



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Gleichstellungskonzept
Universität Heidelberg
2013–2017

I Stellenwert und Ziele zur Gleichstellung an der Universität Heidelberg

Die Universität Heidelberg versteht die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen seit Langem als eine der fundamentalen Voraussetzungen, Exzellenz in der Wissenschaft zu erzielen und zu erhalten. Demzufolge wird in allen Arbeitsgebieten der Universität ein chancengerechtes Umfeld für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sichergestellt. Mit dem derzeitigen Gleichstellungskonzept (aufgestellt für die Jahre 2009 bis 2013) und den im Rahmen der Exzellenzinitiative entwickelten Zukunftskonzepten (2007 bis 2012, 2012 bis 2017) wurden an der Universität verschiedene Programme eingeführt, die dies bereits gewährleisten.

Die folgenden Grundsätze beweisen eine programmatische Ausrichtung für die Gleichstellung:

- das Bekenntnis zur Gleichstellung in Leitbild und Ordnungen der Universität
- das Einbinden von Gleichstellungsaspekten in Entscheidungsprozesse
- das Weiterentwickeln von Transparenz in den Entscheidungsprozessen
- das durchgängige Engagement für eine chancengerechte Organisationskultur
- das Etablieren familiengerechter Rahmenbedingungen zum Studieren und Arbeiten an der Universität
- das Beharren auf Qualität durch Einbeziehen der Genderperspektive in Personalentwicklung und Controlling

Zudem sieht die Universität in einer wettbewerbsfähigen Gleichstellungspolitik einen essentiellen Standortvorteil und dadurch einen strategischen Vorsprung beim Gewinnen und Halten von Wissenschaftlerinnen. Erfolgreich hat sich die Gleichstellungsstrategie besonders in den nachstehenden Zielen und Maßnahmen konkretisiert.

Das Instrument der **Ziel- und Zeitvorgaben** zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen wird seit nunmehr fünf Jahren eingesetzt. Die Zielsetzung, bis zum Jahr 2012 universitätsweit einen Professorinnenanteil von 25 Prozent (C4/W3) aufzuweisen, konnte annähernd erreicht werden – der aktuelle Anteil liegt in den Jahren 2009–2012 bei 21 Prozent. Bezieht man die beiden Medizinischen Fakultäten ein, ergibt sich ein Wert von 15 Prozent (C4/W3)¹.

Maßnahmen zur **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** sind traditionell ein Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie der Universität. Bereits seit 1998 werden die aufgelegten Programme zur Ausbildung des Führungsnachwuchses überdurchschnittlich erfolgreich durchgeführt, 73 Prozent der Programmteilnehmerinnen haben eine Leitungsposition in der Wissenschaft inne.

Das **Gewinnen von Studentinnen für die naturwissenschaftlichen Fächer**, in denen sie häufig noch unterrepräsentiert sind, zählt zu den Aufgaben mit hoher Priorität. Die hier eingesetzten Maßnahmen zeigen erste Erfolge, insbesondere in der Fakultät für Physik und Astronomie.

II Stärken-Schwächen-Analyse

Mit dem für die Jahre 2009 bis 2013 aufgestellten Gleichstellungskonzept und den im Rahmen der Exzellenzinitiative entwickelten Zukunftskonzepten Förderperiode I (2007 bis 2012) und Förderperiode II (2012 bis 2017) wurden an der Universität Programme zur Realisierung der Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen eingeführt, die positiv bewertet wurden.² Zudem bewährt sich die Gleichstellungspolitik der Universität in den Fördermaßnahmen der Verbundforschungsprojekte.

Die Situations- und Defizitanalyse beginnt mit der Betrachtung der statistischen Daten. Zunächst werden die Gesamtzahlen der Universität Heidelberg im Vergleich zum Bundesschnitt betrachtet, danach die Entwicklung der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Leitungspositionen an der Universität Heidelberg. Die bisherigen Gleichstellungsaktivitäten werden in Bezug auf ihre Entwicklungszahlen interpretiert und im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse bilanziert, um Qualität und Wirksamkeit zu bewerten. Anschließend wird die Entwicklung der Gleichstellung für die Fakultäten im Einzelnen betrachtet.

Frauenanteile an der Universität Heidelberg im bundesweiten Vergleich

Im Jahr 2011³ lag die Universität Heidelberg mit den Frauenanteilen auf allen Qualifizierungsstufen – einzige Ausnahme bilden die C4/W3 Professuren – deutlich über dem Bundesdurchschnitt: Während in Deutschland 44,8 Prozent⁴ Frauen promovierten, waren dies in Heidelberg 51,5 Prozent. Bei den Habilitationen/Nachwuchsgruppenleitungen/Juniorprofessuren von Frauen liegt Heidelberg bei 27,9 Prozent (25,5 Prozent Habilitandinnen deutschlandweit). Im Bereich der C4/W3 Professuren liegt Heidelberg bei 18,6 Prozent – bezieht man die beiden Medizinischen Fakultäten ein, liegt die Universität mit 15,0 Prozent leicht unter dem deutschlandweiten Schnitt von 15,5 Prozent.⁵ Die besondere Problematik der Medizinischen Fakultät ergibt sich aus der notwendigen Verbindung mit den Kliniken, die über eigenständige Entscheidungsstrukturen unter Beteiligung der Kommunen verfügen.

Frauen in Leitungspositionen an der Universität Heidelberg

Der Anteil aller Professorinnen (W3/C4/C3/C2) an der Universität Heidelberg hat sich in den letzten zehn Jahren von 8,6 Prozent im Jahr 2002 auf 16 Prozent⁶ im Jahr 2011 gesteigert – und damit verdoppelt. Der Anteil an Frauen in den Leitungsgremien (Dekane/Rektorat/Universitätsrat) der Universität Heidelberg ist seit 2002 mit 15,6 Prozent auf 23,9 Prozent (2011) angestiegen⁷. Beim weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs steigerte sich der Habilitandinnenanteil in den letzten zehn Jahren von 12,4 Prozent im Jahr 2002 auf 20,5 Prozent im Jahr 2011⁸. Besonders profitiert haben Frauen von neuen Beschäftigungsformen (wie Startprofessur und Joint-Professorship im Zukunftskonzept der Exzellenzperiode 2007–2012)⁹. Innerhalb von zehn Jahren ist der Frauenanteil kontinuierlich gewachsen, er hat allerdings nicht den Schwellenwert von 30 Prozent erreicht. So bleibt die Aufgabe, Frauen für Spitzenpositionen zu gewinnen und sie dort zu halten.

Frauenanteile in Berufungsverfahren

Die Zahlen zeigen, dass in Auswahlverfahren für Professuren fünfmal so viele Bewerbungen von Männern wie von Frauen eingehen. Schon dadurch ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann einen Platz auf der Berufungsliste erhält, höher. Allerdings entspricht die Quote der Wissenschaftlerinnen auf dem ersten Platz der Berufungslisten dem Anteil der Bewerbungen von Frauen. Dies zeigt, dass Bewerbungen von Frauen in Heidelberg ebenso erfolgreich sind wie die ihrer männlichen Kollegen. Die Universität sieht hier dennoch Steigerungsbedarf und setzt Verabredungen mit den Fakultäten über Entwicklungs- und Rekrutierungsziele sowie Maßnahmen der Personalentwicklung ein.

1	Bewerbungen von Frauen	Erster Listenplatz	Ruf angenommen
2009	241 (20 %)	9 (18 %)	7 (16 %)
2010	162 (19 %)	11 (24 %)	5 (11 %)
2011	154 (19 %)	9 (18 %)	11 (33 %)

Für eine Erhöhung der Professorinnenzahlen muss unbedingt die Zahl der Bewerberinnen und somit der Pool an Wissenschaftlerinnen auf der Ebene des Postdokorats vergrößert werden. Hier setzen die Bestrebungen zur Nachwuchsförderung an der Universität an. Die Institutionalisierung von aktiver Rekrutierung und die Berücksichtigung von Genderaspekten sind zwei Instrumente, die in Berufungsverfahren Wirkung zeigen, aber noch systematischer zum Einsatz kommen müssen.

Analyse individueller Maßnahmen: Nachwuchsförderprogramme

Die in Heidelberg speziell auf die Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses ausgerichteten Programme sind äußerst erfolgreich. Dies zeigen die Karriereverläufe der Teilnehmerinnen, die das Programm abgeschlossen haben. Die drei Nachwuchsprogramme, das hauseigene Olympia Morata-Programm¹⁰ zur Förderung fortgeschrittener weiblicher Postdocs wie auch die von der Universität Heidelberg kofinanzierten Programme des MWK Baden-Württemberg (Margarete von Wrangell-Programm¹¹ und Schlieben-Lange-Programm¹²) werden kontinuierlich evaluiert. Seit Beginn des Olympia Morata-Programms¹³ haben 73 Prozent der bisher Geförderten eine Führungsposition in der Wissenschaft erlangt. Aus dem Margarete von Wrangell-Programm¹⁴ haben sich 53 Prozent der in Heidelberg Geförderten habilitiert, 41 Prozent von ihnen haben eine Professur angenommen. Im Schlieben-Lange-Programm¹⁵ haben 30 Prozent der geförderten Doktorandinnen und 43 Prozent der Habilitandinnen eine Führungsposition in Wissenschaft und Wirtschaft erreicht. Die Universität wird diese Programme weiterführen, die Förderung verpflichtet zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen und Mentoringangeboten. Hier zeigen individuelle Maßnahmen strukturelle Effekte, für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität wurde Weiterbildung zu den berufsbezogenen Aspekten der wissenschaftlichen Laufbahn etabliert.

Analyse struktureller Maßnahmen: Rahmenbedingungen und Work Life-Balance

Mit dem Programm „Family in Focus“ und dem „Service für Familien“ (405 Betreuungsplätze, Randzeiten- und Ferienbetreuung, 200 Familienwohnungen, Eltern-Kind-Zimmer und Wickelstationen) setzt sich die Universität für die Vereinbarkeit von Forschung, Lehre und Familie ein.¹⁶ Der Dual Career-Service unterstützte im Jahr 2012 25 Paare und finanzierte 13 Partnerjobstellen. Der Concierge-Service (zur Delegation von zeitraubenden Alltagsverpflichtungen) wurde im Jahr 2012 für eine Pilotphase eingerichtet und positiv aufgenommen. Die „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ unterstützt Eltern darin gemeinsam mit Instituts- bzw. Klinikleitung und dem Gleichstellungsbüro in einem moderierten Karrieregespräch konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang auszuhandeln; eine Stellvertretung zur Fortführung von Qualifizierungs- und Forschungsprojekten kann beantragt werden.

Gute Rahmenbedingungen bilden eine zentrale Voraussetzung für die Verbindung einer wissenschaftlichen Karriere mit einer nachhaltigen Lebensplanung für Familie und Kinder. Die Universität Heidelberg wurde im November 2010 als „Familiengerechte Hochschule“ auditiert. Sie wurde zudem im Frühjahr 2011 mit dem Programm „Family in Focus“ als eine von vier Hochschulen ausgewählt um an der Studie „effektiv – mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ von CEWS/GESIS teilzunehmen, dort werden die Programme der Universitäten auf innovative Ausrichtung und Nachhaltigkeit hin untersucht.

Positive Entwicklungen und Schwachstellen der Gleichstellung an den Fakultäten¹⁷

Frauen für Leitungspositionen gewinnen

An beinahe allen Fakultäten gab es in den letzten zehn Jahren einen Anstieg der Anzahl an Professorinnen. Fast verdoppelt hat sich diese an der Fakultät für Physik und Astronomie, die sich damit im oberen Bereich der bundesweiten Entwicklung des Fachs bewegt. Am wenigsten gelingt es in den Fakultäten Theologie, Jura und Medizin Mannheim Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, dort stehen nach wie vor wenige Professorinnen vielen Professoren gegenüber. Die hohen Frauenanteile bei den Studienabschlüssen und Promotionen in diesen Fakultäten zeigen das Reservoir für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Postdocbereich.

Förderung des weiblichen Nachwuchses und Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen

An der Juristischen Fakultät ist in den letzten zehn Jahren eine Steigerung der Frauenanteile in den relevanten Karrierestationen festzustellen. An den Fakultäten Medizin Heidelberg und Mannheim, Philosophie, Neu-philologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Chemie- und Geowissenschaften gab es in den letzten zehn Jahren kontinuierliche Steigerungen der Abschlusszahlen und der Promotionen von Frauen (mit hohen Fallzahlen), es habilitierten sich jedoch nur einige wenige Frauen. Da sich gerade auf der Postdoc-Stufe der Eintritt in die wissenschaftliche Karriere realisiert, ist hier eine stärkere und systematische Rekrutierung dringend geboten. Hervorzuheben ist hier die Medizinische Fakultät Heidelberg, die mit einer konsequent durchgeführten Postdocförderung („Protected time für die Forschung“, Mentoringprogramm) aktiv geworden ist.

Steigerung der Frauenanteile in den naturwissenschaftlichen Fächern

In den Fakultäten Physik und Astronomie sowie Mathematik und Informatik ist ein deutlicher Anstieg bei den Studienabschlüssen von Frauen zu vermerken. Während in Physik und Astronomie auch die Studentinnen-, Promovendinnen- und Habilitandinnenanteile gestiegen sind, sind diese Anteile an der Fakultät für Mathematik und Informatik zurückgegangen. Bei zwei promovierten Frauen pro Jahr ist dieser Fakultät zu empfehlen, ihre Graduiertenausbildung stärker auf Frauen auszurichten. In der Fakultät für Physik und Astronomie gibt es einen über alle Qualifizierungsstufen hinweg steigenden Anteil an Frauen. Dies ist auf das starke Engagement der Fakultät in Gleichstellungsangelegenheiten zurückzuführen (Schülerinnen-Club Physik, regelmäßige Veranstaltungen zum Karriereweg für Frauen in die Physik).

Als Fazit der Analyse von Gleichstellungsdaten und Gleichstellungshandeln ist festzuhalten,

- dass die Unterschiede im Entwicklungspotential der Frauenanteile in den einzelnen Fakultäten demonstrieren, wo und mit welcher Ausrichtung dort situationsangepasste Maßnahmen ansetzen müssen
- dass die Universität Heidelberg mit ihrer konsequenten Postdoc-Ausbildung von Wissenschaftlerinnen zur Erhöhung der Anzahl von berufbaren Frauen beigetragen hat
- dass Programmformate, die auf die individuellen Lebensarrangements von Wissenschaftlerinnen ausgerichtet sind, sich für die Weiterführung ihrer akademischen Karrieren als besonders erfolgreich erwiesen haben
- dass institutionalisierte Elemente in Personalauswahlverfahren (aktive Rekrutierung, aktive Vermeidung von Gender-Bias) den Beteiligten verlässliche Entscheidungsvoraussetzungen bieten, sie allerdings systematischer zum Einsatz kommen müssen
- dass die Frauenanteile sich zwar kontinuierlich erhöhen, aber noch immer abnehmen je höher die Karrierestufe ist
- dass Engagement in Gleichstellungsfragen den Unterschied ausmacht, wenn es darum geht, in den naturwissenschaftlichen Fächern die Frauenanteile zu sichern und zu steigern.

III Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Nach Analyse des Stärken-Schwächen-Profiles für die einzelnen Gleichstellungsbereiche, vor dem Hintergrund der bisherigen Erfolge und dem Werteverständnis hinsichtlich der Chancengleichheit wird die Universität ihre Gleichstellungspolitik in den fünf Jahren der Gültigkeit dieses Gleichstellungskonzeptes auf die folgenden Felder konzentrieren:

1. das Gewinnen von Frauen für Führungspositionen
2. das intensivere strukturelle Verankern der Gleichstellungsverantwortung in institutionellen Prozessen
3. das weitere Verbessern der Möglichkeiten zu Karriereentwicklung und Work Life-Balance
4. das Weiterentwickeln von Gleichstellungsinitiativen in allen Fächern
5. das Ausbauen der Kategorie Gleichstellung im Qualitätsmanagement.

Zur Umsetzung dieses Gleichstellungsprogramms werden auf die zentralen Ziele zugeschnittene Maßnahmen konzipiert und in den zuständigen Gremien beschlossen. Die speziell für Fächer bzw. Fakultäten entwickelten Maßnahmen werden dort vorrangig vor zentralen Maßnahmen eingesetzt. Sind sie Bestandteil zentraler Maßnahmen, wird auf eine fachgemäße Ausprägung geachtet.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept basiert auf einem integrierten, auf die Kooperation mit den Forschungseinrichtungen vor Ort (DKFZ, MPiS und EMBL) abgestimmten Vorgehen, das die institutionellen Gegebenheiten einbezieht. Wirksam wird diese Zusammenarbeit in der gemeinsamen Umsetzung von Gleichstellungsprojekten, die die Voraussetzungen universitärer und außeruniversitärer Nachwuchsarbeit verbinden. Bewährt hat sich eine solche Kooperation in Gleichstellungsbelangen, beispielsweise in den Verbundforschungsprojekten.

Die Mitglieder der Universitätsleitung nehmen Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet wahr. Der Rektor hat das Ressort Gleichstellung in seinen Aufgabenbereich aufgenommen. Durch diese Verankerung werden die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele in besonderer Weise positioniert und wahrnehmbar gemacht. Das Gleichstellungskonzept selbst wurde in den Grundzügen im Gleichstellungsbüro konzipiert, die spezifische Ausrichtung anschließend in den Fakultätsvorständen und den Fachabteilungen der Universitätsverwaltung entwickelt. Die Umsetzung wird begleitet von dem Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten, der dem Rektor und dem Senat jährlich über die Umsetzung, Erfolge und Änderungsnotwendigkeiten berichtet. Die operative Umsetzung und die damit verbundenen Managementaufgaben werden in den Fachabteilungen der Verwaltung, den Geschäftsstellen der wissenschaftlichen Einrichtungen und im Gleichstellungsbüro wahrgenommen.

2	Aufgabenbereich	Ausstattung	Nachhaltigkeit
	Geschäftsführung Gleichstellungsbüro Verbindungsstelle Chancengleichheit Diversity Management Genderconsulting und Projektmanagement Kommunikation + wiss. Veranstaltungen Individuelle Beratung und Vermittlung Nachwuchsprogramme und Weiterbildung Service für Familien Concierge-Service Dual Career Service Controlling und Verwaltung	TV-L E 14 TV-L 13 TV-L E 13/2 thematisch zugeordnet TV-L E 13/2 zugeordnet TV-L E 13/2 TV-L E 13/2, E 8, E 8/2 thematisch zugeordnet Personalabteilung TV-L E 13/2 TV-L E 6/2	institutionalisiert institutionalisiert prozessbegleitend prozessbegleitend prozessbegleitend institutionalisiert prozessbegleitend prozessbegleitend prozessbegleitend institutionalisiert institutionalisiert

Dieses Gleichstellungskonzept ist des Weiteren integriert in eine umfassendere Strategie zum „Gender- und Diversitymanagement“. Zur Umsetzung hat die Universität im Rahmen des Zukunftskonzeptes 2012 bis 2017 vier Programme aufgelegt, die die Schwerpunkte „Alter“, „Internationalität“ und „Work Life-Balance“ betreffen, wobei der Vorrang weiterhin auf der Kategorie „Gender“ liegt.

III. 1 Frauen in Führungspositionen

Eines der fünf strategischen Ziele der Universität gilt für alle Fakultäten gleichermaßen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen. Es sind allerdings an den einzelnen Fakultäten unterschiedliche Gründe für die Besetzung dieser Positionen mit Frauen verantwortlich, entsprechend werden die Maßnahmen unterschiedlich ausfallen. Die operativen Ziele in diesem Bereich, eine Veränderung in der Berufungskultur, Maßnahmen zur Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen und in Gremien werden auf Fakultätsebene eingeführt.

Z 1 Veränderung in der Berufungskultur weiterentwickeln

Die zur Sicherung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren bisher eingesetzten Maßnahmen, die Einführung der aktiven Rekrutierung und der Weiterbildung „Genderkompetenz“ waren erfolgreich und führten zu einer Erhöhung des Anteils an Professorinnen vor allem in den Startup- und den Ausbauprogrammen. Zur Sicherstellung der Transparenz in den Auswahlverfahren wird auf drei Punkte besonders geachtet: Verbindlichkeit der Auswahlkriterien, die Auswahl der GutachterInnen, die Vermeidung von Gender Bias. Hier setzen drei geplante Instrumente an:

M 1.1 Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch Monitoring

Das Monitoring der Berufungsverfahren, erprobt in den Jahren 2010 bis 2012, steht den Fakultäten als Instrument zur Verfügung, um Berufungsverfahren im Hinblick auf Gleichstellungsgesichtspunkte zu analysieren. Die Zusammensetzung der Kommission, der Einsatz der aktiven Rekrutierung und die Kriterien zum Verbleib bzw. Ausscheiden von Bewerberinnen aus dem Verfahren sind hier zentrale Aspekte. Die Maßnahme wird mit Schwerpunkt auf der Beobachtung von Transparenzregelungen fortgesetzt.

M 1.2 Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis etablieren

Jedes Kommissionsmitglied erhält mit den Informationen zu Beginn eines Verfahrens den um Genderaspekte ergänzten Berufungsleitfaden. Zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens werden Aspekte, die in Hinblick auf die vorliegenden Bewerbungen wichtig werden (Work Life Balance-Faktoren, Leistungsbewertung) thematisiert. Ein von der Kommission beschlossenes Profilvertrag legt fest, welche Anforderungen fachlicher und anderer Art (Führungskompetenz, Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit) von BewerberInnen erwartet werden.

M 1.3 Für die Regelung zur **aktiven Rekrutierung** in Berufungsverfahren wird das Kaskadenmodell genutzt, d. h. bei weniger Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen als dies dem Anteil der habilitierten Frauen im Fach entspricht, muss von der/m Vorsitzenden der Kommission aktiv rekrutiert werden. Die Rekrutierung wird in den Berichten über den Verfahrensablauf dokumentiert.

Z 2 Frauenanteile in Leitungspositionen in der Wissenschaft erhöhen

M 2 Einrichtung eines Benefit-Systems für die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren oder als Principal Investigator

Für die zu berufenden Wissenschaftlerinnen steht ein Welcome-package für die berufliche und private Eingewöhnung in Heidelberg bereit. Im ersten Jahr wird ihnen zur Etablierung ihrer Arbeitsstelle eine Hilfe für Verwaltungsvorgänge gestellt, für die private Etablierung in Heidelberg stehen der Wissenschaftlerin und ihrer Familie Familienservice und Concierge-Service zur Verfügung. Von diesen Service-Angeboten profitiert die Universität bei der Rekrutierung qualifizierter Wissenschaftlerinnen.

Z 3 Frauen für die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung gewinnen

M 3 Entwicklung von Verfahren zur Rekrutierung von Frauen in Leitungsverantwortung an den Fakultäten

Die Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien soll mittelfristig auf 40 Prozent verbessert werden. Hierfür bestimmen die Fakultäten Verfahren für die Suche und Benennung von Wissenschaftlerinnen.

Z 4 Erhöhung der Frauenanteile in Gremien erreichen

Insbesondere in den zentralen Gremien der Universität und der Fakultäten sollen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen für die Ämter gewonnen werden.

M 4.1 Anreize und Verbesserungen der Rahmenbedingungen anbieten

Das Angebot von Kinderbetreuung für WissenschaftlerInnen mit Familie wird insbesondere auf Sitzungszeiten ausgedehnt. Für die Übernahme einer Leitungsposition werden Wissenschaftlerinnen entlastet.

M 4.2 Zur Bestimmung des Frauenanteils das Kaskadenmodell anwenden

Zur Steigerung der Frauenanteile in den zentralen Gremien (Senat, Senatskommissionen, Fakultätsräte) wird das Kaskadenmodell angewendet. Es werden Studentinnen und Wissenschaftlerinnen entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe zur Wahl vorgeschlagen.

3	Ziel	1 Maßnahmen 2 Nachhaltigkeit	1 Aktionsfeld 2 Akteure	Ausstattung	1 Qualitätssicherung 2 Zeitkomponente
	Z 1 Veränderung der Berufungskultur weiterentwickeln	1 Monitoring, Dokumentation der Berufungsverfahren, Rekrutierungspraxis 2 institutionalisieren	1 Berufungsverfahren 2 Vorsitz in Kommissionen	Gleichstellungscontrolling im Qualitätsmanagement	1 Monitoring-Auswertung durch Personaldatenerhebung 2 jährliche Überprüfung zum Stichtag
	Z 2 Frauenanteile in wissenschaftlichen Leitungspositionen erhöhen	1 Benefit-System 2 prozessbegleitend	1 Berufungsverhandlung, Familienservice, Welcome-Centre 2 Rektor, Kanzlerin und Fakultätsvorstände	Abteilungen zugeordnet	1 Datenerhebung und Auswertung an den Fakultäten 2 zweijährige Überprüfung zum Stichtag
	Z 3 Frauen für Selbstverwaltung gewinnen	1 Verfahren zur Rekrutierung entwickeln 2 prozessbegleitend	1 Gremien und Ausschüsse in Instituten und an Fakultäten 2 Fakultätsvorstände	Fakultätsvorstände, Verbindungsstelle Chancengleichheit	1 Datenerhebung und Auswertung 2 jährliche Überprüfung zum Stichtag
	Z 4 Frauenanteile in Leitungsgremien der Universität steigern	1 Anreizgestaltung, Anpassung an Kaskadenmodell 2 institutionalisieren	1 Gremienbesetzung und Wahlen 2 Rektorat, Gleichstellungsbüro	Geschäftsstelle Gremien, Gleichstellungsbüro	1 Datenerhebung, qualitative und quantitative Auswertung 2 jährliche Überprüfung zum Stichtag

III. 2 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung stärken

Die Organisationsentwicklung in Bezug auf strukturelle Gleichstellung findet auf allen Einrichtungsebenen der Universität statt und ist in Planungen und Entscheidungen integriert. Das Monitoring der geschlechtsspezifischen Ressourcenverteilung sowie die Professionalisierung derjenigen, in deren

Aufgabenbereichen Gleichstellungsthemen wirksam werden, werden inhaltlich erweitert und als Projekte ausgebaut.

In der Forschung an der Universität ist Gender als Thema bzw. als Untersuchungsgröße über alle Fächer hinweg etabliert. Beispielgebend für die Integration von Gender Studies auch in die Lehre sind die beiden Gender-Professuren in den Fächern Psychologie und Volkswirtschaft, an anderen Fakultäten wurden mit permanentem Lehrauftrag oder in der forschungsbasierten Lehre Gender-themen integriert.

Z 5 Gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote ausweiten

Im Rahmen der Weiterbildungsangebote der Universität (entwickelt von den Fachabteilungen Personalentwicklung und Gleichstellungsbüro) existieren differenzierte und flexible Angebote, die sich an den Anforderungen der spezifischen Karrierestationen von Führungskräften in der Wissenschaft orientieren und gezielt die wissenschaftliche Laufbahn bis zur Professur im Blickfeld haben. Des Weiteren werden Schulungen zur Genderkompetenz für die Bereiche Personalverantwortung und Chancengleichheitshandeln angeboten.

M 5.1 Genderkomponenten in den Weiterbildungsveranstaltungen der Universität einführen

Genderaspekte werden in die gängigen Fortbildungsveranstaltungen zu den Themenfeldern Führung, Kommunikation und Arbeitsmethoden integriert.

M 5.2 Genderkompetenz als Fortbildungsangebot für Personen mit Führungsverantwortung etablieren

Für das Führungspersonal werden Weiterbildungen zum Umgang mit Genderfragen in ihren Aufgabenbereichen angeboten, um ihnen zu ermöglichen gleichstellungsorientiert zu arbeiten. Dies ist Bestandteil der qualitativen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten.

M 5.3 Qualifikationsprogramm zu Gender- und Diversitymanagement umsetzen

Durchführung einer zertifizierten, modularisierten Qualifikationsreihe zu Gender- und Diversitymanagement für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Geschäftsführungen von wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsverbänden.

M 5.4 Gendertraining für Mitglieder in Berufungskommissionen anbieten

Zur Vermittlung von Methoden zum gendergerechten Umgang mit Bewerberinnen in Berufungsverfahren und anderen Personalauswahlverfahren werden den Mitgliedern der Berufungskommissionen Trainings im Hinblick auf Leistungsbewertung, Vermeidung von Gender Bias und Berücksichtigung individueller Lebensentwürfe angeboten.

Z 6 Entwicklung von Gleichstellungsaspekten für das Finanzmanagement weiterführen

Ziel der geschlechtsspezifischen Nutzenanalyse ist es, die positive oder negative Gleichstellungswirkung finanzieller Mittel sichtbar zu machen. Um ein gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement zu erreichen, wird das bisher für Sonderforschungsbereiche durchgeführte Pilotprojekt zur Entwicklung einer geschlechtsspezifischen Einnahmen- und Ausgabentransparenz für größere Einheiten an der Universität weiter entwickelt. Mit dieser Übertragung wird das erarbeitete Modell fortgeschrieben.

M 6 Projekt „Genderbudgeting“ fortführen und erweitern

Die Verteilung der dem Personal unmittelbar zugeordneten Sach- und Personalmittel wird jeweils auf Frauen und Männer bezogen analysiert und es wird dargestellt, inwieweit WissenschaftlerInnen von Ressourcen profitieren.

Z 7 Integration von Gender in die Lehre ausbauen

Zur Verankerung von Gender in der Lehre werden drei zentral umzusetzende Maßnahmen ergriffen, einzelne Fakultäten gehen hier, ihren Vorarbeiten entsprechend, eigene Wege.

M 7.1 Gender- und Diversity-Trainings für DozentInnen und TutorInnen anbieten

Unterschiede in Lehr- und Lernstilen zwischen Menschen unterschiedlichen Geschlechts oder unterschiedlicher Herkunft wirken sich nicht nur auf die Leistungen Einzelner, sondern auch auf die Zusammenarbeit in Seminaren und Praktikumsgruppen aus. Gender- und Diversity werden Themen in den Schulungen zu Schlüsselkompetenzen für die DozentInnen und TutorInnen sein.

M 7.2 Untersuchung zur Integration von Genderthemen in (MINT-)Studiengänge durchführen

Wie sich Genderaspekte in den Fachstudiengängen auswirken und welchen Einfluss ihr Vorhandensein auf die Studentinnenanteile in den MINT-Fächern hat und wie sich Maßnahmen zur Steuerung hier auswirken wird in einer diese Maßnahmen begleitenden Untersuchung ein Jahr lang geprüft.

M 7.3 Denomination von Professuren um den Aspekt Gender-Studies erweitern

Fakultäten, in denen Gender Studies durch langjährige Angebote (auch in Form von Lehraufträgen) in der Lehre etabliert sind, eruieren die Möglichkeit eine Professur mit der Teildenomination Gender Studies zu ergänzen. Sie werden dabei mit Mitteln unterstützt.

4	Ziel	1 Maßnahmen 2 Nachhaltigkeit	1 Aktionsfeld 2 Akteure	Ausstattung	1 Qualitätssicherung 2 Zeitkomponente
Z 5	Gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote ausbauen	1 Durchführung von Veranstaltungen im internen Bildungsprogramm der Universität 2 prozessbegleitend	1 Weiterbildung Genderkompetenz 2 Abt. Personalentwicklung, DezernentInnen, Gleichstellungsbüro	Abteilung zugeordnet 10.000 Euro Honorare ReferentInnen	1 Befragung der TeilnehmerInnen 2 semesterweise
Z 6	Gleichstellungsaspekte in das Finanzmanagement integrieren	1 Genderbudgeting 2 prozessbegleitend	1 SFBs und ausgewählte Institute 2 Geschäftsführungen, Gleichstellungsbüro	Abteilungen zugeordnet	1 Evaluation des Entwicklungsstands 2 jährlich
Z 7	Integration Gender in die Lehre ausbauen	1 Seminare und Lehraufträge 2 institutionalisieren	1 MINT-Studiengänge 2 DozentInnen	10.000 Euro Lehrauftragsmittel, 2.000 Euro Honorare ReferentInnen	1 Begleitstudie 2 semesterweise

III. 3 Work Life-Balance und Personalentwicklung

Es sind besonders zwei Faktoren, die (so zeigen beispielsweise die Studien der letzten Jahre – EMBO-reports 2007, McKinsey-report „Women Matter“ 2010, MIT-report „Status of Woman Faculty“ 2011) große Wirkung entfalten, wenn es um Eintritt und Verbleib von Frauen in der Wissenschaft geht: individuell gute Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung zu haben und eine aktive Personalentwicklung, mit der die Einrichtung Chancengleichheit gestaltet.

III. 3.1 Work Life-Balance

Die Universität bietet bedarfsgerichtete Einrichtungen und Regelungen an, die die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen an räumliche und zeitliche Flexibilität mit privaten und familiären Verpflichtungen begünstigen. Nachdem ein Fundament an strukturell wirksamen Maßnahmen geschaffen wurde (reguläre Kinderbetreuung, flexible Kinderbetreuung, Betreuung in besonderen Situationen, Netzwerk

Studierende Eltern) steht nun der Ausbau individuell zugeschnittener Angebote im Mittelpunkt. Die Zielsetzungen im Audit-Familiengerechte Hochschule (Zertifizierung im November 2010) beinhalten Regelungen zu Arbeitszeitmodellen und -flexibilisierung für Eltern.

Z 8 Familiengerechte Regelungen für den Berufsalltag weiterentwickeln, Individualisierung durch familienfreundliche Arbeitsorganisation ermöglichen und Familienprogramme partnerschaftlich ausrichten

M 8.1 Teilzeitstudiengänge ausbauen

Studierenden mit Familie ein Studium in individueller Geschwindigkeit ermöglichen durch die Aufnahme weiterer Fächer in das Programm (bisher 21 Studiengänge).

M 8.2 Arbeitsentlastungsmodelle zielgruppengerecht entwickeln

WissenschaftlerInnen mit Familie in Führungspositionen werden in Phasen hoher Arbeitsdichte bei Verwaltungsaufgaben unterstützt.

Z 9 Wissenschaftlerinnen nach/während der Familienphase halten

M 9 Erweiterung der Angebote der „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ um eine Mentoringkomponente

Die Karrieregespräche zwischen NachwuchswissenschaftlerInnen, die Eltern geworden sind, ihrer Instituts- bzw. Klinikleitung und dem Gleichstellungsbüro werden ergänzt um das Angebot eines Mentorings für die WissenschaftlerIn.

Z 10 Serviceprogramme für Universitätsmitglieder ausbauen

M 10.1 Dual Career-Service als Rekrutierungsinstrument für Wissenschaftlerinnen einsetzen

Die Angebote des Partnerjob-Programms im Rahmen des Dual Career-Service werden insbesondere für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen eingesetzt.

M 10.2 Concierge-Service als Alltags-Backup für WissenschaftlerInnen mit Familie wird nach erfolgreicher Pilotphase weitergeführt

Der Concierge-Service ist ein Angebot der Universität, das auf die Vereinbarkeit von Alltag und Wissenschaft zugeschnitten ist: WissenschaftlerInnen mit Familie können zeitraubende, nur schwer mit dem Beruf zu vereinbarende Alltagsverpflichtungen dorthin delegieren.

5	Ziel	1 Maßnahmen 2 Nachhaltigkeit	1 Aktionsfeld 2 Akteure	Ausstattung	1 Qualitätssicherung 2 Zeitkomponente
	Z 8 Familiengerechte Regelungen ausbauen	1 Entwicklung von Pilotmodellen bzw. Ausbauinstrumenten 2 prozessbegleitend	1 Studien- und Arbeitszeitmodelle 2 Dezernat Studium und Lehre, Personalabteilung	Familienservice, Abteilungen zugeordnet	1 Befragung der ProgrammteilnehmerInnen 2 jährlich
	Z 9 Wiedereinstieg nach Familienpause individuell fördern	1 Fortsetzung und Erweiterung der Angebote Clearingstelle 2 institutionalisieren	1 Karriereförderung Wissenschaftlerinnen mit Kind 2 Institutsleitungen und Gleichstellungsbüro	88.200 Euro	1 Career-Tracking 2 jährlich
	Z 10 Serviceprogramme ausbauen	1 Fortsetzung und Erweiterung der Angebote Dual Career-Service 2 institutionalisieren	1 Rekrutierungsinstrument und Alltags-Backup 2 Dual Career-Service, Concierge-Service	Abteilungen zugeordnet	1 Befragung der TeilnehmerInnen 2 jährlich

III. 3.2 Personalentwicklung

Ziel einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik ist die durchgängige paritätische Beteiligung von Frauen und Männern. Mit auf die Sicherung der Gleichstellung ausgerichteten Programmen zielt die Universität darauf, (a) die Beteiligung der Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und (b) in allen Entscheidungsprozessen Gendergerechtigkeit zu beachten. Die Stärken-Schwächen-Analyse hat gezeigt, dass einige Gruppen an der Universität unterrepräsentiert sind: Daher werden dort und insbesondere in den MINT-Fächern für Studentinnen, Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen Ziele definiert und entsprechende Maßnahmen entwickelt, um den Frauenanteil in diesen Gruppen zu erhöhen.

Der Schwerpunkt der an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklung liegt in Zukunft auf der Umsetzung von Maßnahmen, die zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden. Bereits eingeführte Maßnahmen werden, soweit sie sich bewährt haben, fortgeführt.

Z 11 Wissenschaftlerinnen in ihren individuellen Lebenslagen unterstützen

M 11.1 Verfügungsfonds bereitstellen

Die finanzielle Unterstützung im Rahmen des Verfügungsfonds ermöglicht Wissenschaftlerinnen den Abschluss eines Qualifizierungsschrittes, die Gelder stehen kurzfristig bereit. Familienbezogene Leistungen können von Müttern wie von Vätern beantragt werden.

M 11.2 Beratung und Problemmoderation anbieten

Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in schwierigen Situationen in der Studien- oder Arbeitsumgebung werden die Angebote der Beratung und Moderation weitergeführt.

M 11.3 Individuelles Coaching zur Verfügung stellen

Wissenschaftlerinnen erhalten die Möglichkeit ein Anliegen, das der Fortführung ihrer Qualifizierung oder ihrer wissenschaftlichen Laufbahn dient, mit professioneller Unterstützung umzusetzen.

M 11.4 Grundsätze partnerschaftlichen Verhaltens aktualisieren

Die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ regelt den fairen Umgang aller Universitätsmitglieder in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Sie ist im Hinblick auf Regelungen für den Umgang mit sexueller Diskriminierung oder Belästigung und Mobbing zu aktualisieren.

M 11.5 Walk safe – Sicherheit auf dem Campus, Serviceangebote ausbauen

Mit diesem 24-Stunden-Sicherheitsservice wird die Sicherheit der auf dem Campus arbeitenden Menschen, insbesondere Frauen, gewährleistet. Der Service wird durch die Einrichtung zusätzlicher Notrufsysteme erweitert.

Z 12 Studentinnenanteil in MINT-Fächern in drei Jahresschritten signifikant erhöhen

Ziel ist es den Frauenanteil in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Physik und Astronomie) zu erhöhen. Darum werden die Initiativen, Frauen stärker zum Studium von MINT-Fächern zu motivieren, intensiviert: Bereits bei Schülerinnen wird damit das Interesse an diesen Fächern geweckt. Individuell zugeschnittene Beratungs-, Kontakt- und Lernangebote unterstützen in spezifischen Karrierestationen, insbesondere die Übergangszeiten von Schule in das Studium und vom Studium in die Berufstätigkeit. Die Initiativen sollen Vorbilder schaffen, Austausch fördern und Vernetzung ermöglichen.

M 12.1 Mentoringprogramm für Physikstudentinnen intensivieren

Aufgabe des Mentoringprogramms ist es Studierende in den ersten Semestern zu unterstützen. Die MentorInnen sollen die StudienanfängerInnen beratend begleiten und ihre Erfahrungen weitergeben. Damit wird erreicht, dass die Studierenden im Fach bleiben, was besonders die Dropout-Quote der Studentinnen verringert.

M 12.2 Schülerinnen-Club Mathematik einrichten

Für die Fakultät Mathematik und Informatik wird ein Schülerinnen-Club Mathematik für Schülerinnen ab Klasse 6 eingerichtet. Die Schülerinnen sollen durch anschauliche Mathematik und durch den Kontakt mit ForscherInnen und der Wissenschaft für das Fachgebiet gewonnen werden. Den teilnehmenden Schülerinnen wird bis zum Abitur im Fach Mathematik eine Begleitung durch Mentorinnen (Studentinnen) angeboten. So wird auch der frühzeitige Aufbau von Netzwerken unter jungen Frauen gefördert.

M 12.3 Genderkomponente in das Post-Bachelor-Programm Mathematik integrieren

Bachelorstudierende sollen am Ende ihres Studiums für ein dreimonatiges Forschungspraktikum an der Universität Heidelberg gewonnen werden. Dies schließt die Option ein, anschließend ein Masterstudium oder eine Fast-Track-Promotion zu beginnen. Dabei wird insbesondere auf eine geschlechterausgewogene Beteiligung geachtet, mit dem Ziel Wissenschaftlerinnen für die Universität zu gewinnen.

Z 13 Absolventinnen und Promovierende der MINT-Fächer für eine Karriere in der Wissenschaft gewinnen

Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen sollen systematisch durch den Besuch von berufsrelevanten Weiterbildungsveranstaltungen („KompassMINT“) auf die Anforderungen der nächsten Karrierestufe einer wissenschaftlichen Laufbahn vorbereitet werden.

M 13 Zertifiziertes Modul Schlüsselkompetenzen für die Wissenschaft anbieten

Während des Diplom- bzw. MA-Studiums bekommen die Absolventinnen die Möglichkeit sich durch den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen (etwa zur Personalverantwortung) direkt auf die Anforderungen der nächsten Qualifizierungsstufe der wissenschaftlichen Karriere vorzubereiten. Ein Anreiz zum Besuch dieser Veranstaltungen ist der Erwerb eines Zertifikats.

Z 14 Wettbewerbsfähigkeit von weiblichen Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen erhöhen

Im Rahmen des Olympia Morata-Programms wird die Wettbewerbsfähigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen im nationalen und internationalen Vergleich erhöht, indem der Zugang zu attraktiven Forschungsförderungen und modernem Forschungsequipment von der Universität finanziell unterstützt wird; das Weiterbildungsangebot der Universität trägt zur Professionalisierung als Hochschul-lehrerin bei.

M 14.1 Mobilitätskomponente in das Olympia Morata-Programm aufnehmen

In dem universitätseigenen Olympia Morata-Programm („protected time“ für die Forschung) können die Wissenschaftlerinnen ohne Unterbrechung ihrer Förderung einen Aufenthalt an externen Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zur Weiterführung ihrer Projekte wahrnehmen, den sie durch Programmgelder finanziert bekommen können.

M 14.2 Kollegiales Coaching verstetigen

Mit dem Format „Kollegiales Coaching“ wird fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen ein Forum zum Austausch unter Peers (mit Begleitung durch eine Supervisorin), zur Bearbeitung von Szenarien aus dem Arbeitsalltag und zum Verständnis von hochschulinternen Abläufen angeboten. Das Konzept soll nach der Pilotprojektphase bei positiver Evaluierung verstetigt werden.

M 14.3 MentoringMed fortführen und Kooperationen mit Partnereinrichtungen (DKFZ, MPI, EMBL) ausweiten

Das nach einem Jahr der Pilotphase implementierte Mentoringprogramm bereitet Wissenschaftlerinnen aus den life sciences gezielt auf eine Spitzenposition vor. Die Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen bereichert das Karrierespektrum.

6	Ziel	1 Maßnahmen 2 Nachhaltigkeit	1 Aktionsfeld 2 Akteure	Ausstattung	1 Qualitätssicherung 2 Zeitkomponente
	Z 11 individuelle Unterstützung in schwierigen Lebenslagen	1 Fortsetzung und Erweiterung der Angebote 2 prozessbegleitend	1 Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit, Wissenschaftler mit Familie 2 Gleichstellungsbüro, Senatskommissionen	25.000 Euro Verfügungsfonds 10.000 Euro Honorare TrainerInnen, Gleichstellungsbüro	1 Befragung der TeilnehmerInnen 2 jährlich
	Z 12 Studentinnenanteile in MINT-Fächern steigern	1 Einrichtung Schülerinnen-Club, Mentoringprogramm, Post-BA-Programm 2 institutionalisieren	1 MINT-Fächer 2 MentorInnen aus den Fächern, ProgramminitiatorInnen in den Fächern, Gleichstellungsbüro	5.000 Euro Schülerinnen-Club Mathematik, Gleichstellungsbüro	1 Datenabfrage Studentinnenanteile 2 semesterweise
	Z 13 Absolventinnen der MINT-Fächer für die Wissenschaft gewinnen	1 Weiterbildung Schlüsselkompetenzen Wissenschaft 2 prozessbegleitend	1 MINT-Fächer 2 Abt. Schlüsselkompetenzen, Gleichstellungsbüro	Abteilungen zugeordnet	1 Befragung der Teilnehmerinnen, Career-Tracking 2 jährlich
	Z 14 Wettbewerbsfähigkeit von Post-docs und Nachwuchsgruppenleitungen erhöhen	1 Mobilität bei Wissenschaftlerinnen fördern, Mentoring, Coaching 2 prozessbegleitend	1 alle Fächer 2 Forschungsdezernat, Gleichstellungsbüro	Abteilungen zugeordnet	1 Befragung der Teilnehmerinnen, Career-Tracking 2 jährlich

III. 4 Differenzierung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsinstrumenten für die Fächer

In den Jahren der Geltung des Gleichstellungskonzeptes 2009–2013 war an den einzelnen Fakultäten ein unterschiedliches Engagement und damit eine unterschiedliche Geschwindigkeit bei der Verwirklichung von Gleichstellungsanliegen zu beobachten. Deutlich zeigt sich hier jedoch eine Konstante: Dort wo keine Gleichstellungsbemühungen angestellt wurden, hat sich der Anteil der Frauen nicht weiter entwickelt. So wird die Priorität bei Projekten von Fakultäten liegen, die Zielvorstellungen für die Erhöhung der Frauenanteile formulieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Für die Fächer werden Gleichstellungsinstrumente entwickelt, mit denen die Gleichstellungsinitiativen an den Fakultäten weiter ausgebaut werden können. Bei der Entwicklung dieser Maßnahmen orientieren sich die Fakultäten an ihren selbst gesetzten quantitativen Zielen zur Erreichung bestimmter Frauenanteile auf den jeweiligen Qualifizierungsstufen aus dem Jahr 2009 für die Jahre 2013 und 2016. Alle Maßnahmen werden kontinuierlich überprüft. Über die Wirksamkeit wird dem Senat berichtet, der die Fakultäten auch bei der inhaltlichen Ausrichtung der Maßnahmen begleitet.

Z 15 Fachspezifische Gleichstellungsinstrumente entwickeln, einsetzen und weiterentwickeln

In den Fakultäten werden auf die Fächer ausgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und eingesetzt, die an Schlüsselstellen eingreifen, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen; sie werden im Zweijahresturnus evaluiert.

M 15.1 Fakultätsprofile Chancengleichheit dokumentieren

Die StudentInnen und WissenschaftlerInnen an den Fakultäten werden via Onlineumfrage zu den Themen Gleichstellung und Diversity, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschlechtsspezifische Ressourcenverteilung und Arbeitszufriedenheit befragt. Dies soll Aufschluss über die Gleichstellungsvoraussetzungen an den Fakultäten liefern und für die Entwicklung und Überprüfung von Maßnahmen eingesetzt werden.

M 15.2 Gleichstellungsmaßnahmen anhand der Fakultätsprofile weiterentwickeln

Auf Grundlage der Auswertung der Onlineumfrage und der formulierten Gleichstellungsziele an den Fakultäten werden die bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen situationsangepasst weiterentwickelt.

M 15.3 Durchführung und Wirkung der Maßnahmen an den Fakultäten evaluieren

Nach einer einjährigen Pilotphase werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Erfolgreiche Projekte und Aktivitäten werden nachhaltig implementiert.

Z 16 Ziele zur Gleichstellung mit den Fakultäten vereinbaren

Die Fakultäten formulieren für jeweils zwei Jahre quantitativ und qualitativ überprüfbare Zielsetzungen und Erfolgskriterien.

M 16.1 Quantitative Zielvereinbarungen mit Fakultäten bestimmen

Um die Beteiligung von Frauen in den Statusgruppen weiterzuentwickeln, formulieren die Fakultäten weiterhin quantitative Ziele (seit Dezember 2008 existieren diese quantitativen Zielsetzungen). Diese Zielsetzungen bewertet die Universitätsleitung jeweils nach einer zweijährigen Umsetzungszeit. Seit der ersten Zielbewertung 2010 sind deutliche Erfolge zu verzeichnen, aber nicht in allen Bereichen ist die Entwicklung zufriedenstellend. Hier ist die zukünftige Aufgabe der Fakultäten, die Ziele zu priorisieren, die Universitätsleitung richtet ein Anreizsystem ein.

M 16.2 Qualitative Zielvereinbarungen mit den Fakultäten bestimmen

Die Fakultäten vereinbaren mit der Universitätsleitung jeweils ein qualitatives Kernziel, für das sie Umsetzungsvorgaben formulieren, sie werden bei Entwicklung und Durchführung von der Verbindungsstelle Chancengleichheit unterstützt. Nach einer zweijährigen Umsetzung wird der Erfolg geprüft.

7 Ziel	1 Maßnahmen 2 Nachhaltigkeit	1 Aktionsfeld 2 Akteure	Ausstattung	1 Qualitätssicherung 2 Zeitkomponente
Fachspezifische Gleichstellungsinstrumente einsetzen	1 Prüfung Ist-Zustand Chancengleichheit 2 prozessbegleitend	1 Gleichstellungshandeln und Wirkung 2 Institut für Bildungswissenschaft Gleichstellungsbüro	Abteilungen zugeordnet	1 Durchführung und Auswertung der Umfrage 2 zweijährig
Z 16 Gleichstellungsziele mit Fakultäten vereinbaren	1 Ziele definieren, Maßnahmen entwickeln, Umsetzung kontrollieren 2 prozessbegleitend	1 quantitative und qualitative Ziele 2 Rektorat und Fakultätsvorstände, Verbindungsstelle Chancengleichheit	Abteilungen zugeordnet	1 Evaluation der Maßnahmen 2 zweijährig

III. 5 Qualitätsmanagement und Kommunikation

Gleichstellungsparameter und Diversity-Themen sind Bestandteil des universitären Qualitätsmanagements. Sie werden als querschnittsorientiertes Qualitätsziel der Universität begriffen und liefern Ansatzpunkte für die strategische Ausrichtung, beispielsweise als Grundlage für Entscheidungen. Das Monitoring der verschiedenen Aktivitäten zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages trägt zur Feststellung der Erfolge dieser Maßnahmen bei.

Daten zur Gleichstellungssituation werden von der Stabsstelle Controlling regelmäßig zur Darstellung der Universität (vor allem in dem Jahresbericht des Rektors sowie in dem Jahresbericht zur Gleichstellung) veröffentlicht. Die zentrale Datensammlung aller Universitäts- und Fakultätszahlen durch die Stabsstelle Controlling im Rektorat sowie durch die Abteilung Planung und Qualitätsförderung ermöglicht die Handhabung mit vereinheitlichten Definitionen für eine bessere Vergleichbarkeit und einen zielgerichteten Einsatz. In der Stabsstelle Controlling des Rektorats wird zur Aufbereitung der Daten für strategische Prozesse und Entscheidungen eine Position Gleichstellungsmonitoring eingerichtet. Sie liefert die administrative Unterstützung bei der Erstellung von Berichten, Konzepten und Datenerhebungen zu Gleichstellungsfragen.

Die Kommunikation zu Themen der Gleichstellung hat die Universität in den letzten Jahren ausgebaut. Dieser Bereich wird in einem systematischen Kommunikationskonzept fundiert und weiterentwickelt, sowohl durch interne wie externe Kommunikationsinstrumente. Damit sollen verschiedenen Zielgruppen mit ihren Gleichstellungsanliegen möglichst direkt erreicht und einbezogen werden.

Z 17 Gleichstellungsparameter in Qualitätssicherung und Konzeptionen integrieren

M 17.1 Basisumfrage zur Gleichstellung an den Fakultäten im Zweijahresrhythmus durchführen

Aus der umfassenden Umfrage zu Aspekten der Ausbildungssituation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und Work Life Balance-Faktoren, die im Sommersemester 2013 durchgeführt wird, wird eine Basisumfrage zur Erfassung signifikanter Daten entwickelt, die alle zwei Jahre an den Fakultäten durchgeführt wird. Damit können Einsatz und Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich geprüft werden.

M 17.2 Genderkomponente in Planungen und Entscheidungen aufnehmen

Werden Projekte oder Forschungsvorhaben auf ihre strategische Ausrichtung hin geprüft, so ist eines der Prüfkriterien Gleichstellung. Das Qualitätssteuerungsboard der Universität setzt Ergebnisse aus seinen Untersuchungen zur Gleichstellung als querschnittsorientiertem Qualitätsziel wie auch aus den Befunden zur Gleichstellung als übergeordnetem Universitätsziel für die interne Begutachtung und die strategische Ausrichtung ein.

M 17.3 Stelle Gleichstellungsmonitoring in der Abteilung Controlling einrichten

Durch die Einrichtung einer Stelle Gleichstellungsmonitoring wird die administrative Unterstützung bei der Erstellung von Berichten, Konzepten und Datenerhebungen zu Gleichstellungsfragen gewährleistet.

Z 18 Karrierechancen in der Nachwuchsförderung sichern

M 18 Career-Tracking für alle Nachwuchsprogramme einführen

Die Methode des Career-Trackings wird eingesetzt um die individuellen Erfolge der Nachwuchsprogramme zu bestimmen und sie zu justieren. Mit einem für alle Teilnehmerinnen an Nachwuchsfördermaßnahmen durchgeführten Career-Tracking wird zum einen der Erfolg hinsichtlich der erreichten Qualifizierungsziele beobachtet, zum anderen zeigt es erfolgskritische Muster der Karriereentwicklung, die für die Konzeption der Angebote von Unterstützung und Weiterbildung genutzt werden. In einer Pilotphase hat sich dieses Verfahren bewährt und wird fortgeführt.

Z 19 Sichtbarkeit der Gleichstellung verstärken

M 19 Interaktives Kommunikationskonzept entwickeln

Gleichstellung braucht ein in interaktives Kommunikationskonzept, in dem zeitnah und zielgruppenorientiert Profile und Aktivitäten vermittelt werden, die Resonanz aufgegriffen und die Gleichstellung in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht wird. Dieses Konzept wird in Zusammenarbeit mit der Stabstelle „Kommunikation und Marketing“, den Fakultäten, den relevanten Abteilungen der Zentralen Universitätsverwaltung und dem Gleichstellungsbüro erarbeitet.

Z 20 Wirkungen der Maßnahmen im Gleichstellungskonzept überprüfen

M 20.1 Externe Evaluation durchführen

Zur Bewertung der mit diesem Gleichstellungskonzept eingesetzten Instrumente wird nach drei Jahren der Umsetzung eine externe Evaluation beauftragt.

M 20.2 Befunde zur Steuerung einsetzen

Entsprechend den Befunden werden die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts angepasst bzw. modifiziert.

8	Ziel	1 Maßnahmen 2 Nachhaltigkeit	1 Aktionsfeld 2 Akteure	Ausstattung	1 Qualitätssicherung 2 Zeitkomponente
	Z 17 Gleichstelparameter in Qualitätssicherung und Konzeptionen integrieren	1 Basisumfrage, Genderkomponente in Entscheidung und Planungen, Stelle Gleichstellungscontrolling 2 prozessbegleitend	1 Gleichstellung, Fakultäten Forschungsprojekte, Controlling 2 Verbindungsstelle Chancengleichheit, Fakultätsvorstände, Forschungsdezernat	Abteilungen zugeordnet	1 Evaluationen und Monitoring von Gleichstellungsdaten 2 zweijährig
	Z 18 Karriere-chancen in der Nachwuchsförderung sichern	1 Methode Career-Tracking einsetzen 2 prozessbegleitend	1 Förderprogramme Nachwuchswissenschaftlerinnen 2 Gleichstellungsbüro	Abteilungen zugeordnet	1 Evaluation Career-Tracking 2 jährlich
	Z 19 Sichtbarkeit der Gleichstellung kommunikativ verstärken	1 Newsletter, Internet-Auftritte, Informationskarten, Enhancing Gender Equity-Broschüre 2 prozessbegleitend	1 Mediale Plattformen 2 Stabsstelle Kommunikation und Marketing, Gleichstellungsbüro	Abteilung zugeordnet	1 Evaluation des Kommunikationskonzepts 2 zweijährig
	Z 20 Wirkungen der Maßnahmen im Gleichstellungskonzept überprüfen	1 Bewertung der eingesetzten Instrumente, gegebenenfalls Modifizierung 2 prozessbegleitend	1 Gleichstellungskonzept und Maßnahmen 2 externe Agentur	15.000 Euro Honorar Agentur	1 Wirkungsbewertung Gleichstellungskonzept 2 fünfjährig

Anhang

- 1. Fußnoten**
- 2. Literaturangaben**
- 3. Anlagen und Dokumente**
- 4. Daten: Frauenanteile an der Universität und an den Fakultäten**

1. Fußnoten

- ¹ Quelle: Stabstelle Controlling, Stand 1.11.2012
- ² Positiv bewertet wurden die Programme der Universität zur Gleichstellung von der DFG im Rahmen der „Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (2009 und 2011), sowie von den internationalen Gutachtergruppen bei der Bewertung der Zukunftskonzepte im Rahmen der Exzellenzinitiative (2007 und 2011)
- ³ Die Daten für 2012 sind aus dem Statistischen Bundesamt zum Berichtszeitpunkt noch nicht erhältlich, damit ist ein Heidelberg – Bundesvergleich für das Jahr 2012 nicht möglich.
- ⁴ Quelle: Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2 – 2011
- ⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4 – 2011
- ⁶ Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3; Quelle: Jahresbericht des Rektors 2011, Abteilung Controlling
- ⁷ Quelle: Meldungen Abteilung 1.2; Stand 1. Februar 2013
- ⁸ Quelle: Jahresbericht des Rektors 2011, Abteilung Controlling
- ⁹ Die Frauenanteile liegen hier jeweils bei 42 Prozent im Jahr 2011
- ¹⁰ im Jahr 2011/12 Fördersumme 335.660 Euro
- ¹¹ im Jahr 2011/12 Fördersumme 470.400 Euro (Ministeriumsanteil: 411.600 Euro, Hochschulanteil: 58.800 Euro)
- ¹² im Jahr 2011/12 Fördersumme 278.698 Euro (Ministeriumsanteil: 238.698 Euro, Hochschulanteil: 47.739 Euro)
- ¹³ erste Förderperiode im Programm 1998
- ¹⁴ erste Förderperiode im Programm 1998
- ¹⁵ erste Förderperiode im Programm 2009
- ¹⁶ Jährlich werden 584.906 Euro für die Kinderbetreuung an der Universität ausgegeben.
- ¹⁷ Die Entwicklung der Frauenanteile an den Fakultäten wird einmal im Zehnjahresvergleich (2002–2011) und einmal im Dreijahresschritt der letzten Jahre (2009–2011) dargestellt. Aufgrund zu geringer Fallzahlen in den einzelnen Fakultäten ist dieser Vergleich sinnvoll, um eine statistisch höhere Relevanz bei den Aussagen über die Entwicklung der Frauenanteile zu erhalten. Die Datengrundlage für das folgende Kapitel befinden sich im Anhang dieses Berichts. Quelle: Abteilung Controlling.

2. Literaturangaben

Elisabeth D. Martinez, Jeannine Botos, Kathleen M. Dohoney, Theresa M. Geiman, Sarah S. Kolla, Ana Olivera, Yi Qiu, Geetha Vani Rayasam, Diana A. Stavreva & Orna Cohen-Fix (2007): Falling off the academic band-wagon. Women are more likely to quit at the postdoc to principal investigator transition. EMBO reports Vol 8, No 11, 2007: 977–981

Anna Ledin, Lutz Bornmann, Frank Gannon & Gerlind Wallon (2007): A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. EMBO reports Vol 8, No 11, 2007: 982–987

Georges Desvaux, Sandrine Devillard, Sandra Sancier-Sultan (2010): Women matter. Women at the Top of Corporations: Making it Happen. McKinsey and Company

A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT, Massachusetts Institute of Technology, March 2011

3. Anlagen und Dokumente

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/anlagen_und_dokumente.html

- Forschungsprojekt „Postdoc-Perspektiven“ (April 2010 bis Dezember 2012), Abschlußsymposium „Karrierperspektiven von Frauen in der Wissenschaft. Befunde aus der Forschung – Impulse für die Praxis“
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/postdocprojekt.html
- Postdoc-Förderung im „Olympia Morata-Programm“
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia_morata_programm.html
- Serviceangebote Gleichstellung
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/serviceangebote_gleichstellung.html
- Public Lectures: Forschen für morgen. 12 Antworten aus 12 Disziplinen der Wissenschaft
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/625-forschenfuermorgen.html
- Walksafe – Mehr Sicherheit im Neuenheimer Feld
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/walksafe.html
- Wir machen Wolke 7 – Schülerinnen Club Physik
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/schuelerinnen_club.html
- Newsletter „Gender and Diversity“
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/newsletter.html
- Family in Focus
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien/index.html
- Clearingstelle Wissenschaft und Familie
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html
- Concierge-Service
www.uni-heidelberg.de/concierge-service
- Newsletter „Service für Familien“
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/Newsletter.html

4. Daten: Frauenanteile an der Universität und an den Fakultäten

Universität Gesamt 2009-2011	w Abschluss	gesamt	w Promos	gesamt	w Habil	gesamt	w Prof	gesamt
Uni Gesamt 2009-2011	6419	10859	1722	3419	56	252	202	1283
Durchschnitt (w) gesamt	534,9		143,5		4,7		17,7	
Prozent	58,9		50,4		22,2		15,7	
ohne MED							164	831
Prozent							19,7	

Universität Gesamt 2002–2011	w Abschluss	gesamt	w Promos	gesamt	w Habil	gesamt	w Prof	gesamt
	18733	32458	4743	10268	220	1009	550	3974
Durchschnitt (w) gesamt	1561,1		395,35		18,3		45,8	
Prozent	57,7		46,2		21,8		13,8	
ohne MED							448	2577
Prozent							17,4	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12
Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Theologische Fakultät	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	16	33	3	10	1	1	0	13
2003	27	48	9	18	1	2	1	14
2004	17	47	4	17	0	6	1	14
2005	32	51	6	17	1	5	1	12
2006	35	60	1	6	0	1	2	13
2007	24	39	3	11	0	0	2	14
2008	28	40	2	12	0	3	2	14
2009	30	49	8	14	0	1	2	15
2010	27	51	5	10	0	2	2	15
2011	29	53	5	14	0	0	2	16
2009–2011 gesamt	86	153	18	38	0	3	6	46
Durchschnitt (w) gesamt	28,7		6		0		2	
Prozent	56,2		47,4		0		13,0	
2002–2011 gesamt	265	471	46	129	3	21	15	140
Durchschnitt (w) gesamt	26,5		4,6		0,3		1,5	
Prozent	56,3		35,7		14,3		10,7	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12
Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Juristische Fakultät	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	136	324	27	74	1	7	1	13
2003	144	305	11	28	0	2	1	13
2004	181	352	22	57	0	5	2	15
2005	203	414	21	65	0	1	2	15
2006	222	442	31	67	0	2	2	15
2007	118	215	15	58	0	3	2	15
2008	121	252	17	55	0	1	2	18
2009	147	268	14	46	1	2	1	20
2010	129	264	23	50	1	1	1	21
2011	113	221	23	55	0	2	1	22
2009–2011 gesamt	389	753	60	151	2	5	3	63
Durchschnitt (w) gesamt	129,7		20		0,7		1	
Prozent	51,7		39,7		40,0		4,8	
2002–2011 gesamt	1514	3057	204	555	3	26	15	167
Durchschnitt (w) gesamt	151,4		20,4		0,3		1,5	
Prozent	49,5		36,8		11,5		9	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12
Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Medizinische Fakultät Heidelberg	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	214	397	156	355	4	41	5	80
2003	189	378	182	369	2	33	5	100
2004	191	378	180	369	13	59	10	105
2005	174	364	188	405	5	40	10	94
2006	91	157	187	341	13	49	10	94
2007	250	451	154	335	11	60	10	96
2008	257	416	196	384	4	33	10	94
2009	233	399	211	398	7	36	10	92
2010	245	425	224	406	11	44	9	91
2011	217	383	215	355	7	38	13	107
2009–2011 gesamt	695	1207	650	1159	25	118	32	290
Durchschnitt (w) gesamt	231,7		216,7		8,3		10,7	
<i>Prozent</i>	57,6		56,1		21,2		11,0	
2002–2011 gesamt	2061	3748	1893	3717	77	433	92	953
Durchschnitt (w) gesamt	206,1		189,3		7,7		9,2	
<i>Prozent</i>	55		50,9		17,8		9,7	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12
Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Medizinische Fakultät Mannheim	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	71	140	67	147	2	18	0	36
2003	60	124	81	162	1	11	0	36
2004	25	45	77	137	1	12	0	35
2005	83	134	79	145	5	19	0	39
2006	83	142	70	140	3	22	1	41
2007	40	71	82	131	6	18	1	43
2008	131	208	98	150	4	22	2	52
2009	131	215	99	159	4	21	2	53
2010	109	177	96	152	8	25	2	53
2011	117	182	85	140	6	23	2	56
2009–2011 gesamt	357	574	280	451	18	69	6	162
Durchschnitt (w) gesamt	119		93,3		6		2	
<i>Prozent</i>	62,2		62,1		26,1		3,7	
2002–2011 gesamt	850	1438	834	1463	40	191	10	444
Durchschnitt (w) gesamt	85		83,4		4		1	
<i>Prozent</i>	59,1		57		20,9		2,3	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12
Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Philosophische Fakultät	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	79	144	32	67	2	6	7	37
2003	71	136	21	38	3	4	7	38
2004	85	151	21	41	2	5	11	40
2005	236	374	13	32	0	0	12	46
2006	279	416	15	37	0	0	12	40
2007	218	341	16	40	5	10	12	42
2008	291	459	18	34	5	10	13	47
2009	177	294	26	47	1	4	14	47
2010	239	371	28	67	0	4	15	49
2011	286	458	27	48	0	3	13	46
2009–2011 gesamt	702	1123	81	162	1	11	42	142
Durchschnitt (w) gesamt	234		27		0,3		14	
<i>Prozent</i>	<i>62,5</i>		<i>50,0</i>				<i>29,6</i>	
2002–2011 gesamt	1961	3144	217	451	18	46	116	432
Durchschnitt (w) gesamt	196,1		21,7		1,8		11,6	
<i>Prozent</i>	<i>62,4</i>		<i>48,1</i>		<i>39,1</i>		<i>26,9</i>	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Neuphilologische Fakultät	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	328	412	7	20	0	3	4	28
2003	342	410	10	22	3	6	5	29
2004	316	383	14	21	0	0	7	28
2005	627	773	19	24	0	1	7	24
2006	589	720	22	32	1	1	7	22
2007	568	685	15	20	0	0	8	23
2008	762	911	17	31	0	4	7	22
2009	516	612	14	27	0	1	7	22
2010	542	662	12	29	2	4	9	27
2011	605	752	18	30	0	1	9	26
2009–2011 gesamt	1663	2026	44	86	2	6	25	75
Durchschnitt (w) gesamt	554,3		14,7		0,7		8,3	
<i>Prozent</i>	<i>82,1</i>		<i>51,2</i>		<i>33,3</i>		<i>33,3</i>	
2002–2011 gesamt	5195	6320	148	256	6	21	70	251
Durchschnitt (w) gesamt	519,5		14,8		0,6		7	
<i>Prozent</i>	<i>82,2</i>		<i>57,8</i>		<i>28,6</i>		<i>27,9</i>	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Studienabschlüsse (w)	Studienabschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	85	198	9	21	0	1	2	19
2003	69	197	9	21	0	1	2	19
2004	93	191	5	14	0	0	2	17
2005	107	221	7	19	1	2	1	18
2006	136	260	6	18	0	1	1	17
2007	124	255	4	20	0	0	1	18
2008	147	297	6	19	0	1	2	23
2009	173	359	4	18	0	1	3	24
2010	194	435	7	17	0	1	1	21
2011	188	429	9	24	0	1	4	27
2009–2011 gesamt	555	1223	20	59	0	3	8	72
Durchschnitt (w) gesamt	185		6,7		0		2,7	
Prozent	45,4		33,9		0		11,1	
2002–2011 gesamt	1316	2842	66	191	1	9	19	203
Durchschnitt (w) gesamt	131,6		6,6		0,1		1,9	
Prozent	46,3		34,6		11,1		9,4	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften	Studienabschlüsse (w)	Studienabschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	149	222	17	29	2	4	3	17
2003	208	299	13	24	1	1	3	17
2004	184	273	19	24	1	2	3	16
2005	358	487	10	23	5	9	5	17
2006	313	444	8	26	6	10	6	19
2007	220	287	12	36	5	9	6	17
2008	291	428	14	20	1	4	6	19
2009	204	271	18	26	1	4	6	18
2010	262	343	13	30	2	4	7	19
2011	340	428	29	42	1	1	7	20
2009–2011 gesamt	806	1042	60	98	4	9	20	57
Durchschnitt (w) gesamt	268,7		20		1,3		6,7	
Prozent	77,4		61,2		44,4		35,1	
2002–2011 gesamt	2529	3482	153	280	25	48	52	179
Durchschnitt (w) gesamt	252,9		15,3		2,5		5,2	
Prozent	72,6		54,6		52,1		29,1	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Mathematik und Informatik	Studien- abschlüsse/ Studierende (w)	Studien- abschlüsse/ Studierende gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
	10	50						
2002	194	560	4	6	0	4	0	25
	19	55						
2003	223	636	2	14	0	1	1	27
	24	54						
2004	283	841	2	19	0	3	1	26
	17	54						
2005	331	937	3	15	1	5	1	22
	25	76						
2006	374	1092	3	24	1	1	1	21
	39	96						
2007	377	1072	1	15	2	3	2	21
	52	125						
2008	349	1058	4	25	1	2	2	21
	42	113						
2009	347	1146	3	13	1	2	2	22
	49	137						
2010	348	1180	3	29	0	0	4	25
	66	171						
2011	328	1189	0	25	0	1	4	28
2009–2011 gesamt	157	421	6	67	1	3	10	75
Studentinnen 2009–2011 gesamt	1023	3515						
Durchschnitt (w) gesamt	52,3		2		0,3		3,3	
Prozent	37,3		9,0		33,3		13,3	
Studentinnen Durchschnitt (2009–2011) & Prozent	341 29,1							
2002–2011 gesamt	343	931	25	185	6	22	18	238
Studentinnen 2002–2011 gesamt	3154	9711						
Durchschnitt (w) gesamt	34,3		2,5		0,6		1,8	
Prozent	36,8		13,5		27,3		7,6	
Studentinnen Durchschnitt & Prozent (2002–2011)	315,4 32,5							

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors
Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Chemie und Geowissenschaften	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	27	79	14	74	0	6	5	36
2003	31	82	8	19	1	7	5	35
2004	17	69	15	37	2	2	5	33
2005	58	132	23	68	8	25	5	31
2006	74	137	24	61	8	26	5	30
2007	61	133	26	67	5	23	5	27
2008	52	121	18	50	7	17	6	39
2009	67	178	19	62	0	1	5	32
2010	106	223	18	48	0	5	5	31
2011	99	251	25	64	0	0	6	31
2009–2011 gesamt	272	652	62	174	0	6	16	94
Durchschnitt (w) gesamt	90,7		20,7		0		5,3	
Prozent	41,7		35,6		0		17	
2002–2011 gesamt	592	1405	190	550	31	112	52	325
Durchschnitt (w) gesamt	59,2		19		3,1		5,2	
Prozent	42,1		34,5		27,7		16	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV. Übermittlungsdatum: 17. März 2010.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Physik und Astronomie	Studien- abschlüsse/ Studierende (w)	Studien- abschlüsse/ Studierende gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
	8	99						
2002	193	1150	10	83	0	4	2	37
	26	1314						
2003	229	1314	9	88	0	4	2	35
	26	113						
2004	230	1334	15	75	1	7	2	31
	27	131						
2005	249	1409	5	73	0	8	2	29
	31	113						
2006	278	1475	7	75	0	7	2	30
	36	182						
2007	281	1477	19	94	1	5	3	28
	36	182						
2008	294	1501	17	83	0	5	3	36
	41	246						
2009	350	1673	26	106	1	4	4	37
	49	249						
2010	364	1740	20	105	0	5	4	38
	64	318						
2011	380	1922	23	104	1	5	4	39
2009–2011 gesamt	154	813	69	315	2	14	12	114
Studentinnen 2009–2011 gesamt	1094	5335						
Durchschnitt (w) gesamt	51,3		23		0,7		4	
Prozent	18,9		21,9		14,3		10,5	
Studentinnen Durchschnitt (2009–2011) & Prozent	364,7 20,5							
2002–2011 gesamt	344	2947	151	886	4	54	28	340
Studentinnen 2002–2011 gesamt	2848	14995						
Durchschnitt (w) gesamt	34,4		15,1		0,4		2,8	
Prozent	11,7		17		7,4		8,2	
Studentinnen Durchschnitt & Prozent (2002–2011)	284,8 19,0							

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors

Biowissenschaften	Studien- abschlüsse (w)	Studien- abschlüsse gesamt	Promotionen (w)	Promotionen gesamt	Habilitationen (w)	Habilitationen gesamt	Professuren (w)	Professuren gesamt
2002	139	205	37	95	0	2	2	21
2003	149	216	32	62	1	4	2	23
2004	186	289	57	124	2	3	3	25
2005	184	282	54	121	1	4	4	27
2006	157	235	83	167	0	2	4	25
2007	187	291	94	190	0	2	4	24
2008	178	283	87	187	1	4	22	64
2009	180	267	115	217	0	1	7	30
2010	206	301	135	216	0	1	8	32
2011	197	304	122	226	1	3	7	31
2009–2011 gesamt	583	872	372	659	1	5	22	93
Durchschnitt (w) gesamt	194,3		124		0,3		7,3	
Prozent	66,9		56,4		20		23,7	
2002–2011 gesamt	1763	2673	816	1605	6	26	63	302
Durchschnitt (w) gesamt	176,3		81,6		0,6		6,3	
Prozent	66		50,8		23,1		20,9	

Daten **2002–2008**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Die Daten wurden der Studierendenstatistik der ZUV entnommen und beziehen sich auf das jeweilige Sommersemester (Stichtag ist jeweils der 1. Juni). Abschlüsse (Kopfzahlen): ZUV. Übermittlungsdatum: 28. Juni 2010, Promotionen (Kopfzahlen): ZUV, Fakultäten. Übermittlungsdatum: 23.07.2008 und 17. März 2010, Habilitationen (Kopfzahlen): Fakultäten. Übermittlungszeitraum: Mai 2008, Oktober 2008; ab 2008: ZUV.

Daten **2009–2011**, Quellen: Studierende (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors. Sie beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester (Stichtag ist jeweils der 1.12.). 2011= WiSe 011/12

Abschlüsse (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Promotionen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors, Habilitationen (Kopfzahlen): Jahresberichte des Rektors