



UNIT FOR
FAMILY,
DIVERSITY
AND EQUALITY



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

GLEICHSTELLUNGSPLAN IM STRUKTUR – UND ENTWICKLUNGSPLAN UNIVERSITÄT HEIDELBERG

2026 – 2030

GLEICHSTELLUNGSPLAN IM STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN 2026-2030

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

1. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase	3
2. Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode	8
3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen	9
3.1 Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten	9
3.2 Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs	10
3.3 Gendercontrolling als Qualitätssicherungsmaßnahme für die Gleichstellungsarbeit	11
4. Fakultätsspezifische Tabellen.....	12
4.1 Übersicht aller Fakultäten	12
4.2 Theologische Fakultät	14
4.3 Juristische Fakultät.....	15
4.4 Medizinische Fakultät Heidelberg	16
4.5 Medizinische Fakultät Mannheim.....	19
4.6 Philosophische Fakultät.....	20
4.7 Neuphilologische Fakultät.....	21
4.8 Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	21
4.9 Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften.....	23
4.10 Fakultät für Mathematik und Informatik.....	23
4.11 Fakultät für Chemie und Geowissenschaften.....	24
4.12 Fakultät für Physik und Astronomie	25
4.13 Fakultät für Biowissenschaften	26
4.14 Fakultät für Ingenieurwissenschaften.....	27
5. Tabelle und erläuternde Ausführungen zur Entwicklung beim nicht-wissenschaftlichen Personal.....	28
6. Beteiligung und Zustimmung des Personalrats.....	31

Übersichtstabelle

Tabelle 1 Frauenanteile an der Universität Heidelberg

	Ausgangswert vorheriger StEP 2021–2025	Zielwerte vorheriger StEP 2021–2025	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt Univ./PH	Bundesweiter Durchschnitt Univ./PH	Zielwerte StEP 2026–2030
	2019		2024	2021–2023*	2023*	
Studienabschlüsse (Master, Staatsex.)	54 %	keine Berechnung eines Zielwertes	57 %	51 %	56 %	keine Berechnung eines Zielwertes
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	46 %	keine Berechnung eines Zielwertes	49 %	42 %	44 %	50 %
Erfolgreiche Promotionen	50 %	keine Berechnung eines Zielwertes	50 %	44 % (alle HS)	44 % (alle HS)	50 %
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	41 %	keine Berechnung eines Zielwertes	45 %	43 %	44 %	49 %
Ernennungen (alle Professuren)	46 %	keine Berechnung eines Zielwertes	46 %	37 % (Uni)**	–	50 %
Unbefristete Professor*innen	21 %	keine Berechnung eines Zielwertes	24 %	26 %	27 %	36 %
Leitungspositionen der Hochschule	22 %	–	22 %	26 % (Uni)**	–	22 %
nicht-wiss. Leitungspersonal	–	–	44 %***	–	–	50 %

* Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Landesamt (vgl. ausführlicher Angaben in Kaskadentabellen)

** Datenquelle: Meldungen der Hochschulen 2022 (Kennzahlen)

*** Es handelt sich hier um das Leitungspersonal der beiden Medizinischen Fakultäten und der Universitätsverwaltung.

Die Daten/Ziele für die gesamtuniversitäre Ebene wurden auf ganze Zahlen gerundet.

1. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Für das wissenschaftliches Personal und für Studierende wurden im vergangenen Gleichstellungsplan, der Teil des Struktur- und Entwicklungsplans war, vier zentrale Ziele als handlungsleitend formuliert: (1) die Fortführung und Weiterentwicklung der Infrastrukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, (2) die Verstärkung und ein Ausbau der Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen und zur Planbarkeit akademischer Karrieren, (3) die Entwicklung einer Kultur der Offenheit für Diversität und (4) die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer.

Die Universität Heidelberg (UHD) ist ihren Zielen in den Bereichen Vereinbarkeit, Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung erheblich nähergekommen. Die vier Themenbereiche sind inzwischen fest etablierte Werte und Handlungsfelder, welche in der 2022 neu entstandenen Einrichtung UNIFY - Unit for Family, Diversity & Equality verankert

sind. Darüber hinaus sind die Themen seit 2023 im Prorektorat für Internationales und Diversität in der universitären Leitungsebene angebunden.

Dem ersten Ziel – die *Fortführung und Weiterentwicklung der Infrastrukturen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie* – wurde auf verschiedene Art Rechnung getragen. Die UHD ist seit 2010 als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert. Im vergangenen Planungszeitraum fand ein Reauditierungsprozess statt und es wurden mit einem erarbeiteten Handlungsprogramm bestehende Maßnahmen geprüft, unter Federführung von UNIFY weiter ausgebaut und neue Maßnahmen und Ziele festgelegt. Zu den bestehenden Unterstützungs- und Entlastungsmaßnahmen durch den Familienservice gehören u.a. eine reguläre Kinderbetreuung, flexible Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer und Angebote für Kinder und Jugendliche der Jungen Universität, Beratungsangebote für Studierende mit Kinder(n) vom Studierendenwerk und UNIFY, die Clearingstelle „Wissenschaft und Familie“ (hier können werdende Eltern gemeinsam mit ihren Vorgesetzten ein moderiertes Beratungsgespräch zur beruflichen Weiterentwicklung führen) und der Concierge-Service (Recherche und Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen). Die UHD unterstützt außerdem ihre Beschäftigten mit Pflegeaufgaben durch Pflgelots*innen, Seminare, Veranstaltungen und Informationen. Beschäftigten wird außerdem die Option der alternierenden Telearbeit angeboten. Es gibt gezielt auch für Väter Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft / Beruf und Familienaufgaben, u.a.

Sensibilisierungsworkshops, die Ausrichtung einer Jahrestagung im Rahmen des Vereins „Familie in der Hochschule“ mit dem Thema „Männlichkeit(en) auf dem Prüfstand – Politisch, Progressiv, Reaktionär“ und eine Fotoausstellung „Väterbilder“. In einem aktuell laufenden Prozess befindet sich die Klärung der Finanzierungsmöglichkeiten für Dienstreisen mit Kind(ern) sowie das Thema „Angehörigen-Fürsorge und Pflege“, u.a. um das Etablieren von neuen Pflegeguides sichtbar zu machen sowie die Arbeit an einem neuen Führungskodex an der UHD, der auch explizit Care-Arbeit berücksichtigt.

Die Verstärkung und der Ausbau von Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen und zur Planbarkeit akademischer Karrieren als zweites zentrales Ziel im vergangenen Gleichstellungsplan wurde umfassend verfolgt und in großen Teilen erreicht. Im Berichtszeitraum wurde ein Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 von Bund und Ländern erarbeitet, eingereicht und positiv bewertet. Nun darf die Universität bis zu drei Professorinnenstellen einreichen, die für fünf Jahre anschubfinanziert werden.

Zur *Planbarkeit akademischer Karrieren* ist die individuelle Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase und die persönliche Beratung von immenser Bedeutung. Neben den allgemeinen Programmen zur Nachwuchsförderung, ist das zentrale universitätsinterne Förderprogramm für weibliche Postdocs das Olympia

Morata-Programm (OMP). Hierfür finanziert die Universität aus zentralen Mitteln (seit 2008 zur Hälfte aus Exzellenzmitteln) bis zu 24 Monate halbe Stellen in Ergänzung zu einer halben Instituts- /Klinikstelle. Die geförderten Frauen können sich von administrativen Verpflichtungen und Lehraufgaben, in der Medizin von klinischen Aufgaben, freistellen lassen. Im Jahr 2023 wurde das Programm nach einer Evaluierung in einer neuen Form zum ersten Mal ausgeschrieben und richtet sich nun an hoch qualifizierte promovierte Wissenschaftler*innen (FLINTA*) in der R2-Phase (die Promotion sollte nicht länger als drei bis vier Jahre zurückliegen). Ein weiteres Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist das Margarete von Wrangell-Programm vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Hier bilden Junior- bzw. Tenure-Track-Professorinnen mit einer kürzlich promovierten Wissenschaftlerin (i. d. R. bis zwei Jahre nach der Promotion) für max. drei Jahre ein Tandem. Im vergangenen Jahr wurde ein Antrag über die Hochschulleitung der UHD gestellt und vom Ministerium bewilligt.

Außerdem wurden hinsichtlich der *Gewinnung von Frauen in Führungspositionen* verschiedene Maßnahmen im Bereich der aktiven Rekrutierung (unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY) ausgebaut, Materialien für Mitglieder in Berufungskommissionen in einer Toolbox erstellt, ein Online-Tutorial für Berufungskommissionen zu Gender Bias bereitgestellt und ergänzende Workshops für Fakultätsleitungen und Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt.

Auch dem dritten Handlungsziel ist die Universität erheblich nähergekommen. Für *die Entwicklung einer Kultur der Offenheit für Diversität* spricht die Verabschiedung eines neuen Diversity-Konzepts (2024-2029), welches in einem universitätsweiten Beteiligungsprozess entstanden ist. Um einen respektvollen und fairen Umgang in einem anhaltend positiven Arbeits- und (Aus-)Bildungsklima und ein wertschätzendes Miteinander aller Menschen an der Universität in Studium, Lehre und Arbeitsumfeld zu sichern, wurde überdies in den vergangenen Jahren GUIDE – ein Verfahren zum professionellen Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten an der UHD – in einem Beteiligungsprozess konzipiert und in die Praxis überführt. Seit November 2024 gibt es für GUIDE neben zwei hauptamtlichen Anlaufstellen fast 70 ehrenamtliche Vertrauenslots*innen als direkte, niedrighschwellige Anlaufpersonen zur Unterstützung im universitären Hilfesystem. Darüber hinaus fanden im vergangenen Planungszeitraum verschiedene Veranstaltungen statt, die Awareness zu den unterschiedlichen Diversity-Dimensionen schaffen sollten sowie Bystander-Trainings für Promovierende und Postdocs.

Die Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe der Fächer, als viertes zentrales Handlungsziel, wurde mit unterschiedlichen Unternehmungen im vergangenen Planungszeitraum verfolgt. So wurde in Zusammenarbeit mit dem Studiendekanat der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

von UNIFY ein Praxis-Kit „Diversity in der Lehre“ für die Lehrenden erstellt und als Pilotprojekt in der Fakultät erprobt. Nach einer umfassenden Analyse der Rückmeldungen wird eine Ausweitung des Angebots für andere Fachbereiche angestrebt. In der Medizin gibt es zum Thema Gender und Diversity in der Lehre das Netzwerk GENDERMEDIZIN, an welchem bis zu 40 Arbeitsgruppen unterschiedlicher Fachbereiche das Thema gendersensible Medizin in Forschung, Lehre und Klinik diskutieren. Zusätzlich gibt es eine thematisch dementsprechende Kolloquiumsreihe mit führenden Spezialist*innen in diesem Querschnittsfach der Medizin. Darüber hinaus wurden im zurückliegenden Planungszeitraum verschiedene Veranstaltungen und Workshops im Bereich Gender und Diversity in der Hochschullehre angeboten sowie Handreichungen und Informationen zu Selbstlernkursen zur Verfügung gestellt. Daneben wurde das Programm „Diversity Innovations“ aufgesetzt, in dessen Rahmen UNIFY die Finanzierung von Lehraufträgen aus allen Instituten, die sich fachspezifisch mit sieben Vielfaltsdimensionen auseinandersetzen, übernimmt. In Kooperation mit der Heidelberg School of Education (HSE) und dem Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialgeschichte hat UNIFY zudem ein Online-Tutorial zu „Gender in der Lehrkräftebildung“ entwickelt und veröffentlicht.

Ferner wurden im vorherigen Gleichstellungsplan (2021-2025) quantitative Ziele auf **Fakultätsebene** festgehalten. Die Ziele für die Frauenanteile orientierten sich am Kaskadenmodell und wurden rein rechnerisch auf Basis des durchschnittlichen Frauenanteils bei den Promotionen bzw. deutschlandweiten Habilitationen im Fachgebiet (2016, 2017, 2018) gebildet. Sie wurden nur für die Statusgruppen Nachwuchsgruppenleitungen, Juniorprofessorinnen (W1; wenn rechnerisch möglich) sowie für Professorinnen formuliert. Für die beiden medizinischen Fakultäten gab es keine Zielformulierungen, die Fakultät für Ingenieurwissenschaften existierte zu Beginn des vorangegangenen Planungszeitraums noch nicht. Auf Gesamtuniversitätsniveau wurden keine Zielwerte festgelegt.

Bei den unbefristeten Professorinnen (W3/C4/C3/W2/AT) konnten vor allem die Fakultät für Mathematik und Informatik sowie die Fakultät für Physik und Astronomie ihre Frauenanteile deutlich steigern. In der Mathematik und Informatik lag der Ausgangswert zu Beginn des Planungszeitraums bei rund 20%, aktuell liegt er bei 26,9%. Der damalige Zielwert von 10,4% wird damit erneut übertroffen. In der Physik und Astronomie konnte der Professorinnenanteil bemerkenswert von rund 10% auf 20,9% gesteigert werden. Das Ziel von 15,7% wurde damit ebenfalls übertroffen. Auch die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften und die Fakultät für Chemie und Geowissenschaften erreichten ihre Ziele und weisen aktuell Werte von 55,0% bzw. 27,3% auf (Zielwerte waren entsprechend $\geq 50\%$ und $24,6\%$). Bei der Philosophischen Fakultät (Ist-Wert $33,3\%$) und der Neuphilologischen Fakultät (Ist-Wert $42,9\%$) blieben die Professorinnenanteile auf dem jeweiligen Ausgangsniveau, die geplanten Ziele wurden knapp verfehlt.

Die bereits erwähnten ausgebauten Maßnahmen zeigen demnach an vielen Fakultäten eine positive Wirkung.

Vier Fakultäten haben ihre Ziele des vorherigen Gleichstellungsplans jedoch deutlich verfehlt: die Theologische Fakultät, die Juristische Fakultät, die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und die Fakultät für Biowissenschaften. Hier sind erhebliche Anstrengungen im künftigen Planungszeitraum erforderlich (siehe Kapitel 3 und 4). Ein Erklärungsansatz für die Verfehlung der Ziele ist die Tatsache, dass die Zielwerte im vergangenen Planungszeitraum rein rechnerisch gebildet wurden und dabei die Frage, ob es in den relevanten Jahren überhaupt freiwerdende Stellen gab, unberücksichtigt blieb. Ein weiterer Grund, der von Vertreter*innen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der Juristischen Fakultät vorgebracht wird, ist, dass die sehr gut qualifizierten berufbaren Frauen aus der Wirtschaft und Industrie wesentlich bessere Joboptionen erhalten, und sich somit gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Mögliche weitere Erklärungen könnten auch immer noch bestehende (bewusste oder unbewusste) Vorbehalte gegen Frauen in Leistungspositionen sein oder wenig geschlechtergerechte sowie zu eng formulierte Ausschreibungen sein, die in weniger Bewerberinnen resultieren. Zudem besteht die Möglichkeit, dass sich Frauen bereits zu einem früheren Zeitpunkt in ihrer Karriere gegen die Wissenschaft entscheiden, weil andere Karrierewege mehr Stabilität versprechen.

Auf **Gesamtuniversitätsniveau** wurden im vergangenen Planungszeitraum keine Zielwerte für die Gruppe der unbefristeten Professorinnen formuliert. Beim Vergleich der Anteile zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums und der aktuellen Situation zeigt sich eine deutlich positive Entwicklung von 21% auf aktuell 24%.

Darüber hinaus zeigt sich bei der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Promotion, eine Steigerung des Frauenanteils von 41% auf 45% und bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ohne Promotion eine Steigerung von 46% auf 49%. Bei der Kategorie der abgeschlossenen Promotionen wird erneut die Geschlechterparität erreicht. Alle drei aktuellen Werte übertreffen die entsprechenden Vergleichswerte auf Landes- bzw. Bundesebene.

Diese Werte und Entwicklungen verdeutlichen die Relevanz der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, vor allem im Bereich der Postdoc-Phase, und zeigen, wie erfolgreich und bedeutsam Fördermaßnahmen mit Gleichstellungsfokus weiterhin sind.

Bei der Beteiligung von Frauen in **Leistungspositionen und Gremien** war im zurückliegenden Planungszeitraum das definierte Ziel, 40% zu erreichen. Dabei wurden folgende Ämter und Funktionen berücksichtigt: Dekan*innen, Rektorat, Senat und Universitätsrat. Dieses Ziel wurde zwei Mal erreicht. Aktuell liegt der Frauenanteil im

Rektorat bei 57% und im Universitätsrat bei 50%. Zu Beginn der vergangenen Planungsperiode lag der Anteil im Rektorat noch bei 28,6%. Der Frauenanteil im Senat blieb unverändert bei rund 35% und bei der Gruppe der Dekan*innen ist er gesunken und liegt aktuell bei 0% (der Ausgangswert 2019/2020 war 8,3%). Dies bedeutet, dass die Universität in den letzten beiden Kategorien, aber vor allem bei der Besetzung der Dekan*innenpositionen hinter den gesetzten Zielen zurückbleibt. Für die kommende Planungsperiode wird Parität in allen Leitungspositionen und Gremien angestrebt. Für Frauen, die in Gremien aktiv sind, wurde von UNIFY ein Programm aufgelegt, welches bei der oft zeitintensiven Gremienarbeit für Entlastung sorgen soll.

2. Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

Für diese Planungsperiode wurden für die UHD erstmals Gleichstellungsziele auf gesamtuniversitärer Ebene festgesetzt. Diese gesamtuniversitären Ziele sowie die Gleichstellungsziele auf Ebene der einzelnen Fakultäten wurden basierend auf den Kaskadendaten (d.h. Geschlechterverteilungen der jeweils vorangegangenen Qualifizierungsstufe) errechnet. In Bezug auf die errechneten Kaskadenziele stellt die Parität den Maximalwert dar.¹ Zudem wurde zusätzlich zu den Kaskadenzielen erwartbare Frauenanteile auf Fakultäts Ebene berechnet, die die Anzahl der voraussichtlich freiwerdenden Stellen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans berücksichtigen (s. Tabelle 2²).

Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion wird für den Frauenanteil ein Ziel von 50% festgelegt. Auch für den erfolgreichen Abschluss von Promotionen liegt der Zielwert bei 50%. Dieser ist bereits erreicht und soll während der Laufzeit gehalten werden. Für den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion liegt das Gleichstellungsziel bei 49%. Diese Ziele sind auch unter Berücksichtigung der in diesem Zeitraum freiwerdenden Stellen zu erreichen. Für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track wurde jeweils ein qualitativer Zielwert von 50% festgelegt.

Vor allem die Ebene der Professuren stellt für die aktuelle Planungsperiode einen wichtigen Fokus dar. Im Bereich der Ernennungen liegt das Gleichstellungsziel bei 50%. Bei den unbefristeten Professor*innen (W2/3 und C3/4) wurde bis 2030 ein angestrebter Frauenanteil von 36% errechnet. Grundlage für dieses Ziel ist der Drei-Jahres-Durchschnitt der

¹ Dies bedeutet, dass unabhängig von den Kaskadendaten ein maximales Ziel von 50% errechnet wird, auch wenn der Frauenanteil in der vorangegangenen Qualifizierungsstufe 50% überschreitet. Ein entsprechender maximaler Zielwert ist nicht mit dem Ziel einer Reduktion des Frauenanteils gleichzusetzen.

² Erläuterung zu Berechnung der Zielwerte:

- Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion und erfolgreiche Promotionen: Drei-Jahres-Durchschnitt des Frauenanteils der bundesweiten Absolventen*innen (alle Abschlussarten außer Bachelor und Promotion)
- Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion: Drei-Jahres-Durchschnitt des Frauenanteils der bundesweit abgeschlossenen Promotionen
- Ernennungen (alle Professuren): Qualitative Festsetzung auf 50%
- Unbefristete Professor*innen: Drei-Jahres-Durchschnitt des Frauenanteils der bundesweit abgeschlossenen Habilitationen
- Leitungspositionen der Hochschule: Drei-Jahres-Durchschnitt des Frauenanteils der Professor*innen der Uni Heidelberg

Gesamtheit bundesweiter Habilitationen in Fachgebieten, in denen an der UHD eine Habilitation möglich ist. Dieses Kaskadenziel ist in Anbetracht des aktuellen Frauenanteils von 24% für die UHD sehr ambitioniert. Von den 488 unbefristeten Professor*innen sind aktuell 115 Professorinnen. Bis zum 31.12.2030 werden voraussichtlich 136 Professuren neu besetzt³. Diese Neubesetzungen bieten viel Potenzial zur Erreichung der gesamtuniversitären und fakultätsspezifischen Gleichstellungsziele. Details zu den Zielen auf Fakultätsebene sind in Kapitel 4 zu finden.

Die zusammengefasste Kategorie *Leitungspositionen an der Universität Heidelberg*, wie in der Übersichtstabelle (Tabelle 1) und Tabelle 2 dargestellt, umfasst die Rektorin, den Kanzler, die Dekan*innen, Prodekan*innen, Prorektor*innen, Studiendekan*innen sowie die beiden leitenden ärztlichen Direktoren der Uniklinika. Für diese Gruppe orientiert sich das Gleichstellungsziel an der Geschlechterverteilung auf Ebene der unbefristeten Professor*innen und soll zunächst mindestens konstant gehalten werden, bis sich die Anzahl unbefristeter Professorinnen erhöht hat.

Tabelle 2 Gesamtuniversitäre Gleichstellungsziele bis 2030

Bereich	Gleichstellungsziel bis 2030
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	50,0 %
Erfolgreiche Promotionen	50,0 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	49,0 %*
Juniorprofessuren ohne Tenure Track	50,0 %
Juniorprofessuren mit Tenure Track	50,0 %
Ernennungen (alle Professuren)	50,0 %
Unbefristete Professor*innen	36,0 %*
Leitungspositionen der Hochschule	22,0 %*

* Die Daten/Ziele für die gesamtuniversitäre Ebene wurden auf ganze Zahlen gerundet.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

An der UHD werden bereits seit vielen Jahren erfolgreich Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. Dennoch sind insbesondere auf professoraler Ebene noch enorme Steigerungen erforderlich, um Geschlechterparität zu erreichen. Zu den zusätzlichen Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen, gehören folgende Arbeitsbereiche:

3.1 Professorinnen aktiv rekrutieren, unterstützen und halten

Ein zentraler Schwerpunkt der Universität liegt auf der gezielten Rekrutierung und langfristigen Bindung weiblichen Spitzenpersonals. Dabei steht die Weiterentwicklung der

³ Bei den Neubesetzungen werden nur Professuren berücksichtigt, deren Inhaber*in in den Ruhestand eintritt. Diese Angaben können sich durch Wegberufungen ändern.

gesetzlich geforderten aktiven Rekrutierung sowie die Etablierung gendergerechter Berufungsverfahren im Fokus.

Mit dem neuen Gleichstellungsplan (2026-2030) wird die aktive Rekrutierung durch drei Module systematisch weiterentwickelt: frühzeitiges Marktscreening und Identifikation geeigneter Kandidatinnen, standardisierte geschlechtergerechte Ansprache sowie Monitoring und Qualitätssicherung. Diese Maßnahmen erfordern das Engagement der Fakultäten sowie Schulungen zur Sensibilisierung für strukturelle Barrieren in Auswahlprozessen. Finanzielle Anreize („Matching Funds“) unterstützen die Berufung von Professorinnen zusätzlich. Die Einrichtung eines Talentpools („future leaders“), Schulungen der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten sowie Serviceangebote durch die zentrale Einrichtung UNIFY begleiten den Prozess.

Trotz bekannter struktureller Hürden, wie der sogenannten „gläsernen Decke“, ist eine stärkere Sensibilisierung für potentielle geschlechtsspezifische Voreingenommenheiten in Berufungsverfahren erforderlich. Auch unbewusste Biases beeinflussen Auswahlprozesse weiterhin stark. Daher sollen Schulungen zu Gender Bias für alle Kommissionsmitglieder angeboten werden.

Zur Qualitätssicherung und Prozessbegleitung werden als zusätzliche Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 zwei Gleichstellungsexpert*innen für Berufungsverfahren eingestellt, um die Fakultäten stärker zu entlasten. Sie beraten die Kommissionen, entwickeln Leitfäden und führen Schulungen durch. Ihr Aufgabenfeld umfasst zudem das Monitoring der aktiven Rekrutierung. Professorinnen sollen zudem paritätisch in Hochschulgremien vertreten sein – gleichzeitig gilt es, ihre Überlastung in unterrepräsentierten Fächern zu vermeiden. Hierzu bietet UNIFY seit 2023 ein gezieltes Entlastungsprogramm.

Verantwortlich für die Umsetzung: Dekan*innen, Vorsitzende Berufungskommissionen, UNIFY

Stakeholder: Rektorat, Senat, Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte

Geplanter Umsetzungszeitpunkt: fortlaufend

Geplanter Mitteleinsatz: 2x 100 Prozent E13 befr. (Gleichstellungsexpert*innen)

3.2 Planbarkeit für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs

Die UHD legt großen Wert auf die Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und deren langfristige Bindung an das Wissenschaftssystem. Besondere Herausforderungen wie familienbedingte Drop-outs, befristete Arbeitsverträge und fehlende Planbarkeit der Karrierewege erfordern gezielte Maßnahmen, um exzellente Frauen in der Qualifizierungsphase zu fördern. Ein zentrales Ziel ist daher die individuelle Unterstützung durch Beratung und finanzielle Förderung.

Die in Kapitel 1 genannten Maßnahmen zur *Planbarkeit akademischer Karrieren* wie das Olympia Morata-Programm (OMP). Der Verfügungsfonds Family wird in erweiterter Form fortgeführt. Zudem soll ein Mentoringprogramm für exzellente Wissenschaftlerinnen nach der Promotion, in Kooperation mit anderen Universitäten und Forschungsinstitutionen aufgebaut werden. Durch die enge Zusammenarbeit soll ein Netzwerk geschaffen werden, das den Austausch zwischen Wissenschaftler*innen unterschiedlicher Fachrichtungen und Universitäten fördert.

Ein geplanter Ausbau von W1-Tenure-Track-Professuren und entfristeten Stellen im Mittelbau sollen die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren erhöhen und insbesondere Frauen zugutekommen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten durch die zentrale Serviceeinrichtung heiTRACKS individuelle Karriereberatung und Unterstützung.

Dezentrale Programme wie das Mentoring-Programm der Medizinischen Fakultäten Heidelberg und Mannheim sowie frauenspezifische Programme an der Medizinischen Fakultät Heidelberg (OMP Med, RGS, Kurzzeitstipendien) fokussieren auf eine verbesserte Planbarkeit von Karrieren, insbesondere durch Freistellungen für Forschung. Diese Programme unterstützen auch Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen während Phasen wie Schwangerschaft und Elternzeit.

Verantwortlich für die Umsetzung: UNIFY, heiTRACKS, Medizinische Fakultät Heidelberg

Stakeholder: Rektorat, Senat, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gleichstellungsbeauftragte

Geplanter Umsetzungszeitpunkt: fortlaufend

Geplanter Mitteleinsatz: 25.000 € Mittel/Jahr

3.3 Gendercontrolling als Qualitätssicherungsmaßnahme für die Gleichstellungsarbeit

Ein fundiertes Verständnis der Repräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen ist entscheidend für eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie. Die systematische Erhebung und Auswertung von Daten ermöglicht es der Universität, die Fortschritte zu überwachen und Handlungsbedarf zu erkennen, etwa bei Unterrepräsentation von Frauen oder Gender Pay Gaps.

Die Abteilung Controlling und Berichtswesen erstellt jährlich umfassende Berichte zur Gleichstellung in Wissenschaft und Studium sowie zur Chancengerechtigkeit im wissenschaftsunterstützenden Personal. Der Bericht umfasst aktuelle Zahlen, Zeitreihen und nationale sowie internationale Benchmarks. Besonders detailliert werden Berufungsverfahren untersucht, darunter angenommene und abgelehnte Rufe von Frauen

sowie Szenariorechnungen und quantitative Zielsetzungen. Weitere Themen sind Personal im wissenschaftlichen Dienst, Professorinnenanteile und MINT-Daten.

UNIFY unterstützt diese Erhebung durch Dienstleistungen, etwa bei der Bereitstellung von Daten für Anträge oder für Fakultäten, die Kaskadendaten zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren anfragen.

Zukünftig wird ein „Executive Summary“ des jährlichen Gleichstellungscontrollingbericht öffentlich zugänglich sein. Zudem soll das Controlling im Bereich Berufungen weiter ausgebaut werden. Geplant sind die folgenden Maßnahmen: Erhebung von Ablehnungsfaktoren: Warum lehnen Personen Rufe an die UHD ab, und welche Faktoren beeinflussen eine Rufannahme? Evaluierung der aktiven Rekrutierung: Abfragen bei erfolgreich rekrutierten Professorinnen, ob sie sich auch ohne aktive Rekrutierung beworben hätten. Erhebung bei Wegberufungen: Untersuchung von Faktoren, die zu einer Rufannahme an andere Universitäten führten, um weitere Handlungsfelder zu identifizieren.

Verantwortlich für die Umsetzung: Abteilung Controlling und Berichtswesen, UNIFY

Stakeholder: Rektorat, Senat, Gleichstellungsbeauftragte

Geplanter Umsetzungszeitpunkt: fortlaufend

Geplanter Mitteleinsatz: Siehe Gleichstellungsexpert*innen (Kapitel 3.1)

4. Fakultätsspezifische Tabellen

4.1 Übersicht aller Fakultäten

In der folgenden Tabelle sind die aktuellen Frauenanteile auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit und ohne Promotion sowie auf Ebene der Professor*innen zum Stichtag 1.12.2024 abgebildet. Der Frauenanteil bei den Professor*innen bezieht sich nicht auf die Gesamtanzahl existierender Professuren, sondern die aktuell besetzten Professor*innenstellen. Derzeit vakante Stellen sind in Berechnung nicht berücksichtigt. Zudem enthält die Tabelle die bis 2030 definierten Gleichstellungsziele⁴ für die Planungsperiode, die auf der in Kapitel 2 erläuterten Datenbasis errechnet wurden. Sie enthält außerdem bei den Fakultäten, deren Kaskadenziel voraussichtlich nicht erreicht werden kann, die maximal erreichbaren Frauenanteile bei den Professor*innen⁵ unter Berücksichtigung der in der Planungsperiode freien und freiwerdenden Stellen⁶. Zusätzliches Veränderungspotenzial bieten ungeplante Neubesetzungen (z.B. durch Personalwechsel

⁴ Auf Fakultätsebene wurden jeweils die bundesweiten Daten der Studienbereiche bzw. Lehr- und Forschungsbereiche eingerechnet, in der die Fakultät Studierende bzw. Professor*innen aufweist. Als maximales Ziel ist die Parität festgesetzt, sodass unabhängig von der Datengrundlage das Gleichstellungsziel den Wert von 50% nie überschreitet.

⁵ Der Anteil wurde folgendermaßen berechnet: Zahl der zum 01.12.2024 beschäftigten Professorinnen + beurlaubte Professorinnen + Jun-Professorinnen mit TT + bereits durch Frauen angenommene Rufe + aktuell freie Stellen + die durch Ruhestand freiwerdenden Stellen (von Professoren und Professorinnen) – Professorinnen, die in Ruhestand gehen / Gesamtanzahl an Stellen.

⁶ Bei der Ermittlung der freiwerdenden Stellen werden die aktuell freien Stellen und die Professor*innen berücksichtigt, die bis zum 31.12.2030 in den Ruhestand eintreten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden nur freiwerdende Stellen berücksichtigt, deren Inhaber*innen bis zum 31.12.2030 in den Ruhestand eintreten.

oder Wegberufungen) sowie neue durch Drittmittel geförderte Stellen.

In den Abschnitten 4.2 bis 4.14 werden die Ziele und Maßnahmen für die einzelnen Fakultäten genauer beschrieben. Die Gleichstellungsziele sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen wurden mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten abgestimmt.

Tabelle 3 Übersicht der Kaskadenziele aller Fakultäten

Fakultät	Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion		Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion		Unbefristete Professor*innen	
	Frauenanteil 1.12.2024	Ziel	Frauenanteil 1.12.2024	Ziel	Frauenanteil 1.12.2024	Ziel
Theologische Fakultät	47,7 %	50,0 % (47,7 %)*	67,8 %	40,6 %	8,3 %	47,2 %
Juristische Fakultät	45,7 %	50,0 % (45,7 %)*	36,7 %	40,9 % (36,7 %)*	9,1 %	34,1 % (25,0 %)*
Medizinische Fakultät Heidelberg	53,5 %	50,0 %	47,9 %	50,0 %	17,2 %	36,2 %
Medizinische Fakultät Mannheim	59,1 %	50,0 %	50,1 %	50,0 %	14,5 %	35,8 %
Philosophische Fakultät	56,2 %	50,0 %	44,1 %	50,0 % (46,7 %)*	33,3 %	33,2 %
Neuphilologische Fakultät	53,2 %	50,0 %	64,5 %	50,0 %	42,9 %	50,0 %
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,2 %	50,0 % (48,2 %)*	38,4 %	40,1 %	17,4 %	36,4 % (33,3 %)*
Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften	67,4 %	50,0 %	54,1 %	50,0 %	55,0 %	47,6 %
Fakultät für Mathematik und Informatik	16,1 %	35,5 % (16,1 %)*	17,4 %	21,2 % (19,0 %)*	26,9 %	15,1 %
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	32,1 %	50,0 % (33,2 %)*	26,3 %	40,3 % (32,7 %)*	26,5 %	35,6 %
Fakultät für Physik und Astronomie	21,7 %	25,8 % (22,2 %)*	27,8 %	21,9 %	20,9 %	17,6 %
Fakultät für Biowissenschaften	57,4 %	50,0 %	43,1 %	48,8 %	26,1 %	45,0 %
Fakultät für Ingenieurwissenschaften	41,0 %	32,9 %	34,1 %	26,7 %	29,2 %	26,7 %
Gesamt	49,0 %	50,0 %	45,0 %	49,0 %	24,0 %	36,0 %

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil ab, wenn alle während der Planungsperiode freiwerdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

4.2 Theologische Fakultät

Für die Theologische Fakultät errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 4 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Theologischen Fakultät

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil	Erwarteter Frauenanteil*
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	8,13	47,7 %	0	50,0 %	47,7 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	14,75	67,8 %	1	Parität erreicht	
Unbefristete Professor*innen	12	8,3 %	7	47,2 %	

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil ab, wenn alle während der Planungsperiode freiwerdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

Das Kaskadenziel auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion liegt in der Theologischen Fakultät bei 50,0%, jedoch ist voraussichtlich während der Laufzeit keine Stelle zu besetzen. Darauf basierend entspricht der erwartete Frauenanteil unter Berücksichtigung der freiwerdenden Stellen dem aktuellen Frauenanteil von ca. 48%. Natürlich wird im Falle unvorhergesehener Neubesetzungen ein dem der Kaskade entsprechendes Ziel von 50,0% angestrebt. Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion wurde das Ziel bereits erreicht und soll während der Laufzeit gehalten werden. Auf Ebene der unbefristeten Professor*innen bleibt der aktuelle Frauenanteil derzeit noch deutlich hinter dem Kaskadenziel von 47,2% zurück. Während der Laufzeit werden voraussichtlich 7 unbefristete Professuren zu besetzen sein. Alle müssen mit Frauen besetzt werden, um einen Frauenanteil von 50,0% zu erreichen und somit das Kaskadenziel zu überschreiten. Es wurden verschiedene Maßnahmen vereinbart, um dieses sehr ambitionierte Ziel zu verfolgen:

- Verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten wie die Theologie werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beraten und unterstützt
- Aktuell wird geprüft, ob im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 eine Professorin eingereicht werden kann

4.3 Juristische Fakultät

Für die Juristische Fakultät errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 5 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Juristischen Fakultät

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil	Erwarteter Frauenanteil*
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	34,5	45,7 %	0	50,0 %	45,7 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	15	36,7 %	0	40,9 %	36,7 %
Unbefristete Professor*innen	22	9,1 %	4	34,1 %	25,0 %

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil ab, wenn alle während der Planungsperiode freiwerdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

Aktuell nähert sich der Frauenanteil auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion bereits dem Ziel von 50,0% an, jedoch sind während der Planungsperiode voraussichtlich keine Stellen zu besetzen, sodass der Frauenanteil erwartungsgemäß konstant bleiben wird. Bei der Nachbesetzung unvorhergesehen freiwerdender Stellen ist selbstverständlich auf das Gleichstellungsziel zu achten. Ähnlich verhält es sich bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion, bei denen der aktuelle Wert noch etwa vier Prozentpunkte hinter dem Ziel für 2030 zurückbleibt. Auch hier sind voraussichtlich im Planungszeitraum keine Stellen zu besetzen. Auf Ebene der unbefristeten Professor*innen beträgt das Kaskadenziel 34,1%. Unter Berücksichtigung der freiwerdenden Stellen ist während der Planungsperiode ein maximaler Frauenanteil von 25,0% zu erreichen, wenn alle vier freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden. Zur Erreichung dieses deutlich gesteigerten Frauenanteils wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Im Nachwuchsbereich werden Programme wie Olympia-Morata, Margarete-von-Wrangell oder das Mentoringprogramm zukünftig stärker beworben und genutzt
- Verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten wie die Rechtswissenschaft werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beraten und unterstützt
- Die Fakultät prüft aktuell, inwieweit sie eine vorgezogene Professorin im Rahmen des PP2030 besetzen können

4.4 Medizinische Fakultät Heidelberg

Für die Medizinischen Fakultäten Heidelberg und Mannheim sind die folgenden Interpretationen, insbesondere hinsichtlich freiwerdender Stellen, unter Vorbehalt der möglichen Fusion der beiden Fakultäten zu betrachten.

Für die Medizinische Fakultät Heidelberg errechnen sich (vorbehaltlich) bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 6 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Medizinischen Fakultät Heidelberg

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	1.260,17	53,5 %	7,27	Parität erreicht
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	1.637,02	47,9 %	82,56	50,0 %
Unbefristete Professor*innen	122	17,2 %	30	36,2 %

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion ist in der Medizinischen Fakultät Heidelberg bereits Parität erreicht. Diese soll bis 2030 gehalten werden. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion liegt das Gleichstellungsziel bei 50%. Dieses ist auch unter Berücksichtigung der bis 2030 freiwerdenden Stellen zu erreichen und wird während der Laufzeit aktiv verfolgt.

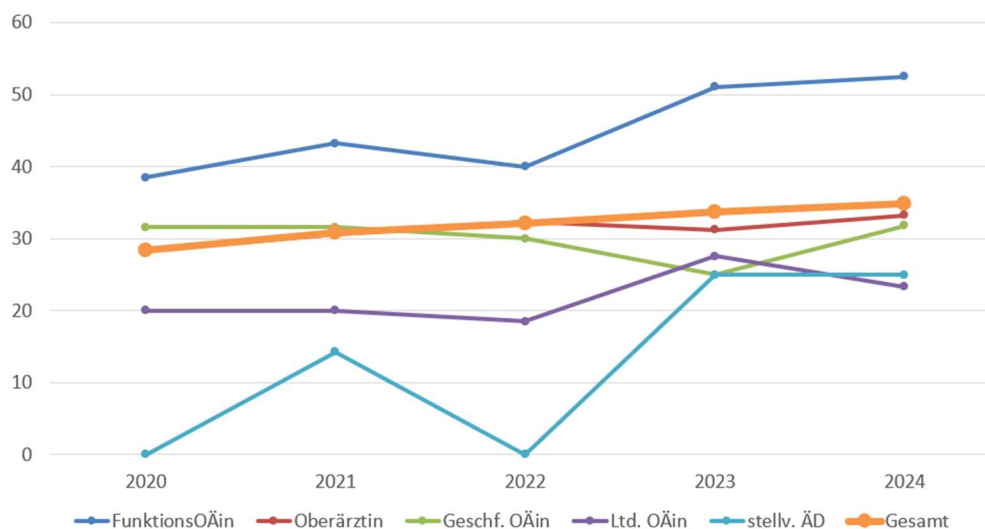
Auf Ebene der unbefristeten Professor*innen liegt das Gleichstellungsziel bei 36,2%. Zur Erreichung dieses ambitionierten Ziels wurden zentral folgende Maßnahmen vereinbart:

- Verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren (v.a. auch durch den Fakultätsvorstand) unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Konzeption eines internen Leitfadens für fakultäre Gleichstellungsbeauftragte für Berufungsverfahren
- Unterstützung des Vorstandes hinsichtlich der Standardisierung von Berufungsverfahren; z.B. Einführung eines detaillierten Monitorings (z.B. Ablehnungsgründe, Vereinbarkeitsfragen)
- Diskussion um finanzielle Unterstützung der Abteilungen bei Berufung von Frauen in nachgeordnete Professuren („positive incentives“) = Initiierung eines internen „Professorinnen-Programmes“
- Dual Career Angebote im Blick haben
- Verstärkte Benennung von Frauen in Gremien, Vorstand und Kommissionen

- Individuelle Karriereberatungen auf allen Qualifikationsstufen
- Netzwerktreffen
- Frauen in Leitung: Transparente Information und Ansprache geeigneter Kandidatinnen bei Neubesetzungen von Leitungsaufgaben (z. B. Studiendekanat, Kommissionen); Zielvereinbarungen mit Kliniken zur Förderung von Ärztinnen in stellvertretenden Leitungsfunktionen; Entlastungsoptionen (z. B. Freistellung von Klinikdiensten) für Frauen in anspruchsvollen Gremienpositionen
- Bessere Integration internationaler Wissenschaftlerinnen (z.B. Mentoringprogramm, Ergänzende Angebote wie Fachsprache etc., Sensibilisierung von Führungskräften)
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten wie die Medizin Heidelberg werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beratend unterstützt

Abbildung 1

Entwicklung: Frauen in oberärztlichen Positionen (2024)



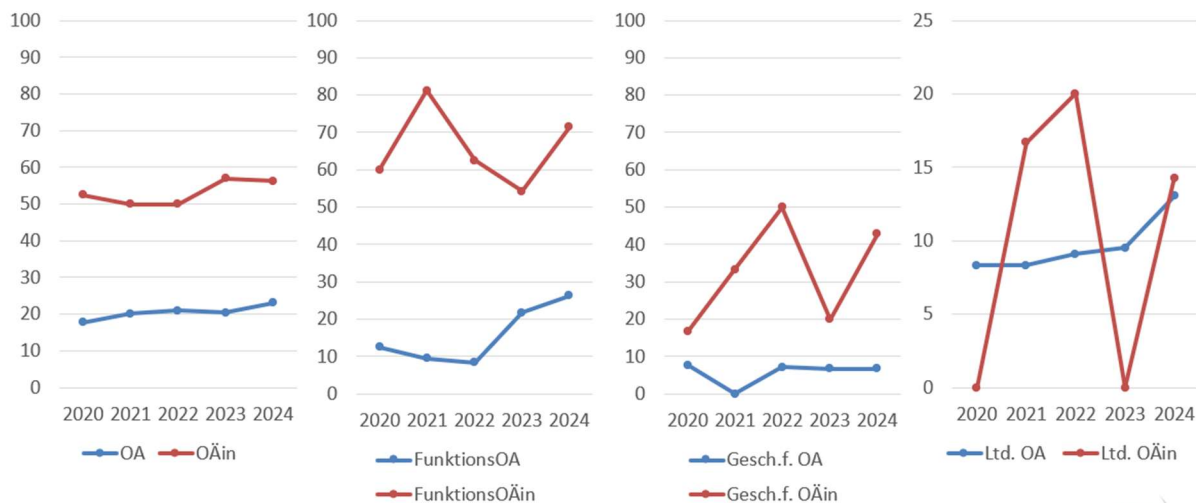
Medizinische Fakultät Heidelberg | Januar 2025 | Gleichstellungskommission

Angaben in %



Abbildung 2

Teilzeitquote: Fachärztinnen und Fachärzte



Medizinische Fakultät Heidelberg | Januar 2025 | Gleichstellungskommission



Angaben in %, cave geringe n-Zahlen

Die Analyse der Frauenanteile in den Bereichen Habilitation, apl. Professur, Professur und im oberärztlichen Bereich⁷ zeigt in allen Feldern unterdurchschnittliche Werte. Mit ca. 34% des Oberärztinnenanteils⁸ liegt die Medizinische Fakultät Heidelberg eher im unteren Feld im deutschlandweiten Vergleich. Im Jahr 2024 ist auffällig, dass besonders der Anteil der Funktionsoberärzt*innen hoch ist, eine Position, in der Frauen oberärztliche Aufgaben übernehmen, diese aber nicht entsprechend einer Oberärzt*innen -Position honoriert bzw. bezahlt werden.

Die folgenden Maßnahmen zur Erhöhung des Oberärztinnenanteils sind aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten zielführend und der Dekan informiert. Dennoch sind sie vorbehaltlich der Rückmeldung und Bestätigung von Dekan und Klinikvorstand zu verstehen. Als eine wesentliche Maßnahme wird die stellvertretende universitäre Gleichstellungsbeauftragte, die aktuell in Doppelfunktion zusätzlich auch als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte fungiert, in den überarbeiteten Prozess der Besetzung oberärztlicher Stellen ab Juni 2025 beratend nach LHG BW §4 Abs. 5 eingebunden. Dies ist bereits genehmigt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat somit die Möglichkeit zu Rückfragen und kann eine Stellungnahme abgeben. Als Teil des neuen Procedere erhalten alle klinischen Abteilungsleitungen bei jedem Antrag auf Bestellung zum / zur Oberärzt*in die aktuellen gleichstellungsrelevanten Zahlen des Klinikums. Neu ist, dass es eine interne Ausschreibung über den E-Mail-Verteiler der entsprechenden Klinik / Abteilung geben wird

⁷ Daten aus 2024 aus dem Controlling des Klinikums

⁸ Durchschnitt aus Funktionsoberärzt*innen, Geschäftsführenden Oberärzt*innen und leitenden Oberärzt*innen

mit der Möglichkeit der Bewerbung derjenigen Mitarbeitenden, die sich für die Stelle als qualifiziert ansehen. Die Abteilungsdirektion müsste gegenüber dem Klinikumsvorstand bzw. der Personalabteilung sichtbar machen, welche Kriterien für die letztendliche Auswahl und Entscheidung für die oberärztliche Position wesentlich waren.

Durch den veränderten Prozess würde 1. Das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte geschärft, 2. die Transparenz des Prozesses erhöht und 3. zur Qualitätssicherung und Erhöhung des Frauenanteils auf dieser Ebene beigetragen. Gleichzeitig wäre die Maßnahme für diejenigen Abteilungen geeignet, die unterdurchschnittliche Zahlen im oberärztlichen Bereich aufweisen, da die Vergabe von leistungsorientierten Mitteln an die Klinikleitungen an die Frauen-Quote bei den oberärztlichen Stellen gekoppelt würde. Wichtig wäre auch darauf hinzuwirken, als weitere Maßnahme, dass Teilzeitarbeit zwecks besserer Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung oder Pflege, die ein Großteil der Fachärztinnen, aber zunehmend auch Fachärzte praktizieren, nicht einer Leitungsfunktion auf oberärztlicher Ebene entgegenstehen darf. Als abschließende Maßnahme wäre es zielführend die Rolle der fakultären und universitären Gleichstellungsbeauftragten im Kontext des Klinikums zu definieren bzw. zu stärken, oder eine neue Position für das ärztliche Personal - analog einer Beauftragten für Chancengleichheit – im Klinikum zu schaffen.

Die Medizinische Fakultät bietet zudem vor allem im Nachwuchsbereich eine Vielzahl von etablierten sowie zusätzlichen dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen an, siehe [hier](#).

4.5 Medizinische Fakultät Mannheim

Für die Medizinischen Fakultäten Heidelberg und Mannheim sind die folgenden Interpretationen, insbesondere hinsichtlich freiwerdender Stellen, unter Vorbehalt der möglichen Fusion der beiden Fakultäten zu betrachten. Im Rahmen der Fusion wird auch über die Zusammenlegung der Maßnahmen beider Standorte verhandelt, so dass insbesondere die Maßnahmen zur Erhöhung des Oberärztinnenanteils auch in Mannheim zum Tragen kommt. Für die Medizinische Fakultät Mannheim der UHD errechnen sich (vorbehaltlich) bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 7 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Medizinischen Fakultät Mannheim

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	269,02	59,1 %	108,37	Parität erreicht
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	196,83	50,1 %	33,9	Parität erreicht
Unbefristete Professor*innen	62	14,5 %	25	35,8 %

Auch an der Medizinischen Fakultät Mannheim der UHD ist die Parität unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit und ohne Promotion bereits erreicht. Dies gilt es bis 2030 auf beiden Ebenen zu halten. Im Bereich der unbefristeten Professor*innen liegt das Gleichstellungsziel bei 36%. Zur Erreichung dieses Ziels wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten wie die Medizin Mannheim werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beraten und unterstützt
- Die Fakultät geht als Vorreiterin voran und wird zunächst für neue Mitglieder in Berufungsverfahren eine obligatorische Schulung anbieten, die u.a. die Sensibilisierung zu Gender und aktiver Rekrutierung stärkt. Inwiefern dieses Angebot auch für andere Fakultäten wie Jura oder Theologie einen Gewinn darstellen könnte, wird mit der Umsetzung des PP2030 adressiert.

4.6 Philosophische Fakultät

Für die Philosophische Fakultät errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 8 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Philosophischen Fakultät

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil	Erwarteter Frauenanteil*
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	65,71	56,2 %	0	Parität erreicht	
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	117,76	44,1 %	5	50,0 %	46,7 %
Unbefristete Professor*innen	51	33,3 %	18	33,2 %	

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil ab, wenn alle während der Planungsperiode freiwerdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion ist in der Philosophischen Fakultät bereits eine paritätische Besetzung erreicht. Diese soll bis 2030 gehalten werden. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion liegt das Kaskadenziel bei 50,0%, jedoch ist aufgrund der im Planungszeitraum freiwerdenden Stellen ein maximaler Frauenanteil von 46,7% zu erreichen, wenn alle freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Auf Ebene der Professor*innen ist der Zielwert von 33,3% bereits erreicht. Um das Commitment hin zur Parität weiter zu steigern, hat sich die Fakultät daher ein zusätzliches

eigenes Ziel von 45% gesetzt. Zur Einhaltung dieser Ziele wurden mit der Fakultät folgende Maßnahmen abgestimmt:

- Im Nachwuchsbereich werden Programme wie Olympia-Morata, Margarete-von-Wrangell oder das Mentoringprogramm zukünftig stärker beworben und genutzt
- Kontinuierliche Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Im Sinne der intersektionalen Förderung von Frauen und aufgrund der Vielfalt ihrer Mitglieder und Fächer, fokussieren die einzelnen Institute der Fakultät auf für sie angepasste Angebote zu Awareness, Anti-Bias-Training oder Umgang mit Interkulturalität und Weltanschauung

4.7 Neuphilologische Fakultät

Für die Neuphilologische Fakultät errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 9 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Neuphilologischen Fakultät

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	74,38	53,2 %	5,25	Parität erreicht
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	67,62	64,5 %	5	Parität erreicht
Unbefristete Professor*innen	28	42,9 %	6	50,0 %

In der Neuphilologischen Fakultät ist die Parität unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden aller Qualifikationsstufen bereits erreicht. Diese soll während der Laufzeit aufrechterhalten bleiben. Auf Ebene der unbefristeten Professuren müssen mindestens zwei zusätzliche Professuren mit Frauen besetzt werden, um das Kaskadenziel von 50,0% zu erreichen. Zur Erreichung der Parität auf professoraler Ebene wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Kontinuierliche Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY

4.8 Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

In der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt das Kaskadenziel auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion bei 50%, jedoch sind bis 2030 voraussichtlich keine Stellen zu besetzen, sodass der Frauenanteil nach aktueller Voraussage bei 48,2% stagnieren wird. Auch hier muss das Kaskadenziel bei unvorhergesehenen Neubesetzungen berücksichtigt werden. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion wird ein Ziel von 40,1% bis 2030 festgesetzt.

Tabelle 10 **Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil	Erwarteter Frauenanteil*
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	39,07	48,2 %	0	50,0 %	48,2 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	35,7	38,4 %	4	40,1 %	
Unbefristete Professor*innen	23	17,4 %	3	36,4 %	33,3 %

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil unter Berücksichtigung während der Planungsperiode freiwerdender Stellen ab.

Auf Ebene der unbefristeten Professor*innen liegt das Kaskadenziel bei 36,4 %, jedoch sind bis 2030 voraussichtlich nur 3 Professuren neu zu besetzen. Sofern alle drei Professuren mit Frauen besetzt werden, resultiert dies in einem maximalen Zielwert von 33,3%. Um diesen zu erreichen, wurden mit der Fakultät folgende Maßnahmen abgestimmt:

- Im Nachwuchsbereich werden Programme wie Olympia-Morata, Margarete-von-Wrangell oder das Mentoringprogramm zukünftig stärker beworben und genutzt
- Verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten wie die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beraten und unterstützt.
- Die Fakultät wird eine Professorin im Rahmen des PP2030 einreichen

4.9 Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Für die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 11 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	46,6	67,4 %	0	Parität erreicht
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	40,44	54,1 %	2,55	Parität erreicht
Unbefristete Professor*innen	20	55,0 %	7	Parität erreicht

Auf allen drei Ebenen wurden die Ziele bereits erreicht und sollen während der Planungsperiode gehalten werden.

- Da die Fakultät keine explizite Unterstützung benötigt, partizipiert sie bei Bedarf an den zentralen Angeboten zu Care, Diversity oder Gleichstellung von UNIFY

4.10 Fakultät für Mathematik und Informatik

Für die Fakultät für Mathematik und Informatik errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 12 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Fakultät für Mathematik und Informatik

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil	Erwarteter Frauenanteil*
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	73,36	16,1 %	0	35,5 %	16,1 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	60,65	17,4 %	1	21,2 %	19,0 %
Unbefristete Professor*innen	26	26,9 %	5	15,1 %	

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil ab, wenn alle während der Planungsperiode freiwerdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

Auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion bleibt der aktuelle Frauenanteil derzeit noch deutlich hinter dem Kaskadenziel von 35,5% zurück. Während der Laufzeit wird voraussichtlich keine Stelle besetzt, deswegen bleibt der Zielwert für die Planungsperiode bei 16,1%. In Falle unvorhergesehener Neubesetzungen oder durch Drittmittel geschaffene Stellen wird das Kaskadenziel angestrebt. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion bleibt der aktuelle Frauenanteil etwas hinter dem Kaskadenziel zurück. Hier sollte in der Planungsperiode eine Stelle frei werden.

Die freiwerdende Stelle muss mit einer Frau besetzt werden, um dem Kaskadenziel nahe zu kommen. Bei den unbefristeten Professor*innen wurde das Kaskadenziel bereits erreicht und soll während der Laufzeit gehalten werden.

Die Fakultät bedarf Maßnahmen auf allen Qualifizierungsebenen, um ihren Frauenanteil weiterhin zu erhöhen. Daher wurden folgende Maßnahmen abgestimmt:

- Im Nachwuchsbereich werden Programme wie Olympia-Morata, Margarete-von-Wrangell oder das Mentoringprogramm zukünftig stärker beworben und genutzt
- Verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Vernetzung mit den entsprechenden Fachgesellschaften
- phänoMINTal (in Koordination mit der Zentralen Studienberatung)

Um Schülerinnen, Studentinnen und Doktorandinnen für MINT zu begeistern, bietet die Fakultät etablierte, zusätzliche dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen an, die bei der Zielerreichung unterstützen sollen: UPSTREAM, Girls Day, Tag der Mathematik, Format im Bereich Informatik und das Schülerinnenprogramm Wolke 7.

4.11 Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

Für die Fakultät für Chemie und Geowissenschaften errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 13 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil	Erwarteter Frauenanteil*
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	92,45	32,1 %	1	50,0 %	33,2 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	94,13	26,3 %	8	40,3 %	32,7 %
Unbefristete Professor*innen	34	26,5 %	11	35,6 %	

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil ab, wenn alle während der Planungsperiode freiwerdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

Auf allen drei Ebenen liegt der Frauenanteil hinter den Kaskadenzielen zurück. Sehr deutlich ist dies bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit und ohne Promotion. Während der Laufzeit werden bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion eine, bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion voraussichtlich 8 Stellen zu besetzen sein. Alle müssen mit Frauen besetzt werden, um einem Frauenanteil von 33,2% bzw. 32,7% zu erreichen und gleichzeitig dem Kaskadenziel nahe zu kommen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion bleibt der Frauenanteil auch in diesem Fall deutlich unter

diesem Kaskadenwert. Auf Ebene der unbefristeten Professor*innen liegt der aktuelle Frauenanteil bei 26,5%. Während der Laufzeit werden voraussichtlich 11 Stellen zu besetzen sein. Das Gleichstellungsziel ist unter Berücksichtigung der freiwerdenden Stellen zu erreichen.

Die Fakultät bedarf Maßnahmen auf allen Qualifizierungsebenen, um ihren Frauenanteil weiterhin zu erhöhen. Daher wurden folgende Maßnahmen abgestimmt:

- Im Nachwuchsbereich werden Programme wie Olympia-Morata, Margarete-von-Wrangell oder das Mentoringprogramm zukünftig stärker beworben und genutzt
- Verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Empfehlungen von UNIFY
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten wie die Chemie und Geowissenschaften werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beraten und unterstützt
- Die Fakultät nutzt im intersektionalen Sinne Maßnahmen von UNIFY zur Erhöhung der Awareness zu Diskriminierungen

4.12 Fakultät für Physik und Astronomie

Für die Fakultät für Physik und Astronomie errechnen sich bis 2030 folgende Ziele:

Tabelle 14 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Fakultät für Physik und Astronomie

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil	Erwarteter Frauenanteil*
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	168,64	21,7 %	1	25,8 %	22,2 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	187,54	27,8 %	14		21,9 %
Unbefristete Professor*innen	43	20,9 %	5		17,6 %

* Dieser Zielwert bildet den maximal erwartbaren Frauenanteil ab, wenn alle während der Planungsperiode freiwerdenden Stellen durch Frauen besetzt werden.

Das Kaskadenziel auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion liegt bei 25,8%, jedoch ist voraussichtlich während der Laufzeit nur eine Stelle zu besetzen, welche die Erreichung des Kaskadenziels nicht ermöglicht. Das Ziel, welches die freiwerdende Stelle berücksichtigt, entspricht 22,2%. Potenzial zur Erreichung des Kaskadenziels bieten unvorhergesehene Neubesetzungen sowie durch Drittmittel finanzierte Stellen. Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion und unbefristeten Professor*innen

wurden die Gleichstellungsziele bereits erreicht und sollen während der Laufzeit gehalten werden.

Die Fakultät bedarf Maßnahmen, um Schülerinnen, Studentinnen und Doktorandinnen für MINT zu begeistern und bietet etablierte, zusätzliche dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen an, die bei der Zielerreichung unterstützen: Wolke 7, Girls Day, Vernetzung mit den entsprechenden Fachgesellschaften, phänoMINTal (in Koordination mit der Zentralen Studienberatung).

4.13 Fakultät für Biowissenschaften

Für die Fakultät für Biowissenschaften errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 15 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Fakultät für Biowissenschaften

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	57,38	57,4 %	0	Parität erreicht
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	117,91	43,1 %	10	48,8 %
Unbefristete Professor*innen	23	26,1 %	8	45,0 %

Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion besteht ein deutlich erhöhter Frauenanteil. Das Kaskadenziel wurde erreicht und soll während der Laufzeit gehalten werden. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion bleibt der momentane Frauenanteil knapp unter dem Kaskadenziel. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans werden voraussichtlich 10 Stellen frei. Alle müssten mit Frauen besetzt werden, um einen Frauenanteil von 49,0% und somit das Kaskadenziel zu erreichen. Bei den unbefristeten Professor*innen liegt der Frauenanteil mit 26,1% deutlich hinter dem Kaskadenziel von 45,0%. Auf dieser Ebene werden voraussichtlich 8 neue Stellen zu besetzen sein. Alle müssen mit Frauen besetzt werden, um einen Frauenanteil von 50,0% zu erreichen und somit das Kaskadenziel von 45,0% zu überschreiten.

Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart, um die aktuellen Frauenanteile zu erhalten bzw. zu erhöhen:

- Im Nachwuchsbereich werden Programme wie Olympia-Morata, Margarete-von-Wrangell oder das Mentoringprogramm zukünftig stärker beworben und genutzt.

- Im Nachwuchsbereich spielen auch vor allem die familienunterstützenden Maßnahmen (u.a. Kinderbetreuung, Dual Career, Brückenfinanzierungen) eine zentrale Rolle.
- Noch weiter verstärkte Bemühungen im Bereich der aktiven Rekrutierung.
- Verbesserte Generalisierung der Ausschreibungen, um einschränkende fachliche Spezialisierungen auf ein Mindestmaß zu verringern.
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beraten und unterstützt.

4.14 Fakultät für Ingenieurwissenschaften

Für die Fakultät für Ingenieurwissenschaften errechnen sich bis 2030 folgende Gleichstellungsziele:

Tabelle 16 Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften

	Gesamtanzahl (VZÄ) 1.12.2024	Frauenanteil 1.12.2024	Freiwerdende Stellen bis 2030	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	56,88	41,0 %	0	32,9 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	66,92	34,1 %	2	26,7 %
Unbefristete Professor*innen	24	29,2 %	7	26,7 %

Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne und mit Promotion sowie auf Ebene der unbefristeten Professor*innen wurden die Kaskadenziele erreicht und sollen während der Laufzeit gehalten werden.

Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart, um die jetzigen Frauenanteile zu erhalten bzw. zu erhöhen:

- Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (PP2030) wird der Service durch UNIFY zum Thema gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement inhaltlich und personell aufgestockt. Fakultäten wie die Ingenieurwissenschaften werden im Verfahren, der Evaluierung sowie der Schulung der Kommission stärker bei der Zielerreichung beraten und unterstützt
- Die Fakultät prüft aktuell, inwieweit sie eine Professorin im Rahmen des PP2030 besetzen können

5. Tabelle und erläuternde Ausführungen zur Entwicklung beim nicht-wissenschaftlichen Personal

Tabelle 17 Nichtwissenschaftliches Personal

	Unbefristetes Personal gesamt		Davon in Verwaltung		Davon in Bibliotheksdienst		Davon in Technischen Dienst		Davon in sonstigem Dienst	
Status quo 2024 Anzahl VZÄ Gesamt	1584,22		744,59		117,09		422,61		299,93	
davon Frauen, absolut und in %	1006	63 %	594	80 %	88,06	75 %	158,86	38 %	165,09	55 %
Davon mittlerer Dienst	776,43		378,04		35,64		194,04		168,71	
davon Frauen, absolut und in %	529,75	68 %	338,81	90 %	25,41	71 %	85,51	44 %	80,02	47 %
Davon gehobener Dienst	466,48		177,7		62,69		179,24		46,85	
Davon Frauen, absolut und in %	287,62	62 %	135,31	76 %	52,89	84 %	61,57	34 %	37,85	81 %
Davon höherer Dienst	246,65		182,72		13,75		42,85		7,33	
Davon Frauen, absolut und in %	131,77	53 %	115,69	63 %	6,25	45 %	7,3	17 %	2,53	35 %
Status quo 2024 Leitungspersonal Anzahl VZÄ (davon Frauen in %)	57,58		45,10		1,00		5,81		5,67	
Davon Frauen, absolut und in %	25,40	44 %	20,72	46 %	1,00	100 %	1,81	31 %	1,87	33 %
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen	14,99		8,32		0,00		3,00		3,67	
Davon bisher mit Frauen besetzt	3,87	26 %	3	36 %	0	0 %	0	0 %	0,87	24 %
Zielwert (letztes Jahr der neuen Planungsperiode) Frauenanteil Leitungspersonal	7,5		4,16		1		1,5		1,87	

Chancengleichheit

Ausstattung der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist mit einem Stellenanteil von 75% und ihre Stellvertreterin mit einem Stellenanteil von 25% einer Vollzeitstelle für die Ausübung ihres Amtes entlastet. Sie verfügt über eine Sekretariatsstelle in Teilzeit (40%). Die von ihr benötigten Mittel für Ausstattung, Dienstreisen und Sachmittel werden über den Haushalt der Verwaltung beglichen.

Personal in Administration, Bibliothek, Technik und sonstigen Dienst

Bereits vorhandene Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz

- Stellenausschreibungen werden genderneutral verfasst
- In Bereichen der Unterrepräsentanz wird die Ausschreibung mit dem Zusatz: „Wir bitten qualifizierte Frauen nachdrücklich um ihre Bewerbung“ ergänzt.
- Um möglichst viele Frauen zu erreichen werden Stellen weitflächig ausgeschrieben, in Fachforen, Stellenbörsen und Printmedien
- Die Beauftragte für Chancengleichheit ist von Beginn der Ausschreibung bis zur Einstellung am Personalverfahren beteiligt und nimmt an möglichst vielen Vorstellungsgesprächen teil.
- Den Kolleginnen stehen vielfältige Angebote zur Weiterbildung zur Verfügung
- Technische Berufe werden in Schulen und über die Plattform des Girls`Day beworben.

Geplante Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz

- Gezielte Kontaktaufnahme der Beauftragten für Chancengleichheit in den von Unterrepräsentanz betroffenen Bereichen, in Leitungspositionen und technischem Bereich, zur Überprüfung und Verbesserung der Attraktivität der Einrichtung gegenüber Bewerberinnen und der Einführung von gemeinsam erarbeiteten individuellen Maßnahmen. Werkzeuge können hier Telearbeit, Führung in Teilzeit, flexible Arbeitszeitmodelle oder eine Überarbeitung der Stellenausschreibungen sein.
- Anlegen eines „Aufstock-Pools“ für Teilzeitbeschäftigte, die in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln möchten.
- Seminarangebote zur Vorbereitung „Mitarbeitergespräche für Frauen“
- Informationsangebote der Chancengleichheit verstärkt bewerben.

Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit

Die Universität bietet ein gutes Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wird Wert darauf gelegt dieses Angebot stets zu verbessern. So wurde dieses durch eine weitere „Kidsbox“ für die Beschäftigten in akuten Betreuungsnotfällen, sowie ein kleines Eltern-Kind Büro ergänzt, um das Arbeiten mit Kind am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Die Altersstruktur der Universität, sowie die Nachfrage nach Entlastungsangeboten zur Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf, zeigt auf, dass dieses Thema

besonders in den Blick genommen werden muss. Seit 2010 gibt es ein sehr gutes Informationsangebot in Form von Weiterbildungsseminaren und Einzelgesprächen mit Pflgelots*innen für alle Statusgruppen. Diese Angebote können während der Arbeitszeit genutzt werden und werden stets ergänzt. So ist zum Beispiel die Zahl der Pflgelots*innen mittlerweile auf sieben Personen angestiegen. Neu ist der „Angehörigen-Treff“ eine Hilfe zur Selbsthilfe als Netzwerkangebot für betroffene Mitarbeitenden, das sehr gut angenommen wird.

Bestandaufnahme und Ziele für das Personal in Administration, Bibliothek, Technik und sonstigen Dienst

Im Jahr 2024 beträgt der Frauenanteil beim unbefristeten Personal erfreulicherweise 63%. Allerdings ist zu verzeichnen, dass bei allen Diensten Frauenanteile im Zeitverlauf 2020-2024 leicht gesunken sind. Im Einzelnen betrachtet lassen sich rückläufige Entwicklungen im höheren (63% auf 53%) und mittleren Dienst (72% auf 68%) feststellen. Die Frauenanteile sind im gehobenen Dienst konstant geblieben.

Parität wird im Technischen Dienst nicht erreicht. In dieser Statusgruppe ist der Frauenanteil im höheren (25% auf 17%) und mittleren Dienst (46% auf 44%) leicht gesunken. Im gehobenen Dienst ist hier der Anstieg der Frauenanteile (31% auf 34%) positiv zu bewerten. Auf die handwerklichen Berufe bewerben sich immer noch ausschließlich Männer. Leider stehen nur wenig qualifiziert Frauen zur Verfügung, welche mit besonderer Aufmerksamkeit der Beauftragten für Chancengleichheit durch das Personalverfahren begleitet werden.

Leitungspositionen

Für diesen Plan wurden ausschließlich die Leitungspositionen der Universitätsverwaltung, der Medizinischen Fakultät Heidelberg, sowie der Medizinischen Fakultät Mannheim erfasst. Die Zahlen der Dezentralen Einrichtungen konnten noch nicht erfasst werden. Betrachtet man unter diesen Voraussetzungen die gesamten Daten, ist ein Frauenanteil von 44% zu verzeichnen.

Als Leitungspositionen wurden Positionen in der Dezernats-, Abteilungs- und Stabstellenleitung erfasst.

Es ist erforderlich, sich die Daten dieser Bereiche separiert voneinander zu betrachten, da sich hier größere Unterschiede darstellen.

Universitätsverwaltung: Betrachtet man die Universitätsverwaltung im Ganzen sind aktuell 44% der Leitungspositionen weiblich besetzt.

Ziel der kommenden Planungsperiode ist es die voraussichtlich neu zu besetzenden Leitungspositionen mindestens paritätisch zu besetzen.

Medizinische Fakultät Heidelberg: Hier bedarf es einer besonderen Aufmerksamkeit für die

kommende Planungsperiode. Denn über alle Statusgruppen hinweg ist keine Frau in Leitung.

Ziel der kommenden Planungsperiode ist es die voraussichtlich neu zu besetzenden Leitungspositionen mindestens paritätisch zu besetzen.

Medizinische Fakultät Mannheim: Erfreulicher Weise wird der Frauenanteil von über 50% an der medizinischen Fakultät Mannheim in allen Statusgruppen erreicht.

6. Beteiligung und Zustimmung des Personalrats

Dem Personalrat wurde der gesamte Gleichstellungsplan am 28.05.2025 vorgelegt. Auf Wunsch des Personalrates wurde für den wissenschaftlichen Teil das Thema „Erhöhung des Anteils an Oberärztinnen“ und Maßnahmen zur Erhöhung weiter ausformuliert. Am 04.06.2025 hat der Personalrat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.