



UNIT FOR
FAMILY,
DIVERSITY
AND EQUALITY



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR PARITÄT – UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030
August | 2024

Inhalt

1. Struktur und Ausgangssituation	1
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen	2
3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele	14
4. Schwerpunktsetzungen Gleichstellung (Zielgruppen, Handlungsfelder und Maßnahmen)	15
4.1 Handlungsfeld: Frauen und Mädchen für MINT-Fächer gewinnen und halten	15
4.2 Handlungsfeld: Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs	16
4.3 Handlungsfeld: Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten	17
4.4 Handlungsfeld: Gendercontrolling als Qualitätssicherungsmaßnahme für die Gleichstellungsarbeit	19
4.5 Handlungsfeld: Care-Work	20
4.6 Handlungsfeld: Sensibilisierung, Bias Vermeidung und Antidiskriminierung	22
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	25

Herausgeberin

Die Rektorin
UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Redaktion

Marie-Claire Kabengele
Charlotte von Knobelsdorff
Evelyn Kuttikattu
Marina Ladan
Ute Pfründer
Konstanze Plaschke
Christiane Schwierien
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger
Philipp Wehage
Marc Weller
Annika Werner

Stand August 2024

1. Struktur und Ausgangssituation

An der ältesten (Voll-)Universität Deutschlands können 30.216 Studierende (WS 22/23) aus 191 Studiengängen der 13 Fakultäten auswählen. Gleich zwei medizinische Fakultäten an den Standorten Mannheim und Heidelberg gehören zur Universität Heidelberg; geplant ist eine Fusion zu einer Medizinischen Fakultät an beiden Standorten. Neben den Studierenden sind an der Universität Heidelberg (UHD) 6.693 Personen als wissenschaftliches Personal, 550 als Professor*innen angestellt. Insgesamt beschäftigt die UHD 8.994 Menschen als hauptberuflich beschäftigtes Personal.¹ Darüber hinaus ist die UHD eine forschungsstarke Hochschule mit einem hohen Zweit- und Drittmittelaufkommen. Sie war in allen drei Förderlinien der ersten und zweiten Runde der Exzellenzinitiative erfolgreich und ist seit 2019 eine von zehn Exzellenzuniversitäten. Die Drittmiteleinnahmen von jährlich 335,1 Mio. Euro (2022) machen einen guten Teil der Gesamteinnahmen (899,6 Mio. Euro) aus, wie sich an den 35 geförderten Sonderforschungsbereichen, 15 Graduiertenkollegs, 3 Humboldt-Professuren, 84 ERC Grants und den 12,8 Mio. Einnahmen als Exzellenzuniversität bemerkbar macht. Die UHD sieht sich als internationale Universität und legt daher großen Wert auf Internationalisierungsmaßnahmen, neben 721 ERASMUS-Vereinbarungen gibt es 180 internationale Programme sowie 27 Partneruniversitäten. Zudem ist die Universität Heidelberg Teil des Zusammenschlusses „4EU+ European University Alliance“. So waren im Wintersemester 23/24 insgesamt 5.546 ausländische Studierende und Doktorand*innen aus 130 verschiedenen Nationen eingeschrieben und zum 1.12.2023 Professor*innen aus 24 Ländern an der UHD beschäftigt.²

Die UHD wurde 2017 und 2021 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt ausgezeichnet. Seit 2010 ist die UHD von berufundfamilie GmbH unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilienministeriums als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert, 2023 erfolgte nach einer Evaluation die Re-Zertifizierung. Die Gleichstellung ist an der UHD institutionell und mit Ressourcen sehr gut aufgestellt (siehe Kapitel 5) und strategisch via Universitätsgleichstellungsbeauftragte und Prorektorat für Internationales und Diversität in der Hochschulleitung verankert. Die Struktur umfasst die in der Zentrale aufgestellte Einrichtung UNIFY – Unit for Family, Diversity and Equality und wird in den dreizehn Fakultäten der Dezentrale vertreten durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten/-kommissionen. Die Gleichstellungsmaßnahmen die umgesetzt werden, entsprechen dem aktuellen Gleichstellungsplan (2021–2025). Gleichzeitig ist Gleichstellung ein Querschnittsthema in der gesamten Universität und findet sich in allen Hochschulfeldern wie Struktur und Strategie (Nachhaltigkeitsziele, Exzellenz, Organisationsentwicklung), Studium und Lehre (z. B. Genderveranstaltungen und Gender Studies – Teildenominationen), Service und Beratung (z. B. Karriereberatung heiTRACKS), Personalmanagement (Dual Career Service), Kommunikation und Partizipation, Infrastruktur sowie übergreifenden Themenfeldern (Controlling, Sensibilisierung und Empowerment, Antidiskriminierung) wieder.

So erklärt die UHD in ihrem Selbstverständnis: „Über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium 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.“ Daher ist es ihre inhärente Aufgabe, weiter an der Erreichung der Geschlechterparität zu arbeiten, bestehende Nachteile zu beseitigen, das Thema Vereinbarkeit weiterzuentwickeln sowie die Förderung der vielfältigen Potenziale zu ermöglichen. Die UHD hat 2017 z. B. beschlossen 10 Prozent ihrer Professuren dauerhaft in einem geregelten Übernahmeverfahren zu besetzen, um damit den Tenure Track als gleichwertigen Karrierepfad zu etablieren. Das Professorinnenprogramm 2030 (PP 2030) kann insbesondere mit der Besetzung von drei Professorinnen in Fakultäten, die geringe Professorinnenquoten aufweisen, einen großen Beitrag zur Erreichung der Parität beitragen.

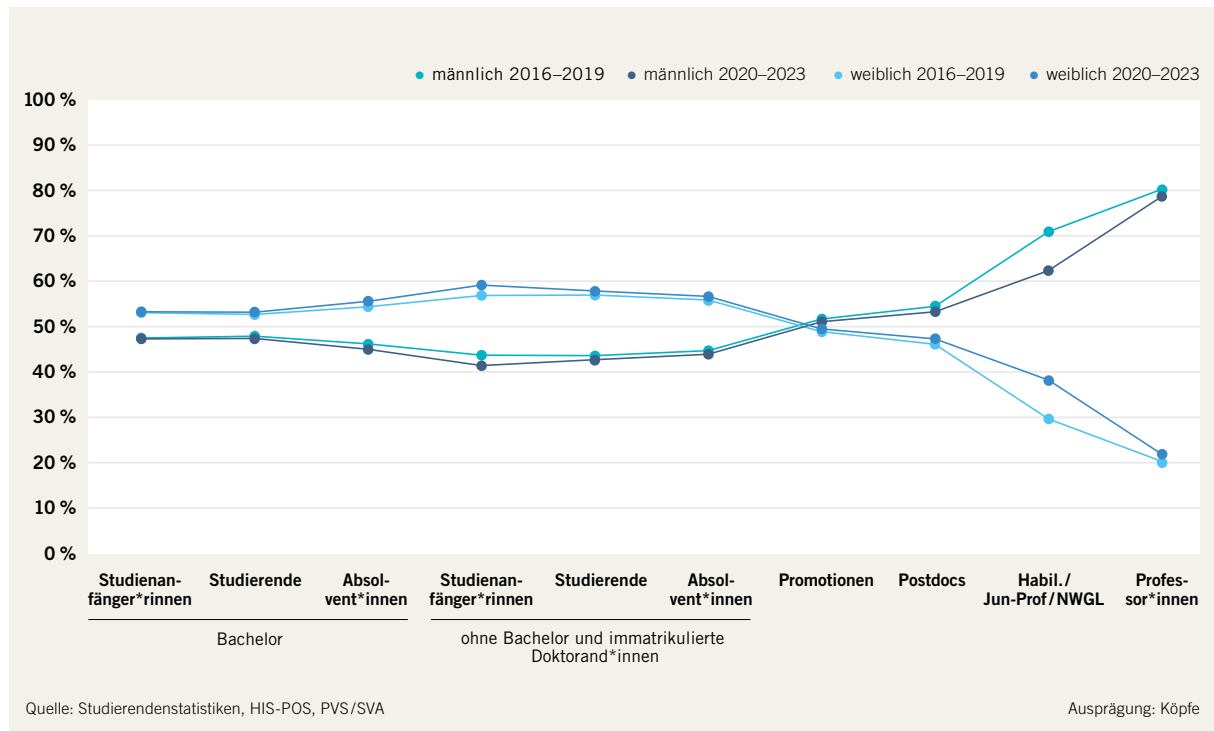
Ein Spezifikum in Baden-Württemberg (BW), welches Einfluss auf die Frauenanteile an allen Universitäten hat, ist die institutionelle Trennung der Grundschullehramtsstudierenden und Sonderpädagogikstudierenden in den sogenannten Pädagogischen Hochschulen. Diese tendenziell frauenstarken Fächer werden somit nicht in die Gesamtquote der Frauenanteile eingerechnet, was sich im Vergleich zu den höheren Frauenanteilen insbesondere beim Professorinnenanteil im Vergleich zu Universitäten anderer Bundesländer bemerkbar macht. Ein weiteres BW-Spezifikum sind gleichstellungsfördernde gesetzliche Grundlagen im Landeshochschulgesetz (LHG), wie das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen oder das Instrument „Aktive Rekrutierung von Frauen auf Professuren nach dem Kaskadenmodell“, das zweijährige Wahlamt einer Professorin als Universitätsgleichstellungsbeauftragte, die 40 prozentige Mindestbeteiligung von Frauen in Hochschulräten sowie die Pflicht, mindestens eine männliche sowie eine weibliche Ansprechperson zu Fragen sexueller Belästigung und zu Diskriminierungen einzusetzen.

2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen

Studentinnenanteile

Die Datenlage zur Zahl der Studentinnen zeigt für das Jahr 2023 Erfreuliches: Für einen Großteil der Studiengänge ist Parität von männlichen und weiblichen Studierenden erreicht oder übertroffen worden. Diese Zahlen sind seit 2017 konstant geblieben. Von den 10 Studiengängen mit der geringsten Frauenquote sind sieben an der Fakultät für Mathematik und Informatik verortet.³ Daher besteht offensichtlich vor allem im MINT-Bereich ein großer Handlungsbedarf und die weitere Analyse fokussiert sich speziell auf dieses Handlungsfeld. Um dem Trend der niedrigen Anzahl an Studentinnen in den MINT-Fächern nachhaltig entgegenzuwirken, setzt die UHD auf ein ganzheitliches Förderkonzept. Neben dem bekannten Phänomen der Leaky Pipeline (siehe Abbildung 1) sind vor allem die niedrigen Quoten der

Abbildung 1 Qualifikationsverläufe im Vergleich



Studienanfängerinnen für die Fächer – jenseits vom Lehramtsstudium – ein nachhaltiges Problem. Hier setzt auch die Förderarbeit der UHD an. In Kooperation mit lokalen Schulen sollen Mädchen und Frauen zur Aufnahme eines MINT-Studiums ermutigt werden, z.B. wie folgt: Zusätzlich zu einem regelmäßigen Engagement der Fakultät Mathematik und Informatik im Rahmen des Girl's Day bietet der Schülerinnenclub Wolke 7⁴ ein breit gefächertes Angebot an Hands-on-Erfahrungen für Schülerinnen aus dem Heidelberger Raum an. Wenn sich eine Frau zur Aufnahme eines MINT-Studiums an der UHD entscheidet, kann sie über das „Upstream-Programm“⁵ an Mentoring-Angeboten, Exkursionen und Weiterbildungen teilnehmen und Informationen über mögliche Arbeitsfelder einholen. Gleichzeitig bietet das Programm regelmäßige informelle Treffen zur Vernetzung an. Alle Angebote werden generell positiv evaluiert und gut angenommen. Ein Abgleich mit den bundesweiten Zahlen, etwa für das Fach Physik, zeigt auch, dass die UHD hier eine etwa durchschnittliche Frauenquote von 28 Prozent aufweist.⁶ Im Fach Informatik liegt der Frauenanteil leicht unter dem Bundesdurchschnitt.⁷ Hier greifen die Förder- und Unterstützungsangebote offensichtlich noch nicht nachhaltig, so dass ein besonderer Handlungsbedarf besteht.⁸

Frauenanteile im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich

– Promotionen

In der Qualifizierungsstufe der abgeschlossenen **Promotion** ist das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen – 50 Prozent aller Promotionen im Jahr 2023 wurden von Frauen erfolgreich beendet (49 Prozent ohne Medizinische Fakultäten). Im Jahr 2017 lag der Anteil

bei 48 Prozent bzw. unter Ausschluss der medizinischen Fakultäten bei 46 Prozent. Die Verhältnisse sind somit relativ konstant und bewegen sich im paritätischen Rahmen mit leicht steigender Tendenz für die Frauen. Diverse Angebote wie z.B. interdisziplinäres Doktorandinnen-Kolloquium, Verfügungsfonds oder Beratung stehen dabei den Promovierenden vor und nach der Promotion als Postdocs zu Verfügung.

Zwischen den einzelnen Fakultäten variiert die Geschlechterverteilung allerdings stark. Waren etwa im Jahr 2023 in der Neuphilologie und den Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften mehr als 70 Prozent der Personen, die ihre Promotion abgeschlossen haben, Frauen, so lag ihr Anteil bei den abgeschlossenen Promotionen in den Fakultäten Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Informatik sowie Chemie und Geowissenschaften bei rund 25 Prozent. In den Fakultäten Jura sowie Physik und Astronomie betrug der Frauenanteil 2023 etwas über 30 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften haben nur Männer ihre Promotion erfolgreich beendet (insgesamt sieben). Die generell geringe Fallzahl in den Ingenieurwissenschaften hängt mit der Neugründung der Fakultät für Ingenieurwissenschaften im Jahr 2021 zusammen. Zu den Fächern mit den ausgeglichensten Geschlechterverhältnissen gehören die Theologie (58 Prozent) und beide medizinischen Fakultäten (51 Prozent in Heidelberg bzw. 54 Prozent in Mannheim). Die Frauenanteile bei den Promotionen in den Fakultäten Philosophie und Biowissenschaften liegen etwas über 55 Prozent.

Wird der Frauenanteil im Bereich der Promotionen im Zeitverlauf (2017–2023) in den einzelnen Fakultäten betrachtet, ist der Anstieg der Frauenanteile in den Fakultäten Philosophie, Theologie und Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften positiv zu bewerten. Eine positive Entwicklung zeigt auch die für Fakultät Mathematik und Informatik (2017: 6 Prozent; 2023: 24 Prozent), jedoch bleibt der Frauenanteil insgesamt noch auf einem niedrigen Niveau. Es scheint sich allerdings im Jahr 2017 um einen Ausreißer zu handeln, denn der Wert in den Vorjahren (2014–2016) lag zwischen 18 und 26 Prozent.

An der Juristischen Fakultät, der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Chemie und Geowissenschaften, lassen sich – mit Schwankungen – rückläufige Entwicklungen feststellen: Der Frauenanteil hat sich beispielsweise an der Juristischen Fakultät um fast 15 Prozentpunkte verringert. Die Fallzahlen in Jura sind allerdings gering, (N = 25 im Jahr 2017, N = 17 im Jahr 2023), welches eine aussagekräftige Zeitverlaufsanalyse erschwert. Die Frauenanteile sind an beiden medizinischen Fakultäten, der Fakultät für Physik und Astronomie sowie den Biowissenschaften, im betrachteten Zeitraum relativ konstant geblieben.

Tabelle 1 Frauenanteile und Kaskadenziele (Studienjahr 2023 bzw. Wintersemester 2023/2024 oder Stichtag 1.12.2023)

Fakultät	„Abgeschlossene Promotionen“	Postdocs	Habil./ Jun-Prof./NGL	Professor*innen	davon	
					in letzten 10 Jahren berufen	Berufung länger als 10 Jahre her
Theologische Fakultät	58,3% (50,0%)	60,0% (50,0%)	1 von 1 (50,0%)	13,3% (40,0%)	0 von 3 (40,0%)	16,7% (40,0%)
Juristische Fakultät	36,2% (50,0%)	33,3% (42,6%)	0 von 1 (42,6%)	9,1% (32,7%)	12,5% (32,7%)	7,1% (32,7%)
Medizinische Fakultät Heidelberg	51,4% (50,0%)	52,1% (50,0%)	38,9% (50,0%)	16,8% (34,3%)	20,8% (34,3%)	14,7% (34,3%)
Medizinische Fakultät Mannheim	54,1% (50,0%)	50,0% (50,0%)	23,1% (50,0%)	11,7% (34,3%)	20,0% (34,3%)	3,3% (34,3%)
Philosophische Fakultät	57,4% (50,0%)	41,8% (50,0%)	0 von 2 (50,0%)	37,0% (37,4%)	55,0% (37,4%)	26,5% (37,4%)
Neuphilologische Fakultät	71,4% (50,0%)	75,0% (50,0%)	3 von 4 (50,0%)	42,9% (50,0%)	50,0% (50,0%)	37,5% (50,0%)
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwiss.	26,7% (50,0%)	42,3% (42,4%)	50,0% (42,4%)	17,4% (38,3%)	33,3% (38,3%)	7,1% (38,3%)
Fakultät für Verhaltens- und Emp. Kulturwiss.	78,9% (50,0%)	60,0% (50,0%)	83,3% (50,0%)	52,6% (50,0%)	66,7% (50,0%)	46,2% (50,0%)
Fakultät für Mathematik und Informatik	24,1% (25,6%)	22,2% (15,9%)	16,7% (15,9%)	19,0% (16,4%)	18,2% (16,4%)	20,0% (16,4%)
Fakultät für Chemie und Geowiss.	27,8% (45,5%)	32,0% (34,7%)	60,0% (34,7%)	21,9% (26,1%)	23,1% (26,1%)	21,1% (26,1%)
Fakultät für Physik und Astronomie	33,7% (24,6%)	33,7% (27,1%)	50,0% (27,1%)	15,0% (19,7%)	27,3% (19,7%)	10,3% (19,7%)
Fakultät für Biowissenschaften	58,1% (50,0%)	52,4% (50,0%)	42,9% (50,0%)	26,1% (42,9%)	30,0% (42,9%)	23,1% (42,9%)
Fakultät für Ingenieurwissenschaften	1 von 2 (50,0%)	35,6% (41,2%)	1 von 4 (41,2%)	24,0% (26,5%)	18,2% (26,5%)	28,6% (26,5%)

- Kaskadenziel erreicht oder um weniger als 1,5 Prozentpunkte verfehlt
- Kaskadenziel wurde um mehr als 10 Prozentpunkte verfehlt
- Kaskadenziel wurde um bis zu 10 Prozentpunkte verfehlt

Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Ausgehend vom Kaskadenmodell⁹ (siehe Tabelle 1) zeigt sich insgesamt ein positives Bild. Die Fakultäten weisen mehrheitlich Frauenanteile auf, die über 50 Prozent oder über den ausgewiesenen entsprechenden Zielwerten gemäß des Kaskadenmodells liegen. Die Fakultät für Physik und Astronomie ist dabei die einzige Fakultät, die zwar ihren Zielwert (bei den Promotionen) erreicht hat, dieser basierend auf den bundesweit niedrigen Studentinnenzahlen jedoch insgesamt gering ist und somit unter 50 Prozent liegt. Dennoch ist der Erhalt dieses Frauenanteils bis in die Qualifikationsphase der Promotionen positiv zu beurteilen.

Die Fakultät für Mathematik und Informatik weicht um 1,5 Prozentpunkte von ihrem Kaskadenziel ab und ist somit ebenfalls auf einem guten Weg. Erwähnenswert sind für diese Qualifikationsstufe jedoch vor allem die Fakultäten Jura, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Chemie und Geowissenschaften, die ihre Zielgrößen um deutlich mehr als 10 Prozentpunkte verfehlen. Gerade in Anbetracht der deutlich höheren Studentinnenzahlen an diesen Fakultäten gilt es hier zukünftig das in Bezug auf die Frauenanteile vorhandene Potenzial durch die Identifikation und den Abbau vorhandener Barrieren noch stärker auszuschöpfen und Frauen gezielt zu fördern.

– Postdocs

In der Kategorie Postdocs¹⁰ beträgt der Frauenanteil auf der Gesamtebene der Universität im Jahr 2023 49 Prozent (ohne die Medizinischen Fakultäten 42 Prozent). Auf gesamtuniversitärer Ebene ist der Anteil seit 2017 relativ konstant geblieben. Die Interpretation der prozentualen Angaben in dieser Kategorie ist aufgrund niedriger Fallzahlen in einigen Fakultäten erschwert und daher vorsichtig als Tendenz zu interpretieren.

Insbesondere an den Fakultäten Neuphilologie (75 Prozent), Theologie (60 Prozent) und Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften (60 Prozent) liegt der Frauenanteil deutlich über dem gesamtuniversitären Durchschnitt. Dies hängt auch mit der deutlich höheren Anzahl an Studentinnen in diesen Fakultäten zusammen. Der Frauenanteil an den Fakultäten Philosophie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jura, Chemie und Geowissenschaften, Physik und Astronomie sowie Ingenieurwissenschaften liegt aktuell zwischen 30 und knapp über 40 Prozent. In der Mathematik und Informatik liegt er bei etwa 20 Prozent. In diesem Bereich gibt es zwar weniger Studentinnen, jedoch fällt der Frauenanteil dafür wie bei den Promotionen auch hier im Karriereverlauf im Vergleich zu anderen Fakultäten weniger drastisch ab. Zu den Fakultäten, in denen Geschlechterparität erreicht ist (45–55 Prozent) zählen die Biowissenschaften und beide Medizinische Fakultäten.

Wie bei den abgeschlossenen Promotionen sind auch bei den Postdocs in einigen Fakultäten die Werte im Zeitverlauf vor dem Hintergrund der geringen Fallzahlen zu interpretieren. Dazu zählen die Theologische Fakultät, die Juristische Fakultät, die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Fakultät für Mathematik und Informatik. Generell verzeichnen die Fakultäten für Theologie, Philosophie, Neuphilologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Physik und Astronomie auf dieser Ebene einen Anstieg in ihren Frauenanteilen. Den deutlichsten Zuwachs gab es in der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Hier hat sich der Frauenanteil in den Jahren von 2017 bis 2023 von 22 auf 42 Prozent fast verdoppelt. Auch hier gilt es die kleinen Fallzahlen zu betonen (N = 5 im Jahr 2017, N = 11 im Jahr 2023). Dennoch ist der beobachtbare Trend positiv zu bewerten.

Kaum Weiterentwicklungen bezüglich der Frauenanteile gab es in den Bereichen Mathematik und Informatik, Chemie und Geowissenschaften, wo diese bei etwa 20 bzw. 30 Prozent stagnieren. Zwar beginnen diese Fakultäten bereits mit einer geringeren Anzahl an Studentinnen, sodass hier in höheren Qualifikationsstufen geringere Frauenanteile zu erwarten sind, jedoch lässt sich auch hier mit einem Abfall von bis zu über zehn Prozentpunkten eine Leaky Pipeline beobachten, die vermehrten Handlungsbedarf in der gezielten Nachwuchsförderung nahelegt. Im Zeitverlauf sind die Anteile an der Fakultät für Biowissenschaften und bei Medizinischen Fakultäten konstant geblieben. Alle Fakultäten erreichten in der Postdoc

Kategorie für das Jahr 2023 ihr Kaskadenziel¹¹ oder lagen knapp unter den empfohlenen Zielwerten¹². Die UHD bietet in dieser Qualifikationsphase das hauseigene Olympia Morata Förderprogramm, Coaching sowie die Clearingstelle „Wissenschaft und Familie“ an.

– Fortgeschrittene Postdoc-Karrierephase

Insgesamt gab es im Jahr 2023 72 (40 Prozent) promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der **fortgeschrittenen Postdoc-Karrierephase R3**¹³ (siehe Tabelle 2). Der Frauenanteil ist in dieser Gruppe in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, so lag er im Jahr 2017 noch bei 28 Prozent. Ohne Einbezug der medizinischen Fakultäten ist die Besetzung mit einem Anteil von 48 Prozent (in absoluten Zahlen 31) somit annähernd paritätisch. Auch dieser Wert hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht – im Jahr 2017 waren Frauen nur mit 27 Prozent in der R3 Karrierephase vertreten.

Generell sind verhältnismäßig viele der Positionen der Karrierestufe R3 dem medizinischen Bereich zuzuordnen. So ist beinahe die Hälfte dieser Stellen¹⁵ (N = 35) an der Medizinischen Fakultät Heidelberg angesiedelt. In den Fakultäten Theologie, Philosophie, Jura, Mathematik und Informatik sowie Ingenieurwissenschaften sind keine oder nur eine Frau vertreten. Im Gegensatz dazu stellen Frauen in dieser Karrierestufe mindestens die Hälfte aller Nachwuchswissenschaftler*innen in den Fakultäten Neuphilologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften, Chemie und Geowissenschaften sowie Physik und Astronomie. Die Fakultät für Biowissenschaften nähert sich der Geschlechterparität mit ihrem Anteil von 43 Prozent.

In Bezug auf die Kaskadenziele im Jahr 2023 zeigen sich im Zeitverlauf bei den Fakultäten Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Kultur- und Empirische Verhaltenswissenschaften positive Entwicklungen. Außerdem erreichen die Fakultäten Mathematik und Informatik, Chemie und Geowissenschaften sowie Physik und Astronomie ebenfalls ihre Zielwerte. Die Fakultät für Biowissenschaften verfehlt die Geschlechterparität nur knapp (43 Prozent), während beide Medizinische Fakultäten deutlich stärker von den Kaskaden-Referenzwerten (bzw. 50 Prozent) abweichen (HD: 39 Prozent, MA: 23 Prozent). Für die übrigen Fakultäten (Theologie, Jura, Philosophie, Neuphilologie, Ingenieurwissenschaften) konnten aufgrund geringer Fallzahlen keine Ziele berechnet werden.

Für die jeweilige Gruppe in der R3-Qualifikationsphase lässt sich zusammenfassend sagen, dass Frauen den Weg in eine wissenschaftliche Spitzenposition in den meisten Fällen über eine **Habilitation** oder **Nachwuchsgruppenleitung** einschlagen. Im Jahr 2023 gab es insgesamt 30 Frauen (34 Prozent), die ihre Habilitation abgeschlossen haben und 31 Nachwuchsgruppenleiterinnen (46 Prozent). In beiden Qualifikationsgruppen gehört fast die Hälfte oder mehr dieser Stellen¹⁶ zur Medizinischen Fakultäten Heidelberg. In beiden Gruppen ist der Frauenanteil seit 2017 kontinuierlich gestiegen.

Tabelle 2 Nachwuchsgruppenleiterinnen/Juniorprofessorinnen (mit und ohne TT)/Habilitationen

Fachbereich	Fakultät	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Geisteswissenschaften	Theologische Fakultät	0 von 1	1 von 1	1 von 2	1 von 1	4 von 5	0 von 1	1 von 1
	Philosophische Fakultät	5 (50 %)	5 (50 %)	3 (33,3%)	2 (20%)	1 von 5	0 von 4	0 von 2
	Neuphilologische Fakultät	2 von 3	4 (50 %)	4 (66,7%)	6 (75%)	2 von 3	4 von 5	3 von 4
Jura, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Juristische Fakultät	1 von 4	1 von 1	0 von 2	0 von 3	0 von 5	1 von 1	0 von 1
	Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	0 von 6	1 (16,7%)	2 von 5	2 (33,3%)	4 (36,4%)	2 (28,6%)	4 (50%)
	Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften	2 (22,2%)	4 (36,4%)	3 (37,5%)	4 (66,7%)	3 von 4	2 von 4	5 (83,3%)
Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften	Fakultät für Mathematik und Informatik	3 (33,3%)	3 (33,3%)	2 (25,0%)	2 (22,2%)	3 (50%)	3 (42,9%)	1 (16,7%)
	Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	4 (25%)	5 (27,8%)	4 (23,5%)	5 (23,8%)	6 (66,7%)	3 von 4	3 (60%)
	Fakultät für Physik und Astronomie	5 (22,7%)	5 (21,7%)	6 (35,3%)	6 (35,3%)	6 (33,3%)	6 (35,3%)	7 (50%)
	Fakultät für Biowissenschaften	5 (25%)	4 (22,2%)	6 (31,6%)	5 (27,8%)	7 (46,7%)	2 (14,3%)	6 (42,9%)
	Fakultät für Ingenieurwissenschaften	x	x	x	x	x	1 von 2	1 (25%)
Medizin	Medizinische Fakultät Heidelberg	16 (25%)	18 (27,7%)	27 (38,0%)	35 (36,5%)	31 (33,0%)	32 (38,6%)	35 (38,9%)
	Medizinische Fakultät Mannheim	11 (32,4%)	7 (33,3%)	8 (36,4%)	6 (37,5%)	10 (32,3%)	11 (57,9%)	6 (23,1%)
Gesamt ohne Medizinische Fakultäten		27 (27%)	33 (31,4%)	31 (33,3%)	33 (33,3%)	36 (44,4%)	24 (36,4%)	31 (47,7%)
Gesamt		54 (28,0%)	58 (30,4%)	66 (35,3%)	74 (35,1%)	77 (37,4%)	67 (39,9%)	72 (39,8%)

In der Gruppe der **Juniorprofessor*innen** gibt es nach aktuellen Daten für 2023 insgesamt 11 Frauen (42 Prozent; mit Tenure-Track 7 und ohne Tenure-Track 4). Bei Juniorprofessorinnen ohne Tenure-Track ist der Anteil im Zeitraum von 2017 bis 2021 relativ konstant geblieben und erreichte Geschlechterparität (N = im Durchschnitt 8). Danach ist der Anteil allerdings zurückgegangen (2022: 31 Prozent, N = 5; 2023: 27 Prozent, N = 4). Es ist anzunehmen, dass hier auch Auswirkungen der Corona-Pandemie zum Tragen kommen aber auch die Tenure-Track Professur als neuer Karriereweg implementiert wurde. Gleichzeitig ist ein anderes Bild bei den Juniorprofessuren mit Tenure-Track zu beobachten: seitdem diese Gruppe an der UHD vertreten ist (2019), beträgt der Frauenanteil über 60 Prozent. Dies lässt darauf schließen, dass viele Frauen sich häufiger auf die deutlich attraktiveren Juniorprofessuren mit Tenure-Track bewerben. Im Jahr 2017 hat die UHD verbindlich beschlossen, auf der Basis eines kohärenten Konzepts ca. 10 Prozent ihrer Professuren dauerhaft in einem geregelten Übernahmeverfahren zu besetzen, um damit den Tenure Track als gleichwertigen Karrierpfad auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur zu etablieren und den damit verbundenen Kulturwandel zu fördern. In diesem Zuge wurde eine entsprechende Stabstelle Tenure Track eingerichtet.

– Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen: Professuren

Auf der Ebene der **Professuren** lässt sich im Zeitraum 2017 bis 2023 ein leichter Anstieg des Frauenanteils von knapp unter 20 Prozent auf insgesamt 22 Prozent verzeichnen. Vor allem bei den Neuberufungen, auf die im Folgenden noch ausführlicher eingegangen wird (siehe Kapitel: Berufungsverfahren) konnten große Erfolge verzeichnet werden. Dennoch liegt dieser Wert noch unter dem aktuellen Bundesdurchschnitt von 28 Prozent¹⁶ sowie dem Landesdurchschnitt von etwa 24 Prozent¹⁷. Unter anderem tragen auch die Besonderheiten

des Standortes, wie die eigenständigen pädagogischen Hochschulen in der Region, sowie der Einbezug der medizinischen Fakultäten und ihrer spezifischen Einrichtungen (z. B. Deutsches Krebsforschungszentrum), die einen nicht unbeträchtlichen Anteil der Professuren ausmachen, zum geringen Frauenanteil bei. Bei Ausklammerung der medizinischen Fakultäten beläuft sich der Frauenanteil aktuell auf 26 Prozent.

Im Vergleich zum wesentlich höheren Frauenanteil auf Ebene der Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen zeigt sich der Leaky Pipeline-Effekt hier sehr deutlich. Sowohl mit als auch ohne Berücksichtigung der Medizinischen Fakultäten ist der Professorinnenanteil aktuell noch nicht zufriedenstellend. Jedoch gab es in diesem Bereich auch sehr erfreuliche Entwicklungen. Gerade bei den Neuberufungen lässt sich vor allem seit 2021 ein deutlicher positiver Trend beobachten. So lag der Frauenanteil 2023 bei den Neuberufungen über die gesamte Universität hinweg bei 48 Prozent, bei Ausschluss der medizinischen Fakultäten sogar bei 56 Prozent. Beide Werte stellen im Vergleich zum Vorjahr eine enorme Weiterentwicklung von den jeweils 33 Prozent bzw. 36 Prozent ohne medizinische Fakultäten dar. Dieser positive Trend könnte auf die zunehmenden Erfolge etwa im Bereich der aktiven Rekrutierung (aR) hinweisen, zu der die Fakultäten seit 2021 laut Landeshochschulgesetz verpflichtet sind¹⁸, und die als wichtiges Instrument der Gleichstellungsarbeit auch seitens der Hochschule selbst zukünftig weiter ausgebaut und gezielter angewendet werden soll (siehe Kapitel 4: Handlungsfeld Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten). Außerdem könnten auch die Maßnahmen zur Förderung eines Kulturwandels an der Hochschule (siehe bspw. Kapitel 4: Handlungsfeld Sensibilisierung, Bias Vermeidung und Antidiskriminierung) im Laufe der letzten Jahre einen Beitrag geleistet haben.

Insgesamt sind die Fallzahlen der W2 Professuren an der Hochschule sehr gering und daher nicht aussagekräftig interpretierbar. Aktuell liegt der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe bei 67 Prozent (2 von 3). Zum Vergleich war im Jahr 2017 nur eine W2 Professur mit einer Frau besetzt. Diese beiden Professuren sind an der Juristischen Fakultät und an der Philosophischen Fakultät angesiedelt. Die übrigen unbefristeten Professuren lassen sich der Besoldungsgruppe **W3** zuordnen. Erfreulicherweise konnte hier seit 2017 eine leichte Steigerung des Frauenanteils von etwa 20 Prozent auf 22 Prozent erzielt werden. Besonders erfolgreich bei der Erreichung ihrer Kaskadenziele auf professoraler Ebene waren die Philosophische Fakultät, die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften und die Fakultät für Mathematik und Informatik. Diese Entwicklung ist bei einer Fakultät im MINT-Bereich besonders positiv hervorzuheben, wenngleich die Zielgrößen hier gering sind. Hierbei fällt auf, dass bei diesen Fakultäten vor allem bei den Berufungen, die innerhalb der letzten zehn Jahre erfolgten, der Frauenanteil im Vergleich zu den Vorjahren auch über die Zielwerte hinaus deutlich erhöht war. Daraus lässt sich ableiten, dass auf die Besetzung freiwerdender Professuren durch Frauen zunehmend geachtet sowie aktiv rekrutiert wurde.

Jedoch blieben auch sechs der dreizehn Fakultäten im Bereich der Professuren deutlich hinter den Kaskadenzielen (siehe Tabelle 1) zurück. So verfehlten die Juristische Fakultät, die Theologische Fakultät, die Fakultäten für Biowissenschaften, die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Medizinischen Fakultäten die Kaskadenziele um deutlich mehr als zehn Prozentpunkte. Auch hier ist sichtbar, dass sich die Frauenanteile bei den Berufungen innerhalb der letzten zehn Jahre im Vergleich zu Berufungen, die bereits länger zurückliegen, nur sehr langsam weiterentwickelt haben und sich den Zielwerten noch nicht annäherten. Bei diesen Fakultäten besteht besonderer Handlungsbedarf, der unter anderem auch im Rahmen des PP 2030 adressiert werden soll. So sind an der Juristischen Fakultät, der Medizinischen Fakultät Heidelberg und der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften jeweils eine Professorin im Rahmen des PP 2030 geplant. Die Neuphilologische Fakultät, die Fakultät für Ingenieurwissenschaften, die Fakultät für Physik und Astronomie, und die Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften blieben nur knapp hinter ihren Kaskadenzielen zurück, sodass hier zwar auch eine weitere Entwicklung vorangetrieben wird, sich aber insgesamt bereits ein positiver Trend beobachten lässt.

Benchmarking

– U15-Universitäten

Zur Einordnung der Frauenanteile auf professoraler Ebene im Vergleich mit anderen deutschen Hochschulen wurde ein Benchmarking mit den U15-Mitgliedsuniversitäten vorgenommen. Hier liegen bisher nur Daten bis zum Jahr 2022 vor. In diesem Vergleich nahm die Universität Heidelberg auf Ebene der Professuren mit einem Frauenanteil von 23 Prozent unter Einbezug der Medizinischen Fakultäten den letzten Rang ein. Auch unter Ausschluss der Medizinischen Fakultäten teilte sich die UHD gemeinsam mit der Ludwig-Maximilians-Universität München, der Universität Bonn und der Universität Würzburg den letzten Platz mit einem Professorinnen Anteil von 27 Prozent. Dies unterstreicht den bereits erwähnten dringenden Handlungsbedarf auf dieser Qualifikationsstufe.

– Baden-Württembergische Universitäten

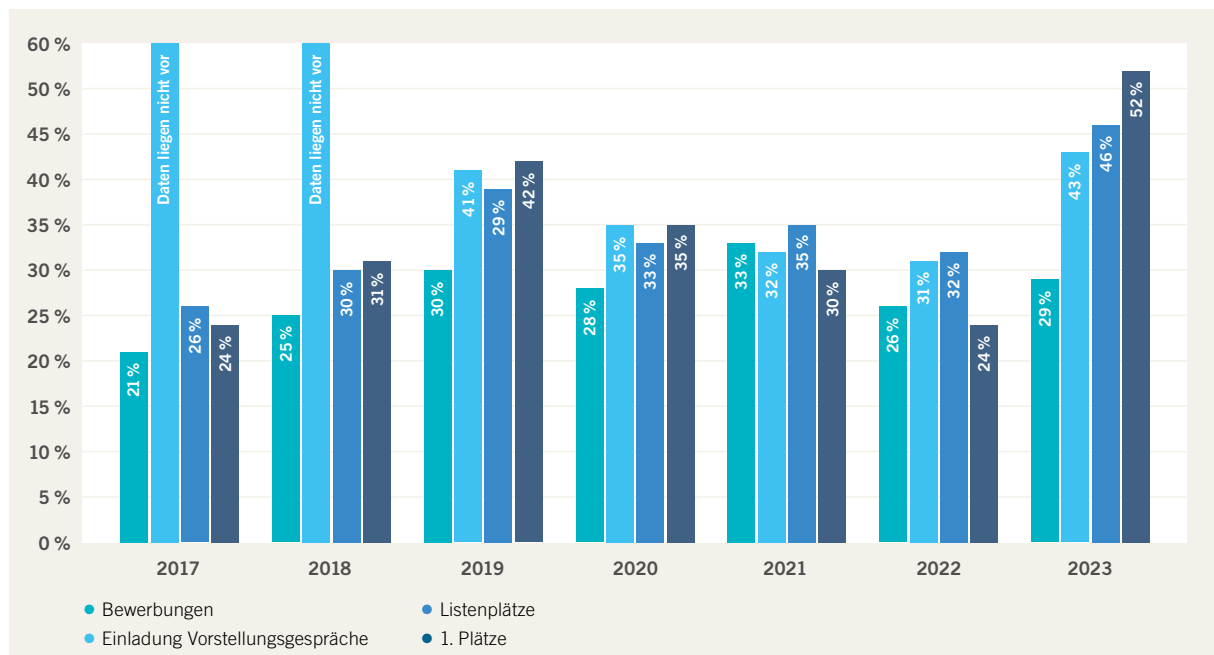
Im Landesvergleich der neun staatlichen Universitäten in Baden-Württemberg fiel die Universität Heidelberg mit ihrem Frauenanteil auf Ebene der Professuren in das mittlere Drittel. Auch hier liegen die Daten bis zum Jahr 2022 vor. Unter Ausschluss der Medizinischen Fakultäten rückte sie im Landesvergleich um einen Platz nach vorne, war allerdings weiterhin im Mittelfeld verortet. Die Universitäten Freiburg, Ulm und Tübingen verfügen mit ihren Medizinischen Fakultäten über ein ähnliches Fächerprofil wie die UHD. In diesem Vergleich belegt die UHD auf Ebene der Professuren den vierten Rang. An dieser Stelle gilt es erneut den jüngsten positiven Trend im Bereich der Neuberufungen hervorzuheben, der aufgrund der Datengrundlage bis zum Jahr 2022 hier noch wenig ins Gewicht fällt. Klares Ziel der UHD ist es, diesen

Aufwärtstrend nachhaltig fortzusetzen und somit auch im Bundes- und Landesvergleich zukünftig mit erhöhten Professorinnenanteilen besser abzuschneiden.

– Berufungsverfahren

Im Bereich der Berufungsverfahren werden zur Qualitätssicherung Daten zu den Frauenanteilen auf verschiedenen Ebenen erhoben. Hier lassen sich seit 2017 einige positive Veränderungen beobachten. So konnte bei den Bewerbungen der Frauenanteil von 21 Prozent auf 29 Prozent im Jahr 2023 erhöht werden. Der Höchstwert lag im Jahr 2021 bei 33 Prozent. Des Weiteren wurden 2017 nur 26 Prozent der Listenplätze durch Frauen besetzt, wohingegen dieser Wert 2023 bereits bei 46 Prozent lag. Auch bei der Belegung des ersten Listenplatzes lässt sich im gleichen Zeitraum eine enorme Steigerung von 24 Prozent auf 52 Prozent verzeichnen. Beim Anteil der angenommenen Rufe in diesem Zeitraum gab es leichte Schwankungen, die aber aufgrund der geringen Fallzahlen bei Berufungsverfahren zu erwarten sind, da einzelne Fälle stärker ins Gewicht fallen. Dennoch blieben die Rufannahmen insgesamt recht stabil. So nahmen 2017 83 Prozent der Frauen einen Ruf an die UHD an, während der Wert 2023 bei 80 Prozent lag. Zum Vergleich lag der Anteil der angenommenen Rufe bei den Männern 2017 bei 89 Prozent, 2023 bei 94 Prozent. Insgesamt wurden von 2017 bis 2023 73 der 221 nachzubesetzenden oder neugeschaffenen Professuren an Frauen vergeben (33 Prozent).

Abbildung 2 Überblick Berufungsverfahren 2017–2023 (sortiert nach Jahr der Rufannahme)



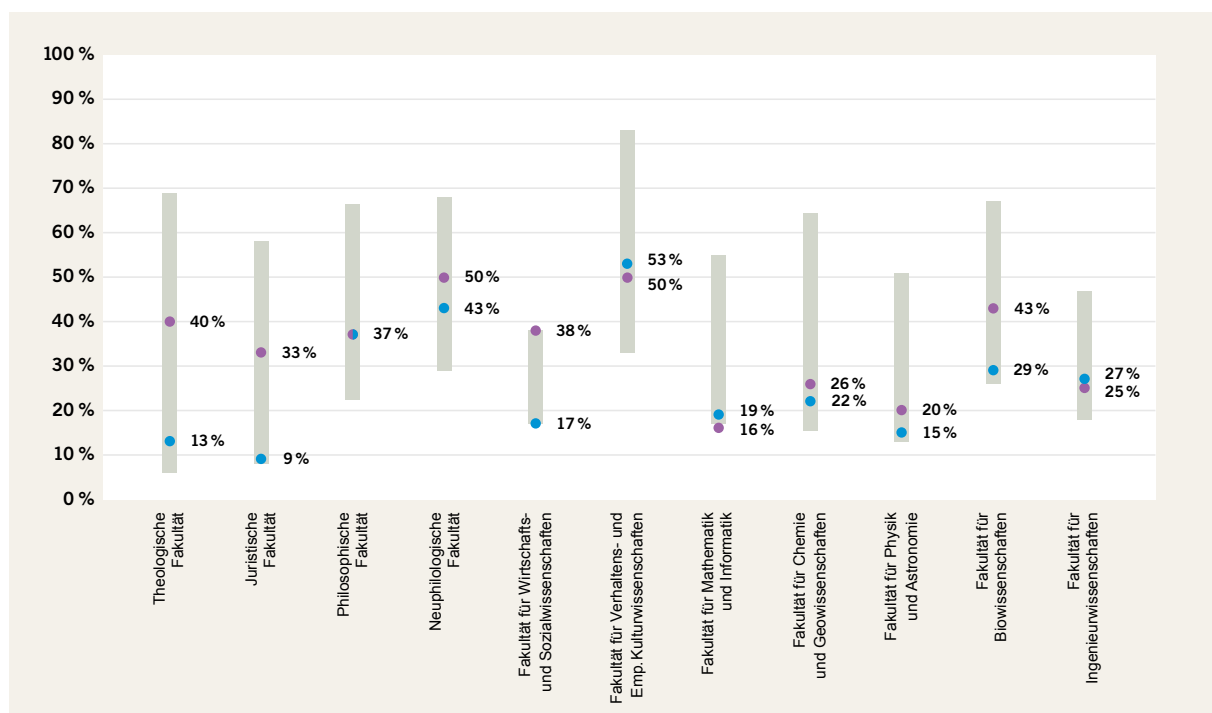
Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Im Rahmen der Berufungsverfahren spielt auch der Dual Career-Bereich oftmals eine Rolle. Hier liegen Daten von 2020 bis 2022 vor. In den 30 Berufungsverfahren für unbefristete Professuren, in denen Frauen den Ruf erhielten, gab es insgesamt neun Dual-Career Anfragen. 67 Prozent der berufenen Frauen nahmen den Ruf an. Unter den zehn abgelehnten Rufen war

in drei Fällen das nicht passende Dual-Career-Angebot unter den Gründen für die Absage. Zu weiteren detaillierten Gründen für die Ablehnung von Rufen liegen derzeit keine Daten vor, diese sollen zukünftig zur gesteigerten Qualitätssicherung der Maßnahmen abgefragt werden, beispielsweise auch hinsichtlich des Gender Pay Gap an den Hochschulen in Baden-Württemberg. Wichtig sind an dieser Stelle natürlich nicht nur die Neuberufungen, sondern auch eventuelle Wegberufungen von Professorinnen. In den letzten zehn Jahren wurden insgesamt nur elf Professorinnen aus Heidelberg wegberufen, davon der größte Teil an andere Exzellenzuniversitäten oder ins europäische Ausland. Im Zeitraum von 2017 bis 2023 erhielten achtzehn Frauen Rufe nach auswärts, davon wurden neun angenommen und neun abgelehnt. In den Jahren 2020 bis 2022 wurden Rufe etwas häufiger angenommen (6) als abgelehnt (4), wohingegen sich die Zahlen 2017 bis 2019 mit drei Annahmen und drei Ablehnungen die Waage hielten. Im Bereich der Erhaltungsverhandlungen bei Wegberufung gab es im Zeitraum 2020 bis 2022 keine Dual Career Anfragen. Auch hier liegen aktuell noch keine Daten vor, durch die nachvollzogen werden kann, warum ein Ruf von auswärts angenommen wurde. Auch diese Datenlücke soll zukünftig geschlossen werden (siehe Handlungsfeld: Gendercontrolling als Qualitätssicherungsmaßnahme für die Gleichstellungsarbeit).

Tabelle 1 zeigt die Professorinnenanteile an den einzelnen Fakultäten. Wie bereits erwähnt, bleiben hier besonders die Juristische Fakultät, die Theologische Fakultät, die Fakultäten für Biowissenschaften, die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und die Medizinischen Fakultäten weit hinter ihren Kaskadenzielen zurück.

Abbildung 3 Bandbreiten der Frauenquoten je Fakultät



In blau wird die aktuelle Frauenquote der Fakultät dargestellt, in rot die Zielgröße für 2023 (wenn nicht erreicht). Die Bandbreite der Extrem-Szenarien in 10 Jahren wird durch die senkrechten Linien angezeigt.

Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Abbildung 3 beinhaltet außerdem Szenario-Rechnungen für den Professorinnenanteil in zehn Jahren, wenn entweder alle freiwerdenden Stellen oder keine der freiwerdenden Stellen in diesem Zeitraum mit Frauen besetzt würde¹⁹. Diese Szenarien unterstreichen das große Entwicklungspotenzial auf dem Weg zur Parität auf Ebene der Professuren. Die abgebildeten Maximalszenarien gehen an vielen Fakultäten deutlich über die Parität hinaus. Es zeigt sich, dass auch diejenigen Fakultäten, deren Professorinnenanteil weit hinter den Kaskadenzielen zurückliegt, durch vermehrte Berufungen von Frauen innerhalb der nächsten zehn Jahre Parität erreichen könnten. Auch im Rahmen des PP2030 sollen Maßnahmen ergriffen werden, die die Fakultäten bei der Annäherung an dieses Ziel weiter unterstützen.

– Organe und Gremien

Tabelle 3 Frauenanteil in Gremien der Universität (Köpfe)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rektorat	2 (33%)	1 (17%)	2 (29%)	2 (29%)	2 (29%)	2 (29%)	4 (57%)
Universitätsrat	6 (55%)	6 (55%)	6 (55%)	7 (64%)	7 (64%)	7 (64%)	6 (50%)
Senat¹	10 (26%)	11 (28%)	14 (36%)	12 (34%)	15 (37%)	16 (39%)	15 (37%)
Dekane*innen	1 (8%)	2 (17%)	1(8%)	2 (17%)	1 (8%)	1 (8%)	0 (0%)
Prodekane*innen	5 (28%)	4 (22%)	4 (22%)	3 (17%)	6 (32%)	5 (26%)	6 (32%)
Studiendekane*innen	6 (27%)	4 (33%)	3 (25%)	3 (25%)	4 (31%)	4 (31%)	3 (23%)

¹ Inkl. Rektorat (ohne beratende Mitglieder)

Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Erfreulich sind kontinuierlich gestiegene Frauenanteile im Rektorat mit äquivalenten Anteilen im Jahr 2023 und äquivalente Frauenanteile (50 Prozent) im Universitätsrat. Auch im Leitungsgremium Senat gibt es über den Zeitverlauf eine leichte Steigerung hin zu 37 Prozent im Jahr 2023. Lediglich auf Ebene der Dekan*innen zeigt sich ein deutlicher Steigerungsbedarf, hier sind die Anteile gesunken, im Jahr 2023 sogar auf null. Gleichzeitig sind Frauen auf gleichbleibendem Niveau in den Funktionen Prodekanin (mit 32 Prozent) und Studiendekanin (mit 23 Prozent) vertreten. In den Organen und Gremien sind mit Ausnahme des Rektorats und des Universitätsrates keine äquivalenten Frauenanteile erreicht. Bei zukünftigen Wahlen sollte hier eine verstärkte Aufmerksamkeit, insbesondere in der Dezentrale herrschen.

– Zusammenfassung

Auf **Ebene der Studierenden** weisen die MINT-Fächer den geringsten Frauenanteil auf. Andere Fachgruppen rekrutieren großteilig paritätisch oder überparitätisch Studentinnen oder nähern sich der Parität an. Die Gleichstellungsarbeit fokussiert sich daher auf die MINT-Gruppe. Bestehende Projekte werden gut angenommen und sollen gerade im Bereich Ingenieurwissenschaften und Informatik ausgebaut werden. Dabei setzt die Universität Heidelberg insbesondere auf lokale Kooperationen mit Schulen und überregionale Vernetzung mit den entsprechenden Fachgesellschaften.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich an der UHD auf **Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses** alle Qualifikationsstufen der paritätischen Besetzung annähern (W1/NWGL) oder diese bereits erreicht wurde (Promotionen/Postdocs). Jedoch gibt es auch hier große fachspezifische Unterschiede. Vor allem im MINT-Bereich sowie in den Fakultäten Jura, Philosophie sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften besteht besonderer Handlungsbedarf, der durch bereits existierende Angebote adressiert, aber auch zukünftig weiter ausgebaut wird (siehe Kapitel 4: Handlungsfelder).

Bezüglich der **professoralen Ebene** lässt sich resümieren, dass hier noch enorme Steigerungen erforderlich sind, um die Geschlechterparität zu erreichen. An bestimmten Fakultäten und vor allem im Bereich der Neuberufungen wurden bereits wichtige Schritte unternommen, die sich in den Daten widerspiegeln. Das Ziel der Erhöhung der Anzahl an Professorinnen an der Hochschule wird auch zukünftig durch die in den Handlungsfeldern aufgeführten Methoden vorangetrieben (siehe bspw. Handlungsfeld: Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten). Wesentliche Ziele bleiben somit die **Erhöhung der Frauenanteile** in den Medizinischen Fakultäten im Bereich Nachwuchs und insbesondere im **Bereich Professur**.

Eine **strukturelle Herausforderung** für die UHD in Hinblick auf die Frauenanteile ergibt sich aus dem Vorhandensein der beiden großen Medizinischen Fakultäten mit ihren institutionell unabhängigen Kliniken. Nicht nur ist die Anzahl an weiblichen Studierenden und Wissenschaftler*innen in diesen Fakultäten sehr groß und beeinflusst die Frauenanteile somit maßgeblich; zudem weisen die noch sehr hierarchisch und traditionellen medizinischen Fächer teilweise einen übermäßig geringen Frauenanteil auf, erschwert durch unattraktive Arbeitsbedingungen (Fachkräftemangel, Nachtschichten). Ein wesentlicher Punkt ist weiterhin, dass die zu den Medizinischen Fakultäten gehörenden Kliniken in BW nicht der Gleichstellungsarbeit an der Universität unterliegen und über die administrativen und strukturellen Besonderheiten zusätzliche Herausforderungen mit sich bringen.

In den **Gremien und Organen** der Universität gilt es die Frauenanteile, mit Ausnahme von Rektorat und Universitätsrat, verstärkt in den Blick zu nehmen und kontinuierlich zu steigern. Hierbei gilt es aber zu berücksichtigen, dass Frauen in Fächern mit geringen Frauenanteilen durch die Gremienübernahme überproportional belastet sind. Eine Steigerung der Frauenanteile in Gremien ist daher immer zu reflektieren und im Falle einer Überbelastung mit entsprechenden Kompensationsangebote zu versehen (siehe Handlungsfeld Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten).

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

– Quantitative Gleichstellungsziele

Seit dem Jahr 2015 berechnet und berichtet die Abteilung Controlling und Berichtswesen dem Rektorat die quantitativen Gleichstellungsziele der Fakultäten (sogenannte Kaskadenziele).

Ab der Qualifizierungsstufe Promotion werden Zielgrößen – gebildet aus dem Drei-Jahres-Durchschnitt der Vorkaskade – dargestellt. Liegt die Zielgröße rechnerisch über 50 Prozent, wird sie mit 50 Prozent angesetzt. Sowohl für die Postdocs als auch die Gruppe Habil./Jun.-Prof./NWGL gilt als Zielgröße der Drei-Jahres-Durchschnitt der Promotionen, für die Professorinnen der Drei-Jahres-Durchschnitt der Habilitationen auf Bundesebene. Dabei berechnet die Abteilung Controlling und Berichtswesen die Ziele anhand des Durchschnitts der bundesweiten Habilitationen der letzten drei Jahre für die jeweilige Fakultät, so dass die Quotenzielerreichung sehr realistisch zu erreichen sein sollte. Darüber hinaus wird den Fakultäten dargestellt, inwieweit sie diese Zielwerte erreicht oder verfehlt haben. In den regelmäßig stattfindenden Dekan*innen-Runden geht das Rektorat in einen Dialogprozess mit den Fakultäten hinsichtlich ihrer Zielerreichung oder dem Steigerungsbedarf bei Nichterreichung.

– **Qualitative Gleichstellungsziele**

Zur Erreichung der quantitativen Ziele hat sich die UHD folgende qualitative Ziele und Maßnahmen gesetzt, die in dem folgenden Kapitel als Handlungsfelder erläutert werden (siehe Kapitel 4 und Tabelle 4):

- MINT – Studentinnen gewinnen und halten (Z1)
- Weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend der Fächerunterschiede rekrutieren, qualifizieren und halten (Planbarkeit Karrieren) (Z2)
- Professorinnen rekrutieren, entlasten und durch attraktive Angebote an die UHD binden, Berufungsverfahren optimieren, in Leitungsorganen repräsentieren (Z3)
- Gendercontrolling zur Qualitätssicherung der Maßnahmen weiter ausbauen, auch in Bezug auf gender pay gap (Z4)
- Care-Work weiter ausbauen (Z5)
- Sensibilisierung und Biasbewusstsein ausbauen (Z6)

4. Schwerpunktsetzungen Gleichstellung (Zielgruppen, Handlungsfelder und Maßnahmen)

4.1 Handlungsfeld: Frauen und Mädchen für MINT-Fächer gewinnen und halten

Als spezielle Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit im MINT-Bereich stellen sich die fachweise teils sehr geringen Anfängerinnenzahlen im Bachelorstudium dar. Dem Phänomen der Leaky Pipeline wird im MINT-Bereich bereits durch bestehende Unterstützungs- und Mentoringangebote im Rahmen des upstream-Programms entgegengearbeitet. Das upstream-Programm verbindet dabei als Dach verschiedene Säulen zwischen langfristig strukturierten Angeboten wie Mentoring und punktuellen Angeboten wie Exkursionen. Die Angebote werden von den Teilnehmerinnen positiv evaluiert. Ziel des Programms und allgemeiner einer Erhöhung des Frauen-Anteils in den MINT-Fächern werden als Initiativen zur Steigerung individueller Handlungsfähigkeit mit Blick auf die eigene Karrierelaufbahn verstanden.

Die für die Gewinnung von Studierenden nötige Arbeit kann von Universitäten jedoch nur in geringem Umfang und in enger Zusammenarbeit mit lokalen Bildungsträgern erfolgen. Punktuelle Arbeit erfolgt hier bisher im Rahmen des Projekts MINTmachen, des Tags der Mathematik und des Girls' Day. Gerade im Bereich Informatik sollen die bereits erfolgreichen Programme Wolke 7 und upstream als Kooperation des Instituts für Informatik und lokalen Schulen ausgebaut werden. Hierfür liegt auch eine Vernetzung der Akteurinnen über die entsprechenden Fachgesellschaften nahe.

4.2 Handlungsfeld: Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs

Auf dem Weg zur Professur gilt es insbesondere, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstützen und im Wissenschaftssystem zu halten. Neben dem gängigen Phänomen des familienbedingten Drop-outs (siehe Handlungsfeld: Care-Work) und den befristeten Arbeitsverträgen, ist es insbesondere die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karrieren und die Qualifizierung, die Frauen auf dem Weg zur Professur unterstützt, weshalb hier ein weiterer Schwerpunkt liegt. Ein Hauptfokus bei den universitären Gleichstellungsaktivitäten ist die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, die persönliche Beratung und finanzielle Unterstützung.

Um die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren für Frauen zu erhöhen, gibt es an der UHD bereits seit 1997 das Olympia Morata-Programm (OMP). Das hauseigene Förderprogramm richtet sich seit der Anpassung letztes Jahr nun an promovierte Wissenschaftler*innen (FLINTA *)²⁰ mit herausragendem Qualifizierungsvorhaben in der R2-Phase (Promotion sollte nicht länger als drei bis vier Jahre zurückliegen). Es werden neben der finanziellen Förderung und Fokussierung auf die wissenschaftliche Qualifizierung unabhängig von Lehre und institutionellen Aufgaben (erfolgt in der Regel auf einer halben Stelle nach Entgeltgruppe 13/TV-L, eine weitere halbe Stelle wird durchs Institut gestellt), weitere neue Karrierefördermaßnahmen begleitend und verpflichtend zur wissenschaftlichen Projektbearbeitung absolviert. Diese Maßnahmen umfassen Coaching- und Karriereentwicklungsgespräche, Netzwerktreffen, Weiterbildungen und Kurse im Bereich „Gender“ und „Diversity“ oder im Bereich „Führung“. Zusätzlich stehen Sachmittel eines Verfügungsfonds Family zur Verfügung. Die konkreten Maßnahmen und Zeitpunkte werden nach individueller Absprache anhand des beruflichen Portfolios mit UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality besprochen.

Ein weiteres Nachwuchsprogramm für Frauen ist das Margarete von Wrangell-Programm. Dabei handelt sich um ein Landesprogramm in Baden-Württemberg, in welchem Junior- bzw. Tenure-Track-Professorinnen mit einer kürzlich promovierten Wissenschaftlerin ein Tandem für max. drei Jahre bilden. Mit dem Verfügungsfonds hat die Universität ein Gleichstellungs-Backup geschaffen, um in individuellen Notsituationen eine zeitnahe Unterstützung anbieten zu können. Des Weiteren bietet die UHD (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen individuelle Beratung rund um die Themen Karriereplanung und Weiterqualifikation. Die

zentrale Serviceeinrichtung der Universität heiTRACKS unterstützt mit weiteren geschlechtsunabhängigen Programmen zur Karriereförderung.

Auf der dezentralen Ebene hat beispielsweise die Medizinische Fakultät Heidelberg eine Reihe von Maßnahmen etabliert: das Mentoring Programm, das Olympia Morata Programm der Medizin, das Rahel Goitein-Straus Programm und Kurzzeitstipendien. Wie das zentrale OMP haben auch diese Programme eine erhöhte Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zum Ziel. Das gemeinsame Merkmal dieser Maßnahmen ist die Förderung der Freistellung von klinischen Aufgaben zugunsten einer eigenständigen Forschungstätigkeit. Die Medizinische Fakultät Mannheim hat auch ein Programm ausgeschrieben, welches auf die Förderung der wissenschaftlichen Tätigkeit von Ärztinnen/Wissenschaftlerinnen generell zielt. Es soll darüber hinaus in den Phasen der Familiengründung, Schwangerschaft und Elternzeit der Kontinuität der akademischen Laufbahn exzellenter Ärztinnen/Wissenschaftlerinnen dienen.

Aus der Stärken-Schwächen Analyse im Kapitel 2 geht hervor, dass es Verbesserungspotential sowohl auf zentralen als auch auf dezentralen Ebenen gibt. Für die bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren soll daher der Ausbau von W1-Tenure Track Professuren vorangetrieben werden. Zudem soll entsprechend der von der Hochschulrektorenkonferenz erarbeiteten „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben Professuren“²¹ entfristete Stellen im Mittelbau ausgebaut werden. Im Rahmen der besseren Karriereplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden hiervon insbesondere Frauen profitieren. Natürlich darf daneben nicht aus dem Blick geraten, Frauen auf den Weg zur W3 Professur zu unterstützen.

In Planung ist auch ein Kooperationsprojekt „Mentoring-Programm“ für Wissenschaftlerinnen in der Phase nach Abschluss der Promotion auf zentraler Ebene. Dieses Projekt strebt eine enge Kooperation mit der Universität Mannheim (als Initiatorin), den Pädagogischen Hochschulen Heidelberg und Karlsruhe, dem Deutschen Krebsforschungszentrum sowie dem Karlsruher Institut für Technologie an. Erst durch eine solche Zusammenarbeit wird es möglich sein, die eigentlichen Vorteile eines Wissenschaftler*innen-Netzwerks zu entfalten – die Wissenschaftler*innen sollen nicht nur mit Kolleg*innen an der eigenen Heimatuniversität in Kontakt kommen, sondern auch mit Kolleg*innen an den Nachbarhochschulen. Dadurch erhalten die Teilnehmenden die Chance, im Kontakt mit Angehörigen ähnlicher, aber auch anderer Fachkulturen, weitläufig Informationen zu sammeln, die ihnen dabei helfen können, im Wissenschaftssystem zu bestehen und ihre Karrieren zu ihrer Zufriedenheit voranzutreiben.

4.3 Handlungsfeld: Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten

Ein Hauptschwerpunkt zukünftigen Handelns der Universität liegt klar in der aktiven Rekrutierung weiblichen Spitzenpersonals und in Maßnahmen, die dafür sorgen, dass Professorinnen langfristig an der UHD bleiben. Die Optimierung der landesgesetzlich geforderten aktiven Rekrutierung ist ebenso im Fokus wie ein gendergerechteres Berufungsverfahren.

Das Vorgehen bei der aktiven Rekrutierung wird hochschulintern kontinuierlich optimiert, um die Erfolgchance zu erhöhen.

Wie erwähnt ist die aktive Rekrutierung seit 2020 Teil des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg. Bereits vor dieser Gesetzesnovellierung wurden an der UHD selbst gesetzte Ziele mit den Fächern verhandelt. Eine Toolbox zum Berufungsverfahren enthält zudem eine Dokumentationsvorlage zur aktiven Rekrutierung, Listen darüber, wo Kommissionen passende Expertinnen finden können sowie ein Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren für die Auswahlkommissionen. Um die Prozesse weiterzuentwickeln und Standards zu setzen, fanden Workshops mit den Zielgruppen Geschäftsführung/Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie mit der Zielgruppe Dekane/Dekaninnen statt.

Im Zuge des PP 2030 soll sowohl die aktive Rekrutierung als auch das gendergerechte Berufungsverfahren gezielter ausgebaut werden. Die im Bereich der Berufungsverfahren beschriebenen Maximalszenarien (siehe Abbildung 3) zeigen, dass es möglich ist, innerhalb der nächsten 10 Jahre im Bereich der Neuberufungen eine deutliche Erhöhung des Professorinnenanteils zu erzielen. Diesem Potenzial entsprechend gibt es erheblichen Verbesserungsbedarf bei den Berufungsverfahren. Das Verfahren der aktiven Rekrutierung wird stärker standardisiert und durch drei Module weiterentwickelt: ein frühzeitiges Marktscreening und eine frühzeitige Identifikation geeigneter Kandidatinnen (1); eine standardisierte, geschlechtergerechte Ansprache der Kandidatinnen (3); ein Monitoring/Reporting zur Qualitätssicherung der aktiven Rekrutierung (3). Dieses standardisierte Verfahren erfordert ein starkes Engagement seitens der Fakultäten, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen und die Kommissionsmitglieder bezüglich struktureller Hürden zu schulen. Das Rektorat flankiert Maßnahmen durch finanzielle Anreize bei erfolgreich rekrutierten Professorinnen (sogenannte „matching funds“). Darüber hinaus soll die Schaffung eines Talentpools („rising stars“) sowie zahlreiche Dienstleistungsangebote der zentralen Einrichtung UNIFY zur Unterstützung dieses Prozesses beitragen.

Obwohl die Notwendigkeit der Gleichstellung der Geschlechter und des Abbaus struktureller Barrieren für Frauen (die so genannte gläserne Decke) weithin bekannt ist, muss auch das Bewusstsein für die Vermeidung geschlechtsspezifischer Vorurteile in Berufungsverfahren geschärft werden. Dass die Zahl der Professorinnen nicht steigt, liegt nicht primär oder ausschließlich an einer zu geringen Anzahl hochqualifizierter Kandidatinnen, sondern hat vielfältige und komplexe Ursachen wie strukturelle Barrieren. So verlangt die Definition von Exzellenz eine ausschließliche Hingabe und ein totales (auch zeitliches) Commitment an die Profession, von der bestimmte Personengruppen, darunter häufig auch Frauen (z. B. Care-Taker), ausgeschlossen sind. Der Auswahlprozess ist oft von Voreingenommenheit geprägt, vor allem von unbewussten Biases in den Berufungsverfahren. Die Einführung einer (obligatorischen) Schulung über geschlechtsspezifische Voreingenommenheit für alle Mitglieder von Berufungskommissionen kann hier Abhilfe schaffen.

Mit dem PP 2030 sollen daher auch zwei Gleichstellungsexpertin*innen für Berufungsverfahren eingesetzt werden. Diese überblicken fakultätsübergreifend den Prozess des geschlechtergerechten Berufungsmanagements. Zudem unterstützen und beraten sie die Berufungskommissionen über die gesetzlichen Aufgaben der Hochschule hinaus. Dies umfasst die Ausarbeitung von Leitfäden zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Außerdem beinhaltet die Tätigkeit die Erarbeitung und Durchführung von Schulungen zum geschlechtergerechten Berufungsmanagement für Kommissionen sowie das Monitoring der aktiven Re-krutierung zur Qualitätssicherung. Aufgrund der Größe der UHD und der damit einhergehenden Anzahl der Berufungsverfahren handelt es sich hierbei um ein umfangreiches Arbeitsfeld. Die in diesem Handlungsfeld zukünftig geplanten Maßnahmen sowie die bereits existierenden Maßnahmen stehen im Einklang mit dem Beschluss zu mehr Gerechtigkeit in Berufungsverfahren der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vom 14.5.24 (siehe Ziele 1 bis 3 des Beschlusses „Aktive Rekrutierung zur Erweiterung des Kandidat*innenpools“, „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“, „Etablierung geschlechtergerechter Vergütungsstrukturen“).²² Professorinnen sollten auch in den Hochschulgremien geschlechterparitätisch repräsentiert sein. Nichtsdestotrotz gilt es in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine überproportionale Belastung dieser Frauen durch Gremienarbeit zu verhindern. Um hier Ausgleich zu schaffen, bietet UNIFY seit 2023 ein Entlastungsprogramm für Frauen in Gremien an.

4.4 Handlungsfeld: Gendercontrolling als Qualitätssicherungsmaßnahme für die Gleichstellungsarbeit

Ein detailliertes Wissen um die Repräsentation von Frauen auf allen Hierarchieebenen und Entscheidungspositionen ist ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Gleichstellungsstrategie. Die systematische Erhebung, Auswertung und Transparenz von Daten ermöglichen der Universität ein Monitoring sowie Qualitätssicherung ihrer gesetzten Ziele und liefern wichtige Informationen, beispielsweise über systematische Unterrepräsentationen von Frauen oder die Höhe von Gender Pay Gaps, die neue Handlungsbedarfe offenlegen.

Die Abteilung Controlling und Berichtswesen erhebt und berichtet dem Rektorat jährlich umfassend zum Thema Gleichstellung im Bereich Wissenschaft und Studium und zu Chancengerechtigkeit im Bereich wissenschaftsunterstützendes Personal. Neben einem Überblick an aktuellen Zahlen und Zeitreihen über mehrere Jahre hinweg, wird auch nationales und internationales Benchmarking dargelegt. Das Thema Berufungsverfahren zeigt angenommene und abgelehnte Rufe von Frauen, Szenariorechnungen (auch zu den quantitativen Zielen) und Benchmark an. Es wird umfassend zu Personal im wissenschaftlichen Dienst, Professorinnenanteilen sowie zum sonstigen wissenschaftlichen Dienst berichtet. Ebenso enthält der Bericht einen Exkurs zu den CEWS-Rankings und zu MINT.

Dieses umfassende Gendercontrolling wird zudem durch Servicedienstleistungen bei UNIFY unterstützt, z. B. wenn Einrichtungen Daten für Anträge benötigen, oder wenn Fakultäten

Kaskadendaten zum Bundesdurchschnitt im Fach für die aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren anfragen. Nicht zuletzt dienen die Daten der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Prorektor für Internationales und Diversität, zur Steuerung der Gleichstellung und UNIFY zur Konzeption, Umsetzung und Modifizierung passender Maßnahmen.

In Zukunft wird der jährliche Gleichstellungsbericht der Abteilung Controlling und Berichtswesen als „Executive Summary“ transparent allen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist geplant das Controlling im Bereich der Berufungen noch weiter auszubauen:

- Erhebung von Daten, die beleuchten, warum Personen Rufe an die Universität Heidelberg ablehnen, bzw. welche Faktoren bei einer Rufannahme entscheidend sind.
- Abfragen bei aktiv rekrutierten Professorinnen, ob sie sich auch ohne eine aktive Rekrutierung auf die Stelle beworben hätten, um die Effektivität der Maßnahme zu evaluieren.
- Erhebung bei Wegberufungen um zu erfahren, welche Faktoren zu einer Rufannahme nach auswärts beigetragen haben, um weitere potenzielle Handlungsfelder zu identifizieren.

In diesem Handlungsfeld beschriebene Maßnahmen sind, spezifisch mit Blick auf die Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren, im Einklang mit dem HRK-Beschluss vom 14.5.24 (siehe Ziel 5 des Beschlusses, „Institutionelles Monitoring“).²³

4.5 Handlungsfeld: Care-Work

Die UHD verpflichtet sich in ihrem Leitbild als chancen- und familiengerechte Hochschule, um die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium und Berufstätigkeit an der Universität zu ermöglichen. Dazu gehören eine familiengerechte Infrastruktur, Beratungs- und Serviceangebote, finanzielle Unterstützung sowie stets gute Kommunikation, Information und Austausch in Netzwerken. So vielschichtig die individuellen Lebens- und Arbeitsumstände derjenigen sind, die Familie haben – so vielfältig sind die Angebote der Universität. Die UHD ist seit 2010 als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert. Grundlage dafür bildet ein Programm mit einer Reihe von Angeboten und Maßnahmen. Hauptziel ist es, eine familien- und pflegerechte Gestaltung des Arbeitsumfeldes für Beschäftigte, Wissenschaftler*innen und Studierende zu schaffen. Der Familienservice der UHD umfasst diverse Unterstützungs- und Entlastungsmaßnahmen für Eltern an der Universität: Dieser bietet für die Kinder im Rahmen der regulären Kinderbetreuung Plätze in zwei Kinderkrippen und zwei Kindertagesstätten an. Träger dieser Einrichtungen ist das Studierendenwerk Heidelberg. Flexible Kinderbetreuung bietet der universitätseigene KidsClub. Hier werden Kinder von Gastwissenschaftler*innen betreut, die für einen befristeten Zeitraum an der UHD arbeiten und lehren. Neben diesem Betreuungsangebot gibt es im KidsClub noch einen Backup-Service für eine stundenweise Betreuung in Notsituationen. Auch bei Kongressen und Veranstaltungen bietet der Familienservice Kinderbetreuung an. Die Angebote der UHD für Familien umfassen darüber hinaus weitere Services wie Ferienbetreuung bei Kooperationspartnern, Angebote für Kinder und Jugendliche der Jungen Universität Heidelberg, ein kostenfreies Mensaessen für Kinder bis 10 Jahre in den

Mensen des Studierendenwerks, Elternwohnheime für Studierende, Eltern-Kind Zimmer sowie mobile KidsBoxen. Studierende mit Kind(ern) können neben allen Angeboten des Studierendenwerks auch das Beratungsangebot der UHD in Anspruch nehmen. Neben Informationen rund um Mutterschutz und Elternzeit, wird insbesondere zum Thema Nachteilsausgleich beraten.

In der Clearingstelle „Wissenschaft und Familie“ können werdende Eltern gemeinsam mit ihren Vorgesetzten ein moderiertes Beratungsgespräch zur beruflichen Weiterentwicklung führen. Eine finanzielle Unterstützung in Form einer Stellvertretung für die Zeit von Mutterschutz- und Elternzeitmonaten kann bereitgestellt werden. Der Concierge-Service der UHD recherchiert und vermittelt haushaltsnahe Dienstleistungen. Die UHD unterstützt außerdem ihre Beschäftigten, welche die Fürsorge und Pflege von Älteren bzw. chronisch kranken Familienmitgliedern übernehmen, durch Pflegelots*innen, Seminare, Veranstaltungen und bereitgestellte Informationen. Allen Universitätsmitglieder stehen regelmäßig Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zur Verfügung.

Auf dezentraler Ebene bieten der SFB ISOQUANT und das Cluster STRUCTURES Eltern-Kind-Büros „KIDS“ an. Diese stehen Beteiligten der o.g. Projekte sowie allen aktiven Mitgliedern der beteiligten Fakultäten (Fakultät für Physik und Astronomie) an zwei Standorten in Heidelberg zur Verfügung. Promovierende mit Kindern haben an der Neuphilologischen Fakultät die Möglichkeit, im Rahmen der heiDocs-Förderung eine Kinderzulage zu beantragen. Des Weiteren bietet die Fakultät regelmäßige offene Treffen sowie ein Online-Schreibtreffen für Promovierende mit Kindern an. Auch an den medizinischen Fakultäten Heidelberg und Mannheim gibt es diverse Angebote zur Kinderbetreuung und für pflegende Angehörige (wie z. B. die fakultätseigene Kindertageseinrichtung MEDI KIDS).

In diesem Handlungsfeld sind zukünftige Weiterentwicklungen von Maßnahmen geplant, u.a. Ausbau familienfreundlicher Gremienzeiten, Ermöglichung familiengerechter Urlaubsplanung für Lehrende, Entwicklung von Empfehlungen für Nachteilsausgleich/Flexibilisierung für Studierende mit Care-Aufgaben. Als ein weiteres Ziel soll Bewusstsein für Care-Work geschaffen und Führungskräfte diesbezüglich sensibilisiert werden, indem das Wissen über Fürsorgepflichten als Kompetenz in das Führungsleitbild integriert wird. Darüber hinaus werden gezielt für Väter Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Familienaufgaben angeboten (wie z. B. eine Role-Model Kampagne und eine Fotoausstellung, um u. a. die Sichtbarkeit der Väter an der UHD zu erhöhen). Im Rahmen des Verfügungsfonds UNIFY²⁴ soll der VerfügungsfondsFamily als eine der drei Förderlinien Dienstreisen mit Kind(ern) bezuschussen. Ein wichtiges Ziel stellt auch die Überprüfung und der Ausbau care-freundlicher und barrierefreier Infrastruktur dar. Den Unimitgliedern werden auf zentraler und dezentraler Ebene Informationen zu Still- und Wickelpunkten sowie weitere Informationen zu Räumlichkeiten wie Eltern-Kind-Zimmer und Ruheräume bereitgestellt.

Die UHD ist ein Mitglied des Vereins „Familie in der Hochschule e.V.“, der das Ziel verfolgt, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben im deutschsprachigen Hochschulraum zu verankern und im erweiterten Hochschulverbund weiterzuentwickeln. Nächstes Jahr wird die UHD AusrichterIn der zehnten Jahrestagung sein, an der ca. 200 Personen teilnehmen werden. Immer mehr Beschäftigte und Studierende müssen heutzutage die Pflege von Angehörigen mit ihrer Berufstätigkeit bzw. mit ihrem Studium vereinbaren. Hier werden weitere Informationen und neue Anlaufstellen geschaffen und das Projekt „Pflegetots*innen als peer to peer Modell“ gestartet.

4.6 Handlungsfeld: Sensibilisierung, Bias Vermeidung und Antidiskriminierung

Ein wichtiger Baustein zur Erreichung eines nachhaltigen Kulturwandels im Bereich Gleichstellung ist die Sensibilisierung aller Universitätsmitglieder für die verschiedenen Herausforderungen, strukturellen Barrieren oder unbewussten Bias und deren Einfluss auf die Chancengerechtigkeit der Geschlechter in der Organisation. Um diese Kultur zu fördern, wurden verschiedene Maßnahmen erarbeitet, die Sensibilisierung, Empowerment und ein gutes Miteinander der Universitätsmitglieder stärken und fördern.

Im Handlungsfeld Berufungsverfahren gibt es bereits ein von UNIFY erstelltes Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren, das in der Toolbox Berufungsverfahren der Personalabteilung allen Berufungskommissionsmitgliedern zur Verfügung steht. Die Sensibilisierung der Berufungskommissionen soll zudem in Schulungskonzepten weiter ausgebaut werden.

Neben dem Bewusstsein für und dem Abbau geschlechterspezifischer struktureller Hürden in der Wissenschaft, ist für Frauen, aber auch für alle anderen Hochschulmitglieder ein wertschätzendes Miteinander sowie ein professioneller Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten (Mehrfach-) Diskriminierungen, sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking) besonders wichtig. Hier bietet die UHD mit GUIDE ein umfassendes Beratungs- und Präventionsprogramm an. Diese Bausteine der hochschulinternen Strategie sind auch in diesem Handlungsfeld im Einklang mit Ziel 4 des HRK-Beschlusses zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren („institutionelle Verankerung von Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz“).²⁵

Auch in der dezentralen Gleichstellung gibt es in diesem Bereich verstärkte Aktivitäten. So befindet sich beispielsweise das Philosophische Seminar der Philosophischen Fakultät inmitten eines Beteiligungsprozesses mit Studierenden und Dozierenden, um die Bedarfe im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit zu erheben und eine Sammlung geeigneter Maßnahmen zur Sensibilisierung aller Fakultätsmitglieder und zur Schaffung eines inklusiveren Arbeitsklimas an der Fakultät zu erarbeiten. Auch einige der Sonderforschungsbereiche (SFBs und Graduiertenkollegs) sind hier besonders aktiv und veranstalten für ihre Mitarbeitenden eigenverantwortlich oder in Kooperation mit UNIFY Antibias- sowie Bystander Trainings und andere Maßnahmen zur Förderung eines nachhaltigen Kulturwandels an der Hochschule.

Tabelle 4 Übersicht vorhandener und zukünftiger Maßnahmen zur Geschlechterparität ²⁶

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahme	Zeitraum	Ressource/Jahr	Verantwortlich
Z1 MINT Studentinnen	Schülerinnen für MINT-Fächer gewinnen	UPSTREAM, Wolke 7, Girls Day, Tag der Mathematik	laufend	institutionalisiert	Mathematik für Physik und Informatik
		NEU: Format im Bereich Informatik	laufend	institutionalisiert	Fakultät für Mathematik und Informatik
		NEU: Vernetzung mit den entsprechenden Fachgesellschaften	laufend	institutionalisiert	UNIFY
		phänoMINTal	geplant	Ministerium für Wissenschaft und Kunst, Baden-Württemberg (MWK)	Zentrale Studienberatung
Support von Studentinnen	Studentinnen unterstützen	Verfügungsfonds	seit 2010	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		GUIDE	seit 2023	institutionalisiert	UNIFY
		Kontinuierlich stattfindende kostenfreie Trainings/Workshops, z.B. MHFA oder zu Finanzthemen, Teilzeitstudium	laufend	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
	Studierende Eltern unterstützen	Beratung zum Nachteilsausgleich	laufend	institutionalisiert	UNIFY
		HeiPOD – Let's talk: Medizinstudium mit Kind	laufend	institutionalisiert	Medizin Heidelberg
		Still- und Ruheräume im Bereich Medizinische Fakultät institutionalisiert	laufend	institutionalisiert	Medizin Heidelberg
		Einführung von gendersensiblen Lehrinhalten in Heicumed Mentoringprogramm für angehende Führungskräfte an der Med. Fak. HD	laufend	institutionalisiert	Medizin Heidelberg
		Dual Career Service	laufend	institutionalisiert	Personalentwicklung (Abt. 5.3)
		● NEU: Verfügungsfonds UNIFY	2025	25.000 € Mittel Exzellenzstrategie, PP2030	UNIFY
		NEU: Evaluierung von Daten zum Gender Pay Gap	2025	institutionalisiert	Abteilung Controlling und Berichtswesen
		NEU: Entwicklung Leitbild	2025	institutionalisiert	Prorektorat für QM und Nachhaltigkeit
		NEU: Befragungen zum Arbeitsklima	2026	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		Z2 Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs	Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren	Olympia Morata-Programm (OMP)	seit 1997
MedHD: Olympia Morata-Programm für Medizinerinnen	laufend			institutionalisiert	Medizin Heidelberg
MedHD: Rahel Goitein Straus	laufend			institutionalisiert	Medizin Heidelberg
MedHD: Kurzzeitstipendien, Mentoring-Programm: Am Klinikum: Women's Career Programm	laufend			institutionalisiert	Medizin Heidelberg UHD
NEU: Ausbau W1-Professur Tenure Track	laufend			BMBF und zentrale Mittel	Hochschulleitung und Fakultäten
Margarete von Wrangell-Programm	laufend			MWK	UNIFY
NEU: entfristete Mittelbaustellen geplant (siehe HRK-Empfehlung)	ab 2029			institutionalisiert	Prorektorat Qualitätsmanagement
Qualifizierungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	Angebote von heiSKILLS		laufend	institutionalisiert	heiSKILLS
	NEU: passgenaue Trainings und Vernetzung für OMP		ab 2024	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
	NEU: Kooperationsprojekt Mentoring der Universitäten und Pädagogischen Hochschulen Mannheim, Heidelberg und Karlsruhe		ab 2025	Mittel Universität Mannheim	UNIFY, Universität Mannheim
	Z3 Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten		Aktive Rekrutierung von Professorinnen	Standardisierung der aktiven Rekrutierung	2025
Matching funds bei erfolgreicher Rekrutierung durch Rektorat		laufend		Zentrale Mittel	Rektorat
MedHD: Unterstützung der Abteilungen bei Berufung von Frauen in nachgeordnete Professuren („positiv incentives“) = Initiierung eines internen „Professorinnenprogrammes“		laufend		geplant	Medizin Heidelberg
● NEU: Berufungsreferent*in, die für aR in allen Berufungsverfahren unterstützt – NEU: Monitoring aR		2026		100 Prozent E13 befr, PP 2030	UNIFY
Gendergerechteres Berufungsverfahren		Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren	seit 2017	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		NEU: Beratung von Professorinnen für Berufungsverhandlungen	2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		● NEU: Berufungsreferent*in: Qualitätssicherung von gendergerechten Berufungsverfahren – NEU: Schulung der Berufungskommission zu Bias etc. – NEU: Diversifizierung von Leistungskriterien	2025	100 Prozent E13 befr, PP 2030	UNIFY
Halten und unterstützen		Entlastung für Gremienarbeit	seit 2023	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		MedHD: Verstärkte Benennung von Frauen in Gremien, Vorstand und Kommissionen	laufend	institutionalisiert	Medizin Heidelberg
		MedHD: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Besetzung Oberärzt*innen (Transparenz des Verfahrens und der Erhöhung der Zahl von Oberärztinnen)	geplant	institutionalisiert	Medizin Heidelberg
	Verfügungsfonds Gleichstellung	seit 2010	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY	
	Dual Career Service	laufend	institutionalisiert	Personalentwicklung (Abt. 5.3)	

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahme	Zeitraum	Ressource/Jahr	Verantwortlich
		NEU: Entwicklung eines Führungsleitbilds	2024	institutionalisiert	Abteilung Controlling und Berichtswesen
		NEU: Evaluierung von Daten zum Gender Pay Gap	2026	institutionalisiert	UNIFY
		NEU: Befragungen zum Gleichstellungs-Klima	2024	institutionalisiert	Prorektorat Qualitätsmanagement
Z4 Gendercontrolling ausbauen	Gendercontrolling und -monitoring ausbauen	NEU: Transparente Veröffentlichung einer Executive-Summary des jährlichen Gendercontrollingberichts – Zielwerte aller Statusgruppen (Frauenanteile)	ab 2025	institutionalisiert	Abteilung Controlling und Berichtswesen
		● NEU: Befragung aktiv rekrutierter Professorinnen	2025	PP 2030, siehe Berufungsreferentin aR	UNIFY
		NEU: Befragung zur Annahme/Ablehnung von Rufen an die UHD und Rufen nach auswärts	2026	institutionalisiert	UNIFY und Abteilung Controlling und Berichtswesen
		● NEU: geschlechtsdifferenzierte Erhebung und Auswertung von Ausstattung und Leistungszulagen Professor*innen (GPG)	2027	PP 2030, siehe Berufungsreferentin Qualitätssicherung	UNIFY
Z5 Care-Work	Erweiterung von Maßnahmen bezüglich Arbeits- / Studienzeiten	Clearingstelle Wissenschaft und Familie	seit 2010	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		NEU: Familienfreundliche Gremienzeiten weiter ausbauen	2024–2025	institutionalisiert	UNIFY, Fakultäts- und Institutsleitungen, Personalabteilung
		NEU: Familiengerechte Urlaubsplanung für Lehrende ermöglichen	2024–2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY, Fakultäts- und Institutsleitungen, Personalabteilung
		NEU: Empfehlungen für Nachteilsausgleich / Flexibilisierung für Studierende mit Care-Aufgaben entwickeln	2024–2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		NEU: Verfügungsfonds Family	ab 2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
	Bewusstsein schaffen und Kompetenz für Führungskräfte erhöhen	NEU: Wissen über Fürsorgepflichten als Kompetenz in das Führungsleitbild integrieren	2024–2027	Institutionalisiert	UNIFY, Prorektorat Qualitätsmanagement
		NEU: Sammlung von Möglichkeiten zur Entlastung von Führungskräften (z. B. Lehrentlastung)	2027	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		NEU: Workshop Führungskompetenz: Grundwissen zum Thema Pflege für Führungskräfte	2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
	Sichtbarkeit aktiver Vaterschaft erhöhen	NEU: Role-Model-Kampagne und Fotoausstellung zur Vaterschaft und kritischer Männlichkeit	2024–2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY, Kommunikation und Marketing
		NEU: Weitere Information und Anlaufstellen für pflegende Universitätsmitglieder schaffen	2025	institutionalisiert	UNIFY, Beauftragte für Chancengleichheit
	Peer-to-peer Beratung für pflegende Studierende schaffen	NEU: Informationspakete zum Thema „Pflege“ und Ausbau des Projekts „Pflegelots*innen“ als peer-to-peer Modell für Studierende und Beschäftigte	2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
	Engagement in DACH-Region stärken: Erfahrungsaustausch und Vernetzung fördern	NEU: Ausrichtung der Jahrestagung „Familie in der Hochschule“ 2025	2025	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY, Kommunikation und Marketing
	Care-freundliche und barrierefreie Infrastruktur ausbauen	NEU: Infrastruktur prüfen und weiter ausbauen (Eltern-Kind-Zimmer, Ruheräume, Stillräume, Wickelräume, Toiletten mit Wickelmöglichkeit)	2029	institutionalisiert	UNIFY, Dezernat Planung Bau und Sicherheit
Z6 Sensibilisierung, Bias Vermeidung und Antidiskriminierung	Gender in Forschung und Lehre ausbauen	Integration von Genderperspektiven in Lehrinhalte	ab 2024	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		Online-Tutorial Gender in der Lehrkräftebildung	ab 2024	institutionalisiert	Heidelberg School of Education, UNIFY
		MedHD: Strategische Implementierung der gendersensiblen Medizin in Klinik, Forschung und Lehre – Initiierung von Netzwerktreffen zur Bündelung von aktuellen und zukünftigen Aktivitäten im Rhein-Neckar-Raum	geplant	Vorgezogene Professur, geplant im PP 2030	Medizin Heidelberg
		● NEU: Diskussion einer Professur für gendersensitive Medizin im Rahmen des BMBF-Professorinnenprogramms	geplant		Medizin Heidelberg
		● Begleitung studentischer Initiativen Konzeption eines Studiengangs und/oder eines Zertifikats „Gender Studies und Begleitung engagierter studentischer Initiativen“	2024–2027	Koordination der Maßnahmen: 50 Prozent Stelle befr. PP 2030	UNIFY
	Bewusstwerden unbewusster Bias & Antidiskriminierung	Biastraining	laufend	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		Online-Tutorial „Respekt leben, Vielfalt fördern, Miteinander gestalten“	seit 2021	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		GUIDE	seit 2023	institutionalisiert	UNIFY
		MedHD: Konfliktmanagementsystem (vertrauliches anonymes Hinweissystem), Task Force zur Erarbeitung von neuen Konzepten, Round-Table Zahnmedizin, Vertrauensdozentin	seit 2023	institutionalisiert	Medizin Heidelberg
	Sensibilisierung aller Universitätsmitglieder zu Chancengerechtigkeit in der Organisation	Kontinuierlich stattfindende kostenfreie Trainings/Workshops, z.B. durchs "Kompetenzzentrum Schreiben – Frauen in der Wissenschaft"	laufend	Mittel Exzellenzstrategie	UNIFY
		MedHD: Gemeinsame Veranstaltung mit der Ärztlichen Direktion und der Personalabteilung des Klinikums, dem Marburger Bund, dem Personalrat und den Ärztinnen und Ärzten des Klinikums zu Themen: 1. Vereinbarkeit und 2. geteilte Führung im oberärztlichen Bereich Initiierung: Neues Programm zur Förderung von Teilzeit im oberärztlichen Bereich durch das Klinikum	laufend	institutionalisiert	Medizin Heidelberg

Fußnoten

- ¹ Vgl. Jahresbericht Rektorat 2023
- ² Vgl. <https://www.uni-heidelberg.de/de/universitaet/daten-fakten>
- ³ Bei den Studiengängen „Unternehmensrestrukturierung“ und „Governance of Risk and Resources“ handelt es sich um gebührenpflichtige Weiterbildungsstudiengänge, was die Vergleichbarkeit mit den anderen Studiengängen unmöglich macht.
- ⁴ Vgl. Haus der Astronomie, Zentrum für Astronomische Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, URL: <https://www.haus-der-astronomie.de/wolke7> (Stand: 1.7.2024)
- ⁵ HGS MathComp, Universität Heidelberg, URL: <https://www.mathcomp.uni-heidelberg.de/programs/upstream> (Stand: 1.7.2024)
- ⁶ Deutsche Physikalischen Gesellschaft (2018) und Statistisches Bundesamt (WS 2022/23): Die letzten Zahlen der Deutschen Physikalischen Gesellschaft von 2018 sprechen hier von einem Schnitt von 20 Prozent, während die Bundesstatistik für das WS 22/23 einen kombinierten Schnitt von 30 Prozent für Physik und Astronomie angibt. URL: <https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc/publikationen/statistiken> und <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html> (Stand: 1.7.2024).
- ⁷ Statistisches Bundesamt (WS 2022/23): bis einschließlich 2022/23 betrug der Frauenanteil unter den Studierenden der Informatik im WS 22/23 22 Prozent.
- ⁸ Zu beachten ist, dass die Uni Heidelberg ihre Fakultät für Ingenieurwissenschaften erst 21/22 gegründet hat und das Institut für Informatik in diese integriert hat.
- ⁹ Kaskadenmodell: Ab der Qualifizierungsstufe Promotion werden Zielgrößen – gebildet aus dem Drei-Jahresdurchschnitt der Vorkaskade – dargestellt. Liegt die Zielgröße rechnerisch über 50 Prozent, wird sie mit 50 Prozent angesetzt. Sowohl für die Postdocs als auch die Gruppe Habil./Jun.-Prof./NWGL gilt als Zielgröße der Drei-Jahresdurchschnitt der Promotionen, für die Professorinnen der Drei-Jahresdurchschnitt der Habilitationen auf Bundesebene.
- ¹⁰ Postdocs: Promovierte, aber noch nicht habilitierte Nachwuchswissenschaftler*innen, deren Promotion nicht länger als sechs Jahre zurückliegt und die in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit der Universität stehen. Es gab im Jahr eine Änderung der Definition: Ab 2021 gilt der neue Zeitraum bis zehn Jahre nach der Promotion.
- ¹¹ Die Abweichung vom Kaskadenziel war geringer als 1,5 Prozentpunkte.
- ¹² Die Zielwerte wurden um bis zu 10 Prozentpunkte verfehlt.
- ¹³ Karrierephase R3: Nach den Definitionen des European Framework for Research Careers (2011) handelt es sich bei Personen der Gruppe ‚Karrierephase R3 Established Researcher‘ um promovierte Wissenschaftler*innen
 - Nachwuchsgruppenleiterin: sehr gute Promotion, hervorragende wiss. Qualitäten, i.d.R. befristetes Arbeitsverhältnis mit Universität, eigenständige Leitung einer Forschungsgruppe, Personalverantwortung für akademische Mitarbeiter*innen, Budgetverantwortung mit der eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln; ab 2021: Einschränkung auf befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen
 - Juniorprofessorinnen: Alle
 - Habilitationen: Gesamtzahl der Habilitationen in einem Kalenderjahr.
- ¹⁴ Stellen: hier handelt es sich um Stellen, die entweder aus den Haushalts- oder Drittmitteln finanziert werden.
- ¹⁵ Stellen: hier handelt es sich um Stellen, die entweder aus den Haushalts- oder Drittmitteln finanziert werden.
- ¹⁶ Vgl. Destatis, Dezember 2023, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html (Stand: 1.7.2024)
- ¹⁷ Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2023, URL: https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDFBeitrag23_03_01.pdf (Stand: 1.7.2024)
- ¹⁸ Die Pflicht zur aktiven Rekrutierung besteht nur dann, wenn sich im Verfahren weniger qualifizierte Frauen bewerben als laut Kaskade im Fach verfügbar wären (basierend auf Habilitationen).

- ¹⁹ Unter der Annahme, dass in diesem Zeitraum keine Professorin wegberufen wird.
- ²⁰ FLINTA*: Frauen, Lesben, Inter-, Nicht-Binäre und Trans- und agender Personen
- ²¹ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur, 3.6.2024 und 22.6.2024, URL: www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur (Stand: 12.07.2024).
- ²² Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK in Fulda, Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen, 14.5.2024, URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (Stand: 12.7.2024).
- ²³ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK in Fulda, 14.5.2024, URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (Stand: 12.7.2024).
- ²⁴ Der Verfügungsfonds UNIFY soll die Chancengleichheit an der Universität Heidelberg fördern, indem er zeitnahe, niedrigschwellige Unterstützung in individuellen, kurzfristigen Notsituationen oder bei akutem Förderbedarf bietet. Er ist unterteilt in die drei Förderlinien Gleichstellung, Diversity und Family/Care.
- ²⁵ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK in Fulda, 14.5.2024, URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (Stand: 12.7.2024).
- ²⁶ Die durch das PP2030 finanzierten Maßnahmen sind mit einem Punkt markiert. Alle übrigen Maßnahmen basieren auf dem Gleichstellungsplan (gültig bis 2025) und werden gegebenenfalls entsprechend im neuen weitergeführt.

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality

Universität Heidelberg

Voßstraße 5

69115 Heidelberg

unify@uni-heidelberg.de