Wirkung anderer Differenzkategorien) in Wissenschaft und Ausbildung selbstverständlich ist.

Für die Weiterführung des Gleichstellungskonzepts und die Entwicklung von Perspektiven sind zwei Schwerpunkte vorgesehen, die infrastrukturelle und organisationskulturelle Maßnahmen umfassen:

Erstens werden bisher erfolgreiche Maßnahmen vertieft, indem sie bedarfsorientiert und qualitätsge-sichert zu **Infrastrukturen** der Universität weiterentwickelt werden. Ziel ist es dabei insbesondere, die Planbarkeit von Karrieren in der Wissenschaft zu befördern. Zweitens wird die **Schaffung diversitätsgerechter Kulturen** auf allen Ebenen der Universität angestrebt. Diese Überlegungen folgen der Erkenntnis, dass aufgrund der Erfolge bisher durchgeführter gezielter Fördermaßnahmen, Geschlecht nunmehr als Ausgangspunkt gesetzt werden kann, um produktiv Differenzdimensionen zu bearbeiten, die für eine durch die Vielfalt ihrer Mitglieder gekennzeichnete Universität von Bedeutung sind. Ziel ist es, Pluralität zu fördern.

1 Infrastrukturen für Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die Universität fördert die Vereinbarkeit von Arbeitsalltag, Familie und gesellschaftlichem Engagement. Auf diese Weise unterstützt sie den Eintritt und Verbleib von Frauen und Männern in der Wissenschaft und ermöglicht es ihren Mitgliedern, ihr Leistungs- und Qualifikationspotential in allen Lebensphasen optimal zur Geltung zu bringen.

Die Förderung von Vereinbarkeit wird als Führungsaufgabe begriffen. Zur Unterstützung der Verantwortlichen wird, aufbauend auf frühere Erfahrungen in der Entwicklung digitaler Angebote, **ein Schulungsangebot für Führungskräfte** und ein **Universitätswiki** zum Thema erarbeitet. Darin enthalten sind rechtliche Regelungen und Informationen zu familien- und personalrechtlichen Fragen sowie konkrete Anwendungsinstrumente wie Gesprächsleitfäden und Checklisten für eine gendersensible Mitarbeiterführung in vereinbarkeitsrelevanten Situationen.

Vorgesehen ist ebenfalls die **Weiterentwicklung der Clearingstelle Wissenschaft und Familie**: Das Angebot richtet sich zukünftig an wissenschaftlich arbeitende Eltern und WissenschaftlerInnen mit familiären Pflegeaufgaben. Ein **Entlastungs- bzw. Verteilungsmodell für Lehrverpflichtungen und Aufgaben der Selbstverwaltung** wird für die genannte Personengruppe entwickelt und auf Fächerebene, an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst, administriert. Ebenso gilt es in Zusammenarbeit mit den Fächern **Arbeitszeitmodelle zur Entlastung in besonderen Lebenssituationen auch für Leitungsfunktionen** zu erarbeiten und Pilotprojekte zu implementieren. Schließlich wird ein **Mobilitätskonzept** entworfen, das neben die klassische räumliche Mobilität internationaler Forschung die virtuelle Mobilität stellt, um beispielsweise per Homeoffice an Universitätsgremien oder vom Standort aus an internationalen Konferenzen teilzunehmen. Die Umsetzung setzt entsprechende Mittel und technische Einrichtungen voraus. Ein solches virtuelles Angebot ergänzt etablierte Konzepte interdisziplinärer Mobilität durch Fellowships in den thematisch zentrierten Fields of Focus und im Marsilius-Kolleg.

Die vorhandenen Angebote der Kinderbetreuung werden – wie oben ausgeführt – bedarfsorientiert weiterentwickelt. Das bedeutet insbesondere zu prüfen, ob ein **Betreuungsangebot der Universität am Standort Bergheim oder in der Altstadt** einzurichten ist. Eine solche Prüfung geht einher mit der Erhebung des zukünftigen Bedarfs an Betreuungsplätzen und zeitlichen Abdeckungen.

2 Infrastrukturen für Planbarkeit von akademischen Karrieren

Die Universität setzt sich dafür ein, wissenschaftliche Karrieren besser planbar zu machen. Auf diese Weise erhöht sie die Attraktivität des Arbeitsfeldes Wissenschaft. Ziel ist es insbesondere, motivierte und leistungsstarke junge Frauen nach dem Abschluss der Promotion vermehrt für wissenschaftliche Karrieren und Professuren zu gewinnen.

Die Förderung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren orientiert sich an der Lebenssituation der Zielgruppe in der Phase nach der Promotion. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass Karriereentscheidungen oftmals Paare betreffen. Aus diesem Grund soll das bestehende **Dual Career-Angebot für NachwuchswissenschaftlerInnen-Paare** (nach der Promotion) geöffnet und entsprechend des hier vorhandenen Bedarfs weiterentwickelt werden. Ziel ist es, gerade Frauen Angebote unterbreiten zu können, die ihrer Karriereentwicklung angemessen sind und diese weiter fördern. Begleitend wird ein **Mentoring beider Partner** in Bezug auf die **Vereinbarkeit von Dual Career und Familie** angeboten.

Dort wo Frauen in der Wissenschaft signifikant unterrepräsentiert sind, setzt sich die Universität für **Kooperationsmodelle in der Stellengestaltung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** ein. Sie knüpft damit an ein erfolgreiches Modell (Sablne – Sabbatical in Industrie) an, das an der Medizinischen Fakultät Mannheim erprobt wurde. Stellen(anteile), die von dritter Seite bereitgestellt werden, ermöglichen es, hervorragend qualifizierte Frauen für Wissenschaft wie Praxis zu gewinnen und ihnen damit Planungssicherheit für die eigene Karriere zu geben. Vergleichbares gilt für Frauen am Übergang in den Beruf. Die an der Universität bestehende **Unterstützung von Spin-offs** wird um die **Genderdimension** erweitert. Geschäftsgründungen von Frauen und damit der Transfer wissenschaftlichen Wissens werden gezielt gefördert.

Besondere Aufmerksamkeit gilt schließlich dem Bedarf an Planbarkeit in der Phase der Familiengründung bei NachwuchswissenschaftlerInnen. Aus diesem Grund werden Personen bei der **Beantragung von Mitteln unterstützt**, deren Stellen im Rahmen von Forschungsprojekten nicht um Mutterschutz- bzw. Elternzeit verlängert werden können. Schließlich soll das **Wohnungsangebot für Eltern auf dem Campus** in Kooperation mit den Partnereinrichtungen bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Bisher für Studierende zur Verfügung gestellt, soll auch ein entsprechendes Angebot für den **wissenschaftlichen Nachwuchs** geschaffen werden.

3 Kultur der Offenheit für Diversität

Kennzeichen einer modernen Universität sind Offenheit für den Anderen und für Veränderung. Faires Miteinander basiert zum einen auf dem Grundsatz partnerschaftlichen Verhaltens von Einzelpersonen, zum anderen bedeutet es Transparenz in Strukturen und Prozessen: Werden Benachteiligungen sichtbar, kann Handlungsbedarf konkretisiert werden.

Eine Kultur der Offenheit setzt ein Bekenntnis der gesamten Institution voraus. Als Handlungsorientierung und Statement mit Vorbildfunktion wird ein **universitätsweites Leitbild für den Umgang mit Diversität**

erarbeitet, das alle Differenzkategorien einbezieht und Diskriminierungen entgegenwirkt. Auf Fakultätsebene wird es um fachbezogene Regelungen ergänzt. Wegweisend erscheint es überdies, das Themenfeld „**Chancen und Gerechtigkeit**“ institutionell zu verankern. In einem solchen **Geschäftsbereich**, der jeweils bei den Dekanaten angesiedelt sein könnte, wäre es möglich, alle Themengebiete zusammenzufassen, die wesentlich für ein faires Miteinander an der Universität sind: gute wissenschaftliche Praxis, partnerschaftliches Verhalten, Umgang mit Diskriminierung und Diversity Management.

Die Universität trägt zum Umgang mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen bei, indem sie **Angebote für Studierende mit Flucht- und Migrationserfahrung und aus nicht-akademischen Kontexten** bereitstellt. Sie sollen in den Schulen geworben und nach Bedarf durch individuelle **Mentoring- und Coachingangebote** gefördert werden. Das schließt Unterstützung beim Übergang zwischen einzelnen Qualifikationsphasen und dabei auftretenden Fragen der Finanzierung ein. **Ausländischen WissenschaftlerInnen** erleichtert ein **administratives und wissenschaftliches Lotsensystem**, das alters- und karrierespezifisch angepasst ist, den Einstieg in ihr neues Arbeits- und Lebensumfeld in Heidelberg.

Erprobte Strategie bei der Umsetzung ist es, erfolgreiche Pilotprojekte und evaluierte Einzelmaßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept zur Übertragung auf größere Einheiten weiterzuentwickeln. Im Bereich Compliance und partnerschaftliches Verhalten, das Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung umfasst, werden vor allem **Kommunikations- und Monitoringmaßnahmen** sowie **Weiterbildungsmaßnahmen für Personalverantwortliche und Leitungspersonen** geplant. Im Bereich des partnerschaftlichen Verhaltens bietet sich das **Angebot einer niedrigschwelligen Plattform zur Interaktion und Beteiligung für Studierende und MitarbeiterInnen** als geeignete Maßnahme an.

4 Kultur der Integration von Gender in Forschung und Lehre

Gleichstellungsorientierte Elemente der Teilhabe bieten allen Universitätsmitgliedern in Forschung und Lehre bestmögliche Zugangs- und Erfolgchancen. Sie umfassen Rahmenbedingungen und Initiativen, mit denen Differenzkategorien in der Forschung aktiv wahrgenommen und in der Alltagspraxis der Universität überwunden werden können.

Ein zentrales Element der Teilhabe ist die Frage der Repräsentanz unterschiedlicher Gruppen in der Universität. Hier gilt es insbesondere die Anzahl von Professorinnen zeitnah zu erhöhen. Zu diesem Zweck werden **Anreizsysteme entwickelt**, die eine nachhaltige Integration der Genderperspektive auf allen Entscheidungsebenen befördern. Zur Zielüberprüfung können ein indikatorengeleitetes Gleichstellungsmonitoring, die Daten des zentralen Gendercontrollings und die jährliche Evaluation für einen Bericht an den Senat herangezogen werden.

Im Sinne der Transparenz soll diskutiert werden, in welcher Form die Auswertung und Darstellung gleichstellungsbezogener Daten durch das Gendercontrolling universitätsweit veröffentlicht und für Zieldefinitionen und Maßnahmenentwicklung zentral und dezentral eingesetzt werden. In einem **Pilotprojekt** wird ausgelotet, in welcher Form ein **gender and diversity impact assessment-System**, also die Beobachtung geplanter Vorhaben hinsichtlich möglicher geschlechts- und diversitätsbezogener Wirkungen, darauf hinwirkt, dass Vorhaben auf die Förderung der Gleichstellung ausgerichtet sind. Es bietet sich an, diese Instrumente **in Kooperation mit einer wissenschaftlichen Einrichtung** auszuarbeiten und den Einsatz zu erproben.

Als positiv evaluierte Maßnahme wird das **Online Tutorial** zum Umgang mit Gender Bias weiter in seiner Wirkung beobachtet. Es wird untersucht, inwieweit dieses innovative Format auf Beförderungs- und Auswahl-situationen in der Wissenschaft sowie Fragen der Personalführung ausgeweitet bzw. wo nötig an die Spezifika dieser Vorgänge angepasst werden kann. Ziel ist eine umfassende **Awareness-Schulung** aller WissenschaftlerInnen an der Universität.

Teilhabe spiegelt sich auch in der Ausrichtung von Forschung und Lehre. Aus diesem Grund soll für die **Förderung von Forschungsprojekten** mit Universitätsmitteln künftig berücksichtigt werden, inwiefern die **Gender- und/oder Diversitydimension** bei der Planung der Vorhaben integriert wurde. Die Maßstäbe von ERC und H 2020 werden damit auf Universitätsebene angewendet.

An der Universität Heidelberg wird die Integration von „**gendered/intersectional innovations**“ in Forschung und Lehre **als Querschnittsaufgabe der Fächer** verstanden. Es bietet sich an, die im EU-Programm „Gender-Net“ entwickelten Tools IGAR (Integrating the Gender Analysis into Research) und IGAUC (Integration of the Gender

Analysis into University Curricula) in den Fachinhalten umzusetzen. In den Fächern können **Anreizsysteme zum Aufbau von Curriculumsbestandteilen** geschaffen werden. Durch die Einwerbung einer, mit WissenschaftlerInnen unterschiedlicher Disziplinen im Wechsel besetzten, **Gastprofessur** würde die Sichtbarkeit des Themas und seiner wissenschaftlichen Erkenntnispotentiale über die Universität hinaus gestärkt.

In Kooperation mit der Heidelberg School of Education (HSE) bietet es sich an, gemeinsam ein **Training für die Lehrerbildung** zu erarbeiten, das ebenfalls **für die Hochschuldidaktik** weiterentwickelt werden kann, um DozentInnen mit eigens entwickeltem Schulungsmaterial dafür zu qualifizieren, Gender- und Diversitydimensionen didaktisch und fachlich in die Lehre zu integrieren. Für die Fächer der Lebenswissenschaften kann der Werkzeugkasten der Stanford University ein Modell bieten (genderedinnovations.stanford.edu/).

ANHANG

1 Endnoten

- ¹ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html.
- ² Stand der aktuellen Frauenanteile: AbsolventenInnen und Promotionen 2017 = WiSe 2016/17 und SoSe 2017, Kategorie Postdocs und ProfessorenInnen 2017 = 01.12.2017. Die Zielwerte entsprechen dem Frauenanteil der jeweiligen Vorkaskade aus dem Zeitraum 2014–2016. Liegen die errechneten Zielwerte über 50 Prozent, wird die prozentuale Parität als Zielgröße gewählt. Bei den Professuren werden die fächerbezogenen bundesweiten Anteile der abgeschlossenen Habilitationen als Bezugsgröße herangezogen.
- ³ Die zusammenfassende Qualifizierungsstufe „Kategorie Postdocs“ wurde gebildet, weil die Fallzahlen bei den einzelnen Untergruppen „abgeschlossene Habilitationen“ und „NachwuchsgruppenleiterInnen“ teilweise zu gering sind.

4 Verfahren	Umsetzung	Wirksamkeit/Nachhaltigkeit
(a) AdressatInnen – Zielgruppe(n) (b) Reichweite – Veränderung für Studien- bzw. Arbeitsumgebung – Weiterqualifizierung – Gewinn und Verbleib Studierende in Fach/WissenschaftlerInnen auf Position – Personalentwicklung – Berufungsverfahren	(a) Zeithorizont – Zeitpunkt, Zeitraum der Initialisierung/Implementierung (b) Dokumentation – Protokoll – Kurzbericht Beratung – Arbeitspapier – Projektantrag – Befragung TeilnehmerInnen	(a) Status – initialisiert – implementiert – institutionalisiert – modifiziert – nicht umgesetzt (b) Effekte – Inanspruchnahme – Mittel eingesetzt – Stelle geschaffen – strukturelle Verankerung (Gremium/Richtlinie/usf. eingesetzt)

- ⁵ „Über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus bekennt sich die Universität Heidelberg zur Diversität und Gleichstellung aller ihrer Mitglieder und wirkt in diesem Sinne auch über die Grenzen der Universität hinaus.“ (Auszug aus dem Leitbild der Universität Heidelberg, www.uni-heidelberg.de/universitaet/profil/leitbild.html)
- ⁶ Die Durchführung eines Career Trackings ermöglicht die Erfolgskontrolle für das Programm. Seit dem Bestehen des Programms wurden bis Ende 2013 insgesamt 52 WissenschaftlerInnen gefördert. 46 von ihnen (das sind 88,5 Prozent) hatten im Jahr 2013 (nach der Habilitation) Professuren bzw. Leitungspositionen in universitären oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen inne.
- ⁷ Vgl. hier die Daten zum Auditierungsprozess „berufundfamilie“, Januar 2017.
- ⁸ Die Teilbeurlaubung sieht der Tarifvertrag als Weg zur Teilzeitarbeit wegen Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege vor.
- ⁹ Die Clearingstelle wurde 2008 eingeführt und wird seither begleitend beobachtet.
- ¹⁰ Hier werden neben den Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept auch vier Ziele aus den Audit-Vereinbarungen aufgeführt, denn sie sind aus dem Gleichstellungskonzept abgeleitet und betreffen direkt die dort vorgesehenen Maßnahmen.
- ¹¹ Für die Bewertung der Zielerreichung werden folgende Wirkungsebenen unterschieden: Strukturen – z. B. Aufbau Arbeitsbereich, Prozesse – z. B. Einfluss auf Verfahrensabläufe, Verhalten – z. B. Rekrutierung größerer Anzahl von WissenschaftlerInnen, Einstellung – z. B. Genderkompetenz/awareness. Die Fortschrittsmarker beziehen sich auf die in den Tabellen 1–9 qualifizierten Bereiche „Umsetzung“ und „Wirksamkeit bzw. Nachhaltigkeit“. Aufgrund der dort getroffenen Qualifizierungen werden die Ergebnisse charakterisiert und mit den Fortschrittsmarkern „Entwicklung angestoßen“, „Entwicklung eingetreten“, „Ergebnisse überzeugen“ und „Maßnahme modifiziert“ bezeichnet.
- ¹² www.uni-heidelberg.de/diversity/forschungundlehre/lehre.html.
- ¹³ Dies ist bereits heute in den Ausschreibungen zu ERC-Grants etabliert und wird dort bei der Begutachtung berücksichtigt.
- ¹⁴ GENDER-NET ist das erste und noch immer aktive Netzwerk im Bereich des Research Area Network (ERA-NET).

2 Dokumente

- Gleichstellungskonzept Universität Heidelberg 2013–2017
www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf
- Diversity-Konzept 2012–2017
www.uni-heidelberg.de/md/gsb/diversity-konzept_a4_final.pdf
- Zwischenbericht 2013–2015
www.uni-heidelberg.de/md/gsb/gleichstellung/zwischenbericht_2015_druck_final.pdf
- Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020
(nicht öffentlich – wird auf Wunsch zugesandt)
- TOTAL E-QUALITY-Prädikat 2017, Selbstbewertung Universität Heidelberg
www.uni-heidelberg.de/md/gsb/2_selbstbewertung_schriftliche_erlaeuterungen_univ-heidelberg.pdf

Tabelle A.3 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Juristische Fakultät

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016	gesamt	w in %
Studierende	2.791	54,6	-	2.895	55,2	-	2.849	54,9	-	2.832	56,2	-	14.170	55,3
Absolventinnen	314	57,6	-	345	53,6	-	421	58,0	-	542	53,9	-	2.056	54,8
Promotionen	43	39,5	48,2	47	29,8	57,6	50	38,0	53,6	46	54,3	51,8	236	41,5
Kategorie Postdocs*	7	42,9	42,5	13	30,8	39,5	12	33,3	29,8	9	22,2	46,0	53	30,2
- davon Habilitationen	2	0,0	-	3	0,0	-	1	0,0	-	4	25,0	-	11	9,1
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	18	5,6	26,5	21	4,8	13,6	21	4,8	23,1	21	9,5	28,9	102	6,9

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.4 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Medizinische Fakultät Heidelberg

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016	gesamt	w in %
Studierende	3.963	52,0	-	3.910	52,3	-	3.964	52,7	-	4.033	53,4	-	19.891	52,7
Absolventinnen	452	55,5	-	468	54,5	-	501	52,3	-	463	53,3	-	2.362	53,8
Promotionen	369	58,3	55,2	381	55,6	55,5	316	53,8	54,5	293	50,5	53,3	1.714	54,1
Kategorie Postdocs*	662	39,9	60,2	716	53,2	58,3	754	42,2	55,6	944	48,3	51,5	4.146	46,5
- davon Habilitationen	51	23,5	-	48	22,9	-	60	30,0	-	43	20,9	-	246	23,6
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	110	11,8	25,5	108	13,0	25,2	106	13,2	24,9	110	12,7	25,7	544	12,9

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.5 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Medizinische Fakultät Mannheim

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016	gesamt	w in %
Studierende	1.583	52,4	-	1.627	52,1	-	1.653	51,9	-	1.742	55,1	-	8.297	53,1
Absolventinnen	184	55,4	-	228	57,0	-	224	53,1	-	195	53,8	-	1.042	52,6
Promotionen	136	66,9	63,3	157	63,7	55,4	159	60,4	57,0	113	52,2	43,6	751	59,5
Kategorie Postdocs*	148	54,7	60,9	159	57,2	66,9	240	52,5	63,7	104	47,1	54,3	863	51,6
- davon Habilitationen	22	27,3	-	20	35,0	-	20	20,0	-	14	35,7	-	95	26,3
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	52	1,9	25,5	51	2,0	25,2	50	2,0	24,9	57	7,0	25,7	262	3,1

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.6 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Philosophische Fakultät

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016		
Studierende	4.436	57,4	-	4.232	56,8	-	4.147	57,1	-	3.813	54,4	-	20.631	56,3
Absolventinnen	453	60,0	-	517	64,4	-	507	63,3	-	506	58,5	-	2.522	61,6
Promotionen	64	45,3	61,3	57	49,1	60,0	65	49,2	64,4	44	43,2	61,4	63,0 (50) ¹	287
Kategorie Postdocs*	83	43,4	43,8	81	48,1	45,3	75	46,7	49,1	58	36,5	40,4	46,4 ²	356
- davon Habilitationen	4	50,0	-	3	0,0	-	1	0,0	-	3	66,7	-	-	15
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	50	30,0	36,4	53	28,3	26,7	55	27,3	24,7	52	30,8	33,0	29,8 ³	261

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.7 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Neuphilologische Fakultät

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016		
Studierende	5.189	76,2	-	4.988	76,2	-	4.820	75,4	-	4.354	73,8	-	24.017	75,5
Absolventinnen	714	80,8	-	732	81,4	-	560	82,7	-	626	81,3	-	3.273	81,1
Promotionen	28	71,4	81,1	27	74,1	80,8	24	75,0	81,4	23	47,8	79,6	81,2 (50) ¹	136
Kategorie Postdocs*	35	60,0	77,3	33	48,5	71,4	27	66,7	74,1	25	60,0	67,6	71,8 (50) ²	143
- davon Habilitationen	4	100,0	-	4	0,0	-	3	66,7	-	1	100,0	-	-	12
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	28	35,7	44,2	27	37,0	60,0	27	37,0	46,8	26	46,2	55,2	47,5 ³	136

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.8 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016		
Studierende	2.489	47,0	-	2.455	45,1	-	2.438	44,9	-	2.293	46,8	-	12.054	46,0
Absolventinnen	357	49,9	-	440	51,4	-	418	46,9	-	411	50,9	-	2.021	49,5
Promotionen	22	40,9	46,8	24	50,0	49,9	46	41,3	51,4	18	38,9	48,6	49,0 ¹	140
Kategorie Postdocs*	22	27,3	33,3	23	30,4	40,9	29	24,1	50,0	25	20,0	30,0	40,0 ²	125
- davon Habilitationen	1	0,0	-	2	0,0	-	1	0,0	-	2	0,0	-	-	6
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	25	20,0	21,9	27	18,5	31,1	26	19,2	28,0	26	15,4	34,9	28,0 ³	130

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.9 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016		
Studierende	2.195	72,6	-	2.189	72,6	-	2.189	71,5	-	1.992	72,7	-	10.774	72,4
Absolventinnen	386	73,6	-	372	78,8	-	340	78,5	-	389	77,1	-	1.838	76,5
Promotionen	34	55,9	73,7	35	60,0	73,6	43	86,0	78,8	52	67,6	74,6	77,3 (50) ¹	201
Kategorie Postdocs*	45	48,9	51,4	43	46,5	55,9	38	55,3	60,0	36	54,1	71,2	73,1 (50) ²	199
- davon Habilitationen	5	80,0	-	3	100,0	-	1	100,0	-	2	25,0	-	-	15
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	21	38,1	36,7	21	38,1	46,1	21	38,1	54,0	19	42,1	57,3	51,9 (50) ³	103

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.10 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Fakultät für Mathematik und Informatik

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016		
Studierende	1.413	28,2	-	1.400	26,6	-	1.531	27,4	-	1.421	27,5	-	7.259	27,4
Absolventinnen	165	24,2	-	181	30,9	-	141	27,7	-	168	24,4	-	840	25,7
Promotionen	30	16,7	30,4	35	25,7	24,2	49	18,4	30,9	32	6,3	21,6	26,6 ¹	177
Kategorie Postdocs*	44	13,6	27,3	40	17,5	16,7	34	23,5	25,7	46	20,0	22,6	21,7 ²	204
- davon Habilitationen	0	0,0	-	1	0,0	-	1	0,0	-	3	0,0	-	-	5
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	32	15,6	10,4	32	15,6	14,0	33	18,2	15,9	30	18,8	10,1	11,4 ³	159

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.11 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017			
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016		
Studierende	1.586	41,9	-	1.529	42,0	-	1.554	42,0	-	1.611	40,0	-	7.871	41,4
Absolventinnen	279	41,9	-	292	39,7	-	280	43,6	-	307	40,1	-	1.412	42,2
Promotionen	84	41,7	49,3	79	30,4	41,9	73	37,0	39,7	69	32,8	46,5	43,1 ¹	363
Kategorie Postdocs*	63	14,3	36,2	58	17,2	41,7	57	24,6	30,4	66	29,3	42,0	36,2 ²	319
- davon Habilitationen	1	0,0	-	0	0,0	-	3	33,3	-	2	0,0	-	-	6
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	34	20,6	22,0	35	20,0	19,3	36	22,2	26,5	34	20,6	30,0	27,5 ³	174

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.12 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Fakultät für Physik und Astronomie

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017				
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016			
Studierende	2.103	19,1	-	2.136	19,4	-	2.212	19,0	-	2.347	22,1	-	11.134	20,1	
Absolventinnen	275	22,9	-	396	19,4	-	390	17,4	-	454	18,7	-	1.876	19,7	
Promotionen	148	22,3	20,7	136	16,2	22,9	132	22,7	19,4	107	25,2	21,1	19,3 ¹	621	22,4
Kategorie Postdocs*	97	22,7	25,4	107	23,4	22,3	110	20,0	16,2	118	18,6	22,7	21,1 ²	534	19,9
- davon Habilitationen	4	25,0	-	10	20,0	-	8	37,5	-	0	0,0	-	-	26	26,9
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	40	10,0	10,8	40	12,5	5,0	44	13,6	9,1	46	17,4	12,0	16,1 ³	216	14,4

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.13 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Fakultät für Biowissenschaften

	2013		2014		2015		2016		2017		2013-2017				
	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % (Vorjahr)	gesamt	w in %	Kaskadenzielwert w in % 2014-2016			
Studierende	2.160	62,8	-	2.287	61,8	-	2.269	61,6	-	2.317	63,3	-	11.333	62,3	
Absolventinnen	330	63,6	-	397	61,5	-	373	61,1	-	391	62,7	-	1.892	62,8	
Promotionen	261	56,7	65,2	259	65,6	63,6	245	60,0	61,5	235	56,6	61,1	62,6 (50) ¹	1.261	59,5
Kategorie Postdocs*	109	44,0	55,7	103	40,8	56,7	103	47,6	65,6	101	44,6	60,0	60,9 (50) ²	525	45,7
- davon Habilitationen	2	0,0	-	1	0,0	-	1	0,0	-	3	0,0	-	-	8	0,0
Professuren (W1-W3; C4/C3; AT)	32	28,1	34,4	31	32,3	26,7	35	31,4	37,1	35	31,4	35,2	40,3 ³	173	31,8

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen & Destatis

Tabelle A.14 Frauenanteile in Organen und Gremien der Universität Heidelberg

	2013		2014		2015		2016		2017	
	w absolut	w in %								
Rektorat	2	33,0	2	33,0	2	33,3	2	33,3	2	33,3
Universitätsrat	5	45,0	5	45,0	5	45,0	6	55,0	6	55,0
Senat*	9	23,0	10	26,0	11	28,2	15	38,0	10	26,0
DekanInnen	1	8,0	0	0,0	2	16,7	3	25,0	1	8,0
ProdekanInnen	3	17,0	4	22,0	4	22,2	4	22,0	5	28,0
StudiendInnen	2	10,0	5	23,0	3	14,0	5	23,0	6	27,0

Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Anmerkungen

Stichtag: jeweils 01.12.

* inkl. Rektorat

Tabelle A.15 Anteil Studentinnen im 1. Hauptfach je Studienjahr – MINT-Fächer

	2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017		2017/2018	
	gesamt	w in %								
Mathematik und Informatik	1.413	28,2	1.400	26,6	1.531	27,4	1.494	27,2	1.421	27,5
Chemie und Geowissenschaften	1.586	41,9	1.529	42,0	1.554	42,0	1.591	41,1	1.611	40,0
Physik und Astronomie	2.103	19,1	2.136	19,4	2.212	19,0	2.336	20,8	2.347	22,1

Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Anmerkungen

Wintersemester; Stichtag: jeweils 01.12.

Tabelle A.16 Anteil Absolventinnen* im 1. Hauptfach je Studienjahr – MINT-Fächer

	2013		2014		2015		2016		2017	
	gesamt	w in %								
Mathematik und Informatik	165	24,2	181	30,9	141	27,7	185	21,6	168	24,4
Chemie und Geowissenschaften	279	41,9	292	39,7	280	43,6	254	46,5	307	40,1
Physik und Astronomie	275	22,9	396	19,4	390	17,4	361	21,1	454	18,7

Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Anmerkungen

Stichtag: jeweils 01.12.

* alle Abschlussziele ohne Promotionen

4 Anlagen

Übersicht „Gender- und Diversity-Veranstaltungen 2013–2017 im Internen Bildungsprogramm der Universität Heidelberg“

2013

- Geschlechtergerechte Sprachverwendung
- Chancengerechtigkeit in Berufungskommissionen und in Personalauswahlverfahren
- Forum Kompetenz Chancengleichheit Journal-Club
- Kollegiales Coaching
- Gender und Diversitykompetenz im Berufsalltag der Universität
- Sciences goes Public
- Laufbahnberatung intensiv – Einzelkurzcoaching
- Angehörigenpflege

2014

- Geschlechtergerechte Sprachverwendung
- Rechtsgrundlagen und Aufgabengebiete im Diversitymanagement
- Kollegiales Coaching
- Laufbahnberatung intensiv
- Impulse für Chancengleichheit – Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013–2017
- Gender in der Lehre
- Gendergerechte Berufungskultur
- Frauenwirtschaftstage
- Diversity im Dialog
- Genderbudgeting – Konzept zur geschlechtsspezifischen Nutzenanalyse von Geldern
- Demenz – „Meine Mutter fragt mich: Wer sind Sie?“
- Wie finanziere und organisiere ich Angehörigenpflege?
- Pflege der Pflegenden – Was brauchen Beschäftigte, die Angehörige pflegen?

2015

- AG Diversity Management
- Dignity at work – talk & discussion mit Johanna Novales (University College London)
- Halbzeit! Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013–2017
- Geschlechtergerechte Sprachverwendung
- Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen
- Kollegiales Coaching
- Laufbahnberatung intensiv
- Beruf, Berufung, Berufungsverfahren. Tipps & Tricks auf dem Weg zur Professorin
- Partnerschaftliches Verhalten
- Diversity im Dialog
- Wie organisiere und finanziere ich Angehörigenpflege? Auch mit dem neuen Pflegestärkungsgesetz.
- Demenz als Herausforderung in meinem Alltag – Wie kann ich mit Validation meinem Angehörigen helfen?
- In die Zukunft gedacht: Vorsorgen!

2016

- Diversity im Dialog
- Laufbahnberatung intensiv
- Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen
- Geschlechtergerechte Sprachverwendung
- Interkulturelles Kompetenztraining – Zusammenarbeit in internationalen Teams
- Wie organisiere und finanziere ich Angehörigenpflege?
- Umgang mit Abschied und Trauer
- Pflege der Pflegenden – Möglichkeiten und Grenzen bei der Pflege von nahestehenden Menschen
- In die Zukunft gedacht: Vorsorgen! Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung

2017

- Laufbahnberatung Intensiv
- Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen
- Kollegiales Coaching
- Geschlechtergerechte Sprachverwendung
- Interkulturelles Kompetenztraining – Zusammenarbeit in internationalen Teams
- Wie organisiere und finanziere ich Angehörigenpflege? Berücksichtigung der gesetzlichen Neuerungen 2017
- In fremden Händen – wenn bei der Versorgung von Demenzkranken außerfamiliäre Hilfe notwendig wird
- Umgang mit Abschied und Trauer
- In die Zukunft gedacht: Vorsorgen! Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung

Übersicht „Qualitative Ziele an den Fakultäten“

Fakultät	Qualitative Ziele
Theologische Fakultät	Einsetzung von Findungskommissionen für die Besetzung von Professuren zur Identifizierung von möglichen Bewerberinnen im Vorfeld des Berufungsverfahrens
Juristische Fakultät	Programm zur Gewinnung von Richterinnen für die Wissenschaft (gemeinsam mit Wissenschaftsministerium) initiieren
Medizinische Fakultät Heidelberg	Mentoring-Programm gemeinsam mit DKFZ einführen, zwei Programme zur Entlastung von klinischen Aufgaben für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Medizinische Fakultät Mannheim	Aktive Rekrutierung – etablieren von Dokumentation, Einsatz geschlechtergerechtes Formblatt Berufung
Philosophische Fakultät	Aktive Rekrutierung, Verfahren etablieren; Teilnahme an Pilotstudie zu Gender Bias in Berufungsverfahren
Neuphilologische Fakultät	Aktive Rekrutierung, Verfahren etablieren
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Frauen im Berufungsverfahren aktiv rekrutieren und Kandidatinnen bereits im Vorfeld über die Angebote und Möglichkeiten der ausgeschriebenen Professur informieren; Teilnahme an Pilotstudie zu Gender Bias in Berufungsverfahren
Fakultät Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften	Aktive Rekrutierung, Verfahren etablieren
Fakultät Mathematik und Informatik	Upstream-Mentoring zur Gewinnung von Studentinnen und Doktorandinnen ausbauen
Fakultät Chemie und Geowissenschaften	Ideenwerkstatt „Frauen in der Wissenschaft – Wege zur Professur“ regelmäßig durchführen
Fakultät Physik und Astronomie	Studie zu Gender Bias bei der Vergabe von „summa cum laude“ bei Promotionen, Teilnahme an Pilotstudie zu Gender Bias in Berufungsverfahren
Fakultät Biowissenschaften	Information über Gender Bias in Berufung zu Verfahrensbeginn, monatliche akademische Mittagspause für Nachwuchs

Im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans 2016–2020 entwickelt jede Fakultät weitere qualitative Kernziele, für die Umsetzungsvorgaben formuliert werden, wobei jeweils eine Projektierung für 24 Monate vorgesehen ist. Der Universitätsleitung ist über Umsetzung und Erfolge zu berichten.

Programme der Medizinischen Fakultäten

- Olympia Morata-Programm Medizin
www.medizinische-fakultaet-hd.uni-heidelberg.de/index.php?id=105585&L=de
- Rahel Goitein-Straus-Programm
www.medizinische-fakultaet-hd.uni-heidelberg.de/Rahel-Straus-Programm.110339.0.html
- Kurzzeitstipendien
www.medizinische-fakultaet-hd.uni-heidelberg.de/Kurzzeitstipendien.110340.0.html
- SablNe
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/SablNe.html

Links zu Programmen, Projekten und Aktivitäten

- Diversity-Management
www.uni-heidelberg.de/diversity/
- Postdoc-Förderung „Olympia Morata-Programm“ und „OMP-Mobil“
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia_morata_programm.html
- Serviceangebote Gleichstellung
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceangebote_gleichstellung.html
- Walksafe – Mehr Sicherheit im Neuenheimer Feld
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/walksafe.html
- Wir machen Wolke 7– Schülerinnen Club Physik
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceleistungen/wolke7/
- Upstream-Netzwerk
www.mathcomp.uni-heidelberg.de/programs/upstream/
- Clearingstelle Wissenschaft und Familie
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html
- Concierge-Service
www.uni-heidelberg.de/concierge-service
- Family in Focus
www.uni-heidelberg.de/md/gsb/familie/uni_heidelberg_familyfocus_2015_online.pdf
- Newsletter „Gender and Diversity“
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/newsletter.html
- Newsletter „Service für Familien“
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/Newsletter.html
- Newsletter „Focus on Fairness“ (für Projektverbände)
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/newsletter.html