



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



Tätigkeitsbericht

Gleichstellung
Universität Heidelberg

2011

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	4
1 Verankerung der Gleichstellung	5
2 Daten zur Gleichstellungssituation	7
3 Gleichstellung an den Fakultäten	33
4 Monitoring und Qualitätsmanagement	60
5 AkteurInnen und Zuständigkeiten	65
6 Universität und Familie	70
7 Qualifizierung und Karriereförderung	77
8 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	80
9 Transparente und strukturierte Verfahren	89
10 Gender Balancing	91
11 Diversity Management	93
12 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	95
13 Kooperationen und Partnerschaften	98
14 Exzellenzinitiative und Chancengleichheit	101
15 Gender Studies, Tagungen und Weiterbildung	106
16 Service und Beratung	112
Anhang	116

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Exzellenz und Talent sind geschlechterunabhängig (so auch der European Research Council in seiner Stellungnahme zu dem Programm „Horizon 2020“ der European Science Foundation), aber es gibt strukturelle Umgebungsfaktoren (beispielsweise Sicherheit der Stelle, Unterrichtsbelastung), die sich für Wissenschaftlerinnen als gravierender ausweisen als für ihre Kollegen und sie beim Karriereaufstieg behindern¹. Mehrere Untersuchungen zeigen, dass die Leistungen von Wissenschaftlerinnen strenger beurteilt werden: Frauen müssen für die gleiche Bewertung offenbar das Mehrfache leisten². Hinzu kommen die Work-Life-Balance Faktoren, die zwar für beide Geschlechter wichtig sind, aber in der Praxis eine größere Auswirkung für Wissenschaftlerinnen haben³. Die von AWIS vorgenommene, international breit angelegte Untersuchung zeigt, dass Wissenschaftlerinnen in Deutschland ihre Karriereperspektiven relativ negativ einschätzen und auch wenig Zufriedenheit mit der Work-Life Balance zeigen.

Die Universität Heidelberg hat viele Maßnahmen getroffen, um die Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen und ein besseres Arbeitsumfeld für sie zu schaffen.

Viele Einrichtungen und Forschungsverbünde haben auch eigene kreative Maßnahmen ergriffen; man forscht und lebt deshalb gerne in Heidelberg.

In Heidelberg eine Professur zu erhalten ist für Frauen allerdings immer noch nicht leicht. Die Fakultäten sollten daher noch intensiver darüber nachdenken, wie sie ihre Selbstverpflichtung bezüglich der Steigerung von Frauenanteilen nach dem Kaskadenmodell (jede nächste Karrierestufe setzt sich zum Ziel, den Proporz der vorherigen Karrierestufe zu erreichen) zu erfüllen gedenken. In diesem Bereich liegen noch viele Aufgaben vor uns.

Mit diesem Tätigkeitsbericht zeigen wir Ihnen, wie sich durch die zahlreichen Maßnahmen, die wir ergriffen haben, die Schere zwischen männlichen und weiblichen Karrieren langsam schließt. Viel zu langsam, meinen wir jedoch, und wir möchten Sie ermuntern, mit uns zusammen und mit neuen Ideen an einer weiteren Verbesserung zu arbeiten. Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen, die das schon getan und uns unterstützt haben.

Jadranka Gvozdanović
Gleichstellungsbeauftragte

¹ vgl. Ceci & Williams 2011 Understanding current causes of women's underrepresentation in science/PNAS 108.8.3157-3162.

² vgl. MIT report „On the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT“ 2011.

³ vgl. auch AWIS 2012 The Work Life Integration Overload: Thousands of scientists weigh in on outmoded work environments, unfriendly family policies: more than half say work conflicts with life responsibilities at least 2-3 times a week, nearly 40% of women researchers have delayed childbearing, www.awis.org.

Einleitung

In diesem Bericht werden Initiativen, Aktivitäten und Ergebnisse aus dem Jahr 2011 dargestellt, damit schließt er an die vorherigen Jahresberichte an. Eines ist allerdings neu: es haben nicht nur die MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros zu dem Bericht beigetragen, sondern auch Kolleginnen und Kollegen aus der Stabsstelle Controlling (ZUV), der Abteilung Planung und Qualitätsförderung, aus dem Forschungsdekanat der Medizinischen Fakultät Heidelberg sowie der Abteilung Personalentwicklung und Weiterbildung – ihnen allen danken wir an dieser Stelle sehr herzlich. Zu danken haben wir auch den studentischen Hilfskräften im Gleichstellungsbüro, die geduldig alles dreimal recherchiert haben, wenn uns die Sicherheit einer doppelten Recherche plötzlich nicht mehr ausreichend erschien: Anna Heggenberger, Nastasia Loucaridou, Andrea Nachtrodt, Ludmila Natcheva, Emmi Roßkopf und Kristin Walden.

1 Verankerung der Gleichstellung

In ihrem Leitbild bekennt sich die Universität zu Diversität und Gleichstellung der Geschlechter. Die Vielfalt ihrer Mitglieder sowie ihre internationale Ausrichtung und ein interdisziplinäres Profil in Forschung und Lehre prägen die Universität Heidelberg. Dies birgt viel kreatives Potential und bedeutet den Umgang mit unterschiedlichen Anschauungen und Lebensführungen. Allen Universitätsmitgliedern gleiche Chancen in Ausbildung und Wissenschaft zu bieten, bedeutet Barrieren abzubauen und Maßnahmen zu ergreifen um alle Potentiale zu fördern. Den von Internationalität und Interdisziplinarität bewirkten Kulturwandel in Forschung und Lehre aktiv und gestaltend aufzunehmen, ist Ziel des Diversity-Programms der Universität.

Die Gleichstellung ist in die internen Strukturen und Prozesse der Universität implementiert: Gleichstellung ist auf Leitungsebene etabliert durch die Zuständigkeit von Leitungspersonen für das Thema und ist verankert in Leitbild und Ordnungen der Universität. Eine Kultur, in der Chancengleichheit und Vorurteilsfreiheit wertgeschätzt werden, eine Organisationsentwicklung, für die Gleichstellung als Qualitätskriterium gilt und Maßnahmen, die einen fairen Wettbewerb sicherstellen, prägen die Aktivitäten und Programme der Universität zur Herstellung von Chancengleichheit.

Der hier vorgelegte Tätigkeitsbericht ist mehr als nur eine aktuelle Bestandsaufnahme dessen, was an Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität bereits auf den Weg gebracht wurde. Mit den Statusberichten, die sich an den DFG-Vorgaben zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards orientieren, wird eine Gesamtschau der Einzelaktivitäten im Tätigkeitszeitraum dokumentiert. Hier wird zudem verdeutlicht, ob es sich bei den jeweiligen Aktivitäten um beschlossene



(also durch einen Beschlussprozess gegangene) und implementierte oder um zukünftig geplante Aktivitäten handelt. In ihrer Summe zeigen die aktuellen Statusberichte einen Querschnitt der personellen und strukturellen Aktivitäten, die sich mit zunehmender Wirksamkeit an dem Kriterium der Nachhaltigkeit orientieren.

Die Schwerpunkte im Berichtsjahr lagen auf der Integration von Chancengleichheit in die Arbeit der Fakultäten sowie in zentrale wie dezentrale Entscheidungsprozesse. Etabliert und in die Routinen von Instituten und Kliniken eingegangen, sind die Programme zur Nachwuchsförderung, zur Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft und Familie, und institutionalisierte Wege von Information und Kommunikation zu Gleichstellungsthemen. Neu entwickelt und in der ersten Umsetzungsphase sind die Themenfelder Gender Budgeting sowie die Integration von Genderaspekten in die Weiterbildung an der Universität. Die bisherige Entwicklung, insbesondere im Nachwuchsbereich weiter voranzubringen, ist ein erklärtes Ziel der Gleichstellung an der Universität.

Gleichstellung ist eine strategische Aufgabe an der Universität, die in unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen und von verschiedenen AkteurInnen wahrgenommen wird. Damit können sowohl institutionelle als auch fächerspezifische Bedingungen berücksichtigt werden:

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, Senatsausschuss, Exzellenzeinrichtungen/Cluster/Graduiertenschulen, Career Service, Welcome Center, Zentrale Universitätsverwaltung D5–D7, Studentenwerk, Projektkonsortien (SFB/Transregio/GRK)

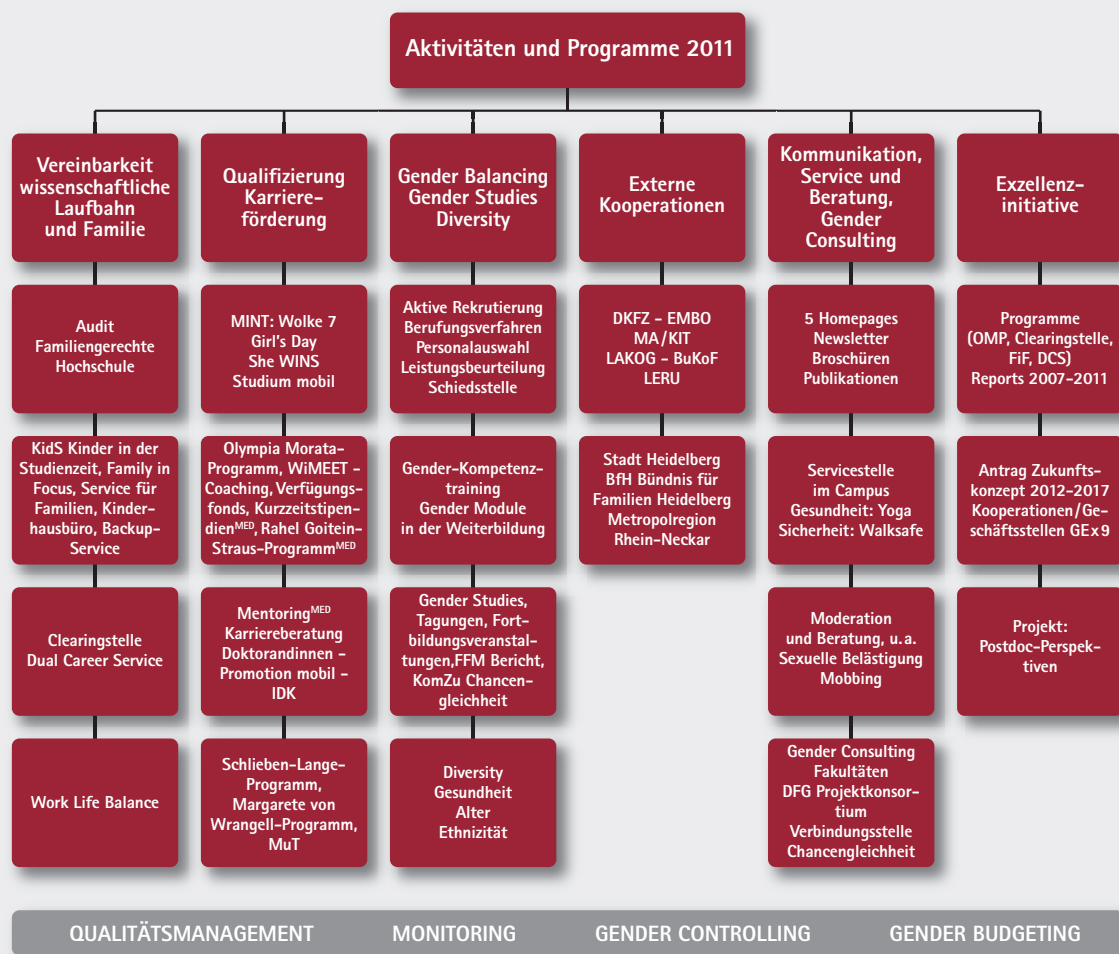


Abbildung 1.1 Gleichstellung – Aktivitäten und Programme

2 Daten zur Gleichstellungssituation

Die fortlaufende Beobachtung der Präsenz von Frauen in der akademischen Ausbildung und Qualifizierung ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsarbeit an der Universität Heidelberg. Darüber hinaus wird ihre Beteiligung am wissenschaftlichen Dienst, den Positionen im Nachwuchsbereich und den Professuren ausgewertet. Die dazu benötigten Daten werden von der Stabsstelle Controlling (ZUV) gendergerecht aufbereitet und dem Gleichstellungsbüro zur Verfügung gestellt.



Die Daten werden auch mit Blick auf einzelne Maßnahmen und Instrumente zur Herstellung von Chancengleichheit analysiert und interpretiert oder als ergänzende Informationen zur qualitativen Evaluation von Instrumenten herangezogen. An dieser Stelle möchten wir deshalb zunächst allen an diesem Prozess beteiligten Kolleginnen und Kollegen für ihre Unterstützung und die gute und effektive Zusammenarbeit danken.⁴

Mit der Aufgabe des Datenmonitoring unter Gleichstellungsaspekten sind zwei weitere Ziele verbunden. Zum einen soll der Nachweis über die Ergebnisse der Bemühungen um eine verstärkte Beteiligung von Frauen – im Zuge der Integration des Chancengleichheitskriteriums in die Hochschulentwicklung – erbracht werden.

Zum anderen hat die Universität 2008 als Mitgliedseinrichtung der Deutschen Forschungsgemeinschaft den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“⁵ zugestimmt und im Berichtsjahr 2009/2010 im Rahmen einer Stellung-

nahme, Ziele zu deren Umsetzung vorgelegt. Innerhalb dieser Standards werden Indikatoren für die Sicherung einer transparenten Gleichstellungspraxis genannt, die auf der Grundlage differenzierter Daten zur Beteiligung von Frauen und Männern basieren. Die Gleichstellungsstandards sehen außerdem vor, dass alle Hochschulen die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für das Erreichen forschungsorientierter Gleichstellungsstandards betrachten und Gleichstellungsziele formulieren, an denen sie sich zu messen gedenken.

⁴ Alle hier referierten Daten sind – soweit nichts anderes angegeben ist – Daten der ZUV Universität Heidelberg nach Qualitätsprüfung durch Stabsstelle Controlling (ZUV).

⁵ DFG: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Online unter: www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf

Qualifizierungsstufen und Stufen der wissenschaftlichen Karrieren sind⁶:

- Immatrikulationen – Studienabschluss
- Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen – Promotionen
- Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierte
- Professuren
- Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren.

Ein Datenmonitoring unter Gleichstellungsaspekten dient dem Nachweis der Wirksamkeit der im Gleichstellungskonzept beinhalteten Instrumente und Gleichstellungsmaßnahmen. Durch die Überprüfung der Beteiligung von Frauen und Männern, insbesondere die Beobachtung von Übergängen im wissenschaftlichen Ausbildungs- oder Karriereverlauf, können blinde Flecken im Bezug auf die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen und Männern aus Wissenschaft und Forschung aufgedeckt werden. Die zielgerichtete Weiterentwicklung etablierter Gleichstellungsmaßnahmen und die Schaffung neuer Angebote werden ebenfalls durch eine Analyse der sich über die Daten abzeichnenden Trends ermöglicht. Diese Trends der Beteiligung von Frauen an allen Qualifizierungsstufen an der Universität Heidelberg sind im Folgenden im Bild der „Leaky Pipeline“ (2009–2011)⁷ dargestellt.

Hier zeigt sich, dass in allen Beobachtungsjahren bis zur Qualifizierungsstufe der Promotion (51,6 Prozent Frauen 2011) das Verhältnis von

Frauen und Männern relativ ausgewogen ist und der Bruch auf der Stufe der Postdocs sichtbar wird: Im Jahr 2011 liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe mit 35,6 Prozent nahezu gleich bleibend auf dem Niveau von 2010 (34,6 Prozent; 2009: 34,1 Prozent). Auf der Stufe der Habilitation ist im Jahr 2011 der Frauenanteil auf das Niveau von 2009 gesunken (20,5 Prozent; 2010: 25 Prozent) und liegt damit auch unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt von 2010 (Bundesdurchschnitt: 24,9 Prozent; Landesdurchschnitt: 23,4 Prozent).⁸

Auch im Bereich der Professur⁹ zeigt sich nur eine minimale Verbesserung des Frauenanteils (2009: 15 Prozent; Gesamtzahl der Professuren 406; 2010: 15,8 Prozent und 2011: 15,5 Prozent, bei einer Gesamtzahl an Professuren von 418 bzw. 438). Demnach liegt die Universität Heidelberg auch hier unter dem Bundesdurchschnitt von 2010 (2010 lag der Frauenanteil im Bundesdurchschnitt bei 19,2 Prozent, im Landesdurchschnitt bei 15,0 Prozent).¹⁰

Festzuhalten ist, dass die Chancen Wissenschaft zum Beruf zu machen von Frauen noch immer nicht vollständig ausgeschöpft werden können. Verantwortlich dafür sind Rahmenbedingungen und Rekrutierungsentscheidungen. Hier sind konsistente und durchsetzungsstarke Gleichstellungsinstrumente gefragt, etabliert hat sich auch die Vorstellung, dass quantifizierbare Ziele für die Frauenanteile im Postdocbereich, bei den Leitungspositionen und bei den Professuren zur Profilbildung einer Universität gehören.

⁶ Im Folgenden werden die Qualifizierungsstufen der Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen getrennt betrachtet. Für e) liegen keine Zahlen vor.

⁷ Eingeführt wurde diese Betrachtungsweise durch den Wissenschaftsrat in den „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, 2007, S.18 ff.

⁸ Für das Jahr 2011 liegen vom Statistischen Bundesamt noch keine Zahlen vor.

⁹ Ohne Juniorprofessuren.

¹⁰ Für das Jahr 2011 liegen noch keine Zahlen des Statistischen Bundesamts vor.

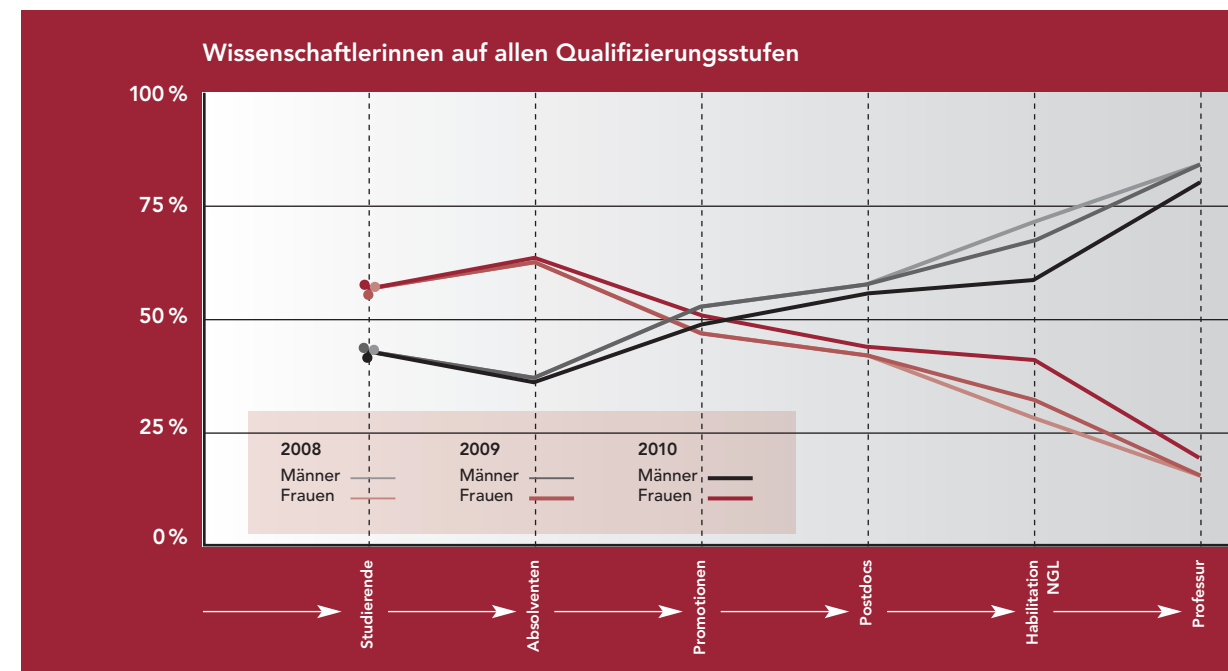


Abbildung 2.1 Scherendiagramm „Leaky Pipeline“

► Studierende

Unter den Studierenden an der Universität Heidelberg sind Frauen seit 1997¹¹ mehrheitlich vertreten. In nahezu allen Fakultäten bilden Frauen mindestens die Hälfte der Studierendenschaft. Besonders hoch, so zeigt der Blick auf die einzelnen Fachbereiche (siehe Tabelle 2.1), ist der Frauenanteil in so genannten traditionell frauenspezifischen Fächern, die in Heidelberg zur Neuphilologischen Fakultät (77,3 Prozent 2009–2011) und der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften (73,1 Prozent 2009–2011) gehören. In den Fakultäten Theologie (51,9 Prozent 2009–2011), Jura (53 Prozent 2009–2011), Medizin

Heidelberg (54,3 Prozent 2009–2011), Medizin Mannheim (56,8 Prozent 2009–2011), Philosophie (57,9 Prozent 2009–2011) und Biowissenschaft (63,4 Prozent 2009–2011)¹² liegt der Frauenanteil bei über 50 Prozent. In den Fakultäten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (44,5 Prozent 2009–2011) und für Chemie- und Geowissenschaften (43,4 Prozent 2009–2011) liegt der Frauenanteil bei knapp unter 45 Prozent. In den sogenannten MINT-Fächern, Mathematik und Informatik (29,1 Prozent 2009–2011) und Physik und Astronomie (20,5 Prozent 2009–2011) ist der Frauenanteil leicht rückläufig.

¹¹ Quelle: Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg: 20 Jahre Gleichstellung an der Universität Heidelberg. 2007: 28.

¹² Der Prozentsatz an Frauen in der Rubrik „zu keinen Fakultäten zugehörig“ liegt bei 68,2 Prozent (2009–2011).

Studentinnen 1. Hauptfach, pro Fakultät, Wintersemester 2009/2010 – Wintersemester 2011/2012

	2009			2010			2011		
	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %
Theologie	560	281	50,2	538	281	52,2	551	293	53,2
Jura	2.122	1.134	53,4	2.297	1.216	52,9	2.469	1.302	52,7
Medizin HD	3.841	2.128	55,4	3.758	2.063	54,5	3.766	1.997	53,0
Medizin MA	1.424	832	58,4	1.433	820	57,2	1.454	795	54,7
Philosophie	3.671	2.129	58,0	3.747	2.169	57,9	3.890	2.244	57,7
Neuphilologie	5.274	4.086	77,5	5.204	4.037	77,6	5.202	3.997	76,8
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2.382	1.023	42,9	2.279	1.028	45,1	2.262	1.031	45,6
Verhaltens- und Emp. Kulturwissenschaften	2.656	2.009	75,6	2.118	1.525	72,0	2.112	1.512	71,6
Mathematik und Informatik	1.146	347	30,3	1.180	348	29,5	1.189	328	27,6
Chemie- und Geowissenschaften	1.367	594	43,5	1.416	622	43,9	1.531	655	42,8
Physik und Astronomie	1.673	350	20,9	1.740	364	20,9	1.922	380	19,8
Biowissenschaften	1.772	1.139	64,3	1.839	1.165	63,3	1.944	1.218	62,7
Zu keiner Fakultät dazugehörig	378	212	56,1	1.076	785	73,0	1.196	902	75,4
Gesamt	28.266	16.264	57,5	28.625	16.408	57,3	29.488	16.654	56,5

2009: ZUV, Studierendenstatistik WS 2009/10, Stand 1.12.2009
 2010: ZUV, Studierendenstatistik WS 2010/11, Stand 1.12.2010
 2011: ZUV, Studierendenstatistik WS 2011/12, Stand 1.12.2011

Quelle: Jahresberichte des Rektors

Tabelle 2.1 Studierende an der Universität Heidelberg (2009-2011)

Trotz positiver Entwicklung in den naturwissenschaftlichen Fächern bleibt die Attraktivität dieser Fächer für Frauen noch steigerungsfähig.

Maßnahmen wie der Schülerinnen-Club Physik und Astronomie („Wir machen Wolke 7“; vgl. dazu Kapitel 7) oder der Girls' Day sollen bereits vor der Wahl eines Studienfachs Schülerinnen an Inhalte aus der Physik und Astronomie aber auch der Chemie heranführen und für ein naturwissenschaftliches Studium gewinnen.

An dieser Stelle sei ein Aspekt vorweggenommen: Auch wenn gerade die naturwissenschaftlichen Fächer Mathematik und Informatik sowie Physik und Astronomie bereits auf der Ebene der Studierenden mit geringen Beteiligungsraten von Frauen konfrontiert sind, behalten sie in den statushöheren Positionen diesen Proporz nahezu bei und haben im Vergleich zu Fächergruppen mit größeren Pools, aus denen der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs rekrutiert werden kann, eine deutlich geringere „Drop-Out“-Rate.

► Absolventinnen

Zwischen den einzelnen Fakultäten variiert die Zahl der Absolventinnen stark, was nicht verwunderlich in Anbetracht der differierenden Studierendenzahlen (siehe unten Tabelle 2.2). Andererseits zeigt sich in einigen Fakultäten, dass der Anteil der

Absolventinnen zum Teil weitaus höher ist als der Anteil der Studentinnen.¹³ Andere Fakultäten wiederum „verlieren“ im Verlauf des Studiums Studentinnen, so dass der Anteil der Absolventinnen hier geringer ist als der Anteil der Studentinnen.¹⁴

Absolventinnen im 1. Hauptfach pro Studienjahr pro Fakultät 2009-2011 (absolut, in Prozent) Studienjahr (Bsp.: 2009 = WiSe 2008/09 + SoSe 2009)

	2009				2010				2011			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Theologie	49	19	30	61,2	51	24	27	52,9	53	24	29	54,7
Jura	268	121	147	54,9	264	135	129	48,9	221	108	113	51,1
Medizin HD	399	166	233	58,4	425	180	245	57,6	383	166	217	56,7
Medizin MA	215	84	131	60,9	177	68	109	61,9	182	65	117	64,3
Philosophie	294	117	177	60,2	371	132	239	64,4	458	172	286	62,4
Neuphilologie	612	96	516	84,3	662	120	542	81,9	752	147	605	80,5
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	359	186	173	48,2	435	241	194	44,6	429	241	188	43,8
Verhaltens- u. Emp. Kulturwissenschaften	271	67	204	75,3	343	81	262	76,4	428	88	340	79,4
Mathematik und Informatik	113	71	42	37,2	137	88	49	35,8	171	105	66	38,6
Chemie- und Geowissenschaften	178	111	67	37,6	223	117	106	47,5	251	152	99	39,4
Physik und Astronomie	246	205	41	16,7	249	200	49	19,7	318	254	64	20,1
Biowissenschaften	267	87	180	67,4	301	95	206	68,4	304	107	197	64,8
Zu keiner Fakultät dazugehörig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	3271	1330	1941	59,3	3638	1481	2157	59,3	3950	1629	2321	58,8

Quelle: Jahresberichte der Universität Heidelberg

Tabelle 2.2 Absolventinnen an der Universität Heidelberg (2009-2011)

¹³ Durchschnittswerte Verhältnis Studentinnen/Absolventinnen für 2009 bis 2011: Theologie (51,9 Prozent/56,3 Prozent), Medizin Heidelberg (54 Prozent/57,6 Prozent), Medizin Mannheim (56,8 Prozent/62,3 Prozent), Philosophie (57,9 Prozent/62,3 Prozent), Neuphilologie (77,6 Prozent/82,3 Prozent), Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (44,5 Prozent/45,5 Prozent), Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften (73,1 Prozent/77,1 Prozent), Mathematik und Informatik (29,1 Prozent/37,2 Prozent), Biowissenschaften (63,4 Prozent/66,9 Prozent).

¹⁴ Durchschnittswerte Verhältnis Studentinnen/Absolventinnen für 2009 bis 2011: Jura (53 Prozent/51,6 Prozent), Chemie- und Geowissenschaften (43,4 Prozent/41,5 Prozent), Physik und Astronomie (20,5 Prozent/18,8 Prozent).

Insgesamt ist der Anteil an Absolventinnen im Vergleich der Jahre 2009 und 2011 bei nahezu gleich bleibender Gesamtzahl der AbsolventInnen in der Theologischen Fakultät (von 61,2 Prozent auf 54,7 Prozent) und in der Fakultät Medizin Heidelberg (von 58,4 Prozent auf 56,7 Prozent) gesunken.

Bei einer geringeren Gesamtzahl der AbsolventInnen ist in der Juristischen Fakultät der Anteil an Frauen (von 54,9 Prozent auf 51,1 Prozent) gesunken und bei einer gestiegenen Gesamtanzahl der AbsolventInnen ist der Anteil an Frauen in den Fakultäten Neuphilologie (von 84,3 Prozent auf 80,5 Prozent), Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (von 48,2 Prozent auf 43,8 Prozent) und Biowissenschaften (von 67,4 Prozent auf 64,8 Prozent) gesunken.

Eine Steigerung der Absolventinnenzahlen von 2009 bis 2011 – dies bei sinkenden Gesamtzahlen an AbsolventInnen – zeigt sich in der Fakultät Medizin Mannheim (von 60,9 Prozent auf 64,3 Prozent), bei gestiegenen Gesamtzahlen an AbsolventInnen eine Steigerung des Frauenanteils in den Fakultäten Philosophie (von 60,2 Prozent auf 62,4 Prozent), Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften (von 75,3 Prozent auf 79,4 Prozent), Mathematik und Informatik (von 37,2 Prozent auf 38,6 Prozent), Chemie- und Geowissenschaften (von 37,6 Prozent auf 39,4 Prozent) sowie Physik (von 16,7 Prozent auf 20,1 Prozent).

► Promotionen

An der Universität Heidelberg erhöhte sich in den vergangenen Jahren der Anteil von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen stetig. Die absolute Anzahl der abgeschlossenen Promotionen ist von 2009 bis 2011 nahezu gleich geblieben, wobei sich

der Anteil der Frauen insgesamt im Jahr 2011 von 49,2 Prozent auf 51,6 Prozent (Gesamtzahl an Promotionen 1127) erhöht hat (siehe Tabelle 2.3). Diese Steigerung des Anteils bis hin zu einer nahezu paritätischen Beteiligung von Frauen ist, sowohl unter Gleichstellungsaspekten als auch als Leistung der Universität insgesamt, eine positive Entwicklung.

Der Frauenanteil an den Promotionen konnte von 2009 bis 2011 nahezu gleich gehalten werden in den Fakultäten Philosophie (von 55,3 Prozent auf 56,3 Prozent), Medizin Mannheim (von 62,3 Prozent auf 60,7 Prozent), Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften (von 69,2 Prozent auf 69 Prozent (2010: 43,4 Prozent)) und Biowissenschaften (von 53 Prozent auf 54 Prozent (2010: 62,5 Prozent)).

Eine stärkere Steigerung der Zahl der abgeschlossenen Promotionen zeigen die Fakultäten Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (von 22,2 Prozent auf 37,5 Prozent), Jura (von 30,4 Prozent auf 41,8 Prozent), Neuphilologie (von 51,9 Prozent auf 60 Prozent), Medizin Heidelberg (von 53 Prozent auf 60,6 Prozent), sowie Chemie- und Geowissenschaften (von 30,6 Prozent auf 39,1 Prozent).

Ein zum Teil auffälliges und erklärungsbedürftiges Absinken des Frauenanteils an den Promotionen von 2009 bis 2011 findet sich in den Fakultäten Theologie (von 57,1 Prozent auf 35,7 Prozent; 2010: 50 Prozent) sowie Mathematik und Informatik (von 23,1 Prozent auf 0 Prozent; 2010: 10,3 Prozent).

Vergleicht man die Anteile der Frauen an den AbsolventInnen mit denen der Promotionen, so treten vor allem die Fakultäten für Physik und Astronomie (Verhältnis Absolventinnen/Promo-

Promotionen im 1. Hauptfach pro Fakultät und Studienjahr 2009–2011

	2009				2010				2011			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Theologie	14	11	3	21,4	10	5	5	50,0	14	9	5	35,7
Jura	46	32	14	30,4	50	23	27	54,0	55	32	23	41,8
Medizin HD	398	187	211	53,0	406	182	224	55,2	355	140	215	60,6
Medizin MA	159	60	99	62,3	152	56	96	63,2	140	55	85	60,7
Philosophie	47	21	26	55,3	67	39	28	41,8	48	21	27	56,3
Neuphilologie	27	13	14	51,9	29	17	12	41,4	30	12	18	60,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18	14	4	22,2	17	10	7	41,2	24	15	9	37,5
Verhaltens- u. Emp. Kulturwissenschaften	26	8	18	69,2	30	17	13	43,4	42	13	29	69,0
Mathematik und Informatik	13	10	3	23,1	29	26	3	10,3	25	25	0	0,0
Chemie und Geowissenschaften	62	42	20	32,3	48	30	18	37,5	64	39	25	39,1
Physik und Astronomie	106	80	26	24,5	105	85	20	19,0	104	81	23	22,1
Biowissenschaften	217	102	115	53,0	216	81	135	62,5	226	104	122	54,0
Gesamt	1.133	580	553	48,8	1.159	575	584	50,4	1.127	546	581	51,6

Quelle: Jahresbericht des Rektors

Tabelle 2.3 Promotionen an der Universität Heidelberg (2009–2011)

tionen im Jahr 2011: 20,1 Prozent / 22,1 Prozent) sowie die Medizin Heidelberg (Verhältnis Absolventinnen/Promotionen im Jahr 2011: 56,7 Prozent / 60,6 Prozent) positiv hervor; hier liegt der Anteil der Frauen an Promotionen höher als der Anteil der Frauen an den AbsolventInnen. Ein nahezu identischer Frauenanteil auf diesen beiden Qualifikationsstufen zeigt sich in der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften.

► Postdocs

Insgesamt liegt im Jahr 2011 der Gesamtanteil der Frauen bei den Postdocs innerhalb der Universität bei 35,6 Prozent (Gesamtzahl=393)¹⁵; im Jahr 2009 34,1 Prozent Frauen (Gesamtzahl der Postdocs: 331), im Jahr 2010 34,6 Prozent Frauen (Gesamtzahl der Postdocs 407). Demnach ist zwischen den Qualifizierungsstufen Promotion und Postdocs der entscheidende „Drop-Out“ von Frauen aus der Wissenschaft festzustellen. Wobei zwei Phasen in der Postdoc-Zeit zu beobachten sind: der direkte Übergang von der Promotion in ein

¹⁵ Dieser Prozentsatz liegt für die Fakultäten im Jahr 2011 nur bei 34,6 Prozent, wenn man die Graduiertenschulen, Sonderforschungsbereiche, Exzellenzprojekte und Zentralen Einrichtungen nicht berücksichtigt.

Forschungsprojekt als Postdoc-Mitarbeiterin und die Durchführung eines eigenen Projektes als fortgeschrittene Postdoc. Für diese beiden Phasen ist ein deutlich unterschiedlicher Frauenanteil zu beobachten, dies zeigen die Daten in Bezug auf Habilitation und Nachwuchsgruppenleitung (siehe die folgenden Abschnitte).

Betrachtet man nun die einzelnen Fakultäten, so ist der Frauenanteil auf der Stufe der Postdocs mehr als halbiert, sowohl in der Juristischen Fakultät (von 41,8 Prozent Promotionen auf 20 Prozent Post-docs) als auch in der Philosophischen Fakultät (von 56,3 Prozent auf 23,1 Prozent). Eine geringere Drop-Out Rate zeigt sich in allen anderen Fakultäten. Eine positive Ausnahme mit einem größeren Frauenanteil auf dieser Qualifizierungsstufe im Vergleich zu den Promotionen bilden die Fakultäten Theologie (von 35,7 Prozent bei den Promotionen auf 54,5 Prozent Postdocs) sowie Physik und Astronomie (von 22,1 Prozent Promotionen auf 23,1 Prozent Postdocs) und in der Fakultät für Mathematik und Informatik zeigt sich hier ein Frauenanteil von 27,3 Prozent (keine Promotionen im Jahr 2011).

Neben den positiven Entwicklungen in Hinblick auf die Beteiligung von Frauen bei den Studierenden, AbsolventInnen und DoktorandInnen zeigt sich demnach auf der Qualifizierungsstufe Postdocs ein Handlungsbedarf um die Integration und den Verbleib von Frauen in der Wissenschaft zu forcieren. Die Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Heidelberg haben deshalb gerade in der Phase nach der Promotion ihren Schwerpunkt.

Frauenanteil an den Postdocs¹ an der Universität Heidelberg

	2009				2010				2011			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Theologische Fakultät	8	5	3	37,5	12	8	4	33,3	11	5	6	54,5
Juristische Fakultät	14	10	4	28,6	15	10	5	33,3	15	12	3	20,0
Medizinische Fakultät Heidelberg	441	246	195	44,2	498	276	222	44,6	427	240	187	43,8
Philosophische Fakultät	26	17	9	34,6	31	20	11	35,5	26	20	6	23,1
Neuphilologische Fakultät	17	8	9	52,9	32	16	16	50,0	23	12	11	47,8
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	16	13	3	18,8	18	13	5	27,8	23	17	6	26,1
Fakultät für Verhaltens- und Emp. Kulturwissenschaften	19	8	11	57,9	20	9	11	55,0	22	8	14	63,6
Fakultät für Mathematik und Informatik	11	8	3	27,3	21	17	4	19,0	22	16	6	27,3
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	35	20	15	42,9	41	29	12	29,3	37	24	13	35,1
Fakultät für Physik und Astronomie	51	44	7	13,7	53	42	11	20,8	52	40	12	23,1
Fakultät für Biowissenschaften	27	14	13	48,1	18	8	10	55,6	17	9	8	47,1
Exzellenzeinrichtungen ²	29	18	11	37,9	40	25	15	37,5	30	16	14	46,7
Graduiertenschulen ³	2	2	0	0,0	4	4	0	0,0	3	3	0	0,0
Sonderforschungsbereiche ⁴	19	10	9	47,4	24	17	7	29,2	40	24	16	40,0
Zentrale Einrichtungen ⁵	79	56	23	29,1	105	66	39	37,1	98	64	34	34,7
Gesamt	331	218	113	34,1	407	266	141	34,6	393	253	140	35,6

Quelle: ZUV, Personalverwaltungssystem; Stand: jeweils 1.12.

¹ Postdocs: alle NachwuchswissenschaftlerInnen, die promoviert haben, aber noch nicht habilitiert sind, deren Promotion nicht älter als sechs Jahre ist und die in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit der Universität stehen, vgl. ZUV, Abt. 5.3,12/2009.

² Asia and Europe, Zelluläre Netzwerke und Transkulturelle Studien.

³ Graduate School of Fundamental Physics und Heidelberg Graduate School of Mathematical and Computational Methods for the Sciences.

⁴ SFB 619 Ritualdynamik, SFB 638: Dynamik makromolekularer Komplexe im biosynthetischen Transport.

⁵ Biochemiezentrum der Universität Heidelberg (BZH), BIOQUANT, Interdisziplinäres Zentrum für Wissenschaftliches Rechnen (IWR), Zentrales Institut für Technische Informatik (ZITI), Zentrum für Astronomie in Heidelberg (ZAH), Zentrum für Molekulare Biologie (ZMBH).

Tabelle 2.4 Postdocs an der Universität Heidelberg (2009–2011)

► **Habilitationen**

Im Jahr 2009 lag der Anteil der Frauen, die an der Universität Heidelberg habilitierten bei 20,5 Prozent (der Landesdurchschnitt 2009 lag bei 18,8 Prozent, der Bundesdurchschnitt bei 23,8 Prozent). Im Jahr 2010 habilitierten sich 96 WissenschaftlerInnen, darunter 24 Frauen; im darauffolgenden Jahr 2011 war die Gesamtzahl der an der Universität Heidelberg abgeschlossenen Habilitationsverfahren mit 78 Habilitationen rückläufig; auch

der Frauenanteil sank von 25 Prozent auf 20,5 Prozent (16 Habilitationen von Frauen).¹⁶ Der Bundesdurchschnitt an Habilitationen für 2010 lag bei 24,9 Prozent, der Landesdurchschnitt in Baden-Württemberg bei 23,4 Prozent.¹⁷

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklungen der Beteiligung von Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationsverfahren auf Bundes- und Landesebene sowie an der Universität Heidelberg.¹⁸

Habilitationen an den Hochschulen in Baden-Württemberg/Bundesdurchschnitt

	2009			2010		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Universität Freiburg (inkl. Klinikrechenzentrum)	46	9	19,6	45	7	15,6
Universität Heidelberg (inkl. Universitätskliniken Heidelberg und Mannheim)	78	16	20,5	96	24	25
Universität Hohenheim	5	0	0	10	7	70
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	13	2	15,4	18	5	27,8
Universität Konstanz	10	4	40	15	3	20
Universität Mannheim	15	1	6,7	4	1	25
Universität Stuttgart	13	1	7,7	11	2	18,2
Universität Tübingen (inkl. Universitätsklinikum)	55	10	18,2	70	17	24,3
Universität Ulm (inkl. Universitätsklinikum)	32	6	18,8	30	4	13,3
Gesamt	280	66	23,6	299	70	23,4
Bundesdurchschnitt	1.820	433	23,8	1.755	437	24,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4-4, 2010

Tabelle 2.5 Habilitationen Universitäten Baden-Württemberg/Bundesdurchschnitt 2009 und 2010¹⁹

¹⁶ Diese Zahlen sind identisch mit den Zahlen von 2009.

¹⁷ Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2012.

¹⁸ Ebenda.

¹⁹ Die Daten zu den Habilitationen in Baden-Württemberg/Bundesdurchschnitt für das Jahr 2011 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes noch nicht vor.

Habilitationen an den Hochschulen in Baden-Württemberg

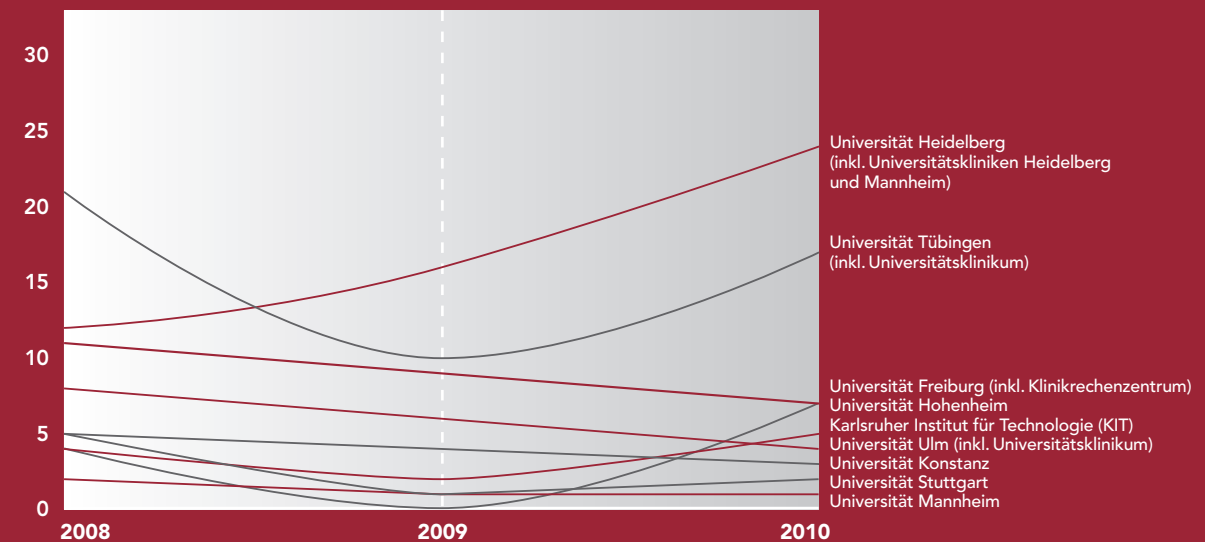


Abbildung 2.2 Habilitationen an den Hochschulen in Baden-Württemberg

Im Vergleich mit anderen Hochschulen in Baden-Württemberg zeigt sich für die Jahre 2009 und 2010, dass die Universität Heidelberg bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Land auf den vorderen Plätzen liegt.²⁰ Betrachtet man den Anteil der Frauen an Habilita-

tionen nach Fakultäten in den Jahren 2009 bis 2011, dann zeichnen sich auch hier spezifische Entwicklungen ab, die es weiterhin erforderlich machen die Fächerkulturen im Hinblick auf Qualifizierungswege besonders in den Blick zu nehmen.

²⁰ Für die Universitäten in Baden-Württemberg liegen die Zahlen für die Jahre 2009 und 2010 vor, nicht aber für 2011.

Mit Blick auf die einzelnen Fächergruppen zeigt sich, dass im Jahr 2011²¹ die meisten habilitierten WissenschaftlerInnen ihr Qualifikationsvorhaben in der Medizin abschlossen (Habilitationen gesamt Medizin Mannheim und Heidelberg = 61). Hier habilitierten folglich auch die meisten Frauen, in der medizinischen Fakultät Heidelberg 18,4 Prozent (sieben Frauen), in Mannheim 26,1 Prozent (sechs Frauen).

In drei weiteren Fakultäten hat im Jahr 2011 je eine Frau habilitiert: Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaft (100 Prozent), in der Fakultät für Physik und Astronomie (25 Prozent) und in der Fakultät für Biowissenschaften (50 Prozent). In den Fakultäten Theologie sowie Chemie- und Geowissenschaften gab es keine Habilitationen. In fünf anderen Fakultäten gab es zwar Habilitationen, allerdings darunter keine Frauen, die habilitiert haben.²²

Die Zahlen der abgeschlossenen Habilitationsverfahren an der Universität Heidelberg zeigen jährliche Schwankungen während des Zeitverlaufs, die erst durch die Zusammenfassung mehrerer Jahre Trend-Aussagen über diese Qualifizierungsstufe erlauben.

Habilitationen an den Hochschulen in Baden-Württemberg/Bundesdurchschnitt

	2009				2010				2011			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Theologie	1	1	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Jura	2	1	1	50	1	0	1	100	2	2	0	0
Medizinische Heidelberg	36	29	7	19,4	44	33	11	25	38	31	7	18,4
Medizin Mannheim	21	17	4	19	25	17	8	32	23	17	6	26,1
Philosophische Fakultät	4	3	1	25	4	4	0	0	3	3	0	0
Neuphilologische Fakultät	1	1	0	0	4	2	2	50	1	1	0	0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften	4	3	1	25	4	2	2	50	1	0	1	100
Mathematik und Informatik	2	1	1	50	0	0	0	0	1	1	0	0
Chemie und Geowissenschaften	1	1	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0
Physik und Astronomie	4	3	1	25	5	5	0	0	5	4	1	25
Biowissenschaften	1	1	0	0	1	1	0	0	3	2	1	50
Gesamt	78	62	16	20,5	96	72	24	25	78	62	16	20,5

Quelle: ZUV, Personalverwaltungssystem (Stand: 1. Dezember 2009).

Tabelle 2.6 Habilitationen an den Fakultäten der Universität Heidelberg (2009–2011)

²¹ 2009: Habilitationen Medizin gesamt: 57, davon 7 Frauen Medizin Heidelberg (19,4 Prozent) und 4 Frauen Medizin Mannheim (19 Prozent) und 2010: Habilitationen Medizin gesamt 69, davon 11 Frauen Medizin Heidelberg (25 Prozent) und 8 Frauen Medizin Mannheim (32 Prozent).

²² Juristische Fakultät: 2 Männer, Philosophische Fakultät: 3 Männer, in der Neuphilologischen, der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Fakultät für Mathematik und Informatik: je 1 Mann.

► Nachwuchsgruppenleitungen

Insgesamt ist der Anteil von Frauen an den Nachwuchsgruppenleitungen (NGL) im Jahr 2011 (34,1 Prozent (28 Frauen)) im Vergleich zum Jahr 2010 nahezu gleichgeblieben (35,1 Prozent (27 Frauen)), 2009 lag der prozentuale Anteil von Frauen bei 27,8 Prozent (25 Frauen).

Betrachtet man die einzelnen Fakultäten in Bezug auf diese Stufe²³ so ist zunächst festzustellen, dass es in den Fakultäten Theologie, Neuphilologie, Mathematik und Informatik sowie Medizin Heidelberg und Mannheim insgesamt keine Nachwuchsgruppenleitungen gibt.

Die meisten Nachwuchsgruppenleitungen²⁴ finden sich im Jahr 2011 in der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften mit 18 NGL und einem Frauenanteil von 11,1 Prozent im Jahr 2011 (2009: 24 NGL, 12,5 Prozent Frauen; 2010: 15 NGL, 13,3 Prozent Frauen), gefolgt von der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaft mit sechs NGL und einem über die Jahre steigenden Frauenanteil (2011: 66,7 Prozent Frauen; 2009: sechs NGL, 33,3 Prozent Frauen; 2010: sieben NGL, 57,1 Prozent Frauen). Die Fakultät für Biowissenschaften verfügt über fünf NGL (40 Prozent Frauen, 2009: 13 NGL, 46,2 Prozent Frauen; 2010: fünf NGL, 20 Prozent Frauen) und die Fakultät für Physik und Astronomie über vier NGL (25 Prozent Frauen; 2009: drei NGL, 33,3 Prozent Frauen; 2010: zwei NGL, 50 Prozent Frauen).

Frauenanteil an den (Nachwuchs-) Gruppenleitungen¹ an der Universität Heidelberg

	2009				2010				2011			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Juristische Fakultät	0	0	0	0	3	2	1	33,3	2	1	1	50
Philosophische Fakultät	4	3	1	25	2	1	1	50	3	2	1	33,3
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Fakultät für Verhaltens- und Emp. Kulturwissenschaften	6	4	2	33,3	7	3	4	57,1	6	2	4	66,7
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	24	21	3	12,5	15	13	2	13,3	18	16	2	11,1
Fakultät für Physik und Astronomie	3	2	1	33,3	2	1	1	50	4	3	1	25
Fakultät für Biowissenschaften	13	7	6	46,2	5	4	1	20	5	3	2	40
Exzellenzeinrichtungen ²	10	5	5	50	11	5	6	54,5	10	3	7	70
Graduiertenschulen ³	5	4	1	20	6	5	1	16,7	5	5	0	0
Sonderforschungsbereiche ⁴	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Zentrale Einrichtungen ⁵	22	16	6	27,3	27	16	11	40,7	30	19	11	36,7
Gesamt	90	65	25	27,8	77	50	27	35,1	82	54	28	34,1

¹ Definition: Promotion mit sehr gutem Prädikat, hervorragende wissenschaftliche Qualitäten, i.d.R. ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Universität, eigenständige Leitung einer Forschungsgruppe, Personalverantwortung für akademische MitarbeiterInnen, Budgetverantwortung mit der eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln.

² Asia and Europe, Zelluläre Netzwerke und Transkulturelle Studien.

³ Graduate School of Fundamental Physics und Heidelberg Graduate School of Mathematical and Computational Methods for the Sciences.

⁴ SFB 619 Ritualdynamik, SFB 638: Dynamik makromolekularer Komplexe im biosynthetischen Transport.

⁵ Biochemiezentrum der Universität Heidelberg (BZH), BIOQUANT, Interdisziplinäres Zentrum für Wissenschaftliches Rechnen (IWR), Zentrales Institut für Technische Informatik (ZITI), Zentrum für Astronomie in Heidelberg (ZAH), Zentrum für Molekulare Biologie (ZMBH), ab 2010 COS.

Tabelle 2.7 Nachwuchsgruppenleitungen an der Universität Heidelberg (2009–2011)

²³ Definition Nachwuchsgruppenleitung: Promotion mit sehr gutem Prädikat, hervorragende wissenschaftliche Qualitäten, i.d.R. ein befristetes Arbeitsverhältnis, eigenständige Leitung einer Forschungsgruppe, Personalverantwortung für akademische MitarbeiterInnen, Budgetverantwortung mit eigenständigem Einwerben von Drittmitteln.

²⁴ Bezieht man die Einrichtungen der ExIn, der Graduiertenschulen und der zentralen Einrichtungen mit ein, dann verfügen die Zentralen Einrichtungen über 30 Nachwuchsgruppenleitungen (36,7 Prozent Frauen), der Einrichtungen der ExIn über 10 Nachwuchsgruppenleitungen (70 Prozent Frauenanteil!) sowie die Graduiertenschulen über 5 Nachwuchsgruppenleitungen, die allerdings auch nur mit Männern besetzt sind.

Die Philosophische Fakultät hat drei NGL (33,3 Prozent Frauen; 2009: vier NGL, 25 Prozent Frauen; 2010: zwei NGL, 50 Prozent Frauen), die Juristische Fakultät zwei NGL (50 Prozent Frauen; 2009: keine NGL; 2010: drei NGL, 33,3 Prozent Frauen) und die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eine männliche NGL. Wenn man bedenkt, dass dies die Position ist, auf der sowohl selbständig Forschung betrieben als auch Verantwortung im Institutsleben übernommen werden kann, so muss hier die Beteiligung von Frauen aktiv vorangetrieben werden.

► Professuren

Seit 2009 ist der Anteil der Frauen an Professuren innerhalb der Universität nahezu gleich bleibend (2009: 15 Prozent Frauen (61 Professorinnen); 2010: 15,8 Prozent (66 Professorinnen), 2011: 15,5 Prozent (68 Professorinnen)), obwohl die Gesamtzahl an Professuren von 2009 (406) über 2010 (418) bis 2011 (438) gestiegen ist. Kalkuliert man die Juniorprofessuren mit ein (sieben im Jahr 2009, neun im Jahr 2010 und 12 im Jahr 2011), dann liegt der prozentuale Anteil der Frauen bei 15,3 Prozent (2009) bzw. 16,4 Prozent (2010) und 16 Prozent im Jahr 2011.

Betrachtet man nun die Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren getrennt nach Fakultäten, so verfügen die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften mit 35 Prozent²⁵ und die Neuphilologische Fakultät mit

ProfessorInnen¹ an der Universität Heidelberg nach Geschlecht 2009–2011 (absolut und in Prozent)

	2009				2010				2011			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Theologie	15	13	2	13,3	15	13	2	13,3	16	14	2	12,5
Jura	20	19	1	5	21	20	1	5	22	21	1	4,5
Philosophische Fakultät	47	33	14	29,8	48	33	15	31,3	45	32	13	28,9
Neuphilologische Fakultät	22	15	7	31,8	27	18	9	33,3	26	17	9	34,6
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18	17	1	5,6	16	15	1	6,3	21	20	1	4,8
Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften	18	12	6	33,3	19	12	7	36,8	20	13	7	35
Mathematik und Informatik	22	20	2	9,1	23	20	3	13	25	22	3	12
Chemie und Geowissenschaften	32	27	5	15,6	31	26	5	16,1	30	24	6	20
Physik und Astronomie	37	33	4	10,8	38	34	4	10,5	39	35	4	10,3
Biowissenschaften	30	23	7	23,3	31	24	7	22,6	31	24	7	22,6
Summe ohne Medizin Heidelberg und Mannheim	261	212	49	18,8	269	215	54	20,1	275	222	53	19,3
Medizinische Fakultät Heidelberg	92	82	10	10,9	95	85	10	10,5	107	94	13	12,1
Medizinische Fakultät Mannheim	53	51	2	3,8	54	52	2	3,7	56	54	2	3,6
Gesamt	406	345	61	15	418	352	66	15,8	438	370	68	15,5
JuniorprofessorInnen	7	5	2	28,6	9	5	4	44,4	12	8	4	33,3
Universität (inkl. JuniorprofessorInnen)	413	350	63	15,3	427	357	70	16,4	450	378	72	16

¹ Die in den jeweiligen wissenschaftlichen Zentren beschäftigten ProfessorInnen wurden ihrer Heimatfakultät zugeordnet und sind in der Übersicht enthalten

Quelle: Jahresberichte des Rektors

Tabelle 2.8 Professuren an der Universität Heidelberg (2009–2011)

²⁵ 2009: 33,3 Prozent von insgesamt 18 Professuren, 2010: 36,8 Prozent von insgesamt 19 Professuren.

34,6 Prozent über den höchsten prozentualen Frauenanteil im Jahr 2011²⁶. Darauf folgen die Philosophische Fakultät mit 28,9 Prozent²⁷ und die Fakultät für Biowissenschaften mit 22,6 Prozent²⁸ Frauenanteil. Einen Frauenanteil zwischen lediglich 10 und 20 Prozent weisen die Fakultäten Chemie- und Geowissenschaften (20 Prozent)²⁹, Theo-

logie (12,5 Prozent)³⁰, Mathematik und Informatik (12 Prozent)³¹, Physik und Astronomie (10,3 Prozent)³² sowie Medizin Heidelberg (12,1 Prozent)³³ auf. Die Schlusslichter bilden mit einem Frauenanteil von unter 10 Prozent die Fakultäten Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (4,8 Prozent)³⁴, Jura (4,5 Prozent)³⁵ und die Medizin Mannheim

Professuren in Baden-Württemberg/Bundesdurchschnitt 2009–2010

	2009			2010		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Universität Freiburg (inkl. Klinikrechenzentrum)	268	32	12	376	59	15,7
Universität Heidelberg (inkl. Universitätskliniken Heidelberg und Mannheim)	312	60	19,2	466	78	16,7
Universität Hohenheim	114	11	9,7	118	15	12,7
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	260	25	9,6	284	34	12
Universität Konstanz	151	27	17,9	175	36	20,6
Universität Mannheim	122	16	13,1	159	34	21,4
Universität Stuttgart	245	16	6,5	258	22	8,5
Universität Tübingen (inkl. Universitätsklinikum)	309	48	15,5	418	61	14,6
Universität Ulm (inkl. Universitätsklinikum)	98	8	8,2	186	24	12,9
Gesamt	1.879	243	12,9	2.440	363	15
Bundesdurchschnitt	2.585	453	17,5	22.244	4.088	18,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2010; Bundesdurchschnitt Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, 2010, Vorbericht.

Tabelle 2.9 Professuren an den Hochschulen Baden-Württemberg/Bundesdurchschnitt 2009 und 2010

²⁶ 2009: 31,8 Prozent von insgesamt 22 Professuren, 2010: 33,3 Prozent von insgesamt 27 Professuren.
²⁷ 2009: 29,8 Prozent von insgesamt 47 Professuren, 2010: 31,3 Prozent von insgesamt 48 Professuren.
²⁸ 2009: 23,3 Prozent von insgesamt 30 Professuren, 2010: 22,6 Prozent von insgesamt 31 Professuren.
²⁹ 2009: 15,6 Prozent von insgesamt 32 Professuren, 2010: 16,1 Prozent von insgesamt 31 Professuren.
³⁰ 2009 und 2010: 13,3 Prozent von insgesamt 15 Professuren.
³¹ 2009: 9,1 Prozent von insgesamt 22 Professuren, 2010: 13 Prozent von insgesamt 23 Professuren.
³² 2009: 10,8 Prozent von insgesamt 37 Professuren, 2010: 10,5 Prozent von insgesamt 38 Professuren.
³³ 2009: 10,9 Prozent von insgesamt 92 Professuren, 2010: 10,5 Prozent von insgesamt 95 Professuren.
³⁴ 2009: 5,6 Prozent von insgesamt 18 Professuren, 2010: 6,3 Prozent von insgesamt 16 Professuren.
³⁵ 2009: 5 Prozent von insgesamt 20 Professuren, 2010: 5 Prozent von insgesamt 21 Professuren.

Professuren an den Hochschulen Baden-Württemberg

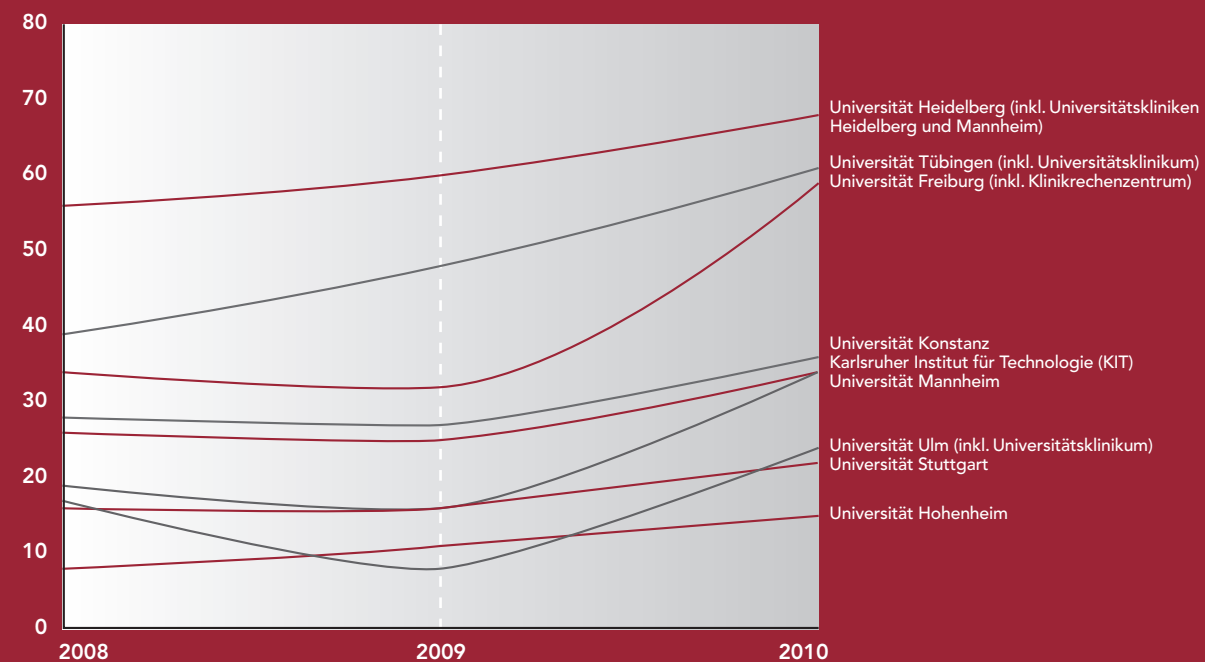


Abbildung 2.3 Professuren an den Hochschulen Baden-Württemberg

(3,6 Prozent)³⁶, wobei diese drei Fakultäten durchgehend über die drei Jahre 2009 bis 2011 jeweils nur eine Professorin haben/hatten (Medizin Mannheim: zwei Professorinnen), unabhängig von der Gesamtanzahl der Professuren.

Auch die bundesweiten Zahlen bzw. die Zahlen der baden-württembergischen Universitäten, geben

Auskunft darüber, in welchen Fächern der Anschluss an die Entwicklung im Fach zu verzeichnen ist. Gleichwohl sollen die Daten zu den Professorinnenanteilen im Folgenden in Bezug gesetzt werden zu den Anteilen von Frauen an den vorherigen Stufen (Postdoc und Habilitationen/NGL), wie dies das Kaskadenmodell³⁷ nahe legt.

³⁶ 2009: 3,8 Prozent von insgesamt 53 Professuren, 2010: 3,7 Prozent von insgesamt 54 Professuren.
³⁷ Wenn für die Berechnung der Zielsetzung das Kaskadenmodell (vgl. Empfehlungen des WR, 2007, Bd.1, S. 45) zugrunde gelegt wird, dann ergibt sich der Zielwert aus dem Wert auf der direkt vorangehenden Qualifizierungsstufe (= Referenzgröße). Die Zahlen der Promotion orientieren sich demnach z.B. an den Studienabschlüssen, die der Postdocs an den Promotionen und die Professuren an den Postdocs.

Im Jahr 2011 zeigen sich große Brüche in der Repräsentanz von Frauen (sehr anschaulich und deutlich wird dies auch an den Scherendiagrammen „Leaky Pipeline“, vergleiche Kapitel 3) in der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: sechs weibliche Postdocs (26,1 Prozent)³⁸ gegenüber einer Professorin (4,8 Prozent), in der Theologischen Fakultät: sechs weibliche Postdocs (54,5 Prozent)³⁹ gegenüber zwei Professorinnen (12,5 Prozent) und auch in der Juristischen Fakultät: drei weibliche Postdocs (20 Prozent), eine weibliche NGL (50 Prozent)⁴⁰ gegenüber einer Professorin (4,5 Prozent) zeigt sich dieses Bild.

Eine Halbierung der Zahl der Frauen findet sich in den Fakultäten Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften: 14 weibliche Postdocs (63,6 Prozent), vier weibliche NGL (66,7 Prozent), eine Habilitation (100 Prozent Frauenanteil), sieben Professorinnen (35 Prozent) und in der Fakultät für Mathematik und Informatik: sechs weibliche Postdocs (27,3 Prozent)⁴¹ gegenüber drei Professorinnen (12 Prozent).

Ein geringeres Absinken des prozentualen Frauenanteils zeigt sich in der Fakultät für Neuphilologie: elf weibliche Postdocs (47,8 Prozent)⁴² gegenüber neun Professorinnen (34,6 Prozent); ebenso an der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften: 13 weibliche Postdocs (35,1 Prozent), zwei weibliche NGL (11,1 Prozent)⁴³ gegenüber sechs Professorinnen (20 Prozent). Über eine nahezu gleiche Anzahl

an Frauen auf den Ebenen Postdocs und Professuren verfügt die Fakultät für Biowissenschaft mit acht weiblichen Postdocs (47,1 Prozent)⁴⁴ und sieben Professorinnen (22,6 Prozent), gleichwohl ist der prozentuale Anteil hier auch um mehr als die Hälfte gesunken.

Für die Fakultät Medizin Heidelberg zeigt sich folgender Trend: 187 weibliche Postdocs (43,8 Prozent), sieben weibliche Habilitationen (18,4 Prozent), 13 Professorinnen (12,1 Prozent).

Betrachtet man die Frauenanteile im Kontinuum, also von den Absolventinnen bis hin zu den Professorinnen, dann zeigt sich für die Fakultäten Physik und Astronomie (von 20,1 Prozent Absolventinnen auf 10,3 Prozent Professorinnen) sowie Mathematik und Informatik (von 38,6 Prozent Absolventinnen auf 12 Prozent Professorinnen) über alle Qualifizierungsstufen und Positionen hinweg ein etwas geringeres Absinken des Frauenanteils im Vergleich zu den anderen Fächern. Problematisch in Bezug auf die Integration von Frauen sind die Fakultäten, die mit einem etwa fünfzigprozentigen oder mehr als fünfzigprozentigen Anteil an Absolventinnen, auf der professoralen Ebene nur noch einen Anteil von unter 20 oder sogar unter fünf Prozent an Professuren aufweisen; dies sind die Fakultäten Theologie (54,7 Prozent Absolventinnen, 12,5 Prozent Professorinnen), die Juristische Fakultät (51,1 Prozent Absolventinnen, 4,5 Prozent Professorinnen), die Fakultät Medizin

Heidelberg (56,7 Prozent Absolventinnen, 12,1 Prozent Professorinnen), die Medizin Mannheim (64,3 Prozent Absolventinnen, 3,6 Prozent Professorinnen) und die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (43,8 Prozent Absolventinnen, 4,8 Prozent Professorinnen).

► Frauen in Berufungsverfahren

Die Anzahl an Berufungsverfahren an der Universität Heidelberg ist in den Jahren 2009 bis 2011 zurückgegangen. Gab es 2009 und 2010 noch 45 bzw. 50 Verfahren, wurden im Jahr 2011 nur 25 Berufungsverfahren abgehalten. Dabei sind die Geschlechterverhältnisse bei den Bewerbungen insgesamt in den Jahren 2009 und 2010 relativ konstant geblieben, hier bewarben sich zu 80,5 bzw. 80,8 Prozent Männer. Im Jahr 2011 sind die Bewerbungen männlicher Kandidaten leicht gestiegen (82,5 Prozent), demnach liegt der Frauenanteil an Bewerbungen nach wie vor unter 20 Prozent.

Bezogen auf die Fächerkombinationen zeigt sich der Rückgang der Berufungsverfahren in allen Fächern mit Ausnahme der Naturwissenschaften. Am stärksten ist der Rückgang bei den Medizinischen Fakultäten Heidelberg und Mannheim, bei denen in den Jahren 2009 und 2010 noch jeweils 19 bzw. 20 Verfahren stattfanden und im Jahr 2011 noch 11 Berufungsverfahren und auch in den Sozialwissenschaftlichen Fächern gab es 2009 sieben Verfahren, 2010 12 Verfahren und 2011 nur zwei Berufungsverfahren.

Erfreulicherweise ist bei der Gesamtbetrachtung der Erstnominierten ein prozentualer Anstieg an Frauen im Verlauf der Jahre 2009–2011 zu vermerken. Kamen 2009 17,8 Prozent Frauen auf den ersten Listenplatz (acht Frauen) und 2010 18 Prozent

(neun Frauen), so waren im Jahr 2011 bereits 29,2 Prozent Frauen (allerdings nur sieben Frauen von insgesamt 24 Erstplatzierten) auf Platz 1 nominiert. Die Betrachtung der Fächergruppen zeigt ein heterogenes Bild. Bei den Naturwissenschaften hat sich der prozentuale Anteil an erstnominierten Frauen im Verlauf der Jahre 2009 bis 2011 am stärksten erhöht. Lag dieser Anteil im Jahr 2009 noch bei 9,1 Prozent (eine Frau), so stieg er im Jahr 2010 auf 46,2 Prozent (sechs Frauen) und erreichte ein ausgeglichenes Verhältnis im Jahr 2011 (50,0 Prozent; fünf Frauen). Bei den Medizinischen Fächern ist ein leichter Anstieg des prozentualen Anteils an Frauen auf dem ersten Listenplatz zu verzeichnen. Waren es im Jahr 2009 und 2010 noch 10,5 bzw. 10 Prozent erstplatzierte Frauen (zwei Frauen), erhöhte sich dieser Anteil im Jahr 2011 auf 18,9 Prozent – weiterhin zwei Frauen bei einer rückläufigen Zahl von Berufungsverfahren. Der Blick auf die Sozialwissenschaften zeigt: waren dort im Jahr 2009 noch 28,6 Prozent Frauen (zwei Frauen) auf dem ersten Listenplatz, sank die Zahl im Jahr 2010 und im Jahr 2011 auf je null Prozent. Eine ähnliche Tendenz findet sich bei den Geisteswissenschaften, bei denen der Anteil der erstplatzierten Frauen von 37,5 Prozent im Jahr 2009 (drei Frauen), zunächst auf 27,8 Prozent (eine Frau) im Jahr 2010 und auf null Prozent im Jahr 2011 fiel.

Der Frauenanteil auf dem zweiten und dritten Platz hat sich innerhalb der Universität Heidelberg im Verlauf der Jahre 2009 bis 2011 allerdings verringert (zweiter Platz im Jahr 2009: 20,5 Prozent Frauen; 2010: 23,1 Prozent Frauen, 2011: 10,5 Prozent Frauen und dritter Platz im Jahr 2009: 22,6 Prozent Frauen, 2010: 25 Prozent Frauen und 2011: 7,7 Prozent Frauen). Die Betrachtung der Anteile getrennt nach Fächergruppen zeigt, dass sich bei der Zweitplatznominierung der Frauenanteil in den Sozial- und Geisteswissenschaften

³⁸ Der Frauenanteil an NGL und an den Habilitationen liegt bei 0 Prozent.

³⁹ NGL und Habilitationen gibt es 2011 an dieser Fakultät nicht.

⁴⁰ Null Prozent Habilitationen (bei Gesamtzahl der Habilitationen von 2).

⁴¹ NGL gibt es in dieser Fakultät nicht und null Prozent Habilitationen.

⁴² keine NGL und 0 Prozent Frauenanteil an den Habilitationen.

⁴³ Habilitationen gab es hier 2011 keine.

⁴⁴ 2011: zwei weibliche NGL (40 Prozent), eine weibliche Habilitation (50 Prozent).

	Verfahren	Bewerbung	Plazierungen												Ernennungen und Ruferteilungen								
			1. Platz			2. Platz			3. Platz			Gesamt			Ernennungen bezogen auf Ruferteilung 2011			Ruferteilung 2012					
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %			
2011	11	Medizin	59	9	13,2	9	2	18,9	6	1	14,3	4	0	0	19	3	13,6	5	1	16,7	12	1	7,7
	10	Nat.wiss.	286	35	10,9	5	5	50	7	1	12,5	4	0	0	16	6	27,3	3	2	40	9	5	35,7
	2	Geisteswiss.	56	43	43,4	2	0	0	2	0	0	1	1	50	5	1	16,7	0	0	0	6	3	33,3
	2	Soz.wiss.	57	10	14,9	2	0	0	2	0	0	3	0	0	7	0	0	4	1	20	8	2	20
	25	Gesamt	458	97	17,5	17	7	29,2	17	2	10,5	12	1	7,7	47	10	17,5	12	4	38,5	35	11	30
2010	20	Medizin	220	41	15,7	18	2	10	15	2	11,8	7	0	0	40	4	9,1						
	13	Nat.wiss.	188	21	10	7	6	46,2	8	1	11,1	6	1	14,3	21	8	27,6						
	5	Geisteswiss.	64	41	39	4	1	27,8	2	2	50	3,5	0,5	12,5	9,5	3,5	26,9						
	12	Soz.wiss.	210	59	21,3	12	0	0	5	4	44,4	3	5	62,5	20	9	31						
	50	Gesamt	682	162	19,2	41	9	18	30	9	23,1	19,5	6,5	25	90,5	24,5	21,4						
2009	19	Medizin	334	48	12,6	17	2	10,5	14	2	12,5	9	2	18,2	40	6	13						
	11	Nat.wiss.	331	38	10,3	10	1	9,1	7	2	22,2	6	1	14,3	23	4	14,8						
	8	Geisteswiss.	181	101	35,8	5	3	37,5	5	3	37,5	3	3	50	13	9	40,9						
	7	Soz.wiss.	152	54	26,2	5	2	28,6	5	1	16,7	6	1	14,3	16	4	20						
	45	Gesamt	998	241	19,5	37	8	17,8	31	8	20,5	24	7	22,6	92	23	20						

Quelle: Abteilung 5.1 Personalangelegenheiten, ZUV, Ernennungen, Ruferteilungen und Bewerbungen von ProfessorenInnen (2011), Stichtag: 31. Dezember 2011.

zunächst erhöht hat (2009: 16,7 Prozent Frauen in den Sozialwissenschaften (eine Frau) und 37,5 Prozent Frauen (drei Frauen) in den Geisteswissenschaften sowie im Jahr 2010: 44,4 Prozent Frauen (vier Frauen) in den Sozialwissenschaften und 50 Prozent (zwei Frauen) in den Geisteswissenschaften), im Jahr 2011 ist der Anteil von Frauen allerdings in beiden Fächergruppen auf null Prozent gesunken.

Bei den Naturwissenschaften ist der Anteil der zweitplatznominierten Frauen im Zeitverlauf zunächst gesunken, von 22,2 Prozent (zwei Frauen) im Jahr 2009 auf 11,1 Prozent (eine Frau) im Jahr 2010 und ist im Jahr 2011 wieder prozentual leicht angestiegen auf 12,5 Prozent (weiterhin eine Frau). Die Medizinischen Fächer haben in den Jahren 2009 und 2010 12,5 bzw. 11,8 Prozent Frauen auf den zweiten Listenplatz gesetzt, im

Jahr 2011 ist der Anteil leicht auf 14,3 angestiegen (allerdings entspricht dies einer Frau bei sieben Gesamtzweitlistenplätzen).

Bei der Drittplatznominierung gab es in keiner Fächergruppe einen Anstieg des Frauenanteils. Bei den Naturwissenschaften wurden in den Jahren 2009 und 2010 noch je 14,3 Prozent (eine Frau) der Frauen auf Platz 3 der Liste gewählt; diese

Zahl erreicht im Jahr 2011 einen Tiefstand von null Prozent. Bei den Sozialwissenschaften gab es zwar zunächst einen erheblichen Anstieg der Zahl der Frauen auf dem dritten Listenplatz von 14,3 Prozent (eine Frau) im Jahr 2009 auf 62,5 Prozent (fünf Frauen). Im Jahr 2011 wurden hier aber keine Frauen auf den dritten Platz gesetzt. Die Geisteswissenschaften hatten im Jahr 2009 noch 50 Prozent (drei Frauen) drittplatznominierte Frauen.

Diese Zahl ist zunächst zurückgegangen auf 12,5 Prozent im Jahr 2010, im Jahr 2011 allerdings wieder auf den Ursprungswert von 50 Prozent gestiegen (dies entspricht allerdings nur noch einer Frau). Bei den Medizinischen Fächern waren im Jahr 2009 noch 18,2 Prozent (zwei Frauen) Frauen auf dem dritten Platz. In den Jahren 2010 und 2011 wurden allerdings keine Frauen auf den dritten Platz nominiert.

Betrachtet man die Entwicklungstendenzen insgesamt, so hat sich in den Medizinischen Fächern eine positive Entwicklung vollzogen. Während im Jahr 2009 der Anteil an Frauen eher auf den hinteren Plätzen (zweiter und dritter Platz) zunahm, zeigt sich im Jahr 2011, dass zwar weniger Frauen auf dem 2. und 3. Platz sind, dafür sich aber die Zahl der Frauen auf dem 1. Listenplatz verdoppelt hat (zwei Frauen). Bei den Sozialwissenschaften ist auffällig, dass in den drei abgehaltenen Berufungsverfahren im Jahr 2011 keine Frau auf den ersten, zweiten oder dritten Platz nominiert wurde. In Fällen wie diesen wird es umso wichtiger, dass bereits vor den Berufungsverfahren aktiv nach potentiellen Kandidatinnen recherchiert und diese zur Bewerbung aufgefordert werden (aktive Rekrutierung). Die Naturwissenschaften haben im Jahr 2011 zwar nur 12,5 Prozent Frauen auf den zweiten Platz und keine Frau auf den dritten Platz einer Berufungsliste gesetzt, dafür war aber der erste Platz zu 50 Prozent (fünf Frauen) mit Frauen besetzt. Dies ist umso bemerkenswerter, als sich hier im Vergleich zu den anderen Fächern deutlich weniger Frauen (10,9 Prozent) als Männer beworben haben. Die Geisteswissenschaften haben im Jahr 2011 nur eine Frau auf den dritten Platz gesetzt, der Rest der Plätze ging an Männer. Dies ist umso erstaunlicher, da fast die Hälfte der Bewerbungen (43,4 Prozent) von Frauen kam.

Wissenschaftlerinnen – Beschäftigungsverhältnisse

Teilzeit/Vollzeit	1.12.2009			1.12.2009 Ergebnis	1.12.2010 Ergebnis			1.12.2010	1.12.2011 Ergebnis			1.12.2011	Gesamtergebnis
	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	gesamt
Teilzeit	550	479	46,6	1.029	592,5	479,5	44,7	1.072	643	502	43,8	1.145	3.246
Vollzeit	935	327	25,9	1.262	949	351,5	27	1.300,5	932	361,5	27,9	1.293,5	3.856
Gesamtergebnis	1.485	806	35,3	2.291	1.541,5	831	35	2.372,5	1.575	863,5	35,4	2.438,5	7.102

Befristet/unbefr.	1.12.2009			1.12.2009 Ergebnis	1.12.2010			1.12.2010 Ergebnis	1.12.2011			1.12.2011 Ergebnis	Gesamtergebnis
	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	gesamt
Befristet	1.074,3	642,5	37,4	1.716,8	1.121,5	662	37,1	1.783,5	1.143,5	692,5	37,7	1.836	5.336,3
Unbefristet	410,7	163,5	28,5	574,2	420	169	28,7	589	431,5	171	28,4	602,5	1.765,7
Gesamtergebnis	1.485	806	35,2	2.291	1.541,5	831	35	2.372,5	1.575	863,5	35,4	2.438,5	7.102

Quelle: Jahresberichte des Rektors

Tabelle 2.11 Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Dienst

► Beschäftigungsverhältnisse der WissenschaftlerInnen

Trotz sich wandelnder Rollenstereotype sind Frauen immer noch häufiger in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt als ihre männlichen Kollegen. Betrachtet man den Verlauf der Jahre 2009 bis 2011 zeigt sich, dass der Anteil der Frauen an Teilzeitstellen bei etwa 45 Prozent lag (2009: 46,6 Prozent, 2010: 44,7 Prozent, 2011: 43,8 Prozent) bei einer gestiegenen Gesamtzahl der Teilzeitstellen (2009: 1029 Stellen; 2010: 1072 Stellen; 2011: 1145 Stellen). Der Anteil der Frauen an Vollzeitstellen lag bei rund einem Viertel (2009: 25,9 Prozent; 2010: 27 Prozent; 2011: 27,9 Prozent) und dies bei einer nahezu gleich gebliebenen Zahl an Vollzeitstellen (2009: 1262 Stellen; 2010: 1300,5 Stellen, 2011: 1293,5 Stellen).

In Bezug auf die Besetzung befristeter Stellen zeigt die geschlechtsspezifische Auswertung, dass der Frauenanteil über die Jahre 2009 bis 2011 nahezu konstant bei ca. 37 Prozent lag (2009: 37,4 Prozent; 2010: 37,1 Prozent; 2010: 37,7 Prozent)⁴⁵, dies allerdings bei einer gestiegenen Gesamtzahl der Stellen (2009: 1716,83 Stellen, 2010: 1783,5 Stellen; 2011: 1836 Stellen).

Auch der Frauenanteil an unbefristeten Stellen lag von 2009 bis 2011 unverändert bei knapp über einem Viertel (2009: 28,5 Prozent; 2010: 28,7 Pro-

zent und 2011: 28,4 Prozent)⁴⁶, obwohl eine prozentuale Steigerung um fast fünf Prozent der Gesamtzahl der unbefristeten Stellen im Verlauf der Jahre 2009–2011 zu verzeichnen war (2009: 547,17 Stellen; 2010: 589 Stellen; 2010: 602,5 Stellen), von der demnach Frauen nicht profitieren konnten. Unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses lag der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst der Universität Heidelberg in den letzten drei Jahren bei ca. 35 Prozent (2009: 35,2 Prozent; 2010: 35 Prozent; 2011: 35,4 Prozent).

⁴⁵ Hier wird nur über das von der Zentralen Universitätsverwaltung geführte Personal berichtet. In die Betrachtung hier nicht einbezogen sind MitarbeiterInnen der Medizinischen Fakultäten Heidelberg und Mannheim.

⁴⁶ Quelle: ZUV (Fallzahlen), Stand: 2012.

► Frauen in Gremien der Universität

Die Besetzungen von Gremien, Organen und Leitungspositionen an der Universität geben Aufschluss über die Verankerung von Gleichstellung in ihren Entscheidungsprozessen und Steuerungsmechanismen.

Im Vergleich zum Berichtsjahr 2009/2010 haben sich die Frauenanteile an den DekanInnen im Jahr 2011 nicht verändert. Eine Dekanin aus den 12 Fakultäten entspricht nach wie vor einem Frauenanteil von acht Prozent an der Leitung eines Fakultätsvorstands.⁴⁷ Die Anteile an den ProdekanInnen haben sich, im Vergleich zum Vorjahr, im Jahr 2011

von 17 auf 27,8 Prozent erhöht.⁴⁸ Der Frauenanteil an den StudiendekanInnen ist von 40 auf 20 Prozent gesunken.

Bei der Besetzung der zentralen Universitätsgremien haben sich im Jahr 2011 die Frauenanteile im Vergleich zu den Vorjahren nur geringfügig verändert. Während der Anteil von 33,3 Prozent der weiblichen Mitglieder im Rektorat sowie der Anteil von 36,4 Prozent Frauen im Universitätsrat im Jahr 2011 konstant geblieben ist, ist der Anteil von Frauen im Senat von 36,4 auf 23 Prozent zurückgegangen.

Dekane, Prodekane und Studiendekane der Fakultäten

2010	Männer	Frauen	Frauen in %
Gesamt	38	12	24
DekanInnen	11	1	8
Prodekane	15	3	17
StudiendekanInnen	12	8	40

2011	Männer	Frauen	Frauen in %
Gesamt	40	10	20
DekaneInnen	11	1	8,3
Prodekane	13	5	27,8
StudiendekanInnen	16	4	20

Quelle: Meldungen Abt. 1.2.; Stand: 1. Februar 2012

Tabelle 2.11 Frauen in den Gremien der Universität

⁴⁷ Seit den Wahlen im Oktober 2011 ist keine Dekanin mehr zu verzeichnen.

⁴⁸ Seit den Wahlen im Oktober 2011 ist der Frauenanteil an den ProdekanInnen um eine Person gesunken und entspricht damit 22,2 Prozent.

3 Gleichstellung an den Fakultäten

Den Fakultäten wird in diesem Jahr ein eigenes Kapitel im Tätigkeitsbericht gewidmet. Die universitäre Struktur wie auch das traditionell erwachsene Selbstverständnis sehen eine weitgehend autonome Rolle der Fakultäten an der Universität Heidelberg vor, demnach liegt auch die Gleichstellungspolitik der einzelnen Fakultäten in eigener Verantwortung. Betrachtet man die Beteiligung von Frauen und Männern auf den einzelnen Qualifizierungs- und Graduierungsstufen nach Fakultäten, variiert diese zwischen den einzelnen Fakultäten stark. Mithilfe der Darstellung im Bild der „Leaky-Pipeline“⁴⁹ werden durch die grafische Aufbereitung die spezifischen Ausdifferenzierungen in den Fakultäten sichtbar – auf welcher Graduierungs- oder Qualifizierungsstufe⁵⁰ dort Konzentration und „Drop-Out“ von Wissenschaftlerinnen stattfinden.



► Ziele und Entwicklungen

Die Fakultätsvorstände haben im Frühjahr 2009 zusammen mit ihren Gleichstellungsbeauftragten auf der Basis von Daten aus den Jahren 2005–2007 sowie 2008–2010 geschlechtsspezifisch und entsprechend den Graduierungs- und Qualifizierungsstufen Gleichstellungsziele zusammengestellt.⁵¹ Dazu wurden Ziele formuliert, die die Fakultäten jeweils zur Erhöhung des Anteils ihrer weiblichen Mitglieder für die Jahre 2013 sowie für

2016 erreichen wollen. Für diese Zielformulierungen wurde das Kaskadenmodell⁵² vorgeschlagen – inwieweit sich die Zielformulierungen daran orientierten, lag in der Hand der Fakultäten.

Bei den Darstellungen zu den Fakultäten in diesem Kapitel ist eines zu beachten: Die jeweils für den ersten Teil verwendeten Daten sind den von den Fakultäten gemeldeten und nur rechnerisch berichtigten Angaben aus dem Frühjahr 2011 entnommen.

⁴⁹ Diese sogenannten Scherendiagramme für alle Fakultäten (siehe unten) zeigen, auf welcher Graduierungsstufe die Fakultät jeweils ansetzen sollte, um ihren Frauenanteil zu steigern.

⁵⁰ Studienabschlüsse, Promotion, Kategorie Postdoc und Professuren.

⁵¹ Alle Daten (2005–2007 sowie 2008–2010) in diesem Kapitel sind, wenn nichts anderes vermerkt, den Angaben der jeweiligen Fakultäten entnommen; sie sind rechnerisch geprüft, können aber von den Daten der Stabstelle Controlling (ZUV) (Kapitel 2) ggf. abweichen. Die darauf folgenden Daten zum Wissenschaftlichen Dienst an den Fakultäten (ProfessorInnen, Professurvertretungen, Gastprofessuren, Hochschuldozenturen, OberassistentInnen, Wissenschaftliche AssistentInnen, Akademische DirektorInnen, (Ober-) RätInnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Akademische MitarbeiterInnen) sind jeweils qualitätsgesicherte Grunddaten, weitergegeben von der Stabstelle Controlling (ZUV).

⁵² Wenn für die Berechnung der Zielsetzung das Kaskadenmodell (vgl. Empfehlungen des WR, 2007, Bd. 1, S. 45) zugrunde gelegt wird, dann ergibt sich der Zielwert aus dem Wert auf der direkt vorangehenden Qualifizierungsstufe (= Referenzgröße). Die Zahlen der Promotion orientieren sich demnach z.B. an den Studienabschlüssen, die der Postdocs an den Promotionen und die der Professuren an den Postdocs. Die Zielvereinbarungen der Fakultäten inklusive der jeweiligen Kaskade befinden sich im Anhang dieses Berichts.

Im zweiten Teil werden die qualitätsgesicherten Angaben zum wissenschaftlichen Dienst verwendet, wie sie von der Stabstelle Controlling (ZUV) für den Jahresbericht des Rektors 2011 zusammengestellt wurden. Hier treten zum Teil Unterschiede auf, die sich aus den nachträglich durch das Controlling durchgeführten Recherchen beziehungsweise unterschiedlichen zugrunde gelegten Definitionen von Graduiierungsstufen oder der Einbeziehung bzw. Nichteinbeziehung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen ergeben.

3.1 Theologische Fakultät

Betrachtet man die Zahlen der Theologischen Fakultät hinsichtlich ihrer Graduiierungsstufen, dann unterschreiten diese noch deutlich die Ziele, die sich die Fakultät im Jahr 2009 selbst gesetzt hat. Trotz steigender Absolventinnenzahl – von 60,8 Prozent (2005–2007) auf 65 Prozent (2008–2010) – weist die Fakultät bei den Promotionen 27,8 Prozent Doktorandinnen auf (2008–2010), 2005–2007 waren es 29,4 Prozent und dies bei einer um fünf Prozent niedrigeren Absolventinnenzahl; somit fehlt es der Fakultät schon auf dieser Graduiierungsstufe an einer systematischen Berücksichtigung von Frauen. In der „Kategorie Postdoc“⁵³ ist eine Steigerung von 32 Prozent (2005–2007) auf 40 Prozent (2008–2010) zu sehen – hier ist die Zielsetzung der Fakultät für 2013 (30 Prozent) und 2016 (50 Prozent) nahezu erreicht bzw. übertroffen, was den Erfolg der Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils deutlich macht.

Bei den Professuren weist die Fakultät 14 Prozent Professorinnen (zwei Professorinnen 2008–2010) auf, 2005–2007 waren dies 12,8 Prozent (was allerdings schon damals lediglich zwei Professorinnen entsprach). Die Fakultät strebt in ihren Zielsetzungen für 2013 und 2016 einen Professorinnenanteil von 25 und 35 Prozent an. Bei gleichbleibender Anzahl an momentanen Professuren entspräche diese Zielsetzung drei Professorinnen, denen dann 13 Professoren gegenüber stehen und scheint damit wenig ambitioniert.⁵⁴

Die Gesamtzahl der Mitglieder des wissenschaftlichen Dienstes an der theologischen Fakultät ist gleich geblieben (48 Personen (2009–2011)). Die Zahl des weiblichen Personals ist dabei um eine Person gestiegen (15 Frauen (2009), 16 Frauen (2011)⁵⁵), die Anzahl des männlichen Personals hat sich folglich in diesem Zeitraum von 33 auf 32 Personen reduziert. Der Frauenanteil insgesamt liegt 2011 bei 33,3 Prozent.

Von 2009–2011 hat sich die Gesamtanzahl der Professuren um eine Professur erhöht (2011 16 Professuren), die Zahl der Professorinnen ist mit zwei dabei gleich geblieben, so dass der prozentuale Anteil von 13,3 Prozent (2009 und 2010) auf 12,5 Prozent gesunken ist. 2011 gibt es keine Vertretungs- und Gastprofessur mehr.⁵⁶ An der theologischen Fakultät gibt es auch keine Personen im Bereich „Hochschuldozenten/Wissenschaftliche Assistenz“ mehr. Die Gesamtzahl der „Akademischen DirektorInnen/RätInnen“ ist von drei auf vier Personen gestiegen, der Anteil der Frauen dabei gleichbleibend bei null Prozent.

⁵³ Die „Kategorie Postdoc“ setzt sich zusammen aus den Durchschnittswerten der Qualifizierungsstufen Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen.
⁵⁴ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.
⁵⁵ 2010 gab es nur 13,5 Stellen, die mit Frauen besetzt waren (28,1 Prozent).
⁵⁶ 2010 ein Professor.

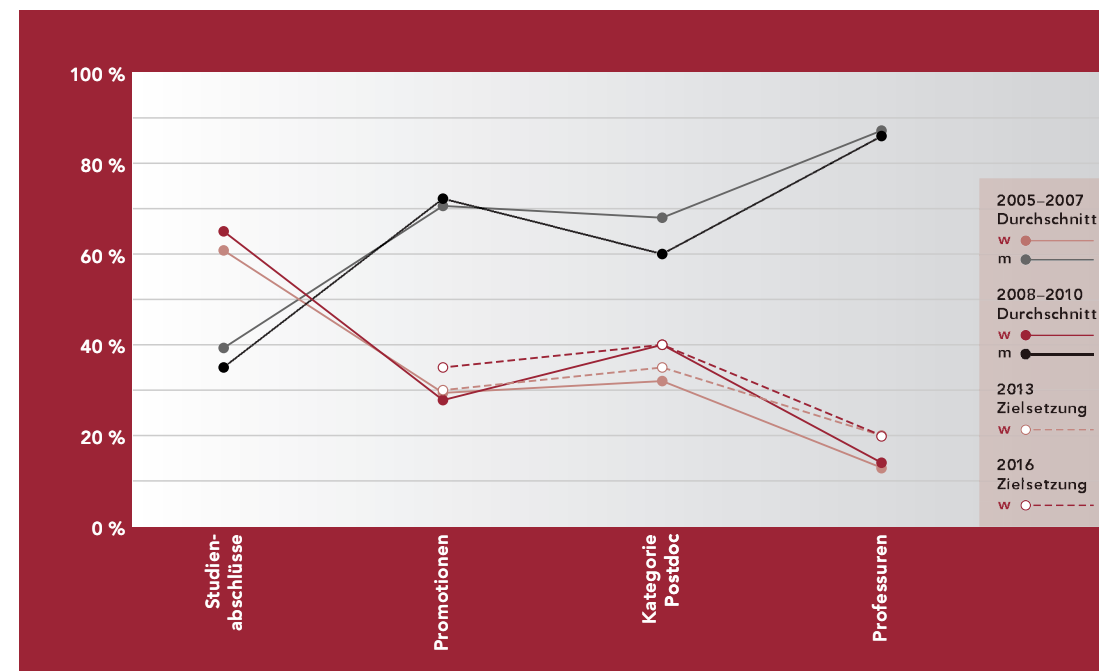


Abbildung 3.1 Leaky Pipeline Theologische Fakultät

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	60,8	30,3	39,3	14,7	65	25,3	35	13,6		
Promotionen	29,4	3,3	70,6	8	27,8	3,3	72,2	8,6	50 %	50 %
Kategorie Postdoc ¹	32	2,6	68	5,6	40	4,6	60	7	30 % ²	50 % ²
Professuren	12,8	7	87,2	11,3	14	2	86	12,3	25 %	35 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen
² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Tabelle 3.1 Daten Theologische Fakultät

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

Die Zahl der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen“ ist leicht gesunken (30 Personen im Jahr 2009, 28 Personen im Jahr 2011), wobei die Zahl der Männer sich um drei Personen verringert hat (17 Männer (2009), 14 Männer (2011)) und die Zahl der Frauen um eine Person gestiegen ist (13 Frauen (2009), 14 Frauen (2011)). Damit hat sich in dieser Personengruppe auch der Anteil der Frauen von 43,3 Prozent (2009)⁵⁷ auf 50 Prozent (2011) erhöht.

Das heißt, bei gleichbleibender Gesamtzahl im wissenschaftlichen Dienst innerhalb der Theologischen Fakultät von 2009–2011 zeigt sich eine Steigerung des Frauenanteils, gleichwohl speist sich diese relativ hohe Zahl (33,3 Prozent) allein aus der Zahl der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen.⁵⁸

3.2 Juristische Fakultät

An der Juristischen Fakultät zeigen die Anteile von Frauen und Männern auf der Stufe der AbsolventInnen ein recht ausgewogenes Verhältnis (50,6 Prozent Frauen (2008–2010)). Auf der Ebene der Promotionen sowie in der Kategorie Postdoc konnte eine Steigerung des Frauenanteils von 35,3 Prozent (2005–2007) auf 38,4 Prozent (2008–2010) bzw. bei den Postdocs von 20 Prozent (2005–2007) auf 27,2 Prozent (2008–2010) erreicht werden. Damit sind die Zielsetzungen für 2013 (20 Prozent) und für 2016 (30 Prozent) auf der Ebene der Postdocs bereits überschritten bzw. nahezu erreicht. Problematisch ist die

Professorebene, hier lag die Zahl der Professorinnen bei 13,3 Prozent (2005–2007) und ist auf 6,8 Prozent (2008–2011) gesunken, was einer Professorin entspricht. Damit ist diese Fakultät neben der Medizinischen Fakultät Mannheim und der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften diejenige mit dem geringsten Frauenanteil auf professoraler Ebene. Die Zielsetzung für den Anteil der Professorinnen für das Jahr 2013 (13,3 Prozent) und 2016 (15 Prozent) ist zudem sehr niedrig angesetzt, vor allem wenn berücksichtigt wird, dass die Hälfte der AbsolventInnen weiblich ist und sie deckt sich zudem mit dem Frauenanteil, den die Fakultät in den Jahren 2005–2007 bei Professorinnen erreicht hatte (13,3 Prozent).⁵⁹

Die Gesamtzahl der Mitglieder des wissenschaftlichen Dienstes an der Juristischen Fakultät ist insgesamt mit 98 (2009) bzw. 99 (2011) nahezu gleich geblieben. Die Zahl des weiblichen Personals ist dabei allerdings um 7,7 Prozent gesunken (von 26 Personen (2009) auf 24 Personen (2011)), der Anteil des männlichen Personals ist um 4,2 Prozent gestiegen (von 72 (2009) auf 75 (2011)). Der Frauenanteil insgesamt liegt 2011 nur noch bei 24,2 Prozent, 2009 und 2010 lag er noch bei 26,5 Prozent.

Der Anteil an Professorinnen im Jahr 2011 liegt bei 4,5 Prozent (eine Professorin). Die Gesamtzahl der Vertretungs- und Gastprofessuren lag 2009 und auch 2011 bei 33,3 Prozent Frauenanteil (eine Frau); 2010 gibt es keine Personen in dieser Gruppe. An der Juristischen Fakultät gibt es 2009 eine männliche Person im Bereich „Hochschuldozenten/Wissenschaftliche Assistenz“, 2011 gibt es in dieser Gruppe keine Personen mehr. Die Gesamtzahl der

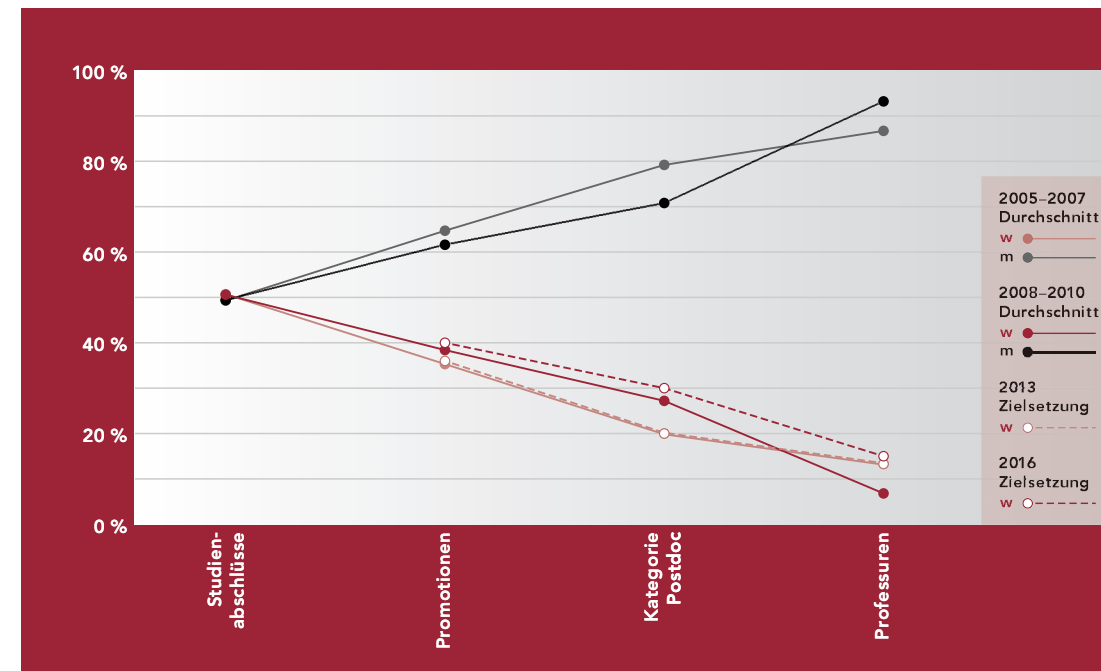


Abbildung 3.2 Leaky Pipeline Juristische Fakultät

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	50,7	181	49,3	176	50,6	132,3	49,4	129		
Promotionen	35,3	22,3	64,7	41	38,4	19,3	61,6	31	36%	40%
Kategorie Postdoc ¹	20	1,6	79,2	8,3	27,2	4,7	70,8	11,3	20% ²	30% ²
Professuren	13,3	2	86,7	13	6,8	1,3	93,2	18,3	13,3%	15%

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Quelle:
Berichterstattung durch die Fakultäten an
der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010),
nur rechnerisch geprüft.

Tabelle 3.2 Daten Juristische Fakultät

⁵⁷ 2010: 41,1 Prozent.

⁵⁸ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁵⁹ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

„Akademischen DirektorInnen/RätInnen“ ist von elf auf neun Personen (2011) gesunken, die Zahl der Frauen im Verlauf der Jahre 2009–2011 ist dabei jedoch gleichgeblieben. Demnach zeigt sich hier eine Steigerung des Frauenanteils von 9,1 Prozent (2009) auf 11,1 Prozent (2011)⁶⁰, wobei dies weiterhin einer einzigen weiblichen Person entspricht (zehn Männer (2009), acht Männer (2011)). Die Zahl der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen“ ist leicht gestiegen (von 63 (2009) auf 65 Personen (2011)). Davon haben allerdings lediglich Männer mit einer Steigerung von 10 Prozent profitiert, die Zahl der Frauen ist um 8,7 Prozent (2009 23 und 2011 21 Frauen) gesunken und damit auch der gesamte Anteil der Frauen von 36,5 Prozent (2009) auf 32,3 Prozent (2011)⁶¹.

Das heißt, bei nahezu gleichbleibender Gesamtzahl des wissenschaftlichen Dienstes innerhalb der Juristischen Fakultät ist insgesamt die Zahl der Frauen gesunken und es gab auch innerhalb der Hierarchiestufen keine sichtbaren Verbesserungen des Frauenanteils. Zu bemerken ist zudem, dass der Frauenanteil vor allem auf der professoralen Ebene mit 4,5 Prozent extrem niedrig ist und prozentual seit 2009 weiter sinkt.⁶²

3.3 Medizinische Fakultät Heidelberg

Bei den Studienabschlüssen (53 Prozent Frauen (2005–2007); 60,7 Prozent Frauen (2008–2010)), den Promotionen (48,9 Prozent Frauen (2005–2007); 52,7 Prozent (2008–2011)) und der Kategorie Postdoc (40,8 Prozent Frauen (2005–2007);

44,1 Prozent (2008–2011)) sind die Zahlen der Medizinischen Fakultät Heidelberg insgesamt ausgewogen und die sichtbare Steigerung des Frauenanteils auf diesen Qualifikationsstufen ist positiv hervorzuheben. Der Bruch zwischen Postdocs (hier sind die Zielsetzungen der Fakultät für 2013 und 2016 schon weit überschritten, die Zielsetzungen sind hier auch sehr niedrig) und Professuren (11,2 Prozent (2008–2010)⁶³) ist allerdings auffällig. Die Fakultät reagiert auf diese Sachlage mit entsprechenden Programmen (Olympia Morata-Programm^{MED}, Kurzzeitstipendien und Rahel Gotein-Straus-Programm), die in Kapitel 8 dieses Berichts näher erläutert werden. Bei den Zielformulierungen für den Bereich der Professuren für 2013 und 2016 scheint die Fakultät mit 12 bzw. 13 Prozent Professorinnen eher wenig ambitioniert Verbesserungen herbeizuführen; die Fakultät könnte, betrachtet man die eingetretene Entwicklung, ihre eigene Zielsetzung also durchaus erhöhen.⁶⁴

Die Gesamtzahl des Personals im wissenschaftlichen Dienst an der Medizinischen Fakultät Heidelberg ist insgesamt um fast 13 Prozent gestiegen (von 2124 (2009) auf 2398 Personen (2011)). Die Zahl des weiblichen Personals ist dabei nahezu analog um 13,7 Prozent gestiegen und entspricht im Jahr 2011 einem prozentualen Anteil von 45,7 Prozent (45,3 Prozent (2009)).

Die Gesamtzahl der Professuren ist zwischen 2009 und 2011 um 16,3 Prozent gestiegen, wobei die Zahl der Professorinnen um 30 Prozent gesteigert werden konnte (zehn Professorinnen

⁶⁰ 2010 lag der Frauenanteil bei 13,3 Prozent (zwei Frauen).

⁶¹ 2010 lag der Frauenanteil bei 38,3 Prozent (23 Frauen).

⁶² 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁶³ 2005–2007 10,6 Prozent.

⁶⁴ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

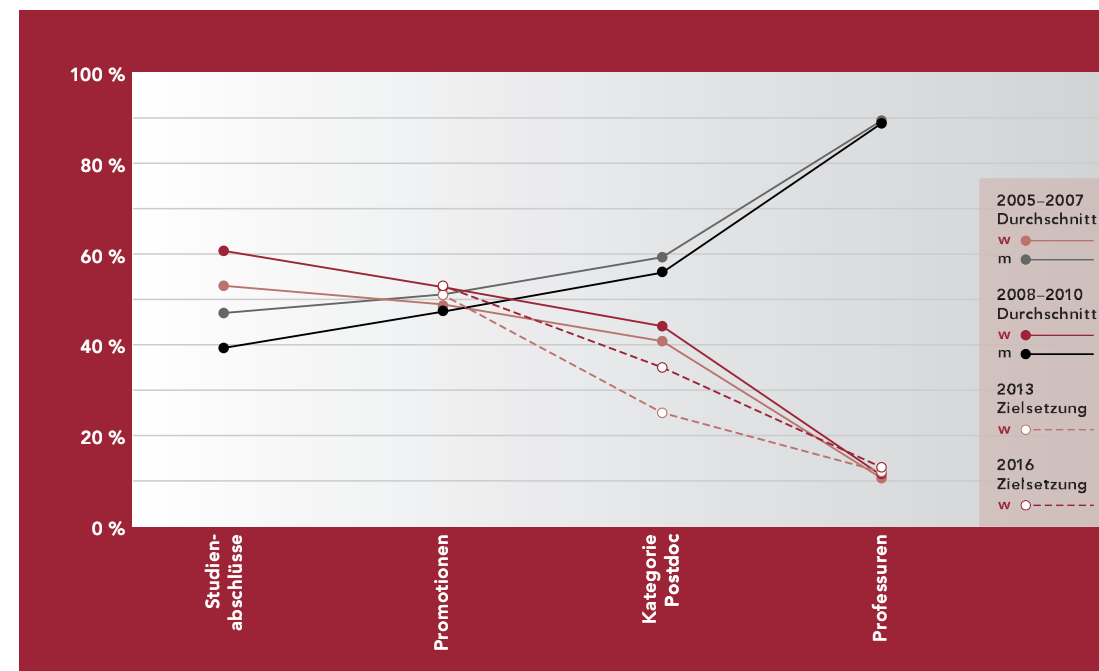


Abbildung 3.3 Leaky Pipeline Medizinische Fakultät Heidelberg

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	53	171,7	47	152,3	60,7	237	39,3	153,3		
Promotionen	48,9	176,3	51,1	184	52,7	209	47,3	187,3	51 %	53 %
Kategorie Postdoc ¹	40,8	228,3	59,3	332,2	44,1	276,5	55,9	349,8	25 % ²	35 % ²
Professuren	10,6	10	89,4	84,7	11,2	10,7	88,8	84,3	12 %	13 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Tabelle 3.3 Daten Medizinische Fakultät Heidelberg

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

(2009), 13 Professorinnen (2011)) und demnach auch der prozentuale Anteil an Professorinnen von 10,9 Prozent auf 12,1 Prozent gestiegen ist.

Es gibt 2009 an der Fakultät vier Personen im Bereich „Hochschuldozenten/Oberassistent/Wissenschaftliche Assistenz“ (zu ¾ Frauen), 2011 sind es noch zwei Personen; beide sind weiblich. Die Gesamtzahl der „Akademischen DirektorInnen/(Ober-)RätInnen“ ist von 24 Personen auf 21 Personen gesunken; die Anzahl der Frauen hat sich dabei allerdings nahezu halbiert (von 13 Frauen (2009) auf sieben Frauen (2011)), demnach ist auch der Frauenanteil insgesamt von 54,2 Prozent auf 33,3 Prozent abgefallen. Beim Anteil der Männer in dieser Gruppe zeigt sich folglich auch eine prozentuale Steigerung von 27,3 Prozent (elf Männer (2009), 14 Männer (2011)).

Die Gesamtzahl der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist innerhalb der Fakultät um 13,2 Prozent gestiegen (von 2004 Personen (2009) auf 2268 Personen (2011)), wovon beide Geschlechter nahezu gleich profitieren konnten. Bei den männlichen Personen zeigt sich eine Steigerung von 11,9 Prozent, bei den Frauen eine von 14,5 Prozent, demnach hat sich auch der Frauenanteil insgesamt von 46,7 Prozent (2009) auf 47,3 Prozent (2011) leicht erhöht.

Das heißt, von der Steigerung der Gesamtzahl des wissenschaftlichen Dienstes hat auch das weibliche Personal profitiert. Vor allem im Bereich der Professuren und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hat sich der Frauenanteil verbessert, auch wenn der prozentuale Anteil der Frauen bei den Professuren weiterhin mit 12,1 Prozent noch sehr niedrig ist.⁶⁵

3.4 Medizinische Fakultät Mannheim

Der Frauenanteil der Medizinischen Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg ist auf der Ebene der Studienabschlüsse (59,4 Prozent (2005–2008), 65,6 Prozent (2008–2010)) und der Promotionen (55,5 Prozent (2005–2007), 62 Prozent (2008–2010)) überproportional stark gestiegen. Ein deutlicher Bruch ist zwischen den Promotionen und den Postdocs zu verzeichnen; der Frauenanteil sinkt hier auf 23,5 Prozent in den Jahren 2008–2011 (2005–2007 lag der Prozentsatz noch bei 39,1 Prozent).

Sehr auffällig ist der extrem geringe Anteil an Professorinnen, der mit knapp vier Prozent (2008–2010) in keiner anderen Fakultät so niedrig liegt (auch wenn sich dieser Anteil von 2005–2007 mehr als verdoppelt hat – dies entspricht zwei Professorinnen). Eine Zielsetzung von 5,6 Prozent für 2013 würde bei gleicher Professurenzahl drei Professorinnen (von insgesamt 54 Professuren) entsprechen und dieser Fakultät die Schlussposition im Universitätsvergleich weiterhin erhalten.

Die Gesamtzahl des Personals im wissenschaftlichen Dienst an der Medizinischen Fakultät Mannheim ist insgesamt leicht gesunken (von 468 (2009) auf 450 Personen (2011)). Die Zahl des weiblichen Personals ist dabei um 9,1 Prozent gestiegen (175 Frauen (2009), 191 Frauen (2011)), demnach liegt im Jahr 2011 der prozentuale Gesamtanteil der Frauen bei 42,4 Prozent (37,4 Prozent (2009)).⁶⁶

Die Gesamtzahl der Professuren ist von 53 (2009) auf 56 (2011) gestiegen, die Zahl der Professorinnen

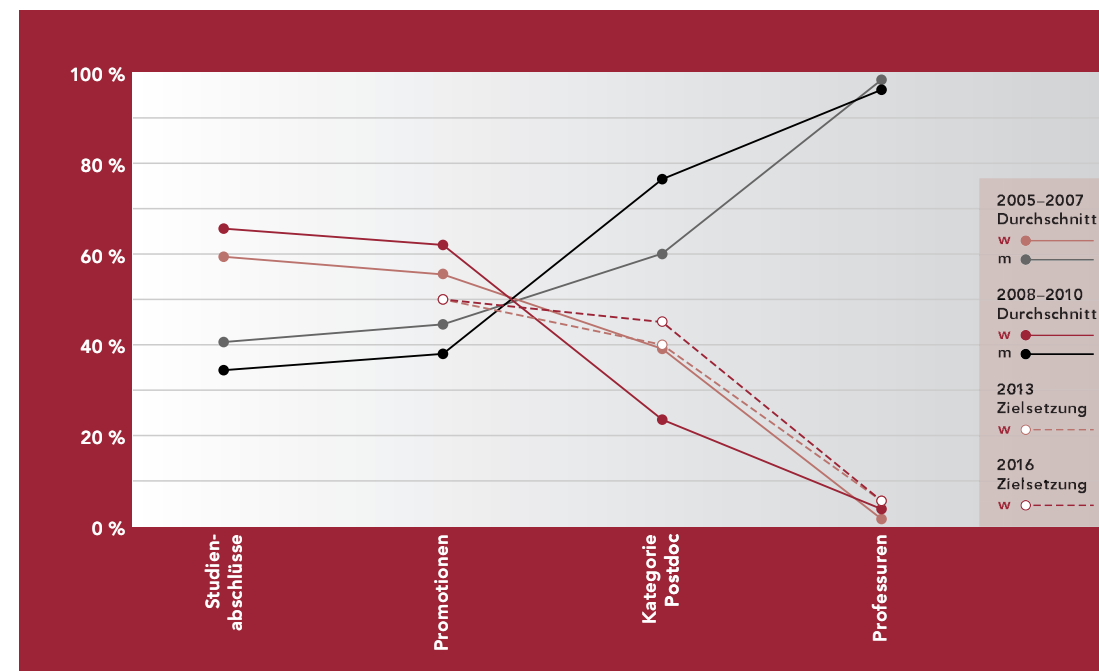


Abbildung 3.4 Leaky Pipeline Medizinische Fakultät Mannheim

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w %	w n	m %	m n	w %	w n	m %	m n		
Studienabschlüsse	59,4	68,7	40,6	47	65,6	108	34,4	56,7		
Promotionen	55,5	77	44,5	61,7	62	91	38	55,7	50 %	50 %
Kategorie Postdoc ¹	39,1	30,3	60,1	45,8	23,5	2	76,5	8,7	40 % ²	45 % ²
Professuren	1,6	0,7	98,4	40,3	3,8	2	96,2	51	5,6 %	5,6 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

⁶⁵ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁶⁶ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

Tabelle 3.4 Daten Medizinische Fakultät Mannheim

allerdings gleich geblieben (n = 2), von daher liegt der prozentuale Frauenanteil im Jahr 2011 nur noch bei 3,6 Prozent.

Im Jahr 2009 gab es an der Fakultät sieben Personen im Bereich Hochschuldozenturen/Oberassistenten/Wissenschaftliche Assistenz (vier Männer, drei Frauen), 2011 hat sich diese Zahl auf vier Personen reduziert (¾ Frauen). Die Gesamtzahl der Akademischen DirektorInnen/(Ober-)RätInnen ist von drei Personen (2009) auf vier Personen gestiegen⁶⁷; die Anzahl der Frauen ist dabei seit 2009 gleichgeblieben (eine Frau), folglich ist auch der Frauenanteil insgesamt von 33,3 Prozent (2009) auf 25 Prozent (2011) abgefallen.

Die Gesamtzahl der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist innerhalb der Fakultät gesunken (von 405 Personen (2009) auf 386 Personen (2011)), was eher zu Lasten des männlichen Personals ging (41,7 Prozent Frauen (2009), 47,9 Prozent im Jahr 2011).

Das heißt, die Reduzierung der Gesamtzahl des wissenschaftlichen Dienstes ging in den Gruppen „Hochschuldozenturen/Oberassistenten/Wissenschaftliche Assistenz“ sowie bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eher zu Lasten der Männer, in den höher dotierten Gruppen (Professuren und „Akademische (Ober-)RätInnen“) hat sich allerdings der Anteil der Frauen verschlechtert und dies, obwohl hier insgesamt schon die Anteile extrem niedrig liegen und diese Fakultät über einen überproportional hohen Anteil an Absolventinnen verfügt.⁶⁸

3.5 Philosophische Fakultät

Betrachtet man die Philosophische Fakultät, dann zeigen sich bis zur Ebene der Postdocs relativ ausgewogene Zahlen (Absolventinnen 61,8 Prozent (2008–2010), Promovendinnen 48,6 Prozent (2008–2010), hier lag der Anteil von Frauen bei 40,4 Prozent (2005–2007)). Bei den Postdocs ist der Prozentsatz allerdings von 43,7 Prozent (2005–2007) auf 38,6 Prozent (2008–2010) gesunken. Auf der Ebene der Professuren lag der Frauenanteil bei 29,2 Prozent (2008–2010), gleichwohl sahen sich damit 61,8 Prozent Studentinnen 70,8 Prozent männlichen Professoren gegenüber; aufgrund der hohen Zahlen der Absolventinnen sollte die Zielsetzung – für 2013 und 2016 wurden 30 Prozent bzw. 32 Prozent Frauenanteile an den Professuren anvisiert – noch erhöht werden.⁶⁹

Die Gesamtzahl des wissenschaftlichen Dienstes an der philosophischen Fakultät ist nahezu gleich geblieben (185 Personen (2009), 184 Personen (2011)), auch die Zahl des weiblichen Personals (72 Frauen (2009), 71 Frauen (2011)). Somit zeigt sich bei dem prozentualen Anteil von Frauen nur eine minimale Veränderung (39 Prozent (2009), 38 Prozent (2011⁷⁰)).

Die Gesamtzahl der Professuren hat sich 2009 bis 2011 von 47 Professuren (2009) auf 46 Professuren (2011) verringert, dies zu Lasten von Frauen (14 Professorinnen (2009), 13 Professorinnen (2011)); dies führt folglich im Jahr 2011 zu einem nun verringerten Anteil an Professorinnen von 28,3 Prozent (2009: 29,8 Prozent).

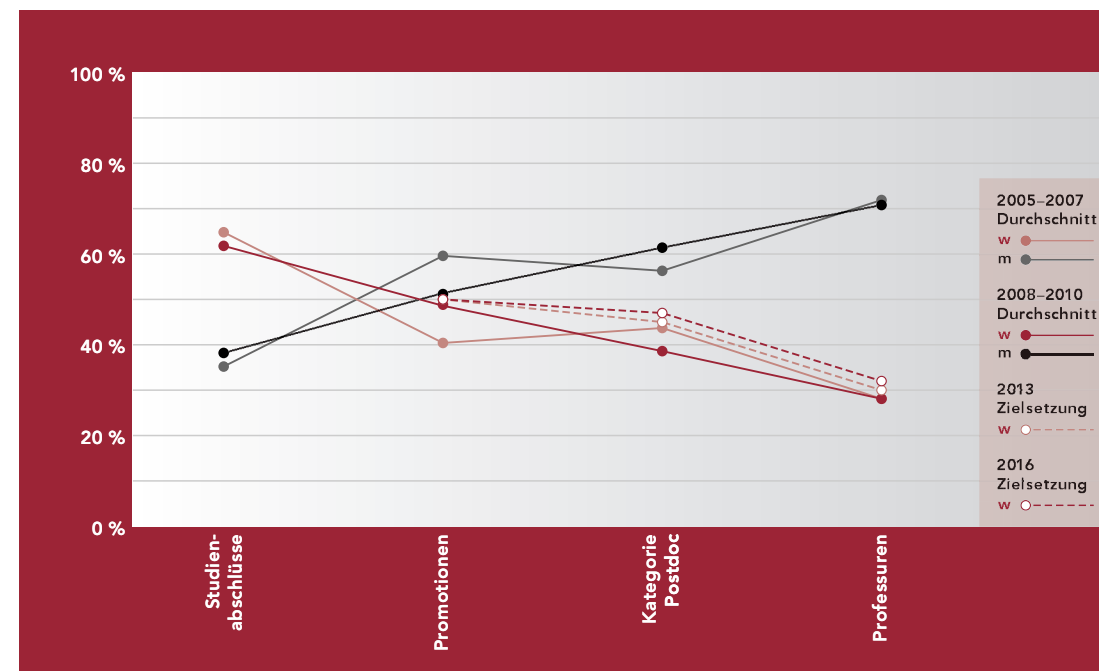


Abbildung 3.5 Leaky Pipeline Philosophische Fakultät

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	64,8	244,3	35,2	132,7	61,8	371	38,2	229,3		
Promotionen	40,4	14,7	59,6	21,7	48,6	24	51,4	25,3	50 %	50 %
Kategorie Postdoc ¹	43,7	5	56,3	6,4	38,6	9	61,4	14,3	45 % ²	47 % ²
Professuren	28,1	12	71,9	30,7	29,2	14	70,8	34	30 %	32 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

Tabelle 3.5 Daten Philosophische Fakultät

⁶⁷ 2010 waren es sechs Personen (fünf Männer, eine Frau).

⁶⁸ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁶⁹ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

⁷⁰ 2010 lag der Prozentsatz bei 40 Prozent Frauen.

Die Zahl der Vertretungsprofessuren und Gastprofessuren hat sich im Jahr 2011 (13 Professuren) um eine Professur im Vergleich zu 2009 erhöht⁷¹, wobei die Anzahl der Professorinnen von zwei auf sechs angestiegen ist (2011). Entsprechend ist hier auch der Frauenanteil von 16,7 Prozent (2009) auf 46,2 Prozent (2011) gestiegen. Es gab 2009 an der Fakultät noch zwei Personen im Bereich Hochschuldozenturen/Oberassistenten/Wissenschaftliche Assistenz (paritätisch eine Frau und ein Mann), mittlerweile gibt es hier keine Person mehr.

Die Zahl der Beschäftigten in der Gruppe der Akademischen DirektorInnen/RätInnen ist von 17 Personen um 11,7 Prozent auf 19 Personen gestiegen; die Anzahl der Frauen ist dabei jedoch gleich geblieben (fünf Frauen (2009 und 2011)), folglich ist der Frauenanteil insgesamt von 29,4 Prozent (2009) auf 26,3 Prozent (2011) gesunken. Auch in der Gruppe der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen“ ist die Zahl nahezu gleich geblieben (107 (2009), 106 Personen (2011)), wobei sich der Frauenanteil um 6,0 Prozent verringert hat, der der Männer ist um 5,3 Prozent gestiegen. Folglich hat sich auch der gesamte Anteil der Frauen in dieser Personengruppe von 46,8 Prozent (2009) auf 43,7 Prozent (2011) verschlechtert.

Bei nahezu gleichbleibendem Personalbestand im wissenschaftlichen Dienst in der Philosophischen Fakultät zeigt sich demnach bei allen Personengruppen im Verlauf von 2009–2011 eine Verschlechterung des Anteils von Frauen.⁷²

3.6 Neuphilologische Fakultät

In der Neuphilologischen Fakultät entsprechen die Ziele der Fakultät zur Steigerung der Frauenanteile dem Kaskadenmodell. Bereits in den Jahren 2008–2010 ist die Zielsetzung für 2013 bis zur Ebene der Postdocs erreicht bzw. übertroffen worden. Der Anteil der Professorinnen lag bei 32,4 Prozent (2008–2010). Gemäß dem bisherigen Trend ist es wahrscheinlich, dass die Fakultät ihr für 2016 gesetztes Ziel von 40 Prozent Professorinnen erreichen wird.⁷³

Die Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst an der Neuphilologischen Fakultät ist insgesamt um 14,3 Prozent gesunken (266 Personen (2009), 228 Personen (2011)). Prozentual weit aus stärker ist dabei allerdings die Zahl der weiblichen Personen gesunken, um 19,3 Prozent (171 Frauen (2009), 138 Frauen (2011)). Somit zeigt auch der prozentuale Anteil von Frauen einen Rückgang von 64,1 Prozent (2009) auf 60,3 Prozent im Jahr 2011 (wobei der Frauenanteil insgesamt noch immer sehr hoch ist).

Die Gesamtzahl der Professuren hat sich von 2009 bis 2011 um vier Personen erhöht (22 Professuren (2009), 26 Professuren (2011)). Da beide Geschlechter davon profitiert haben – je zwei Professoren und Professorinnen sind dazu gekommen – hat sich der prozentuale Frauenanteil bei den Professuren von 31,8 Prozent im Jahr 2009 auf 34,6 Prozent im Jahr 2011 verbessert.

Die Zahl der Vertretungs- und Gastprofessuren hat sich in 2011 um zwei Professuren verringert⁷⁴

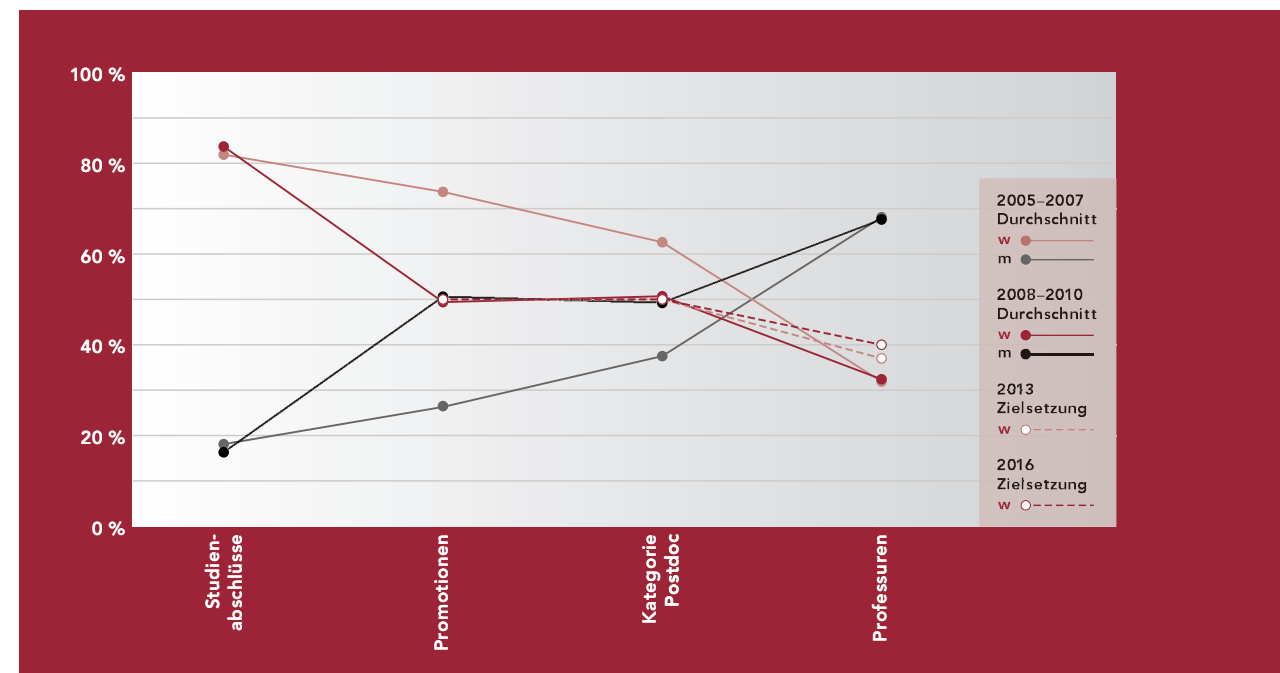


Abbildung 3.6 Leaky Pipeline Neuphilologische Fakultät

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	81,9	594,7	18,1	131,3	83,7	917,3	16,3	178,7		
Promotionen	73,7	18,7	26,3	6,7	49,4	14,3	50,6	14,7	50 %	50 %
Kategorie Postdoc ¹	62,6	2,8	37,5	1,7	50,7	4	49,3	3,9	50 % ²	50 % ²
Professuren	31,9	7,3	68,1	15,7	32,4	7,7	67,6	16	37 %	40 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Quelle:
Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

Tabelle 3.6 Daten Neuphilologische Fakultät

⁷¹ 2010 gab es acht Professuren (fünf Männer, drei Frauen).

⁷² 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁷³ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

⁷⁴ 2010 gab es lediglich vier Professuren (zwei Männer, 1½ Frauen).

(sieben Professuren (2009)), wobei sich dabei die Anzahl sowohl der Professorinnen als auch der Professoren um jeweils eine Person verringert hat. Der Frauenanteil ist folglich von 42,9 Prozent (2009) auf 40 Prozent gesunken. An der Fakultät gibt es 2009 noch drei Personen in der Gruppe der „Hochschuldozenten/Oberassistent/Wissenschaftliche Assistenten“ (zwei Männer, eine Frau), 2011 sind es zwei gewesen; diese Positionen sind paritätisch besetzt. Die Gesamtzahl der Akademischen RätInnen hat sich von 18 auf 17 Personen verringert, wobei die Zahl der männlichen Personen gleich geblieben ist.

Demnach ist auch der prozentuale Frauenanteil an dieser Personengruppe von 44,4 Prozent auf 41,2 Prozent gesunken. Bei der Betrachtung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademischen MitarbeiterInnen zeigt sich, dass sich die Gesamtzahl dieser Personengruppe innerhalb der Fakultät um 17,5 Prozent verringert hat (216 Personen (2009), 178 im Jahr 2011), wobei dabei die Verringerung des Frauenanteils um 21,7 Prozent sehr viel deutlicher ist (152 Frauen (2009), 119 Frauen (2011)); bei den männlichen Beschäftigten liegt diese Reduzierung bei 7,7 Prozent). Demnach ist hier auch der Frauenanteil insgesamt von 70,1 Prozent auf 66,6 Prozent gesunken; gleichwohl bleibt der prozentuale Anteil der Frauen in dieser Fakultät nach wie vor sehr hoch.

Das heißt, bei einer sinkenden Zahl von Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst bleibt zwar insgesamt der Frauenanteil im Vergleich zu den männlichen Personen sehr hoch, allerdings hat sich dieser sowohl in der Personengruppe „Akademische RätInnen“ als auch in der Gruppe „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen“ verringert.⁷⁵

3.7 Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeigt auf der Ebene der Studienabschlüsse ein nahezu paritätisches Verhältnis von 47,1 Prozent Frauen und 52,1 Prozent Männern (2008–2010). Auf der Stufe der Promotionen konnten die Frauenanteile von 29,8 Prozent (2005–2007) auf 31,5 Prozent (2008–2010) gesteigert werden. Positiv hervorzuheben ist, dass in der Kategorie Postdoc eine Steigerung von 2,9 Prozent (2005–2007) auf 21,1 Prozent (2008–2010) zu sehen ist – hier hat die Fakultät ihre Zielsetzungen für 2013 und 2016 (15 Prozent bzw. 20 Prozent) bereits überschritten. Diese Zielsetzungen lagen allerdings – betrachtet man die Zahl der Promotionen von Frauen – extrem niedrig und sollten erhöht werden. Der Anteil der Frauen an den Professuren ist von 5,7 Prozent (2005–2007) auf 9,5 Prozent (2008–2010) gestiegen. Demnach wäre die Zielsetzung für 2013 und 2016 (acht Prozent bzw. zehn Prozent) schon überschritten.⁷⁶

Die Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst an dieser Fakultät ist insgesamt gestiegen (103 Personen (2009), 116 Personen im Jahr 2011). Prozentual etwas stärker ist dabei die Zahl der weiblichen Personen gestiegen (25 Frauen (2009), 32 Frauen im Jahr 2011), somit zeigt auch der prozentuale Anteil von Frauen einen leichten Zuwachs von 24,3 Prozent (2009) auf 27,2 Prozent (2011).

Die Gesamtzahl der Professuren ist von 24 Professuren (2009) auf 27 Professuren (2011) gestiegen, wobei sich der Anteil der Professorinnen

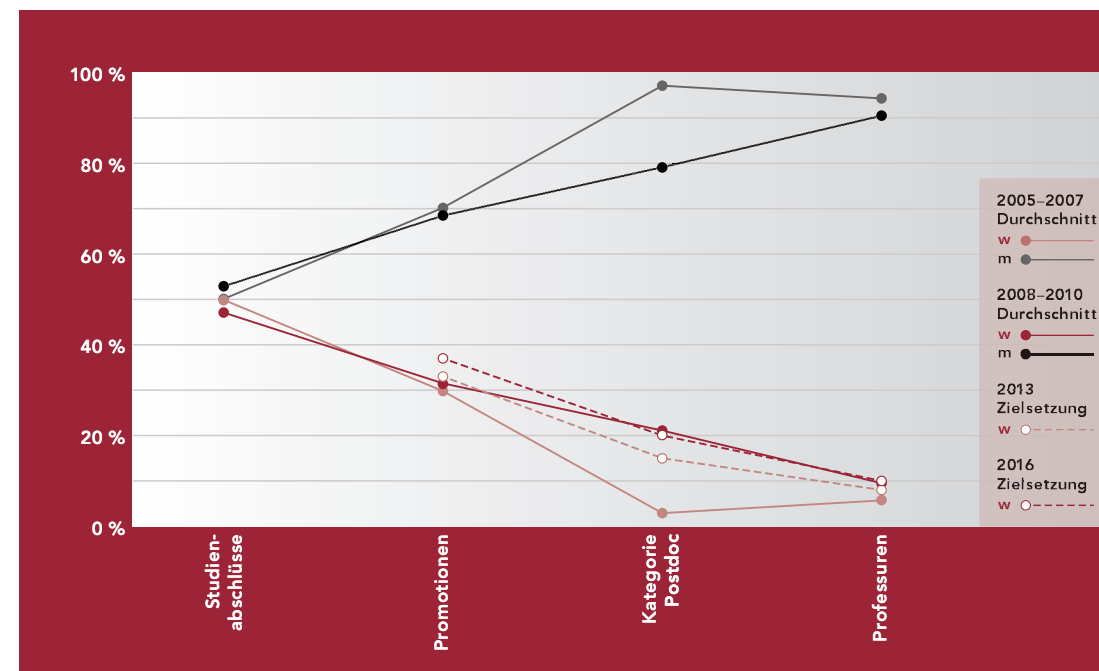


Abbildung 3.7 Leaky Pipeline Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	49,9	122,3	50,1	123	47,1	171,3	52,9	192,3		
Promotionen	29,8	5,7	70,2	13,3	31,5	5,7	68,5	12,3	33 %	37 %
Kategorie Postdoc ¹	2,9	1	97,1	3,8	21,1	1,7	79,1	6,3	15 % ²	20 % ²
Professuren	5,7	0,3	94,3	16,7	9,5	2	90,5	19	8 %	10 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Quelle:
Berichterstattung durch die Fakultäten an
der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010),
nur rechnerisch geprüft.

Tabelle 3.7 Daten Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

⁷⁵ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁷⁶ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

verbessert hat (3 Frauen im Jahr 2009 (12,5 Prozent); vier Frauen im Jahr 2011 (14,8 Prozent)).⁷⁷

Die Zahl der Vertretungs- und Gastprofessuren hat sich in 2011 um zwei Professuren verdreifacht⁷⁸ (ein Professor (2009), drei Professuren (2011; zwei Männer, eine Frau). Der Frauenanteil ist folglich von null (2009) auf 33,3 Prozent im Jahr 2011 gestiegen. An der Fakultät gab es 2011 keine Person mehr in der Gruppe der „Hochschuldozenten/Oberassistentz/ Wissenschaftliche Assistenz“ (zwei Männer (2009), ein Mann (2010)). Die Gesamtzahl der „Akademischen RätInnen“ hat sich von vier auf zwei Personen halbiert, diese Positionen waren allerdings schon seit 2009 mit keiner Frau mehr besetzt. Bei der Betrachtung der Akademischen MitarbeiterInnen zeigt sich, dass sich die Gesamtzahl dieser Personengruppe innerhalb der Fakultät um 16,7 Prozent erhöht hat (72 Personen (2009), 84 Personen im Jahr 2011), wobei dabei der Frauenanteil von 30,6 Prozent (2009) auf 31,5 Prozent (2011) leicht gestiegen ist.

Das heißt, von der steigenden Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst haben in allen Gruppen die Frauen profitiert, gleichwohl ist der Professorinnenanteil insgesamt noch sehr niedrig.⁷⁹

3.8 Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften nimmt bezüglich der Steigerung der Frauenanteile eine positive Entwicklung. Besonders hervorzuheben ist, dass auf Promotionebene der

Anteil von 35,3 Prozent (2005–2007) auf 61,2 Prozent angehoben werden konnte; damit ist die Zielsetzung für 2013 (45 Prozent) und für 2016 (60 Prozent) überschritten. In der Kategorie Postdoc ist der Frauenanteil von 40,7 Prozent (2005–2007) auf 53,1 Prozent (2008–2010) gestiegen. Die Zielsetzungen für 2013 und 2016 (60 Prozent) scheinen in dieser Kategorie realistisch. Betrachtet man jedoch die Entwicklung der Frauenanteile über alle Graduerungsstufen hinweg, dann zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen Mitglieder (2008–2010) von 71,4 Prozent Studienabschlüsse auf 33,3 Prozent Professorinnen sinkt.⁸⁰

Die Gesamtzahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst ist insgesamt um 12,6 Prozent gestiegen (143 Personen (2009), 161 Personen im Jahr 2011). Davon haben nur die weiblichen Personen profitiert (77 Frauen (2009), 96 Frauen (2011)). Somit zeigt auch der prozentuale Anteil der Frauen einen Anstieg von 53,7 Prozent (2009) auf 59,6 Prozent (2011), wobei der Frauenanteil an der Fakultät insgesamt schon sehr hoch war.

Die Gesamtzahl der Professuren hat sich von 2009–2011 um zwei Personen erhöht (18 Professuren (2009), 20 Professuren im Jahr 2011). Da beide Geschlechter davon profitiert haben – ein Professor und eine Professorin sind dazu gekommen – hat sich der prozentuale Frauenanteil bei den Professuren von 33,3 Prozent (2009) auf 35 Prozent (2011) verbessert.

Die Zahl der Vertretungs- und Gastprofessuren hat sich in 2011 um eine Professur im Vergleich zu 2009

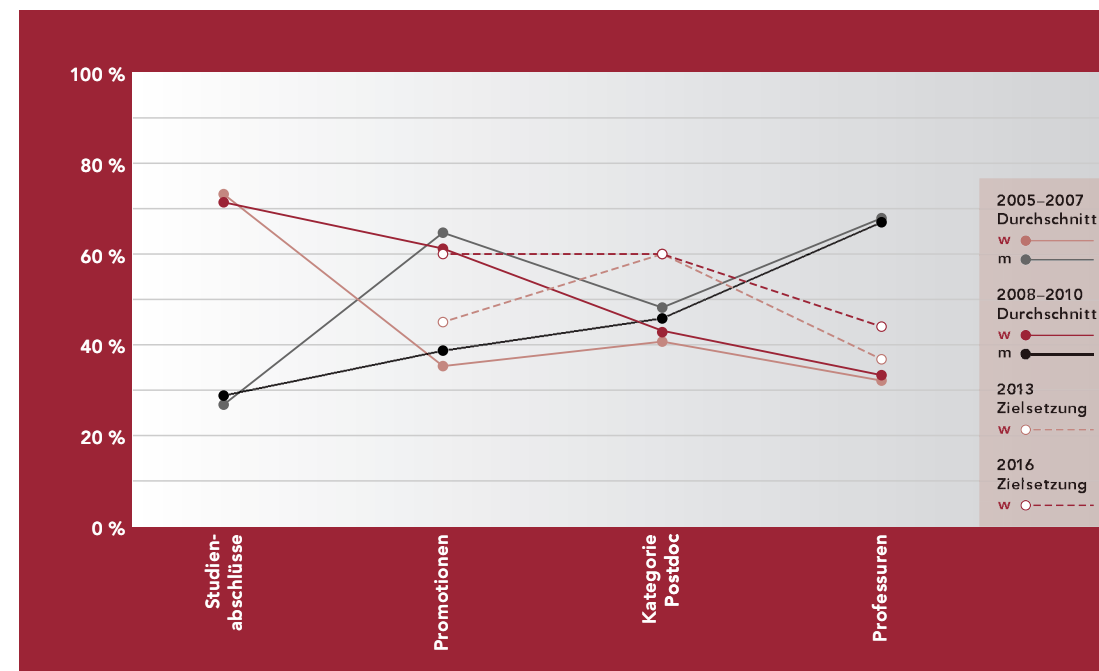


Abbildung 3.8 Leaky Pipeline Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	73,2	297	26,4	109	71,4	349,3	28,8	139,7		
Promotionen	35,3	10	64,1	18,3	61,2	15,3	38,7	10,3	45 %	60 %
Kategorie Postdoc ¹	40,7	6,6	48,2	4,1	43,1	4,8	45,8	4,3	60 % ²	60 % ²
Professuren	32,1	5,7	67,9	12,0	33,3	6,3	67	12,7	36,8 %	44 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Quelle:
Berichterstattung durch die Fakultäten an
der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010),
nur rechnerisch geprüft.

Tabelle 3.8 Daten Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften

⁷⁷ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁷⁸ 2010 gab es vier Professuren (drei Männer, eine Frau).

⁷⁹ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁸⁰ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

verringert⁸¹ (vier Professorinnen im Jahr 2009), wobei dabei die Anzahl der Professorinnen gleich geblieben ist (zwei Professorinnen). Demnach hat sich hier der Frauenanteil von 50 Prozent auf 66,7 Prozent erhöht. Es gab 2009 an der Fakultät zwei Personen in der Gruppe „Hochschuldozenten/Oberassistenten/Wissenschaftliche Assistenz“ (ein Mann, eine Frau), dies trifft gleichermaßen für 2011 zu. Die Gesamtzahl der Gruppe „Akademische DirektorInnen/RätInnen“ liegt seit 2009 unverändert bei 16 Personen, wobei sich auch die prozentuale Verteilung nicht verändert hat (prozentualer Frauenanteil 43,8 Prozent)⁸². In der Gruppe der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Wissenschaftliche MitarbeiterInnen“ zeigt sich, dass die Gesamtzahl um 16,5 Prozent gestiegen ist (103 (2009), 120 im Jahr 2011), wobei sich dies zugunsten des Frauenanteils auswirkte (Steigerung von 29,5 Prozent; 61 Frauen (2009) auf 79 Frauen im Jahr 2011). Demnach hat sich auch der gesamtprozentuale Frauenanteil von 59 Prozent auf 65,8 Prozent gesteigert.

Das heißt, von der leichten Steigerung der Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst in dieser Fakultät konnten die männlichen Mitglieder nicht profitieren. Sowohl bei den Professuren als auch in der Gruppe „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Wissenschaftliche MitarbeiterInnen“ ist der prozentuale Frauenanteil weiter gestiegen.⁸³

3.9 Fakultät für Mathematik und Informatik

In der Fakultät für Mathematik und Informatik zeigt sich eine Steigerung der Studienabschlüsse von 35,8 Prozent (2005–2007) auf 41 Prozent

Frauen (2008–2010). Der Bruch bei den Frauenanteilen zwischen den Absolventinnen und den Promotionen (14,9 Prozent (2008–2010); 13 Prozent (2005–2007)) ist allerdings auffällig. Die Fakultät selbst erklärt diese Differenz mit dem hohen Anteil an Lehramtsstudierenden, die zum größten Teil nach dem Studium die Universität verlassen. Die Zielvorgaben für 2013 und 2016 liegen bei 18 bzw. 21 Prozent im Bereich der Promotionen. In der Kategorie Postdoc ist eine starke Steigerung der Frauenanteile von 25,3 Prozent (2005–2007) auf 41,2 Prozent (2008–2010) zu verzeichnen, so dass hier der Prozentsatz der Absolventinnen wieder erreicht wird. Im Bereich der Professuren sind (2008–2010) 12,1 Prozent von Frauen besetzt (drei Frauen), der Prozentsatz liegt 2005–2007 noch bei 6,2 Prozent. Damit sind die Zielvorgaben für 2013 von 14,3 Prozent Professorinnen nahezu erreicht und es ist zu erwarten, dass sie 2016 (19 Prozent Frauenanteil) erreicht werden können.⁸⁴

Die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen im wissenschaftlichen Dienst in der Fakultät hat sich um 26,2 Prozent von 65 auf 82 Personen erhöht. Die Anzahl der Frauen ist dabei um 50 Prozent gestiegen (8 Frauen (2009), 12 Frauen im Jahr 2011), die der männlichen Personen um 22,8 Prozent (57 Männer (2009), 70 Männer (2011)). Demnach ist der Frauenanteil insgesamt auch von 11,6 Prozent auf 14,6 Prozent gestiegen.

Die Gesamtzahl der Professorinnen hat sich von 2009–2011 um sechs Personen erhöht (22 Professorinnen im Jahr 2009). Die Zahl der Professorinnen hat sich dabei verdoppelt (2009 zwei Professorinnen, 2011 vier Professorinnen), die der Professoren

⁸¹ 2010 gab es lediglich zwei Professuren (zwei Männer).

⁸² 2010: 16 Personen, 50 Prozent Frauen.

⁸³ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁸⁴ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

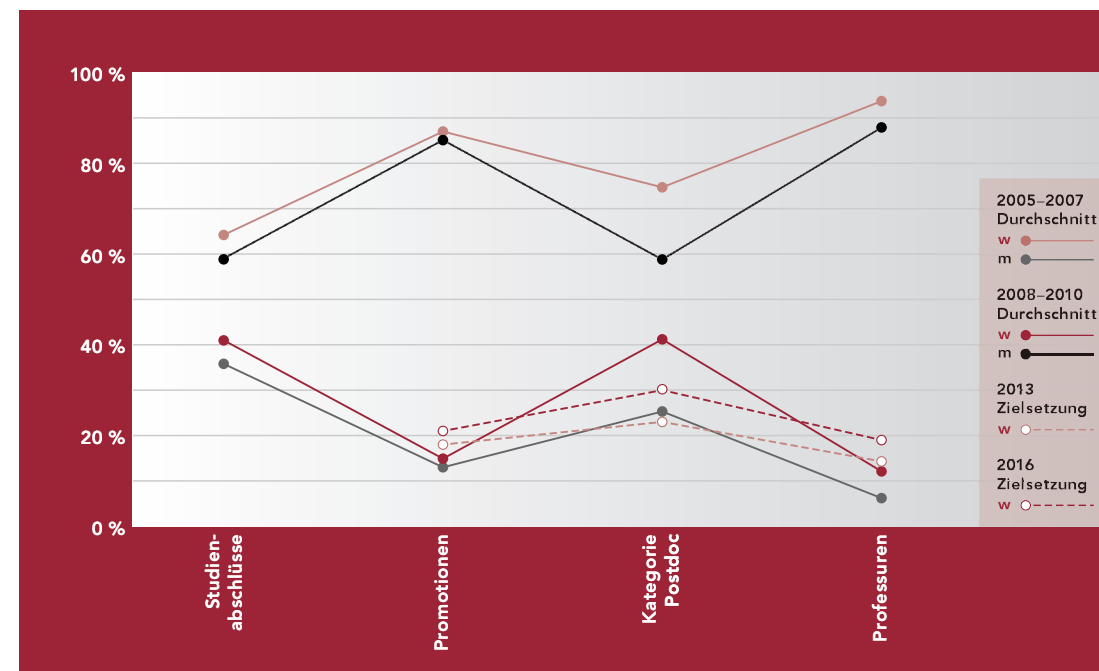


Abbildung 3.9 Leaky Pipeline Fakultät für Mathematik und Informatik

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	35,8	64,2	41	59	84,3					
Promotionen	13	87	14,9	85,1	19	18 %	21 %			
Kategorie Postdoc ¹	25,3	74,7	41,2	58,8	10,4	23 % ²	30 % ²			
Professuren	6,2	93,7	12,1	87,9	19,3	14,3 %	19 %			

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Tabelle 3.9 Daten Fakultät für Mathematik und Informatik

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

ist um 20 Prozent gestiegen. Demnach hat sich auch der prozentuale Frauenanteil bei den Professuren von 9,1 Prozent im Jahr 2009 auf 14,3 Prozent im Jahr 2011 verbessert⁸⁵. Die Zahl der Vertretungs- und Gastprofessuren hat sich im Jahr 2011 um zwei Professuren im Vergleich zu 2009 verringert⁸⁶, so dass es 2011 lediglich einen Professor gibt. Der Frauenanteil liegt hier schon seit 2009 bei null Prozent. Es gab 2009 an der Fakultät noch drei Personen in der Gruppe der „Hochschuldozenten/Oberassistent/Wissenschaftliche Assistenz“ (drei Männer), 2011 gibt es hier eine männliche Person. Die Gesamtzahl der „Akademischen DirektorInnen/RätInnen“ hat sich von acht Personen auf zehn erhöht, dies zugunsten von Männern (2009 zwei Frauen, 2011 eine Frau), demnach ist hier auch der Frauenanteil von 25 Prozent (2009) auf zehn Prozent (2011) gesunken. Auch die Gesamtzahl der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen“ hat sich innerhalb der Fakultät um 44,8 Prozent erhöht (29 Personen (2009), 42 Personen im Jahr 2011), wobei die Steigerung der Anzahl der Frauen um 75 Prozent sehr viel deutlicher ist (vier Frauen (2009), sieben Frauen im Jahr 2011) als bei den männlichen Personen; hier zeigt sich eine Steigerung von 40 Prozent. Demnach ist hier auch der Frauenanteil insgesamt von 12,3 Prozent (2009) auf 16,7 Prozent (2011) gestiegen.

Das heißt, von der Steigerung der Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst an dieser Fakultät konnten die weiblichen Personen profitieren. Sowohl bei den Professuren als auch in der Gruppe „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen“ ist der prozentuale Frauenanteil gestiegen.

In den anderen drei Gruppen „Vertretungs- und Gastprofessuren“, „Hochschuldozenten/Oberassistent/Wissenschaftliche Assistenz“ und „Akademische DirektorInnen/RätInnen“ sind zum Teil keine Frauen vertreten, bzw. liegt der Anteil bei zehn Prozent.⁸⁷

3.10 Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften

Zu den Zielsetzungen der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften lässt sich schwer eine Aussage treffen, da die einzelnen Fächer sehr unterschiedliche Entwicklungen aufweisen. Insgesamt ist die Zahl der weiblichen Studienabschlüsse von 48 Prozent (2005–2007) auf 46,3 Prozent (2008–2010) gesunken. Auch bei den Promotionen zeigt sich ein Abwärtstrend von 37,2 Prozent (2005–2007) auf 35 Prozent (2008–2010). Die Fakultät konnte ihre Frauenanteile in der Kategorie Postdoc allerdings insgesamt stark steigern von 25,3 Prozent (2005–2007) auf 39,8 Prozent (2008–2010). Die Zielsetzungen der Fakultät für 2013 und 2016 scheinen für den Bereich der Promotionen realistisch (40 bzw. 42 Prozent), für die Postdocs sollten die Prozentsätze allerdings erhöht werden (Zielsetzung 2013 und 2016 unter dem jetzt erreichten Stand; geplant 21 bzw. 25 Prozent).

Den 15,5 Prozent Professorinnen stehen 76,7 Prozent Professoren gegenüber (2008–2010). Folglich scheinen die für 2013 und 2016 geplanten Anteile an Professorinnen (20 Prozent) erreichbar.⁸⁸

Die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen im wissenschaftlichen Dienst in der Fakultät hat sich um

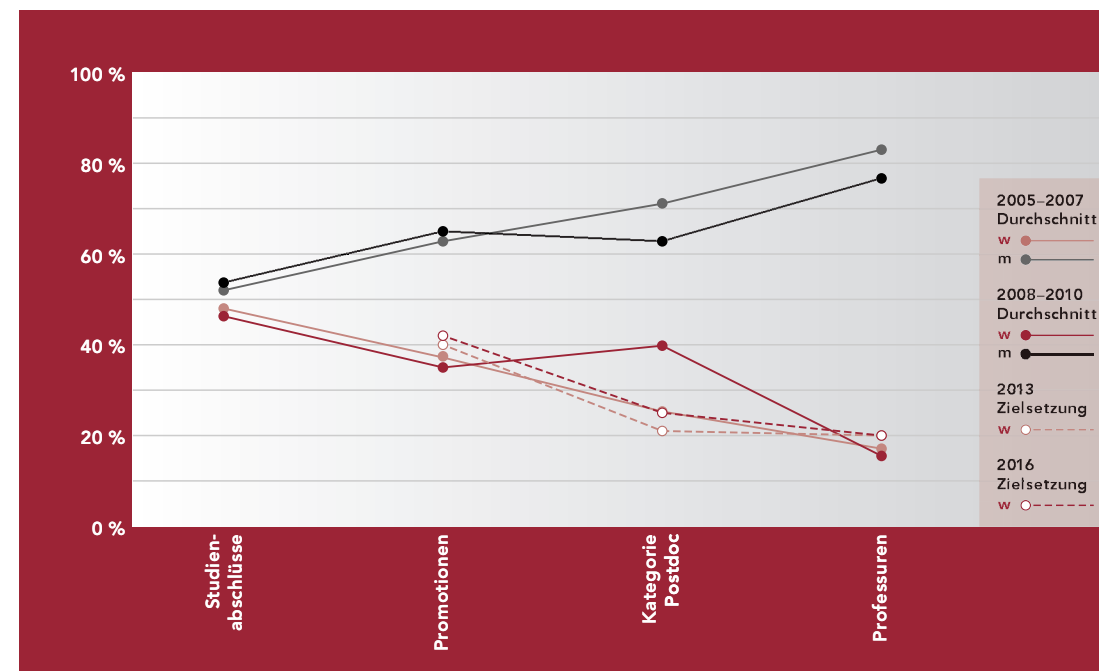


Abbildung 3.10 Leaky Pipeline Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	48	64,3	52	69,7	46,3	265	17,9	102,3		
Promotionen	37,2	24,3	62,8	41	35	56	21,7	34,7	40 %	42 %
Kategorie Postdoc ¹	25,3	9,3	71,1	26,2	39,8	8,4	62,8	13,3	21 % ²	25 % ²
Professuren	17,1	5	83	24,3	15,5	5,3	76,7	26,3	20 %	20 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen
² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Tabelle 3.10 Daten Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

⁸⁵ 2010 lag dieser Prozentsatz bei 16 Prozent, es standen vier Professorinnen 21 Professoren gegenüber.
⁸⁶ 2010 waren es auch drei Professuren wie im Jahr 2009 (drei Männer).
⁸⁷ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).
⁸⁸ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

4,5 Prozent von 247 auf 258 Personen erhöht. Die Anzahl der Frauen ist dabei gleich geblieben (2009 und 2011 68 Frauen), die der männlichen Personen demnach gestiegen (179 Männer (2009), 190 Männer im Jahr 2011). Folglich hat sich auch der Frauenanteil insgesamt von 27,5 Prozent (2009) auf 26,2 Prozent (2011) verringert.

Die Gesamtzahl der Professuren hat sich von 2009 bis 2011 um eine Person verringert, dabei hat sich die Zahl der Professorinnen um eine erhöht, die der Professoren um zwei Personen verringert. Demnach hat sich der prozentuale Frauenanteil bei den Professuren von 15,6 Prozent (2009) auf 19,4 Prozent (2011) verbessert⁸⁹. Die Zahl der Vertretungs- und Gastprofessuren hat sich im Jahr 2011 um eine Person im Vergleich zu 2009 erhöht, so dass es 2011 zwei Professuren gibt, die mit Männern besetzt sind. Es gibt 2009 an der Fakultät noch eine Person in der Gruppe der „Hochschuldozenten/Oberassistent/Wissenschaftliche Assistenz“ (ein Mann), 2011 gibt es hier keine Personen mehr. Die Gesamtzahl der „Akademischen DirektorInnen/RätInnen“ ist mit 17 Personen gleich geblieben (2009–2011)⁹⁰, wobei sich die Zahl der Frauen um eine Person verringert hat (2009 vier Frauen), so dass hier der Frauenanteil von 23,5 Prozent (2009) auf 17,6 Prozent (2011) gesunken ist. Auch die Gesamtzahl der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademische MitarbeiterInnen“ hat sich innerhalb der Fakultät um 6,1 Prozent erhöht (196 Personen (2009), 208 Personen im Jahr 2011), wobei die Zahl der Frauen gleichgeblieben ist.⁹¹ Demnach ist hier auch der Frauenanteil insgesamt von 30,1 Prozent (2009) auf 28,2 Prozent (2011) gesunken.

Das heißt, von der leichten Steigerung der Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst an dieser Fakultät konnten die weiblichen Personen nicht profitieren. Allerdings hat sich bei den Professuren der Frauenanteil verbessert. In den anderen Gruppen „Vertretungs- und Gastprofessuren“, „Hochschuldozenten/Oberassistent/Wissenschaftliche Assistenz“ und „Akademische DirektorInnen/RätInnen“ sind zum Teil keine Frauen vertreten, bei den „Lehrkräften für besondere Aufgaben“ hat sich der Anteil der Frauen auf 28,2 Prozent verringert.⁹²

3.11 Fakultät für Physik und Astronomie

In der Fakultät für Physik und Astronomie sind die erheblich gestiegenen Zahlen bei den Doktorandinnen bemerkenswert (von 12,8 Prozent (2005–2007) auf 21,4 Prozent (2008–2010)). Damit sind die Zielsetzungen für 2013 und 2016 bereits übertroffen (18 bzw. 20 Prozent). In der Kategorie Postdoc ist der Frauenanteil mit 13,8 Prozent (2008–2010) nahezu gleich geblieben (14,8 Prozent in den Jahren 2005–2007), auch hier ist der geplante Frauenanteil für 2013 und 2016 (16 Prozent) nahezu erreicht. Die Zahl der Professorinnen stieg von 8 Prozent (2005–2007) auf 9,9 Prozent (2008–2010), so dass die Zielsetzung, diese Zahl in 2013 auf 14 Prozent und 2016 auf 16 Prozent zu steigern realistisch ist. Betrachtet man den insgesamt niedrigen Anteil der Absolventinnen in diesen Fächern 22,1 Prozent (2005–2007) bzw. 19,4 Prozent (2008–2010), so ist hier ein positiver Trend Richtung Gleichstellung auf den nachfolgenden Qualifizierungsstufen zu sehen.⁹³ Die Fakultät bewegt sich

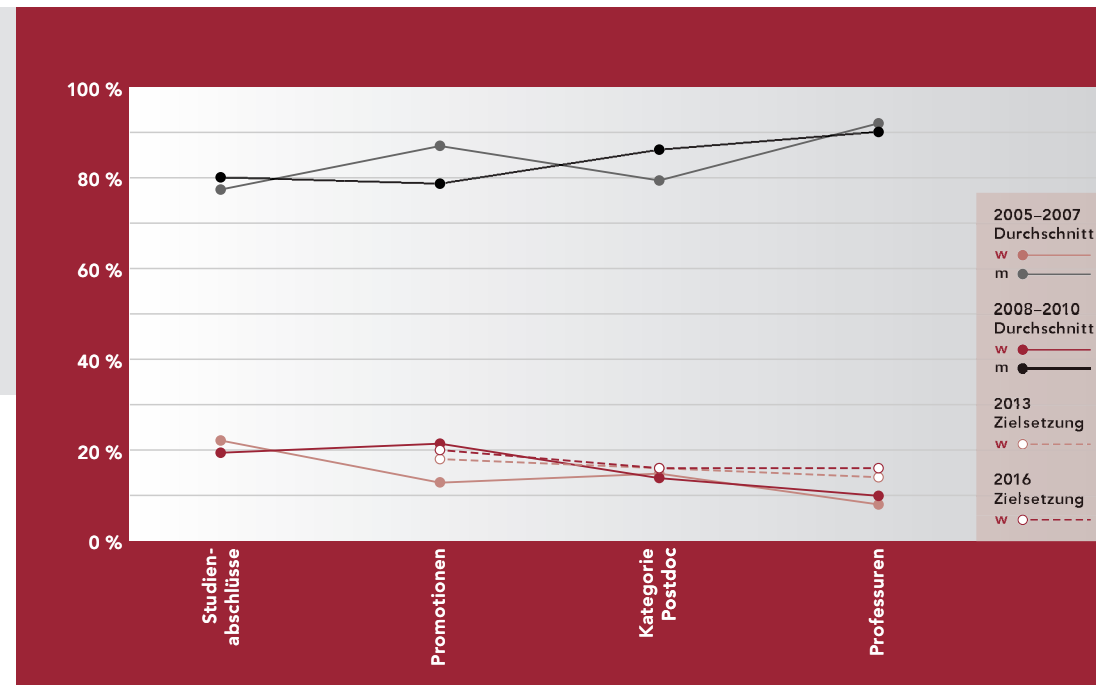


Abbildung 3.11 Leaky Pipeline Fakultät für Physik und Astronomie

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	22,1	31,3	77,4	110,7	19,4	44,7	80,1	186		
Promotionen	12,8	10,3	87,9	70,3	21,4	20,3	78,7	74,7	18 %	20 %
Kategorie Postdoc ¹	14,8	4,4	79,4	25,6	13,8	5	86,2	25,6	16 % ²	16 % ²
Professuren	8	2,3	92	26,7	9,9	3,7	90,1	33,3	14 %	16 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Tabelle 3.11 Daten Fakultät für Physik und Astronomie

⁸⁹ 2010 lag dieser Prozentsatz bei 16,1 Prozent, es standen 5 Professorinnen 26 Professoren gegenüber.

⁹⁰ 2010 gab es hier 19 Personen, 15 Männer und 4 Frauen.

⁹¹ 2010 lag der Frauenanteil bei 29 Prozent es standen 60 Frauen 146 Männern gegenüber.

⁹² 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

⁹³ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

damit im oberen Bereich der bundesweiten Entwicklung ihres Fachs. Entsprechend engagiert sich die Fakultät stark in Initiativen und Programmen für Mädchen in MINT Fächern.

Die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen im wissenschaftlichen Dienst in der Fakultät für Physik und Astronomie hat sich von 272 auf 280 Personen erhöht. Die Anzahl der Frauen ist dabei um knapp 9 Prozent gestiegen (34 Frauen (2009), 37 Frauen (2011)⁹⁴), die der männlichen Personen um 2,1 Prozent gestiegen (238 Männer (2009), 243 Männer im Jahr 2011). Demnach hat sich auch der Frauenanteil insgesamt von 12,5 Prozent auf 13,1 Prozent etwas verbessert.

Die Gesamtzahl der Professuren hat sich von 2009 bis 2011 um zwei Personen erhöht (37 Professuren (2009)), die Zahl der Professorinnen ist dabei gleich geblieben (2009 und 2011 vier Professorinnen). Demnach hat sich auch der prozentuale Frauenanteil bei den Professuren von 10,8 Prozent (2009) auf 10,3 Prozent (2011) etwas verringert⁹⁵.

Die Zahl der Vertretungs- und Gastprofessuren hat sich im Jahr 2011 um vier Professuren im Vergleich zu 2009 verringert⁹⁶, so dass es 2011 keine Person mehr in dieser Gruppe gibt (der Frauenanteil lag hier schon seit 2009 bei null Prozent). Die Gesamtzahl der „Akademischen RätInnen“ ist von 13 Personen (2009) auf 17 Personen (2011) gestiegen⁹⁷, diese Positionen sind allerdings seit 2009 kontinuierlich auch nur mit Männern besetzt. Auch die Gesamtzahl der „Lehrkräfte für beson-

dere Aufgaben/Wissenschaftliche MitarbeiterInnen“ hat sich innerhalb der Fakultät leicht erhöht (218 Personen (2009), 224 Personen im Jahr 2011), wobei die Zahl der Frauen sich um 10 Prozent erhöht hat (30 Frauen (2009), 33 Frauen (2011)⁹⁸), die Zahl der Männer um ca. 2 Prozent (188 Männer (2009), 191 Männer im Jahr 2011), so dass hier auch der Frauenanteil insgesamt von 13,8 Prozent (2009) auf 14,5 Prozent (2011) leicht gestiegen ist.

Das heißt, von der leichten Steigerung der Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst an dieser Fakultät konnten die weiblichen Personen eher profitieren. Bei den Professuren ist die Zahl der Professorinnen gleich geblieben, bei den „Lehrkräften für besondere Aufgaben/Akademischen MitarbeiterInnen“ ist eine leichte Steigerung zu sehen. Bei den „Vertretungsprofessuren und Gastprofessuren“ und den „Akademischen Räten/RätInnen“ liegt der Frauenanteil bei null Prozent.⁹⁹

3.12 Fakultät für Biowissenschaften

Die Fakultät für Biowissenschaften hat ihren Anteil an Absolventinnen von 65,3 Prozent (2005–2007) auf 66,3 Prozent (2008–2010) erhöht. Auch auf den nachfolgenden Qualifizierungsstufen ist eine Steigerung des Frauenanteils zu sehen. Im Bereich der Promotionen zeigt sich ein Anstieg von 48,3 Prozent (2005–2007) auf 54,4 Prozent (2008–2010). Damit ist die Zielsetzung für 2013 und 2016 (50 Prozent) überschritten. In der Kategorie Postdoc findet sich eine Steigerung von 33,8 Prozent

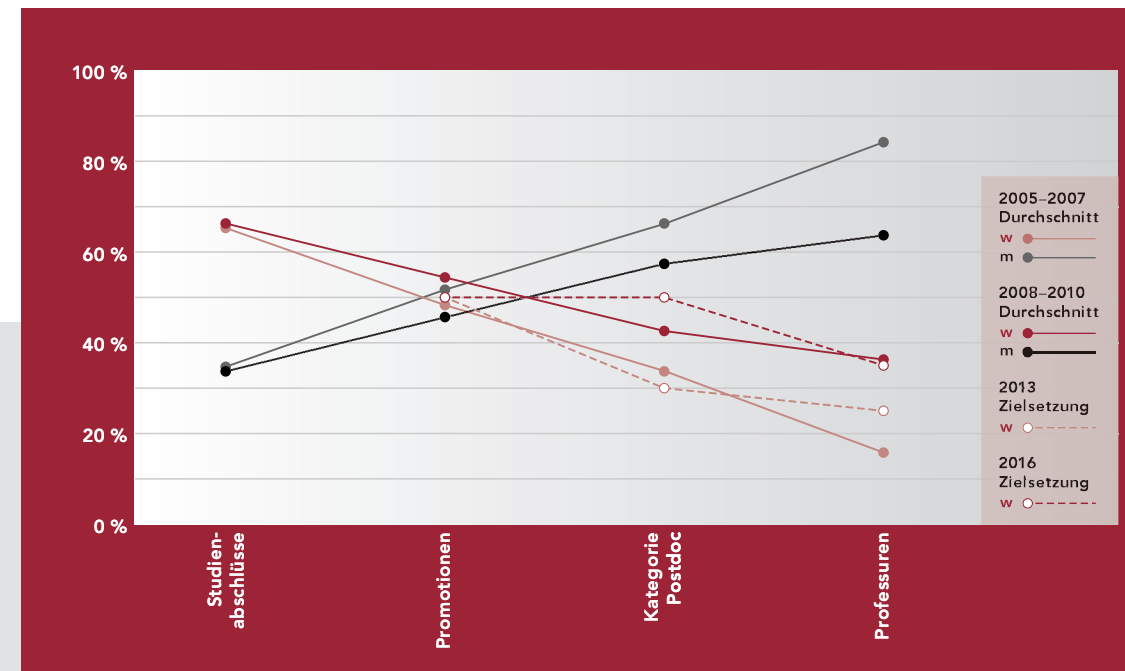


Abbildung 3.12 Leaky Pipeline Fakultät für für Biowissenschaften

	2005–2007 Durchschnitt				2008–2010 Durchschnitt				Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Studienabschlüsse	65,3	176	34,7	93,3	66,3	186	33,7	95,7		
Promotionen	48,3	77	51,7	82,3	54,4	112	45,6	94,3	50 %	50 %
Kategorie Postdoc ¹	33,8	5,8	66,2	11,4	42,6	12,9	57,7	17,4	30 % ²	50 % ²
Professuren	15,8	4	84,2	21,3	36,3	20,3	63,7	35,7	25 %	35 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

² Mangels ganzer Zahlen ist der ungefähre Median gebildet worden

Quelle: Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005–2007 und 2008–2010), nur rechnerisch geprüft.

Tabelle 3.12 Daten Fakultät für Biowissenschaften

⁹⁴ 2010 gab es 31 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 11,8 Prozent entsprach.

⁹⁵ 2010 lag dieser Prozentsatz bei 10,5 %, es standen vier Professorinnen 34 Professoren gegenüber.

⁹⁶ 2010 gab es noch einen Mann in dieser Personengruppe.

⁹⁷ 2010 gab es hier 15 Personen (15 Männer).

⁹⁸ 2010 waren es 27 Frauen, der Frauenanteil lag bei 12,9 Prozent.

⁹⁹ 2009–2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).



(2005–2007) auf 42,6 Prozent (2008–2010); auch hier ist das Ziel für 2013 erreicht (für 2016 sind 50 Prozent Frauenanteil geplant). Der Anteil der Professorinnen konnte von 15,8 Prozent (2005–2007) auf 36,3 Prozent (2008–2010) angehoben werden.

Die Zielsetzung der Fakultät für die Professuren in den Jahren 2013 (25 Prozent) und für 2016 (35 Prozent) ist zwar schon überschritten, könnte aber in Anbetracht so hoher Zahlen bei den Promotionen von Frauen und weiblichen Postdocs durchaus noch ambitionierter sein.¹⁰⁰

Die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen im wissenschaftlichen Dienst an der Fakultät für Biowissenschaften hat sich nahezu halbiert von 180 Personen (2009) auf 98 Personen (2011). Die Anzahl der Frauen ist dabei um 50,6 Prozent gesunken (79 Frauen (2009), 39 Frauen (2011)¹⁰¹), also stärker

im Vergleich zu den Männern, deren Anteil sich um 42,2 Prozent (102 Männer (2009), 59 Männer (2011)) verringert hat. Demnach hat sich auch der Frauenanteil insgesamt von 43,6 Prozent (2009) auf 39,8 Prozent (2011) verringert.

Die Gesamtzahl der Professuren hat sich von 2009–2011 um eine Person erhöht (30 Professuren (2009), die Zahl der Professorinnen ist dabei allerdings gleich geblieben (2009 und 2011 sieben Professorinnen¹⁰²). Demnach hat sich hier der prozentuale Frauenanteil von 23,3 Prozent (2009) auf 22,6 Prozent (2011) verringert.

Es gibt 2009 an der Fakultät zwei Männer in der Gruppe der „Hochschuldozenturen/Oberassistentz/Wissenschaftlichen Assistentz“, 2011 gibt es hier keine Personen mehr. Die Gesamtzahl der „Akademischen DirektorInnen/RätInnen“ ist von 2009–2011 von 14 auf fünf Personen reduziert worden. Die Zahl der Frauen hat sich dabei von fünf (2009) auf zwei (2011) reduziert, die Zahl der Männer ist allerdings um $\frac{2}{3}$ gesunken (neun Männer (2009), drei Männer (2011)). Demnach hat sich auch der Anteil der Frauen von 35,7 Prozent auf 40 Prozent erhöht. Auch die Gesamtzahl der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademischen MitarbeiterInnen“ hat sich innerhalb der Fakultät um mehr als die Hälfte (53,7 Prozent) reduziert (134 Personen (2009), 62 Personen im Jahr 2011), wobei die Zahl der Frauen sich um 55,2 Prozent verringert hat (67 Frauen (2009), 30 Frauen im Jahr 2011)¹⁰³, die Zahl der Männer etwas weniger, um 52,9 Prozent (68 Männer (2009), 32 Männer im Jahr 2011). Demnach ist hier auch der Frauenan-

teil insgesamt von 49,6 Prozent (2009) auf 48,4 Prozent (2011) leicht gesunken.

Das heißt, von der starken Reduzierung der Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst an dieser Fakultät konnten die männlichen Personen etwas mehr profitieren bzw. diese ging eher zu Lasten der weiblichen Beschäftigten. Bei den Professuren ist die Zahl der Professorinnen zwar gleich geblieben, trotzdem ist der Frauenanteil hier gesunken. Dies gilt auch für die „Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Akademischen MitarbeiterInnen“, hier hat sich die Zahl der Frauen mehr als halbiert. Lediglich bei den „Akademischen DirektorInnen/RätInnen“ ist der Frauenanteil gestiegen, weil sich die Zahl der männlichen Personen hier stärker reduziert hat als die der Frauen (insgesamt handelt es sich hier aber nur um fünf Personen).¹⁰⁴

► Berichte der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und -kommissionen

Jedes Jahr berichten die Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten über ihre Arbeit, ihre Ziele in der Gleichstellung, über die für sie besonders wichtigen Themen und über Zielgruppen, für die sie spezielle Maßnahmen entwickelt haben. Eine tabellarische Übersicht zu den Aktivitäten der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommissionen, unterteilt nach Veranstaltungen, Gleichstellungsthemen, struktureller und personeller Verankerung der eingesetzten Gleichstellungsinstrumente, zur Beteiligung und Transparenz in Berufungsverfahren sowie zur Umsetzung der Zielvereinbarungen gemäß den in dem Zwischenbericht an die DFG angegebenen Zielen

findet sich auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten.¹⁰⁵ Diese Übersicht gibt einen Eindruck von der Intensität und Nachhaltigkeit, mit denen in den Fakultäten Gleichstellungsziele verfolgt werden. Allerdings zeigen sich auch hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten, da die Fakultätsvorstände das Thema sehr unterschiedlich handhaben bzw. Gleichstellung in die Kultur der Fakultäten sehr verschieden aufgenommen ist. Zudem bestehen bei der Verankerung der Gleichstellungsaktivitäten in den Fakultäten und bei der Sichtbarkeit der Gleichstellung deutliche Unterschiede.

Auffällig ist auch wie unterschiedlich ambitioniert die Fakultäten eigene Bemühungen und Maßnahmen verfolgen. Einige Fakultäten konzentrieren ihre Bemühungen auf den Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft“, andere bemühen sich, Gleichstellung in allen ihren Facetten zu verwirklichen. Ebenso unterschiedlich ist die Nutzung der Angebote, die von Seiten des Gleichstellungsbüros oder anderen universitären Einrichtungen angeboten werden.

Insgesamt zeigt sich ein uneinheitliches Bild der Verhältnisse von Frauen und Männern auf den verschiedenen Graduiierungsstufen in den einzelnen Fakultäten. Daran wird deutlich, dass in den Fakultäten der Aufgabe, die Gleichstellung sozusagen an der Basis umzusetzen, sehr unterschiedliche Bedeutung beigemessen wird; dies manifestiert sich bereits in der Außerdarstellung der Fakultäten, daran wie Wissenschaftlerinnen gezeigt werden, welcher Platz den Gleichstellungsthemen eingeräumt wird und ob das Thema Gleichstellung aktuell und sichtbar propagiert wird.

¹⁰⁰ Eigene Berichterstattung durch die Fakultäten an der Universität Heidelberg (2005-2007 und 2008-2010), nur rechnerisch geprüft.

¹⁰¹ 2010 gab es 52 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 44,1 Prozent entsprach.

¹⁰² 2010 gab es acht Professorinnen, der Anteil lag bei 25 Prozent.

¹⁰³ 2010 waren es 41 Frauen, der Frauenanteil lag bei 51,9 Prozent.

¹⁰⁴ 2009-2011: ZUV Zahlen, nach Qualitätsprüfung durch die Stabstelle Controlling (ZUV).

¹⁰⁵ www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/glist_an_fakult.html.

4 Monitoring und Qualitätsmanagement



Eine Übersicht darüber zu gewinnen, wie viele Frauen in den Universitäten auf welchen Qualifikationsstufen und auf welchen Positionen zu finden sind, ist eine der ersten Amtshandlungen einer jeden Frauenbeauftragten.¹⁰⁵ Gender Controlling, wie dieses Instrument seit dem Jahr 2000 genannt wird, ist eine der zentralen Aufgaben in der Gleichstellung geblieben. Mittlerweile gibt es eine gute Datengrundlage für Präsenz und Beteiligung von Frauen an der Universität Heidelberg, die Einblicke in die Entwicklungen der vergangenen 25 Jahre erlaubt und die Gründe für Konzepte und Planungen zur Herstellung von Chancengleichheit nachvollziehbar macht. Vor allem aber zeigt dieses begleitende Zahlenwerk, welche Ziele erreicht wurden und welche Förderinstrumente erfolgreich sind.

Qualitätsmanagement ist der neue Name für eine Aufgabe, der sich Universitäten in ständigen Praxisprüfungen seit jeher unterziehen. Inzwischen ist,

neben der Bewertung von Forschung und Lehre, auch die Gleichstellung, besonders mit den Bereichen Nachwuchsförderung, berufliche Weiterbildung und Kommunikation, Teil des internen Qualitätsmanagements geworden. Von externer Seite – durch die von der DFG im Jahr 2009 eingesetzte „Arbeitsgruppe Chancengleichheit“ sowie in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Begleitung der Exzellenzinitiative im Jahr 2007 initiierten Evaluationsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“ – werden Organisation und Umsetzungsprozesse von Gleichstellungsaktivitäten einer Qualitätsprüfung unterzogen. Deren Ziel ist es Wirkung und Ergebnisse der Anstrengungen einer Hochschule auf diesem Gebiet zu bewerten.

Die Ergebnisse der Bewertung des Zwischenberichts zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ durch die DFG an die Universitätsleitung zeigen, dass die Maßnahmen zum Personalmanagement, zur Familienunterstützung und der Einsatz von Instrumenten zur Sicherung der Chancengleichheit in Entscheidungsprozessen und im Finanzmanagement als sehr positiv bewertet („vorbildlich“) werden. Ebenfalls sehr positiv hervorgehoben wird, dass die für die Gleichstellung verausgabten Mittel nachhaltig sichergestellt sind. Als Manko wird allerdings festgehalten, dass die zentrale Gleichstellungspolitik der Universität offensichtlich nicht angemessen in den Fakultäten aufgenommen wird. Als Beleg dafür werden die von den Fakultäten formulierten Gleichstellungsziele genommen. Folgerichtig wird der Universität empfohlen dafür zu sorgen, dass „die Fakultäten die Gleich-

stellungspolitik der Leitung mittragen und ihren Belangen entsprechend umsetzen“¹⁰⁶. In dem „Instrumentenkasten – Modellbeispiele aus der Praxis für die Praxis“, in dem seit 2009 Gleichstellungsmaßnahmen von einzelnen Hochschulen als best-practice-Beispiele vorgestellt werden, wurden zu Jahresende 2011 insgesamt 38 Maßnahmen aus Baden-Württemberg aufgeführt. Die Universität Heidelberg führt die Gruppe der baden-württembergischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit zehn besonders ausgewiesenen Maßnahmen an, hinzu kommen weitere drei Maßnahmen, die in Kooperationsprojekten mit dem DKFZ durchgeführt werden.¹⁰⁷

Das an der Universität Hamburg durchgeführte Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ hat im Oktober 2010 bei GleichstellungsakteurInnen der Universität die Befragung „Chancengleichheit von Männern und Frauen als Thema der dritten Förderlinie“ durchgeführt. Im Mai 2011 wurden die Resultate der Auswertungen in einem Feedbackbericht an die Universitätsleitung übermittelt. Darin ist festgehalten, dass die Universität Heidelberg die Standards, die sich als eine Art Basisprogramm an Gleichstellungsmaßnahmen in den Zukunftskonzepten finden, vollends erfüllt.

Im Einzelkommentar zum Gleichstellungsprogramm des Zukunftskonzepts „Realising the Potential of a Comprehensive University“ wurde darüber hinaus eine Reihe von Stärken aber auch Schwächen festgestellt. Positiv hervorgehoben ist, dass sowohl die Ausweitung der Aufgaben und Ziele der Gleichstellungsarbeit als auch die Aufwertung des Themas durch Integration in das Zukunftskonzept erreicht

und innerhalb der Leitung und zentralen Gremien deutlich wird. Des Weiteren werden das systematische Einbeziehen von Gleichstellungsaspekten in den zentral angesiedelten Projekten und Einrichtungen, die Implementierung von gendergerechten Instrumenten in die Personalentwicklung und das Monitoring zentraler Maßnahmen des Zukunftskonzepts unter Gleichstellungsaspekten als Stärken herausgestellt. Schließlich wurde als positiv bewertet, dass der Zusammenhang von Internationalisierung und Gleichstellung reflektiert und in Gleichstellungsmaßnahmen integriert wird und dass das Chancengleichheitsprogramm im Zukunftskonzept an dem Gleichstellungskonzept der Universität ausgerichtet ist und damit die Sicherung der Nachhaltigkeit der Gleichstellungsmaßnahmen auch nach Abschluss der Exzellenzförderung gegeben ist.

Zu den aber auch identifizierten Schwächen zählt, dass die Gleichstellung noch nicht durchgängig, also in der Universitätsleitung sowie den Fakultätsleitungen verankert ist, der Erfolg der Gleichstellung zu sehr von den Aktivitäten des Gleichstellungsbüros abhängt und demnach noch nicht breitenwirksam genug ist.

In beiden Stellungnahmen wird demnach als wichtige Aufgabe die Umsetzung der zentralen Gleichstellungspolitik der Universität auch an den Fakultäten genannt. Hier hat die Universität reagiert und für die Koordination von zentralen und lokalen Angeboten und die Konzeption von an die Situation der jeweiligen Fakultäten angepassten Gleichstellungsmaßnahmen einen Verbindungsstelle Chancengleichheit mit einer

¹⁰⁵ An der Universität Heidelberg wurde dieses Amt im Wintersemester 1987 geschaffen; die erste Frauenbeauftragte war Medizinprofessorin Christine Heym – sie hat die erste Zusammenstellung von Daten zur Gleichstellungssituation an der Universität initiiert.

¹⁰⁶ DFG (2011: 3): Bewertung der Zwischenberichte zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

¹⁰⁷ U Heidelberg: 10, U Freiburg: 7, U Konstanz: 7, U Tübingen: 6 DKFZ: 3, MPG: 2, Fraunhofer Institute: 2, Helmholtz-Institute: 1; siehe dazu auch www.instrumentenkasten.dfg.de

Ansprechpartnerin eingerichtet. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro hat im Wintersemester 2011/12 diese Arbeit aufgenommen.

► Gender Controlling

Fragen der Gleichstellung und Diversität sind fest mit universitärem Qualitätsmanagement verbunden. Dies zeigte sich für den Forschungsbereich nicht zuletzt beim European Gender Summit 2011, der unter dem Oberthema „Quality Research and Innovation through Equality“ in Brüssel stattfand. Im Bereich Studium und Lehre soll das Qualitätsmanagement ebenfalls zahlreiche Aspekte der Gleichstellung betrachten. So gibt der Akkreditierungsrat vor, dass ein Qualitätsmanagementsystem die „Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit und die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern, von ausländischen Studierenden und Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Anerkennungsregeln für extern erbrachte Leistungen“¹⁰⁸ gewährleisten muss.

Auch die im vergangenen Jahr von der Universität Heidelberg erfolgreich eingeworbenen Mittel zur Förderung des Qualitätsmanagements im Rahmen des Innovations- und Qualitätsfonds des Landes Baden-Württemberg wurden mit der Auflage bewilligt, in ein Q+Audit-Team auch die Gleichstellungsbeauftragte mit einzubeziehen (das ist ein Team, das anlassbezogen zusammengestellt wird, wenn in einer Evaluationseinheit massive Missstände – Evaluationsergebnis „rote Ampel“ – aufgedeckt werden¹⁰⁹).

Vor diesem Hintergrund beschäftigen sich die Qualitätsbeauftragten der Universität Heidelberg mit der Frage, wo die „Gleichstellung“ im Kontext des Qualitätsmanagements zu verorten ist. Im Rahmen des QMS-Steuerungboards werden derzeit die Qualitätsziele für die Universität formuliert und es steht hier die Diskussion aus, ob Gleichstellung ein Qualitätsziel der Universität oder ein übergeordnetes Universitätsziel darstellt. Im Rahmen dieser Diskussion muss geklärt werden, ob – wie auch im HeiQuality-Konzept vorgesehen – die Gleichstellung ein Querschnittsthema ist, das in allen Bereichen des Qualitätsmanagements konsequent mitbetrachtet und quer evaluiert wird, ob sie als ein dem Qualitätsmanagement übergeordneter Bereich angesehen wird, auf dessen Basis Qualität an der Universität begutachtet wird oder ob der Gleichstellungsbereich als absolut integrierter Bereich des Qualitätsmanagements angesehen werden sollte. Hierzu sind noch alle Aspekte offen.

Im Rahmen des Antrags und der Begehung für die Exzellenzinitiative II war das Team Q+Forschung (ZUV 3.1/6.2) von Prorektor Professor Rausch beauftragt worden zu überprüfen, ob sich das Potential der Universität, das sich durch die neue strategische Ausrichtung auf die Fields of Focus ergeben wird, schon aus Daten und Informationen zu verschiedenen Aspekten aus den universitären Leistungsbereichen auf Instituts- und Fakultätsebene ableiten lässt. Einer dieser Aspekte war die Gleichstellung. In unserer Auswertung der projektspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen (z. B. Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs), der gesamtuniversitären Datensets aus dem Controlling

und den Selbstdarstellungen der Einrichtungen (z. B. über die Struktur- und Entwicklungspläne, aber auch über Webseiten und andere Bezugsquellen) wurde herausgearbeitet, dass die Fields of Focus von Synergien durch Best-Practice-Beispiele und bereits etablierte Prozesse und Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsmaßnahmen der einzelnen Institute und Fakultäten profitieren können und unter der neuen strategischen Ausrichtung eine optimierte Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in die Aufgaben in Studium und Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung zu erwarten ist.

Im operativen Austausch mit den dezentralen Einrichtungen zu verschiedenen Aspekten des Qualitätsmanagements kam es zudem z. B. zu einem intensivem Austausch mit Dr. Janine Fohlmeister vom ARI/ZAH. Frau Fohlmeister hat im Rahmen des Qualitätsmanagements Beratung zur Nutzung von Befragungen als Evaluationsinstrument von Betreuungs- und Gleichstellungsmaßnahmen in Anspruch genommen und uns im Gegenzug die Ergebnisse ihrer Befragungen, insbesondere zur Situation der Physikerinnen, zukommen lassen. Diese Veröffentlichungen dienen als Grundlage für Überlegungen in den oben genannten Entscheidungsprozessen.

Rebecca Weinel

► Gender Budgeting

Gender Budgeting bezeichnet ein gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement. Mittels einer geschlechtsdifferenzierten Analyse des Haushalts wird hierbei untersucht, inwieweit Frauen und Männer von öffentlichen Mitteln profitieren bzw. diese einwerben. Während Gender Budgeting in den öffentlichen Haushalten auf kommunaler Ebene bereits gut etabliert ist, befindet es sich als Analyseinstrument in der universitären Praxis bislang jedoch noch in der Erprobungsphase.

Das Gleichstellungsbüro führt daher seit dem Wintersemester 2011/2012 in einer ersten Pilotphase eine geschlechtsspezifische Nutzenanalyse in zwei Sonderforschungsbereichen der Universität Heidelberg durch, SFB 873 „Selbsterneuerung und Differenzierung von Stammzellen“ und SFB 933 „Materiale Textkulturen“. Die Implementierungsphase des Pilotprojektes wurde bereits im Jahr 2011 durch einen der Sonderforschungsbereiche finanziell unterstützt. In diesem Pilotprojekt wird für zwei überschaubare Bereiche, die allerdings das gesamte Spektrum von Tätigkeiten und Personal an der Universität abbilden, ein Modell zur Übertragung auf die gesamte Universität erarbeitet.

Mit den Nutzungsanalysen soll die Verteilung der dem Personal unmittelbar zugeordneten Sachmittel wie Raumkosten, Möbel, Bürobedarf, Telefon, Informationstechnologie etc. jeweils auf Frauen und Männer bezogen, abgebildet werden. Als Grundlage hierfür dient der nachfolgend aufgeführte „Verwendungsnachweis für Sonderforschungsbereiche, Forschungszentren und Exzellenzeinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft“, der Angaben zu Personal-, Sach- und Investitionsausgaben vorsieht, bislang jedoch geschlechtsspezifisch unaufgeschlüsselt ist. Diese Ausgabenübersicht wurde um die Kategorie männlich/weiblich erweitert.

Ziel der geschlechterdifferenzierten Analyse der Ausgaben ist es zu ermitteln, bei wem die Ausgaben ankommen und wer von der geförderten Infrastruktur profitiert. Wie also werden Männer und Frauen ausgestattet? Ist der Zugang zu Ressourcen wie Arbeitsräume und Laborflächen, Reisegelder, Projektmittel, Hilfskräfte, technisches Personal etc. Frauen und Männern gleichermaßen möglich?

¹⁰⁸ www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Beschluesse_AR/Kriterien_Systemakkreditierung_31_10_08.pdf (zuletzt besucht: 15. März 2012).

¹⁰⁹ Bislang war noch für keine Einheit das Evaluationsergebnis „rot.“

Ausgabenübersicht		Gesamt						Männlich
0		bewilligt			verausgibt			
		AS	PM	€	AS	PM	€	
1	Gesamtsumme:	0,00					0,00	
2	Personalmittel	0,00			0,0	0,0	0,00	
3	Professuren	W1-W3			0,0	0,0	0,00	
4	Vertretungskosten	W1-W3			0,0	0,0	0,00	
5	PostdoktorandenInnen und Vergleichbare, Postdocstellen	TwÄ			0,0	0,0	0,00	
6		E13-E15			0,0	0,0	0,00	
7	DoktorandenInnen	E13			0,0	0,0	0,00	
8	Stipendien	Dokbranden			0,0	0,0	0,00	
9		Medizin			0,0	0,0	0,00	
10		Qualifizierung			0,0	0,0	0,00	
11		Postdoc			0,0	0,0	0,00	
Position 12-15: Hier werden die jeweiligen Angestellten Position 3-7 zugeordnet. (z.B. Wieviele Angestellte haben jeweils Professurinnen/Professoren)								
12	WIKSHK				0,0	0,0	0,00	
13	wiss.techn.admin.Pers.	E9-E12			0,0	0,0	0,00	
14	wiss.techn.admin.Pers.	E2-E8			0,0	0,0	0,00	
15	sonstige Personalkosten				0,0	0,0	0,00	
16	Sachmittel	0,00					0,00	
17	Gäste						0,00	
18	Gleichstellung						0,00	
19	Klangeräte (bis 10.000€)						0,00	
20	Kolloquien						0,00	
21	Literatur						0,00	
22	Öffentlichkeitsarbeit						0,00	
23	Pauschale Mittel						0,00	
24	Publikationen						0,00	
25	Reisen						0,00	
26	Sonstiges						0,00	
27	Verbrauchsmaterial						0,00	
28	Versuchsiere						0,00	
29	Investitionen	0,00					0,00	
30	10.000 bis 1150.000€	0,00					0,00	
31	über 1150.000€	0,00					0,00	
	Laborfläche							

* interessant für die Gender Budgeting-Auswertung sind die grau unterlegten Bereiche

Abbildung 4.1 Verwendungsnachweis, Sonderforschungsbereiche, Forschungszentren, Exzellenzeinrichtungen (Original DFG – Vordruck)

Das Gleichstellungsbüro sieht in der Einführung von Gender Budgeting an der Universität Heidelberg ein wirkungsvolles Instrument für eine gleichstellungsorientierte Finanzpolitik im Wissenschaftsbereich,

denn durch eine geschlechtsspezifische Einnahmen- und Ausgabentransparenz werden Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungswirkung finanzieller Mittel besonders sichtbar gemacht.

5 AkteurInnen und Zuständigkeiten

► Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro

In dem Landeshochschulgesetz (LHG) in Baden-Württemberg ist vorgesehen, dass die Senate der Universitäten unter den hauptberuflich beschäftigten WissenschaftlerInnen ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r und eine StellvertreterIn wählen. Dieser für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählten, ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer StellvertreterIn steht das Gleichstellungsbüro zur Seite. Die Aufgabenteilung richtet sich nach den im LHG beschriebenen Rechten und Pflichten für Gleichstellungsbeauftragte und den sich im Alltagsgeschäft von Nachwuchsförderung, Familienförderung, Veranstaltungs- und Kommunikationsmanagement ergebenden Aufgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Senat und Vorsitzende des Senatsausschusses für Gleichstellungsangelegenheiten sowie der Senatskommission für das Olympia Morata-Programm. Sie nimmt an den Personalauswahlverfahren (so-

weit sie dort nicht von ihren Fakultätskolleginnen vertreten wird) teil. Zudem ist sie Mitglied in der AG Zukunft und in den Kommissionen der Graduiertenakademie für die Vergabe der Stipendien. Im Berichtsjahr war die Gleichstellungsbeauftragte neben der regelmäßigen Mitarbeit im Senat besonders bei der Auswahl von WissenschaftlerInnen in den Exzellenzprojekten wie auch bei der Vorbereitung der Begehungssitzung am 29. und 30. November 2011 zu dem Antrag „Zukunftskonzept – Realising the Potential of a Comprehensive University“ aktiv, siehe dazu ausführlicher in den Kapiteln 2 und 14.

Im Gleichstellungsbüro werden die Geschäfte geführt und Entwicklungs- und Serviceaufgaben wahrgenommen. Dem Gleichstellungsbüro angeschlossen sind der Service für Familien/Kinderhausbüro, die Administration für das „Audit Familiengerechte Universität“, die „Kordinationsstelle Diversity“ und die Beratungsstelle KidS – Kinder in der Studienzeit.

Ausrichtung

Stellenart

1. Leitung	TV-L EG 14, 1 Stelle (100 Prozent)
2. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	TV-L EG 13, 1 Stelle 100 Prozent 2 Stellen (50 Prozent)
3. geprüfte Hilfskräfte	2 Stellen (20 Stunden in der Woche)
4. studentische Hilfskräfte	23 000 Euro im Jahr
5. Sekretariat	TV-L EG 7, 1 Stelle (50 Prozent)
6. Familienservice/Kinderhausbüro	TV-L EG 8, 1 Stelle Admin (50 Prozent) 2 Stellen KidsClub (Erzieherinnen/150 Prozent)

Tabelle 5.1 Ausstattung Gleichstellungsbüro

Ausrichtung	Betrag
1. Stellen in den Postdoc-Programmen	820.400 Euro
2. Komplementärzahlungen MWK-Programme	118.574 Euro
3. Verfügungsfonds	15.000 Euro
4. Service für Familien, Kinderhaus	584.906 Euro
5. Audit- Familiengerechte Universität	9.000 Euro
6. Veranstaltungen, Vorträge, Trainings, Wolke 7	5.000 Euro
7. Kommunikation und Information	68.133 Euro
8. Dual Career Service	264.690 Euro

Tabelle 5.2 Ausgaben Gleichstellungsbüro

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist das Büro wie folgt ausgestattet (Stand: Dezember 2011): Die obenstehende Aufstellung zeigt die Ausgaben für Vorträge, Veranstaltungen und Trainings, die von dem Gleichstellungsbüro und im Rahmen des „Audit Familiengerechte Universität“ im Jahr 2011 ausgerichtet wurden, für die Förderungen im Verfügungsfonds und die Stellen/Stipendien in den Förderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Aufgeführt sind hier auch die Ausgaben des Dual Career Service, für den die Abteilung Personalentwicklung des Dezernats 5 zuständig ist (der Dual Career Service gehört zu dem Teilprojekt „Equal Opportunities“ aus dem Zukunftskonzept 2007–2012, vgl. dazu ausführlicher Kapitel 6).

► Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten

Die Universität Heidelberg hat in ihrer Grundordnung geregelt, dass an jeder Fakultät mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte mit Stellvertretung eingesetzt werden soll. Dies soll „im Einvernehmen mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten“ geschehen (GO, § 22). Dieses Einvernehmen wird allerdings in der Praxis nicht immer gesucht, darauf wird in Zukunft intensiver geachtet werden.

Alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen die Aufgaben (a) Mitarbeit in Fakultätsrat und Berufungskommissionen und (b) Beratung und Begleitung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

wahr. Einige Fakultäten sehen sich hier mehr in der Pflicht und haben eine Gleichstellungskommission eingerichtet – in allen diesen Fakultäten zeigen sich verstärkt innovative Ideen, eine Zunahme an Aktivitäten und eine Verbesserung der Ergebnisse in der Gleichstellungsarbeit.

Im Januar 2011 wurde erstmals das Veranstaltungsformat „Jahresplanung Gleichstellung“ durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten und Exzellenzeinrichtungen trafen sich einen Tag lang, um für das kommende Jahr ihre Aktivitäten, Kooperationen und Termine aufeinander abzustimmen und über die Erfahrungen mit dem Einsatz von Gleichstellungsinstrumenten zu beraten. Unter Anleitung der Moderatorin Dr. Beate Scholz wurden an diesem Tag auch die Bearbeitungsschwerpunkte für das Jahresthema „Berufungsverfahren“ festgelegt sowie ein Terminplan für die Konzeption einer Leitlinie „Gleichstellungsaspekte bei der Leistungsbewertung“ verabredet. Als Ziel hat sich die Gruppe die Formulierung von Gleichstellungspositionen für den Leitfaden „Das Berufungsverfahren“ der Universität gesetzt.

Am 29. April 2011 wurde für den Kreis der Gleichstellungsakteure an der Universität eine Tagesveranstaltung mit dem Universitätsratsmitglied Professor Bernd Schneidmüller und der Personaldezernentin Senni Hundt durchgeführt. Drei weitere Veranstaltungen im Jahr 2011 zum Thema Berufungsverfahren waren:

- das Einzelcoaching Laufbahnberatung – intensiv am 1. Juli 2011 für die in den Postdocprogrammen der Universität geförderten Wissenschaftlerinnen
- in Kooperation mit dem Programm „MuT – Mentoring und Training“ das Themenseminar

„Beruf, Berufung, Berufungsverfahren, durchgeführt von Professor Elisabeth Cheaurè (Universität Freiburg) am 13. Juli 2011

- das Angebot an habilitierte Wissenschaftlerinnen „Berufungsverfahren realistisch trainieren“ am 18. und 19. November 2011, woran sich auch ProfessorInnen aus Heidelberg als Mitglieder einer simulierten Berufungskommission beteiligten, denen auch an dieser Stelle noch einmal ein sehr herzlicher Dank gesagt sein soll. Diese Veranstaltung ist ebenfalls eine Kooperation mit dem Programm „MuT – Mentoring und Training“.

Regelmäßig einmal während eines Semesters treffen sich die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten zu einem Kooperationstreffen. Um die Zusammenarbeit auf dieser Ebene zu stärken, den Erfahrungsaustausch zu intensivieren und vor allem die Abstimmung zwischen zentraler Gleichstellungspolitik der Universität und den aktuellen Notwendigkeiten an den Fakultäten zu koordinieren, wurde die Einrichtung einer Verbindungstelle Chancengleichheit mit einer Ansprechpartnerin geplant (und zum 1. März 2012 durchgeführt).

► **Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten und Senatskommission für das Olympia Morata-Programm**

Die beiden Kommissionen des Senats, die sich mit Gleichstellungsthemen befassen, sind der Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten und die Senatskommission für das Olympia Morata-Programm. Die beiden Kommissionen sind in der Grundordnung der Universität verankert und seit jeweils 24 beziehungsweise 15 Jahren aktiv. Die Senatskommission für das Olympia Morata-Programm (seit 1997) besteht aus sechs professoralen Mitgliedern; sie besorgt die Programmgestaltung und die Auswahl der Geförderten in dem Postdoc- und Habilitationsprogramm der Universität. Der Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten (seit 1988) besteht aus Mitgliedern aller Statusgruppen; er begleitet die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ist für die interne Bewertung von Gleichstellungsprogrammen und die Vorbereitung der zentralen Beschlüsse zur Gleichstellung zuständig. Beide Kommissionen haben sich im Berichtsjahr jeweils einmal im Semester getroffen.

► **Zentrale Universitätsverwaltung**

Die Abteilungen der Zentralen Universitätsverwaltung wie auch die Geschäftsstellen der Fakultäten und Exzellenzeinrichtungen nehmen ebenfalls Aufgaben im Bereich der Gleichstellung wahr. Die administrative Umsetzung der Förderprogramme und die Umsetzung der familienorientierten Arbeitszeit- und Organisationsgrundsätze der Universität liegen in Händen der Personalabteilung.

Die **Abteilung Personalentwicklung** hat in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Themen wie „gendergerechte Sprache“ oder „Familienorientierung im Führungskräfte-Training“ in das Bildungsprogramm der Universität aufgenommen. Für die Angebote im Bildungsprogramm 2013 wurde in einem gemeinsamen Projekt Gendermodule für die Fortbildungen zu den Themen Kommunikation und Arbeitsmethoden erarbeitet.

Das **Dezernat Studium und Lehre** hat das Thema Gleichstellung bei der Konzeption eines Teilzeitstudiums aufgenommen. Für Studierende einiger regulärer Studiengänge soll ein Studium nach individueller Geschwindigkeit möglich werden, für das ein Teilzeitstudium eingeführt wurde. Das Angebot des Teilzeitstudiums wird von einem speziellen Beratungs- und Kursangebot begleitet. „Wir reagieren damit auf die veränderte Lebenswirklichkeit vieler Studierender, die flexible Studienstrukturen benötigen, um ihr Studium mit Gelderwerb, Praxisphasen oder auch mit familiären Verpflichtungen vereinbaren zu können“, beschreibt die Prorektorin für Studium und Lehre, Professorin Friederike Nüssel, ein Ziel des Projekts. Akademisches Auslandsamt, Career Service, Gleichstellungsbüro und Studentenwerk haben gemeinsam das Projekt „Elterntreff – Club Parentes“ ins Leben gerufen (vgl. dazu Kapitel 6).

Die **Graduiertenakademie** ist ebenfalls eine derjenigen zentralen Einrichtungen, die in ihrer Arbeit Gleichstellungsziele verfolgen. Hier findet dies seinen Ausdruck in einem Gleichstellungsstatut¹¹⁰ in

der Richtlinie für die Auswahl der Stipendiatinnen und in der Unterstützung des „Interdisziplinären Doktorandinnen-Kolloquiums“, das seit 2008 unter dem Dach der Graduiertenakademie angesiedelt ist (vgl. eine ausführliche Darstellung in Kapitel 8).

Im **Welcome Centre**, das für viele GastwissenschaftlerInnen die erste Kontaktstelle an der Universität ist, spielt die Unterstützung für Familien eine große Rolle; hier wird die Expertise des Service für Familien gesucht, denn dort sind die Aktivitäten und Angebote für Familien an der Universität gebündelt.

Mit der Einrichtung einer integrierten Servicestelle (**Service Point INF**) von Welcome Centre, Graduiertenakademie, Forschungsabteilung und Gleichstellungsbüro wurde eine Anlaufstelle im Campus Neuenheimer Feld geschaffen; damit wird auch deutlich, dass die Verflechtung der Serviceangebote dieser Dienststellen und eine gegenseitige Weitervermittlung von Aufgaben und Klienten sich als Arbeitsteilung etabliert haben.

Mit dem Thema Gender-Controlling ist die **Stabsstelle Controlling (ZUV)** befasst; dort werden die Grunddaten der Universität zum Personalwesen, nach Organisationsebenen, zur wissenschaftlichen Laufbahn auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten zusammengestellt. Die Veröffentlichung erfolgt regelmäßig im Jahresbericht des Rektors und im Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Daten werden von allen Dienststellen der Universität für ihre Entscheidungen genutzt, wozu sie auf spezifische Frage-

stellungen hin ausgewertet werden. Sie bilden vor allem aber die Grundlage für die Steuerung des Einsatzes von Gleichstellungsinstrumenten an der Universität, etwa durch die regelmäßige Überprüfung der Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen.¹¹¹

Eingesetzt werden diese Daten auch bei der Konzeption von spezifischen, auf die Situation bestimmter Gruppenkonstellationen bezogener Gleichstellungsprogramme, wie etwa in den Projektkonsortien.

Mit dem **Studentenwerk Heidelberg** besteht seit vielen Jahren eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit in allen Fragen der Kinderbetreuung für Studierende und UniversitätsmitarbeiterInnen wie auch bei der Betreuung studierender Eltern. Seit im Frühjahr 2003 das „Kinderhaus der Universität“ konzipiert und aufgebaut wurde, hat sich die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk als Träger der beiden Einrichtungen Kinderkrippe und Kindertagesstätte intensiviert.

¹¹⁰ Mitteilungsblatt, des Rektors der Universität Heidelberg Nr. 15/09 (2009: 943): „§ 13 Richtlinien für die Gutachter: Die Universität strebt eine Berücksichtigung von Doktorandinnen an, die in den einzelnen Fächern ihrem Anteil an den Graduierten entspricht. Die Gutachterkommission berücksichtigt dieses Ziel bei der Vergabe der Zuschüsse und Stipendien. Werden insgesamt weniger als 45% der Zuschüsse und Stipendien an Doktorandinnen vergeben, ist dies von der Kommission gegenüber dem Rektorat gesondert zu erläutern, und es sind Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen.“

¹¹¹ Die Förderprogramme werden jedes für sich evaluiert und der Werdegang der Absolventinnen wird bis zu zehn Jahre nach Beendigung der Förderung verfolgt.

6 Universität und Familie



Um eine wissenschaftliche Laufbahn optimal mit Familienaufgaben zu koordinieren, bietet die Universität bedarfsgerichtete Angebote. Im Rahmen der Zertifizierung zur Familiengerechten Universität im Audit verfolgt die Universität ihre selbst-

formulierten Ziele für das erste Jahr des Umsetzungsverfahrens. Für Studierende mit Kind/ern steht ein umfassendes Beratungsangebot zur Verfügung. Der Service für Familien/Kinderhausbüro bietet (Gast-)WissenschaftlerInnen an der Universität Beratung „rund um die Familie“ und Möglichkeiten der Kurz-, Lang- und Notfallbetreuung an. In der Clearingstelle Wissenschaft und Familie werden WissenschaftlerInnen, die ein Kind erwarten, unterstützt. Für bestimmte Aufgaben kann eine Vertretungsstelle beantragt werden. Der Dual Career Service unterstützt PartnerInnen und Familien von neuberufenen ProfessorInnen beim Wechsel nach Heidelberg mit einem umfangreichen Beratungs- und Informationsangebot. Um gestiegene berufliche Anforderungen an räumliche und zeitliche Flexibilität mit privaten und familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, bietet die Universität ihren Mitgliedern Work-Life-Balance Angebote wie Telearbeit, Kinderbetreuung oder Gesundheitsprogramme.

► Audit Familiengerechte Universität

Seit dem 29. November 2010 ist die Universität Heidelberg im Rahmen des „Audit Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung als Familiengerechte Universität zertifiziert. Zu Beginn des Jahres wurde mit allen am Auditierungsworkshop (Juni 2010) Beteiligten eine Auftaktveranstaltung durchgeführt. Das Zertifikat wurde am 5. Mai 2011 während einer Festveranstaltung der Stiftung in Berlin verliehen. Mit der Teilnahme an diesem Verfahren hat sich die Universität verpflichtet, in den Jahren 2010 bis 2013 selbstformulierte Ziele zur Herstellung von noch mehr Familienorientierung umzusetzen. Im Jahr 2011, dem ersten Jahr des Umsetzungsverfahrens, waren dies insbesondere Ziele in den Bereichen Information/Kommunikation, Führungsverantwortung und Weiterbildung.

Die Mitglieder der Projektgruppe zur Durchführung des Audits (Senni Hundt, Petra Obermüller, Matthias Rolle-Weidemann (Personaldezernat) und Agnes Speck (Gleichstellungsbüro)) trafen sich regelmäßig einmal im Monat, um die Umsetzung der für das Jahr vorgesehenen Maßnahmen zu planen und zu koordinieren.

Stellvertretend für die zahlreichen Einzelmaßnahmen sollen hier vier zentrale Projekte, die im Berichtszeitraum durchgeführt wurden, geschildert werden.

- Der Ausbau der Informationsmöglichkeiten rund um die Vereinbarkeitsthemen: die Homepage „Familiengerechte Universität“ wurde entwickelt und freigeschaltet; zur Verteilung mit den Einstellungsunterlagen an alle neuen MitarbeiterInnen der Universität wurden Informationskarten zu dem Audit und seinen Zielen verfasst; das Audit und die aktuellen Informationen zur Umsetzung

wurden als fester Bestandteil in den Newsletter „Family in Focus“ aufgenommen.

- Der Ausbau und die Erleichterung von Telearbeit/Homeoffice: verstärkte Bekanntmachung der Informationen zu den Möglichkeiten, die an der Universität zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort angeboten werden; die Anschaffung von Notebooks für MitarbeiterInnen, die einen Telearbeitsplatz eingerichtet bekommen.
- Ein Kurs zur „Gendergerechten Sprache“ für MitarbeiterInnen aus den Geschäftsstellen der Institute und Fakultäten wie auch für MitarbeiterInnen der Zentralen Verwaltung wurde im Oktober 2011 mit dem Titel „Sprache der Vielfalt“ durchgeführt.
- Ebenfalls im Oktober 2011 wurde der Workshop „Leitfaden zu Mutterschutz und Elternzeit“ durchgeführt, an dem Personalverantwortliche aus Wissenschaft und Verwaltung teilnahmen. Das Ergebnis wird ein von der Personalabteilung erarbeiteter Leitfaden sein.

In einem Rundschreiben haben Rektor Professor Eitel und die Projektleiterin Senni Hundt am Ende des Jahres 2011 alle MitarbeiterInnen der Universität auf die Aktivitäten im Audit Familiengerechte Universität und die für 2012 anvisierten Ziele hingewiesen. Außerdem wurde um aktive Unterstützung bei der Umsetzung und für Ideen zur Weiterführung geworben.

Für 2012 sind wiederum zwei größere Projekte geplant: Die „Einrichtung eines Concierge-Service“ und ein „Wettbewerb familienbewusster Initiativen in den Instituten der Universität“. Concierge-Service meint, dass die Universität

Instrument	Umsetzung	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Audit – Familiengerechte Universität	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	9.000 Euro
Kids – Kinder in der Studienzeit	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	5.000 Euro
Kinderhaus und MEDI KIDS	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	551.706 Euro
Service für Familien	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	33.200 Euro
Clearingstelle Wissenschaft und Familie	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	88.200 Euro
Dual Career Service	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	230.000 Euro

Tabelle 6.1 Statusbericht und Instrumente Universität und Familie

einen Service zur Verfügung stellt, der zugeschnitten ist auf den Alltag und den Bedarf von WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen. Auch auf GastwissenschaftlerInnen, besonders auf internationale Gäste, ist das Angebot ausgerichtet. Dort werden nützliche Informationen, praktische Empfehlungen und Vermittlung von Dienstleistungen angeboten, die es möglich machen zeitraubende, nur schwer mit dem Beruf zu vereinbarende Verpflichtungen (haushaltnahe Dienstleistungen) kostengünstig zu delegieren. Der Service wird mit dem Beginn der Vorlesungszeit im Sommersemester 2012 starten.

► KidS – Kinder in der Studienzzeit

Studium und Familie miteinander zu vereinbaren, stellt eine besondere Herausforderung dar: für einen gut organisierten Studienalltag und ein harmonisches Familienleben gilt es immer wieder Hürden zu überwinden. Bei den meisten studierenden Eltern treten Fragen zu Prüfungsregelungen, Urlaubssemestern oder Studienunterbrechungen auf. Aus diesem Grund berät das Gleichstellungsbüro regelmäßig sowohl studierende Mütter und Väter als auch DozentInnen und Prüfungsbüros. Darüber hinaus gibt es das Angebot einer individuellen Beratung bei Fragen der Studienorganisation, der finanziellen Hilfen, der Sozialleistungen und für Betreuungsmöglichkeiten. Ebenso werden regelmäßig, einmal im Semester, Zeitmanagement-Kurse für studierende Eltern organisiert.

Neu aufgelegt wurde die KidS-Broschüre, die in Form eines übersichtlichen Faltblatts gebracht wurde. In diesem Faltblatt sind nach dem Prinzip einer „Checkliste“ die wichtigsten Informationen zusammengestellt, die darüber Aufschluss geben, was vor der Geburt als auch nach der Geburt eines

Kindes für Studierende zu beachten ist. Zu den im Faltblatt angeschnittenen Themenbereichen finden sich ausführliche Informationen auf der entsprechenden KidS-Homepage.

Der 2008 ins Leben gerufene Club Parentes versteht sich als Treffpunkt für studierende Eltern, um ein Netzwerk aufzubauen und zu pflegen. Das Gleichstellungsbüro der Universität lädt als Partner im „Bündnis für Familie Heidelberg“ (gemeinsam mit der PH Heidelberg und dem Studentenwerk Heidelberg) jeden ersten Mittwoch im Monat in die Räumlichkeiten der Heidelberger Dienste ein. Der Club bietet eine gesellige Anlaufstelle für alleinerziehende Studierende oder Paare. Dort werden Alltagstipps und Strategien zur Kindererziehung ausgetauscht – ein Netzwerk gegenseitiger Unterstützung, insbesondere der Kinderbetreuung hat sich etabliert. Die inhaltliche Thematik der Clubtreffen variiert vom einfachen Kennenlernen über den Erfahrungsaustausch hin zu thematisch ausgerichteten Veranstaltungen. Zu den Treffen werden auch immer wieder WissenschaftlerInnen der Universität eingeladen, die zu Themen wie Eltern-Kind-Interaktion, Erziehungsfragen oder der kindlichen Entwicklung forschen und dazu Rede und Antwort stehen.

Einmal im Semester findet die Veranstaltung „Zeitmanagement“ statt, organisiert in Kooperation mit der Abteilung Studienberatung und Weiterbildung, in der die Studierenden lernen können, wie sie konkret und ganz praktisch im Alltag Studium mit Kind/ern bewältigen können. Kinder sind natürlich bei den Treffen herzlich willkommen, für sie steht ein Sortiment an verschiedenem Spielzeug zur Verfügung – und es warten viele andere Kinder zum Spielen.

► Family in Focus

Die Universität Heidelberg setzt sich für die Vereinbarkeit von Forschung, Lehre und Familie ein. Sie bietet den studierenden Eltern und (Gast-)WissenschaftlerInnen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen. Neben den vielfältigen und dem individuellen Bedarf von Familien angepassten Betreuungsangeboten für Kinder im Alter von zwei Monaten bis sechs Jahren hält die Universität noch andere familienorientierte Angebote bereit:

Die Universität trägt zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Subventionierung der Betreuungsplätze im Kinderhaus der Universität bei. Kinder im Alter von zwei Monaten bis zu drei Jahren werden in drei Kinderkrippen auf den Campusbereichen Neuenheimer Feld und Medizin Mannheim und in einer Tagesmuttergruppe (Altstadt) betreut. Die Kindertagesstätte der Universität Heidelberg INF 159 bietet für Kinder im Vorschulalter ganzjährig eine Ganztagsbetreuung an. Die

Alter der Kinder	Anzahl der Plätze
0 bis 3 Jahre	185 Plätze
3 bis 6 Jahre	135 Plätze
Flexible Betreuung (1 bis 8 Jahre)	15 Plätze

Tabelle 6.2 Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität

Kindertagesstätten sind zwischen 6.00 und 22.00 Uhr, die Kinderkrippen von 7.30 bis 18.00 Uhr geöffnet. Im Bereich des Campus Neuenheimer Feld steht ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung, Wickelstationen gibt es in den Campusbereichen Neuenheimer Feld und Altstadt. Das Studentenwerk stellt für das/die Kind/er von Studierenden kostenloses Essen in den Mensen und 200 vergünstigte Familienwohnungen für Studierende und DoktorandInnen mit Kindern zur Verfügung.

Name	Anschrift	Alter	Plätze	Zielgruppe
Kinderkrippe Universität	INF 685	0–3 Jahre	40 Plätze	MitarbeiterInnen
Kindertagesheim Universität	INF 159	3–6 Jahre	20 Plätze	MitarbeiterInnen
KidsClub Universität	INF 370	1–8 Jahre	9 Plätze	GastwissenschaftlerInnen, MitarbeiterInnen
Tagesmuttergruppe Universität	Gaisbergstraße 62	0–3 Jahre	11 Plätze	MitarbeiterInnen
Kinderkrippe Universitätsklinikum Heidelberg	Wieblinger Weg 17	0–3 Jahre	20 Plätze	MitarbeiterInnen
Kindertagesheim – Universitätsklinikum Heidelberg	INF 159	3–6 Jahre	40 Plätze	MitarbeiterInnen

Tabelle 6.3 Familienangebote an der Universität Heidelberg

► Service für Familien/Kinderhausbüro

Der Service für Familien ist inzwischen eine fest etablierte Einrichtung geworden. Als zentrale Anlaufstelle für Studierende und WissenschaftlerInnen bietet der Service für Familien Beratung und Unterstützung in allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie. Um den Universitätsmitgliedern ihre familiären Verpflichtungen zu erleichtern, stellt die Universität verschiedene Angebote bereit: Betreuungsplätze, Kurzzeitbetreuung, ein Backup-Notfall-Service, die Vermittlung von Privatbetreuung durch Tagesmütter, Kinderfrauen und Babysitter, Ferienbetreuungsangebote, Kongressbetreuung sowie Unterstützung bei einem Gastaufenthalt oder einem geplanten Umzug nach Heidelberg.

Im Berichtsjahr wurde eine Statistik zu den Beratungsaktivitäten angefertigt; sie besagt, dass 523 Beratungsgespräche am Telefon, 102 Beratungen im direkten Kontakt und 1034 per Mail stattfanden. Die MitarbeiterInnen, die den Service für Familien im Jahr 2011 in Anspruch genommen haben, kamen zu 55 Prozent aus der Universität, zu 25 Prozent aus dem Universitätsklinikum und 10 Prozent kamen aus dem in das Kooperationsnetzwerk gehörende MPI Astronomie; 10 Prozent der Anfragen kamen aus der Pädagogischen Hochschule, dem DKFZ und EMBL. Das Kinderhausbüro informiert und berät in allen Belangen rund um Kinderbetreuungsplätze. Neben der Vermittlung von Kinderkrippen-, Kindergarten- und Schulplätzen erhält man im Kinderhausbüro auch Informationen zu Sport-, Musik- und Freizeitmöglichkeiten für die Kinder. Aufgrund des umfassenden Angebotes für Familien an der Universität wurden das Kinderhausbüro und der Familienservice im Berichtsjahr 2011 auch von den Familienservices anderer Universitäten angefragt, um nähere Informationen zu erhalten.

Auch andere Wissenschaftseinrichtungen (MPIs, DKFZ, EMBL) der Region nutzen die vielfältigen Angebote der Universität. Im Berichtsjahr 2011 ist die Nachfrage stetig angestiegen. Des Weiteren sind die familienorientierten Aktivitäten der Universität eng vernetzt mit anderen Hochschulen (PH Heidelberg, FH Heidelberg, HS Mannheim).

Im KidsClub haben Kinder aus GastwissenschaftlerInnenfamilien die Möglichkeit mit ihren Eltern oder mit der Tagesbetreuung Zeit zu verbringen und Freundschaften zu schließen. Dort finden sie ein großes Angebot an Spielen, Bastelutensilien und Sportgeräten.

Die beiden erfahrenen und mehrsprachigen Betreuerinnen kümmern sich mit sehr großem Engagement um die Kinder. Der KidsClub ist inzwischen so beliebt, dass die Kinder der GastwissenschaftlerInnen, die wiederholt nach Heidelberg kommen, schon sehr frühzeitig für einen Platz angemeldet werden, denn in den Sommermonaten ist der KidsClub besonders stark frequentiert. Es finden auch regelmäßig internationale Lesenachmittage statt, bei welchen Kindern und auch ihren Eltern Bücher in verschiedenen Sprachen vorgestellt werden. Besonders beliebt bei Eltern und Kinder sind die jährlich veranstalteten Sommerfeste.

Seit Juni 2009 gibt es MEDI-KIDS, eine betriebliche Kindertagesstätte der Medizinischen Fakultät Mannheim. Dort werden die Kinder der WissenschaftlerInnen im Alter von zwei Monaten bis zum Schuleintritt betreut. Das Platzangebot konnte im Jahr 2011 von 20 auf 40 Plätze erweitert werden. Neben einer Vollzeitbetreuung werden auch Sharingplätze angeboten.

► Ferienbetreuung

In Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bietet die Universität Heidelberg ihren Beschäftigten eine bezuschusste Ferienbetreuung an. Vielfältige Aktivitäten wie Sport, Bastel- und Kreativworkshops oder Exkursionen sind fester Bestandteil des Programms. Das Ferienbetreuungsangebot wurde im Berichtsjahr häufig nachgefragt und in Anspruch genommen, durchschnittlich 20 Kinder nehmen in den Ferien an diesem Angebot teil. Unter dem Motto „Kinder in Bewegung“ haben Heidelberger Sportvereine ein vielfältiges Sport- und Spieleangebot durchgeführt. Ferner gibt es auch immer wieder Kooperationen mit der Jungen Universität Heidelberg.

► Kongressbetreuung

Damit die Kinder während des Aufenthaltes ihrer Eltern bei Tagungen oder Kongressen in Heidelberg gut betreut werden, stehen qualifizierte Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Neben der Betreuung mehrerer Kinder bei größeren Veranstaltungen, wurde diese Betreuung auch schon für einzelne Kinder genutzt. Die qualifizierte Betreuerin stellt in diesen Fällen immer ein kleines Tagesprogramm für die Kinder zusammen. Sie ist die flexible Einsatzkraft des Kinderhauses für Kongressbetreuung, Einzelbetreuung oder Urlaubsvertretung. Im Jahr 2011 wurden während zweier Kongresse jeweils zehn bzw. zwölf Kinder im KidsClub betreut, bei den anderen Kongressen kamen sporadisch Kinder mit ihren Eltern nach Heidelberg, so dass insgesamt 32 Kinder im Rahmen der Kongressbetreuung versorgt wurden.

► Backup-Service

Der Backup-Service der Universität bietet die Möglichkeit einer flexiblen Notfallbetreuung in dringenden und unvorhergesehenen Situationen der Kin-

derbetreuung, z.B. beim Ausfall der regulären Betreuung oder bei einer (Dienst-)Reise der Eltern. Über den Backup-Service werden Kinder bis zu drei Jahren im KidsClub INF 370 betreut und Kinder von drei bis sechs Jahren in der Kindertagesstätte INF 159. Die Zahl der Anmeldungen über den Backup-Service hat sich im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt auf 55 Kinder. Dies bedeutet, dass in jeder Woche des Jahres 2011 mindestens eine Anmeldung eingegangen ist. Zudem haben den Backup-Service von anderen Universitäten mehrere Anfragen nach Konzept und Erfahrungen erreicht, sie wollen sich das Heidelberger Modell zum Vorbild nehmen.

► Clearingstelle Wissenschaft und Familie

Im Rahmen des Engagements der Universität Heidelberg zur aktiven Unterstützung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gibt es zur Förderung von WissenschaftlerInnen die Clearingstelle Wissenschaft und Familie.

Die Clearingstelle Wissenschaft und Familie unterstützt den erziehenden Elternteil darin, gemeinsam mit der Instituts-, Klinik- oder Arbeitsgruppenleitung, konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang auszuhandeln. Innerhalb dieses Gespräches legen die Leitungen der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung und die/der WissenschaftlerIn gemeinsam Ziele der beruflichen Weiterentwicklung fest und handeln im Interesse beider Seiten konstruktive Bedingungen für diese Entwicklung aus. Während des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit besteht zudem die Möglichkeit eine Stellvertretung zu beantragen. Besonders mithilfe der Maßnahmen „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ und „Olympia Morata-Programm“ können Wissenschaftlerinnen in der Universität gehalten und ohne Unterbrechung ausge-

bildet werden. Im Berichtszeitraum haben sich zwölf Wissenschaftlerinnen gemeinsam mit ihren Instituts- bzw. Gruppenleitungen in der Clearingstelle beraten lassen, vier von ihnen haben einen Antrag auf eine Kompensationsstelle gestellt, der für das Jahr 2011 bewilligt wurde.

Das Heidelberger Schwangerschafts- und Elternzeitprogramm (HeiSEP) wurde im Sommersemester 2011 von den OberärztInnen PD Dr. Florian Schütze und PD Dr. Bettina Toth am Universitätsklinikum Heidelberg initiiert. Es enthält vor allem Maßnahmen für schwangere Mitarbeiterinnen zur Fortführung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Tätigkeit während Schwangerschaft und Elternzeit. Dies sind unter anderem die Ausarbeitung eines individuellen beruflichen Curriculums für die Zeit der Schwangerschaft und Wiedereingliederungsaktivitäten nach Abschluss von Mutterschutz- und Elternzeit.

► Dual Career Service

Der Dual Career Service der Universität Heidelberg unterstützt Paare in der Umsetzung und der Vereinbarkeit von Beruf und Doppelkarriere. Vorrangig wird der Service für neuberufene ProfessorInnen angeboten, eine Ausweitung auf die Zielgruppe der Postdoktoranden ist für 2012 geplant. Im Berichtszeitraum 2011 haben sich zehn Paare mit der Bitte um Unterstützung an den Dual Career Service gewandt, dabei handelte es sich in der Hälfte der Fälle um Mitarbeiterinnen, die Dual Career Unterstützung für Ihren Partner wünschten. Inklusiv der noch aus dem Vorjahr laufenden Fälle wurden 2011 insgesamt 17 Paare betreut. Drei PartnerInnen konnten im Jahr 2011 erfolgreich vermittelt, zwei Fälle anderweitig erfolgreich abgeschlossen werden und drei Fälle wurden wegen Rufablehnung beendet.

Bärbel Welsch

► Work-Life-Balance

Mit welchen Konzepten und Instrumenten die Balance zwischen Arbeit und Leben realisiert und nachhaltig in der Kultur einer Institution oder eines Unternehmens verankert werden kann, ist Thema eines breit angelegten Forschungsvorhabens an der Universität Heidelberg. So wurden im November 2010 sowie im Juni 2011 an der Universität zwei anonyme Befragungen zum Thema Work-Life-Balance durchgeführt. Mit Hilfe eines zur Verfügung gestellten Online-Fragebogens konnten sich die insgesamt 1500 eingeladenen Beschäftigten an der Befragung beteiligen. Die Stichprobe setzte sich aus DoktorandInnen, NachwuchsgruppenleiterInnen, Post-Docs und ProfessorInnen zusammen. Immer mehr Beschäftigte haben Schwierigkeiten gestiegene berufliche Anforderungen an räumliche und zeitliche Flexibilität mit privaten und familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Angebote der Arbeitgeber wie Telearbeit, Kinderbetreuung, Teilzeitmodelle, Gesundheitsförderung oder Wiedereinstiegsprogramme sollen Beschäftigten helfen, die Balance zwischen Karriere und Familie zu meistern. Viele dieser Angebote werden im Rahmen des „Audit Familiengerechte Universität“ verwirklicht.

Im Zuge dieses Projektes hat die Universität Heidelberg im Jahr 2011 ein breit angelegtes Gesundheitsangebot für ihre Beschäftigten bereit gestellt. Im Rahmen des Landesprogramms „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ wurde im Herbst 2011 ein Gesundheitsworkshop angeboten. Auch das Gleichstellungsbüro beteiligt sich seit dem Sommersemester 2011 mit einem Gesundheitsprogramm für Wissenschaftlerinnen, das in Kooperation mit dem Hochschulsport der Universität Heidelberg angeboten wird. Unter dem Titel „Fit für die Forschung – Yoga für Wissenschaftlerinnen“ gibt es Kurse für Anfängerinnen und Fortgeschrittene, die gut besucht sind.

7 Qualifizierung und Karriereförderung

Mehr als die Hälfte der Studierenden an der Universität ist weiblich, zudem ist das Studium ein Bereich, in dem das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen ist. Trotzdem gibt es auch hier eine Reihe von Themen, die in den Aufgabenbereich der Gleichstellung fallen: Wenn zum Studium die Elternrolle hinzukommt, wenn Studierende eine besondere Förderung im Studium brauchen, wenn sie ein Fach studieren, in dem sie eine Frau unter vielen Männern sind – dies ist besonders in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) der Fall. Darum wurde eine neuartige Initiative gestartet, Frauen stärker zum Studium von MINT-Fächern zu motivieren: bereits bei Schülerinnen soll das Interesse daran geweckt und ihre Potenziale entdeckt werden.

► Wolke 7 – Schülerinnen-Club Physik

„Der Schülerinnen-Club Physik“ richtet sich an naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen der siebten und achten Jahrgangsstufen. Dieses



Projekt will sie für Naturwissenschaften begeistern und so ihre Beteiligung in diesem Bereich langfristig erhöhen. Ein weiteres Ziel ist es den frühzeitigen Aufbau von Netzwerken unter jungen Frauen zu fördern.

Instrument	Umsetzung	Zeitraum	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Wolke 7 – Schülerinnen Club Physik	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	5.000 Euro
Girls' Day Mathematik und Informatik	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Mitglieder Fakultät
SheWINS – Kompass Beruf	gepl. 10/12	jährlich	prozessbegleitend	2.000 Euro
Studium mobil	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Referentin
Teilzeitstudium	impl.	regelmäßig	Pilotphase	Mitglieder D2

Tabelle 7.1 Statusbericht und Instrumente Qualifizierung und Karriereförderung



Neben den wöchentlich regelmäßigen Veranstaltungen in Labors und Hörsälen haben die Clubmitglieder im Sommersemester 2011 die Labors im Institut für Umwelphysik und im Kirchofinstitut besucht. Dort konnten die Schülerinnen vor Ort die Entstehung aktueller Forschungsergebnisse kennenlernen und trafen auf Wissenschaftlerinnen, die ihre Begeisterung für das Fach eindrucksvoll weitergeben konnten.

Um die Arbeit und die Ziele des Clubs in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen und dort Diskussionen darüber anzuregen, präsentierte sich „Wolke 7 – Schülerinnen-Club Physik“ im Juni 2011 auf der „UniMeile“ während der Festwoche zum 625-jährigen Jubiläum der Universität. Bei „Experimente zum Anfassen“ hatten Kinder ebenso wie Erwachsene die Möglichkeit, Hand anzulegen und verschiedene Versuche auszuprobieren. In diesem Mitmachprogramm haben die Mitglieder des Clubs die Gäste bei den Versuchen unterstützt und ihnen diese auch erklärt.

Der Club beteiligte sich an der im Jahr 2011 geplanten SWR-Dokumentation unter dem Titel „Sterngucker – Von Heidelberg ins Weltall“; sie porträtiert die Geschichte und Gegenwart astronomischer Forschung in Heidelberg, so auch die Idee des Schülerinnen-Clubs Physik.

Im vergangenen Jahr wurden die Schülerinnen und ihre Familien zu Vorträgen über Physik und Astronomie eingeladen. Auch in Zukunft sind solche Veranstaltungen sowie ein Jahresfest im Sommer geplant, um den Schülerinnen weiterhin die Gelegenheit zu geben in Kontakt zu bleiben und sich zu vernetzen. Die jeweils für eine Experiment-session neu hinzukommenden und die älteren Mitglieder des Clubs treffen sich regelmäßig.

Das Konzept „Schülerinnen-Club Physik“ und die daraus gewonnenen Erfahrungen wurden verschiedentlich als Praxisbeispiele für die frühzeitige Förderung von Frauen in den MINT-Fächern vorgestellt (Workshop „Astronomiedidaktik“ im Rahmen der Internationalen Jahrestagung der Astronomischen Gesellschaft am 19. September 2011, Heidelberg; 15. Deutsche Physikerinnentagung, Universität Saarbrücken).

Auch bei der Fachtagung im Juni 2012 „Keine Angst vor Wissenschaft“ in Karlsruhe ist „der Schülerinnen-Club Physik“ beim Diskussionsforum zum Thema „Forsche Schülerinnen – wie lassen sich Mädchen für MINT begeistern?“ eingeladen.

Seit dem Wintersemester 2009/10 trifft sich „Wolke 7“ einmal wöchentlich im Astronomischen Rechen-Institut (ARI) der Universität. Er wurde in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und der Kinder- und Jugenduniversität in Zusammenarbeit mit der Fakultät für Physik und Astronomie sowie verschiedenen Gymnasien gegründet.

Unter Anleitung von zwei Mentorinnen wird ein ganzes Jahr experimentiert und diskutiert. Schülerinnen erhalten von Studentinnen Unterstützung beim Lernen oder Arbeiten für die naturwissenschaftlichen Fächer an der Schule. Die Mitgliedschaft in dem Club ermöglicht es den Schülerinnen mit den Mentorinnen in Kontakt zu bleiben, die sie bis zum Abitur bei Fragen zum Unterricht oder zu Prüfungsthemen in den naturwissenschaftlichen Fächern begleiten und unterstützen.

► Girls' Day Mathematik und Informatik

Wie in den letzten Jahren, seit 2007, so fand auch im April 2011 der bundesweit durchgeführte Girls' Day am Institut für Mathematik und Informatik der Universität Heidelberg statt. Das Programm des Aktionstages richtet sich an Schülerinnen der siebten bis zehnten Klassen. Verschiedene Workshops zu Themen wie „Mathematik ist überall“, „Operation Laptop“ und „Digitale Photographie“ wurden angeboten vom Institut für Informatik, vom Interdisziplinären Zentrum für wissenschaftliches Rechnen und vom Institut für technische Informatik als Teil der „MINTmachen! Initiative“ mit Unterstützung des Mathematics Center Heidelberg. Das Programm eröffnete Professor Katja Mombaur mit dem Vortrag „Wozu brauchen Roboter Mathematik?“. Die Besichtigung eines Robotiklabors war neben den zahlreichen Workshops ein weiterer Programmpunkt des Tages.

► She WINS (women in natural sciences)

Aktuelle Zahlen belegen: Studentinnen sind in naturwissenschaftlichen Fächern nicht in gleichem Maße vertreten wie ihre Kommilitonen. An der Fakultät für Physik und Astronomie sind beispielsweise nur etwa 21 Prozent der Studierenden weiblich (Stand 06/2010). She WINS ist eine Initiative



mit individuell zugeschnittenem Beratungsangebot für Schülerinnen und Studentinnen, insbesondere zum Aspekt Studien- und Karriereplanung und der beruflichen Zielfindung. Studentinnen werden besonders zur Orientierung in die naturwissenschaftlichen Fächer motiviert. Daneben werden Weiterbildungsveranstaltungen organisiert, die spezifische Karrierestationen von Studierenden unterstützen. Für die kommenden Semester ist geplant, She WINS mit dem Seminar „Kompass zur Berufsorientierung“ auch auf das BA-Studium auszurichten.

8 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Seit dem Sommersemester 2009 sind über 40 Prozent aller Promovierten in Deutschland Frauen. Im Postdocbereich sieht dies allerdings anders aus: Wenn die Wissenschaft auf dieses Potenzial hoch qualifizierter Frauen nicht verzichten will, dann muss die Beteiligung von Frauen im Nachwuchsbereich weiter erhöht werden, denn hier und besonders in den Leitungspositionen halbiert sie sich auf 20 Prozent.¹¹² Mit einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung zielt die Universität auf eine Erhöhung der Frauenanteile vor allem bei den Qualifizierungen im Postdocbereich und reagiert auf den jeweiligen Bedarf einer Zielgruppe mit entsprechenden Programmen.

Zur Förderung des Anteils von Frauen auf Professuren und in Leitungspositionen wurde das hauseigene Habilitations- und Postdocprogramm Olympia Morata-Programm etabliert, ebenso beteiligt sich die Universität an dem von dem Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg (60 Prozent) und der Universität Heidelberg (40 Prozent) gemeinsam finanzierten Margarete von-Wrangell-Programm. An den spezifischen Bedarf von Medizinerinnen angepasst, verschaffen die Programme „Kurzzeitstipendium Medizin“, „Rahel Goitein-Straus-Programm“ und „Mentoring Medizin“ entsprechende Freiräume zum Forschen ohne Klinikpflichten.

Auf den Weg in die Wissenschaft gebracht werden die Doktorandinnen mit Beratungsangeboten zur Karriere. Die erschwerten Bedingungen für DoktorandInnen mit Kind/ern oder mit Behinderung werden mit flexiblen Arbeitsmodellen, finanzieller Unterstützung für Reisemittel oder mit der Unterstützung bei der Organisation eines Forschungs-

aufenthalts im Ausland erleichtert. Schließlich gibt es mit dem Schlieben-Lange-Programm eine von Ministerium (80 Prozent) und Universität Heidelberg (20 Prozent) kofinanzierte Förderung für Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern auf Promotions- und Habilitationsebene. Zusätzlich hat die Universität mit dem hauseigenen Programm Wi MEET – Wissenschaftlerinnen-Treffpunkt, dem Verfügungsfonds und einem Coachingangebot sowie mit der speziellen Beteiligung an dem Programm MuT – Mentoring und Training, Programme und Veranstaltungen geschaffen, die zur Vernetzung sowie zum Erwerb relevanter Kompetenzen für die Wissenschaft einladen.

► Olympia Morata-Programm

Das interne Förderprogramm für fortgeschrittene Postdocs unterstützt besonders erfolgreiche Wissenschaftlerinnen bei der zügigen Beendigung ihrer Habilitation bzw. der Projekte, mit denen sie sich profilieren und für eine Professur qualifizieren. Durch die Finanzierung einer Stelle bleiben Wissenschaftlerinnen – anders als bei Stipendienprogrammen – integriert in die Universität, in Forschung und Lehre. Das Programm ergänzt eine halbe Stelle, die von dem jeweiligen Institut gestellt wird, über den Förderzeitraum von zwei Jahren (plus ein mögliches Abschlussjahr). Somit können sich die Wissenschaftlerinnen mit der halben Stelle des Programms, die sie von ihren Verpflichtungen in Institut bzw. Klinik befreit, ihrer Qualifizierung widmen.

In der Ausschreibungsrunde 2010 mit Förderbeginn 2011 haben sich 15 Wissenschaftlerinnen

Instrument	Umsetzung	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Olympia Morata-Programm (OMP)				
OMP_Medizin	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	820.400 Euro
Wi MEET – Wissenschaftlerinnen Treffpunkt	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	10.000 Euro
Verfügungsfonds und Coaching	impl.	regelmäßig	prozessbegleitend	10.000 Euro
Kurzzeitstipendium Medizin	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	3.400 Euro
Rahel Goitein-Straus-Programm	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	117.600 Euro
Mentoring Medizin	impl./neu	regelmäßig	institutionalisiert	40.000 Euro
Karriereberatung Doktorandinnen	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Gleichstellungsbüro
Promotion mobil	impl./neu	regelmäßig	prozessbegleitend	Gleichstellungsbüro
IDK – Interdisziplinäres Doktorandinnen-Kolloquium	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Graduiertenakademie
Margarete von Wrangell-Programm	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	360.00 Euro (Universitätsanteil)
Schlieben-Lange-Programm	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	40.000 Euro (Universitätsanteil)
MuT – Mentoring und Training	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Gleichstellungsbüro 10.000 Euro

Tabelle 8.1 Statusbericht und Instrumente Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

beworben. Davon kam der Großteil aus den Naturwissenschaften (46,7 Prozent), gefolgt von der Medizin (40 Prozent) und den Geistes- und Sozialwissenschaften mit jeweils 6,7 Prozent. Von den Bewerberinnen sind fünf Wissenschaftlerinnen ausgewählt worden, was einer Bewilligungsquote von 33 Prozent entspricht. Diese vergleichsweise hohe Bewilligungsquote hängt mit den Mehrstellen für das Programm zusammen, die durch die Exzellenzförderung gestellt werden können.

60 Prozent der Geförderten kommen aus der Medizin, gefolgt von den Geistes- und Sozialwissenschaften (je 20 Prozent). Aus den Naturwissenschaften wurden in dieser Runde zunächst die Projekte von zwei Wissenschaftlerinnen bewilligt, die allerdings ihren Antrag aus persönlichen Gründen zurückgezogen haben. Keine der Wissenschaftlerinnen, deren Anträge bewilligt wurden, hat Kinder. Das Durchschnittsalter bei der Antragstellung lag bei 33,4 Jahren.

¹¹² Quelle: Statistisches Bundesamt
Online unter: www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022862, S.107-127.

Programm	Förderzeitraum	Bewerbungen	Bewilligungen 2011 Gesamtprogrammdauer		Bewilligungen 2011 Heidelberg		Bewilligungen 2011 i. Vgl. BA.-Wü.				Alter bei Antrag		Kinder bei Antrag	
			Jahre	abs.	%	abs.	%	%	Fachrichtung				%	abs.
									Geisteswiss.	Medizin	Naturwiss.	Sozialwiss.		
Olympia Morata- Programm	3 (2+1)	89	43,2	5	33 ¹	46,7	20	60	0	20	33,4	0 ¹		
Margarete von Wrangell-Programm	5	90	23,3	2	13,3	18,2	0	100	0	0	35	1		
Schlieben-Lange- Programm	Prom.	2	90	28	9	28	33,3	11,1	33,3	11,1	Prom.	29	alle	
	Vorb. Habil.	1									Vorb. Habil.	36		
	Habil.	2									Habil.	34		

¹ Wenn nicht zwei zurückgezogen hätten, läge die Quote bei 46,7 Prozent.

² OMP, viele Kinder während der Teilnahme am Programm.

Tabelle 8.2 Förderprogramme Gleichstellungsbüro

Seit Programmbeginn im Jahre 1997 haben sich 89 Wissenschaftlerinnen um eine Förderung beworben, wovon insgesamt 38, das sind 42,6 Prozent, ausgewählt wurden. Die meisten Bewerbungen kamen dabei aus der Medizin und den Naturwissenschaften (je 34 Prozent). Entsprechend wurden auch am häufigsten Wissenschaftlerinnen aus diesen Fächern in das Programm aufgenommen (je 31,6 Prozent).

Seit Programmbeginn haben von den insgesamt 38 geförderten Wissenschaftlerinnen, 12 (31 Prozent) während der Förderzeit ein Kind bekommen. Dies lässt den Schluss zu, dass sich eine längere Beschäftigungsperspektive für Wissenschaftlerinnen positiv auf die Familienplanung auswirkt.

Über den Erfolg des Programms lässt sich berichten, dass seit Beginn des Programms im Jahr 1997 73 Prozent der Geförderten (das sind 28 Personen) zum Berichtszeitpunkt eine Professur oder einer Führungsposition in der Wissenschaft inne haben.

► Wi MEET – Wissenschaftlerinnen-Treffpunkt¹¹³

Kooperationen und gegenseitiges Vernetzen sind unschätzbar wertvoll (nicht nur) für Wissenschaftlerinnen und bilden einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg in die Wissenschaft. Das Programm Wi MEET – Wissenschaftlerinnen-Treffpunkt nimmt dieses Prinzip systematisch auf. In dem Programm werden Weiterbildungsworkshops und Coachings angeboten, die die Teilnehmerinnen auf jeder Qualifizierungsstufe dabei unterstützen ihr Karriereprofil zu schärfen

und sich über ihre Forschung hinaus Zusatzqualifikationen wie Personalführung und Projektmanagement anzueignen.

Daneben lockt das „Souper“ einmal im Semester in das Gesellschaftshaus der Universität „Haus Buhl“. In netter Atmosphäre wird dann zu Abend gegessen und die Wissenschaftlerinnen lernen einander kennen. Gelegentlich werden Vorträge und Diskussionen zu aktuellen Themen der Gleichstellung angeboten, die Anzahl der Teilnehmerinnen liegt bei 80 Personen.

¹¹³ Die Beteiligung des Gleichstellungsbüros an den Programm MuT-Mentoring und Training führt dazu, dass für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Basisangebot zur Weiterbildung bereits steht, auf das sie jederzeit zurückgreifen können. In dem Universitätsprogramm Wi MEET können spezielle und direkt am signalisierten Bedarf ausgerichtete Themen und Veranstaltungen angeboten werden.

Zur Teilnahme an den Wi MEET-Veranstaltungen (insbesondere den Fortbildungen) sind alle Teilnehmerinnen aus den Förderprogrammen zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wie dem Olympia Morata-, dem Margarete von Wrangell- und dem Schlieben-Lange-Programm verpflichtet, anderen interessierten Wissenschaftlerinnen steht eine Beteiligung offen.

► Verfügungsfonds und Coaching

Zwei weitere Serviceprogramme zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität werden vom Gleichstellungsbüro angeboten, um Wissenschaftlerinnen bei spezifischen Karriereschritten zu unterstützen.

Der Verfügungsfonds ist ein Gleichstellungs-Bankup, mit dem flexibel, in individuellen Notsituationen und zeitnah finanzielle Unterstützung gewährt werden kann. Wissenschaftlerinnen können damit punktuell Hilfe erfahren und einen Antrag auf Zuschuss für eine Unterstützung stellen; der Antrag wird einer Bewertung unterzogen. Zuwendungen aus dem Verfügungsfonds sind im Jahr 2011 erfolgt, um ein Forschungsprojekt zu beenden, um die Teilnahme an einer für eine Promotion wichtigen Konferenz zu finanzieren sowie zur Unterstützung von für die Fortsetzung eines Projektes relevanter Feldforschung. Die Konferenz „Sympathienkung in literarischen Texten“, organisiert und konzipiert von Dr. Caroline Lusin wurde kofinanziert.

Allen Wissenschaftlerinnen an der Universität Heidelberg wird auf Anfrage ein individuelles Coaching angeboten. In Anspruch genommen wird dieses Angebot beispielsweise um die Etablierung eines neuen Forschungsvorhabens zu betreiben oder wenn sich Wissenschaftlerinnen

in einer schwierigen Arbeitssituation befinden. Ein Vorgespräch bietet die Grundlage für das auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Coaching. Im Berichtsjahr haben sich 14 Wissenschaftlerinnen mit einem Coaching unterstützen lassen.

► Gleichstellungsmaßnahmen der Medizinischen Fakultät Heidelberg

Mit den Gleichstellungsmaßnahmen der Medizinischen Fakultät Heidelberg soll die Attraktivität einer klinisch-wissenschaftlichen Ausbildung für Frauen erhöht werden. Dazu gehören insbesondere die individuelle Förderung der wissenschaftlichen Arbeit, die regelhafte Einbeziehung von Frauen in Gremien und Ausschüssen sowie eine durchgängige Transparenz bei Stellenbesetzungen. Im Gleichstellungskonzept sind ambitionierte Zielkorridore zur Erhöhung des Frauenanteils an den Habilitationen sowie der Professorenschaft formuliert. Folgende Förderprogramme wurden 2011 durchgeführt:

• Olympia Morata-Programm

Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses in der Medizin für qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben. Die Förderung erfolgt auf einer halben Stelle durch die Fakultät, wobei erwartet wird, dass von den Einrichtungen, an denen die Wissenschaftlerinnen tätig sind, ebenfalls eine halbe Stelle bereitgestellt wird. Seit 2008 wurden insgesamt 14 Frauen in das Programm aufgenommen, davon im Jahr 2011 drei. Von diesen 14 Kandidatinnen haben inzwischen drei die Habilitation mit der Antrittsvorlesung erfolgreich abgeschlossen, weitere 6 haben das Habilitationsverfahren eröffnet.

• Rahel Goitein-Straus-Programm

Das Programm zielt darauf ab, den Übergang von Frauen mit noch wenig Forschungserfahrung in der eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit zu fördern. Diese Fördermaßnahme wurde 2011 zum zweiten Mal ausgeschrieben und erneut vier Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Förderung bewilligt.

• Kurzzeitstipendien

Mit der Finanzierung von kurzfristigen Freistellungszeiten vom Klinik/Routinedienst wird gezielt die wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen in der Facharztausbildung unterstützt. Insgesamt drei angehenden Fachärztinnen wurde im Berichtszeitraum eine Förderung durch die Fakultät bewilligt.

• Mentoring-Programm

Als Instrument zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen wurde neu ein Mentoring-Programm implementiert, mit dem Ziel Frauen auf Spitzenpositionen im akademisch-wissenschaftlichen Umfeld vorzubereiten. Der erste Programmdurchlauf ist im 1. Quartal 2012 gestartet.

Claudia Denk

► Karriereberatung Doktorandinnen

Um Doktorandinnen für die Wissenschaft zu gewinnen und sie optimal auf eine Karriere in der Wissenschaft vorzubereiten, existieren diverse Angebote. Neben einer individuellen Karriereberatung vermittelt das Gleichstellungsbüro bei Bedarf auch einen/eine MentorIn zur Unterstützung. Der/die jeweilige ProfessorIn der Universität Heidelberg oder einer anderen Universität begleitet ihre/seine Mentee sowohl in fachlich als auch in strategisch wichtigen Karrieresituationen.

Doktorandinnen mit Kind/ern können an dem Wiedereinstiegsprogramm Schlieben-Lange-Programm

(vgl. Kapitel 6) partizipieren und ihre Qualifizierung trotz Babypause weiterverfolgen. Das Programm hält vielfältige Einsatzmöglichkeiten für die Fördersumme parat (Kinderbetreuung, Laborkräfte, Hiwis), damit Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern in der Wissenschaft verbleiben.

► Promotion mobil

Die Universität bietet DoktorandInnen mit Kind/ern die Möglichkeit mobil zu bleiben. Das Angebot mobiler Arbeitsplätze in Form von „Homeoffice“ bietet eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Zu diesem Zweck stellt das Gleichstellungsbüro Laptops zur Verfügung, mit denen ein Zugang zum Arbeitsplatz von Zuhause aus möglich ist.

Daneben besteht das Angebot bei Reisekosten unterstützt zu werden. DoktorandInnen mit Kind/ern, die zu Vorträgen oder Konferenzen reisen und z.B. ihr/e Kind/er mitnehmen, können hierzu finanzielle Unterstützung für Reisekosten aus dem Verfügungsfonds der Universität (vgl. Kapitel 6) beantragen.

DoktorandInnen mit Kind/ern, oder DoktorandInnen mit einer Behinderung, die zu Forschungszwecken ins Ausland reisen wollen, werden dabei unterstützt. Das Angebot umfasst neben Tipps zur Organisation des Forschungsaufenthalts auch Unterstützung bei der Suche nach Betreuungseinrichtungen oder nach barrierefreien Angeboten ausländischer Hochschulen.

► Interdisziplinäres Doktorandinnen-Kolloquium

Das Doktorandinnen-Kolloquium ermöglicht Doktorandinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften innerhalb einer offenen und interdisziplinären

linären Diskussionsplattform einer Expertinnen-gruppe ihr Dissertationsvorhaben vorzustellen und über Fortschritte oder über den Abschluss ihres Projektes zu berichten. Neben fachlichen Aspekten tauschen sich die Teilnehmerinnen im Kolloquium auch über praktische Fragen wie Zulassungsbedingungen, Arbeitsmethoden, Networking, Finanzierungswege sowie über Veröffentlichungsmöglichkeiten aus.

Gleichzeitig gibt es in dem Kolloquium genug Raum, um sich gegenseitig auf dem teilweise schwierigen Weg des Promovierens zu motivieren. Zusätzlich zu den Vorträgen der einzelnen Doktorandinnen lädt das IDK regelmäßig ReferentInnen zu Themen wie Stipendien, Karriere in Wissenschaft und Wirtschaft oder Publizieren in der Wissenschaft ein.

Mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros feierte das IDK am 14. Dezember 2011 sein zwanzigjähriges Bestehen¹¹⁴. Die Mitbegründerin Dr. Katharina Bremer berichtete aus der Sicht einer Praktikerin „Über den Beruf der Hochschullehrerin“, Professorin Monika Sieverding referierte aus ihrem aktuellen Forschungsprojekt zum Zusammenhang von „Geschlecht und Karriere“. Ein kleiner Empfang rundete die Jubiläumsfeier ab.

► **Margarete von Wrangell-Programm**

Mit dem Habilitationsprogramm des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) soll gezielt der weibliche Nachwuchs auf der Professorinnenebene gefördert werden. Das Ministerium

finanziert dazu die Vollzeitstellen von Habilitandinnen für drei Jahre, welchen sich eine zweijährige Vollzeitfinanzierung durch das Institut der Geförderten anschließen muss. Die damit gewährte institutionelle Anbindung der Heidelberger Habilitandinnen sichert ihre Integration in die universitäre Forschung und Lehre und zugleich stellt die fünfjährige Förderung einen Freiraum zur Beendigung der Qualifizierungsleistung dar.

In der Ausschreibungsrunde 2011 – mit Förderbeginn 2012 – haben sich aus der Universität Heidelberg 15 Wissenschaftlerinnen beworben. Dies entspricht einer Antragsquote von 25,5 Prozent und zeigt, dass es einen großen Bedarf an Förderung von Frauen im Postdocbereich gibt. Im Durchschnitt waren die Bewerberinnen zum Zeitpunkt der Antragsstellung 35 Jahre alt. Acht der Bewerberinnen haben zwischen ein bis drei Kinder. In dieser Runde haben sich aus Heidelberg hauptsächlich Medizinerinnen beworben (53,3 Prozent), gefolgt von Geisteswissenschaftlerinnen (26,7 Prozent), Naturwissenschaftlerinnen (13,3 Prozent) und den Sozialwissenschaftlerinnen (6,7 Prozent).

Aus den Bewerbungen der Universität Heidelberg wurden zwei Medizinerinnen zur Förderung ausgewählt, eine der beiden Geförderten hatte zum Zeitpunkt der Antragsstellung ein Kind. Dies entspricht einer Bewilligungsquote unter den Heidelberger Bewerberinnen von 13,3 Prozent. Die Bewilligungsquote für die Heidelberger Wissenschaftlerinnen entspricht landesweit gesehen 18,2 Prozent, für alle Baden-Württembergischen Hochschulen wurden insgesamt elf Anträge bewilligt.

Seit dem Beginn des Programms 1997 bis zur aktuellen Förderperiode 2012 haben sich aus der Universität Heidelberg 90 Wissenschaftlerinnen beworben, wovon 23,3 Prozent bewilligt wurden. Während die meisten Bewerbungen aus diesem Zeitraum aus den Geisteswissenschaften kamen (35,6 Prozent), wurden von den insgesamt 21 Förderungen am stärksten die Medizinerinnen gefördert (33,4 Prozent)¹¹⁵.

► **Schlieben-Lange-Programm**

Wissenschaftlerinnen, die wegen Kind/ern aus der Wissenschaft ausgestiegen sind und wieder einsteigen wollen oder einen Ausstieg aufgrund der Mehrbelastung durch ihren Nachwuchs verhindern wollen, werden mit dem Schlieben-Lange-Programm unterstützt. Die flexible Gestaltung innerhalb des Programms geht auf die Ansprüche von Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern ein und unterstützt diese bei der Fertigstellung ihrer Qualifizierung. Die Laborarbeit kann beispielsweise durch eine Vertretung finanziert, notwendige Forschungsreisen oder Kinderbetreuungsmaßnahmen können bezahlt werden oder die Wissenschaftlerin finanziert aus dem Programm ihren Lebensunterhalt, um sich auf ihre Qualifikation zu konzentrieren. Mit dem Programm können die Promotion, die Vorbereitungszeit für eine Habilitation, die Habilitation sowie vergleichbare Qualifikationen gefördert werden.

In der zweiten Ausschreibungsrunde¹¹⁶ 2010 (mit Förderbeginn 2011) konnten von den 32 Anträgen neun Projekte von Wissenschaftlerinnen bewilligt werden. Dies entspricht einer Bewilligungsquote von 28 Prozent.

Von den Förderungen profitieren die Geisteswissenschaften mit 44,5 Prozent am stärksten, gefolgt von den Naturwissenschaften (33,3 Prozent), der Medizin (11,1 Prozent) und den Sozialwissenschaften (11,1 Prozent).

Das durchschnittliche Alter der ausgewählten Bewerberinnen zur Antragszeit (2010) liegt bei 33 Jahren; der Mittelwert des Alters bei den fünf Doktorandinnen liegt bei 29 Jahren und jede von Ihnen hat zum Antragszeitpunkt ein Kind. Die beiden sich auf die Habilitation vorbereitenden Geförderten waren im Durchschnitt 36 Jahre alt und haben ein und zwei Kinder. Bei den beiden Habilitandinnen liegt das Durchschnittsalter bei 34 Jahren, mit einem und zwei Kindern zur Antragszeit.

Dieses Programm des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg wird seit 2008 an der Universität Heidelberg gegenfinanziert und ausgeschrieben. Seit Programmbeginn haben sich 90 Wissenschaftlerinnen beworben, wovon 26 ausgewählt wurden. Dies entspricht einer Bewilligungsquote von insgesamt 28,9 Prozent. Das Programm wird zu 80 Prozent durch das Ministerium und zu 20 Prozent aus zentralen Mitteln der Universität finanziert.

► **MuT – Mentoring und Training**

In Baden-Württemberg existiert seit zwölf Jahren ein durch das Wissenschaftsministerium finanziertes Programm zur Förderung von jungen Frauen in der Wissenschaft, das diese gezielt durch Mentoring und Training auf Führungsauf-

¹¹⁴ Gegründet wurde das IDK von drei Doktorandinnen, Katharina Bremer (Studiendozentin Germanistik, Universität Heidelberg), Sylvia Mayer (Professorin für Amerikanistik, Universität Bamberg) und Agnes Speck (Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg).

¹¹⁵ Geförderte Bewerberinnen aus den Naturwissenschaften 28,6 Prozent, den Geisteswissenschaften 23,7 Prozent und den Sozialwissenschaften 14,3 Prozent.

¹¹⁶ Das Programm wurde im Jahr 2008 zum ersten Mal ausgeschrieben für die Förderzeit 2009 und 2010.



gaben vorbereitet. Das Programm „MuT – Mentoring und Training“ besteht aus vier Elementen: Einer Orientierungsveranstaltung, individueller Beratung, eines strukturierten Weiterbildungsprogramms mit internen und externen Referentinnen und Trainerinnen und der Vermittlung einer Mentorin oder eines Mentors. MuT macht Wissenschaftlerinnen im Wortsinne Mut auf die eigene Leistung zu setzen. So ist ein Netzwerk von mehr als 900 Teilnehmerinnen entstanden.

Das Programm wird von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen getragen; die Gleichstellungsreferentin der Universität Heidelberg ist eine der beiden Projektleiterinnen. MuT kooperiert mit dem EU-weiten Zusammenschluss von Mentoring-Programmen in der Wissenschaft und dem Mi-

nerva-Femnet der Max-Planck-Gesellschaft. Für die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Heidelberg bedeutet die Mitgliedschaft des Gleichstellungsbüros in dem MuT-Programm den Zugang zu allen Weiterbildungsseminaren und vor allem zu dem Mentoring, was insbesondere von Natur- und Geisteswissenschaftlerinnen genutzt wird. Im Berichtsjahr haben zehn Wissenschaftlerinnen der Universität Heidelberg das Angebot zur Vermittlung einer Mentorin wahrgenommen, 15 Wissenschaftlerinnen haben an den Weiterbildungsseminaren teilgenommen.

► **Evaluationen der Instrumente und Maßnahmen**

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der im Gleichstellungskonzept beinhalteten Instrumente werden insbesondere die Förderprogramme jährlich evaluiert. Zu Beginn eines jeden Kapitels, in dem es um Maßnahmen geht, werden diese in einer Statustabelle dargestellt. Dort sind Informationen darüber enthalten inwieweit das entsprechende Instrument umgesetzt ist und in welchem Zeitrahmen es angelegt wurde. Ferner enthält die Tabelle Informationen über die Nachhaltigkeit des Instruments sowie über die verursachten Kosten bzw. die dafür zuständige Institution. Durch die Überprüfung der Beteiligungen von Frauen und Männern auf Schwellen im wissenschaftlichen Ausbildungs- oder Karriereverlauf sollen die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen und Männern aus Wissenschaft und Forschung aufgedeckt und darüber hinaus Informationen über die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen gewonnen werden. Die zielgerichtete Weiterentwicklung etablierter – oder der Einsatz modifizierter bzw. neuer – Angebote wird ebenfalls über eine Analyse der sich in den Evaluationsdaten abzeichnenden Trends ermöglicht.

9 **Transparente und strukturierte Verfahren**

Formalisierte und standardisierte Verfahren sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass BewerberInnen in einem Verfahren besser vergleichbar sind. Sie stellen sicher, dass die Bewerbungen fair, differenziert und vorurteilsfrei beurteilt werden. Durchgängig verankerte, verbindliche Auswahlkriterien garantieren transparente und damit objektiv nachvollziehbare Verfahren und sichern die Qualität in Auswahlprozessen. Voraussetzung für die verbindliche Anwendung von Standards sind festgeschriebene Leitlinien und Handlungsempfehlungen, die im Berichtszeitraum von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten diskutiert wurden.



► **Aktive Rekrutierung und Personalauswahl**

Ein zentrales Thema im Gleichstellungskonzept der Universität ist die aktive Rekrutierung von geeigneten Kandidatinnen für die zu besetzenden Professorenstellen. Um langfristig die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, müssen infrage kommende Kandidatinnen gezielt angesprochen und

aufgefordert werden, sich auf eine ausgeschriebene Professur zu bewerben. Das heißt, die Berufungskommission wird selbst aktiv bei der Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und dokumentiert diesen Prozess. Damit soll nachvollziehbar belegt werden, welche Anstrengungen vor der ersten Sichtung der Bewerbungen unternommen

Instrument	Umsetzung	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Transparente Verfahren	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
Aktive Rekrutierung	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
Berufungsleitfaden	geplant 07/12	kontinuierlich	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
Leistungsbeurteilung	geplant 07/12	kontinuierlich	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl

Tabelle 9.1 Statusbericht und Instrumente – transparente und strukturierte Verfahren



wurden, um den Frauenanteil zu erhöhen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten haben Vorschläge zur Durchführung der aktiven Rekrutierung erarbeitet (Ablauf und Zuständigkeiten), die in dem Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten beraten werden und im Sommersemester 2012 zur Umsetzung in die Fakultäten kommen sollen.

► **Berufungsverfahren und Leitfaden**

Berufungsverfahren dienen dazu, in einem differenzierten Verfahren die am besten geeignete Person für eine zu besetzende Professur auszuwählen. Hierbei ist die Herstellung und Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern immer noch eine kritische Größe. Im Dezember 2011 haben die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in einer Arbeitsgruppe zentrale Genderaspekte zur Beachtung in Berufungsverfahren

erarbeitet, die den allgemeinen Leitfaden der Universität „Das Berufungsverfahren – Informationen, Daten und Dokumente zum Berufungsverfahren an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg“¹¹⁷ (nachdem sie in dem Senatsausschuss für Frauenangelegenheiten beraten wurden) ergänzen werden. Auf die Einrichtung einer Schiedsstelle wird verzichtet zugunsten der Integration aller ihrer Funktionen in die Grundsätze des Berufungsleitfadens.

► **Leistungsbeurteilung – Genderbias**

Welche akademischen Leistungen wie bewertet werden, hat einen Effekt auf die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und betrifft Bereiche der Personalauswahl und Rekrutierung sowie Berufungsverfahren in besonderer Weise. Besonders die Berücksichtigung des familiären Hintergrundes und die Wertschätzung qualitativer neben quantitativer Leistung (im Bezug auf Publikationen, Qualifizierungen, Auslandsaufenthalte und Mobilität) tragen zur gerechteren Einschätzung der Leistung von Frauen bei. Relevant ist zudem die Berücksichtigung der unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen und Männern an der Akademia. Aus all dem folgt die Festlegung genderneutraler Bewertungskriterien. Um zukünftig das Auftreten von Genderbias (dem geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt) zu vermeiden, wurden diese Aspekte für den Leitfaden „Das Berufungsverfahren – Informationen, Daten und Dokumente zum Berufungsverfahren an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg“ vorbereitet. Hierzu wurde im Berichtsjahr eine vergleichende Zusammenstellung von best practise-Beispielen erarbeitet und es wurden zwei Workshops durchgeführt.

¹¹⁷ Zentrale Universitätsverwaltung Personaldezernat Stand: 1. Oktober 2007

10 Gender Balancing

Gender Balancing ist ein Gleichstellungsprinzip, das männliche und weibliche Potenziale gleichermaßen wertschätzt und in Anspruch nimmt. Mit Fortbildungsangeboten sollen die unterschiedlichen Anschauungen, Lebensführungen und Kompetenzen zusammengeführt und weiterentwickelt werden. Gemeinsam mit FachreferentInnen aus der Universität sowie ExpertInnen externer Institutionen werden hierzu Veranstaltungen zur beruflichen Weiterqualifizierung in verschiedenen Karrierephasen angeboten.



Instrument	Umsetzung	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Genderkompetenztraining	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Gleichstellungsbüro
Gendermodule in der Weiterbildung	geplant 01/13	kontinuierlich	Pilotphase	Gleichstellungsbüro

Table 10.1 Statusbericht und Instrumente Gender Balancing

► **Gender-Module in der Weiterbildung**

In ihrem „Internen Bildungsprogramm“ bietet die Universität eine Vielzahl an Weiterbildungsveranstaltungen an, die sich an wissenschaftliche Nachwuchs- und Führungskräfte richten. Innerhalb des Projektes „Genderaspekte in der Weiterbildung“ hat sich das Gleichstellungsbüro damit befasst, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in gängige

Lehrveranstaltungskonzepte zu integrieren und überprüft, welche relevanten Genderaspekte in den jeweiligen Themenfeldern eine Rolle spielen. Wie die Geschlechterperspektive in die fachlichen Inhalte von Weiterbildungen einfließen kann, wird in den nachfolgend aufgeführten Bildungsangeboten exemplarisch veranschaulicht.

Personalauswahl

Grundlagen der Personalauswahl

Integration von Genderaspekten

- MitarbeiterInnen zielgerichtet auswählen
- Geschlechterbezogene Wahrnehmungsverzerrungen
- Erwartungen, Schemata, Einschätzungen

Kommunikation

Gespräche führen – Aktive Kommunikation im Arbeitsalltag und in Konfliktsituationen

Integration von Genderaspekten

- Geschlechtergerechte Sprache
- Kenntnis geschlechterbezogener Interaktions- und Kommunikationsprozesse, Kommunikationsverhalten

Konfliktmanagement

Im Konflikt vermitteln – Strategien zur Konfliktlösung

Integration von Genderaspekten

- Geschlechterbezogene Rollenzuschreibung
- Stereotype Wahrnehmungsmuster von Konfliktsituationen und Reaktionsweisen

Abbildung 10.1 Gendermodule

► **Gender – Kompetenztraining**

Genderkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation, die es WissenschaftlerInnen ermöglicht, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und in ihrem Arbeitsalltag gleichstellungsorientiert zu arbeiten. Dabei fokussiert Genderkompetenz auf die Bereiche Wissen, Haltung und Können. Vor diesem Hintergrund hat das Gleichstellungsbüro im Wintersemester 2011/2012 ein „Gender-Kompetenz Training“ angeboten, in dem das Wissen um Geschlechterverhältnisse an der Universität thematisiert, die eigene Haltung zur Geschlechterrolle

reflektiert und das Können im Sinne einer gendergerechten Gestaltung der Zusammenarbeit im wissenschaftlichen Arbeitsalltag trainiert wurden.

Die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen und Geschäftsführerinnen von Einrichtungen aus verschiedenen Fakultäten hatten zudem die Möglichkeit, sich über ihre bisherigen Erfahrungen sowie eigene Vorannahmen und Zuschreibungsgewohnheiten auszutauschen. Diese Veranstaltung soll in Zukunft in das Weiterbildungsprogramm der Universität aufgenommen werden

11 Diversity Management

In ihrem Leitbild bekennt sich die Universität Heidelberg zu Diversität und Vielfalt all derjenigen, die sich für ein Studium in Heidelberg entscheiden oder eine Karriere innerhalb der Universität anstreben. Zum einen stellt die Vielfalt ihrer Studierenden, WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen für die Universität eine Herausforderung dar: Um allen ihren Mitgliedern gerecht zu werden und ihnen die gleichen Chancen für Ausbildung und Karriere bieten zu können, muss die Universität ihre individuellen Hintergründe und Lebensführungen berücksichtigen. Darüber hinaus birgt Diversität kreatives Potential – im Zusammenwirken unterschiedlicher Betrachtungsweisen liegen innovative Möglichkeiten für Problemlösungen und Entwicklungen.

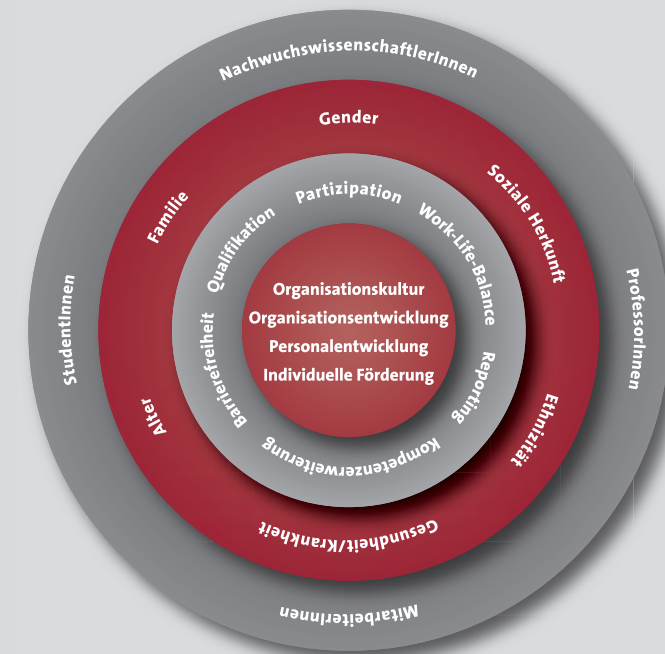


Abbildung 11.1 Diversity Management an der Universität



In diesem Sinne fördert die Universität ihre Mitglieder und baut Barrieren ab, die sich aus unterschiedlichem Hintergrund und Herkunft ergeben. Dazu wurden in den vergangenen Jahren in verschiedenen Einrichtungen der Universität zahlreiche Initiativen und Maßnahmen entwickelt.

Im Sommersemester 2011 wurde von der Kanzlerin die Arbeitsgruppe „Gender und Diversity“ eingesetzt, die einen Aufgabenkatalog zum Diversity-Management für die verschiedenen Mitgliedergruppen der Universität erarbeitete. Als vorrangige Aufgabe wurde eine Zusammenstellung in Form einer umfassenden und gegliederten Übersicht all dieser bereits vorhandenen Angebote und Maßnahmen betrachtet; diese Übersicht bietet die vom Gleichstellungsbüro aufgebaute Homepage. Die Maßnahmen sind in der Kategorie „Diversity Aktivitäten“ zusammengefasst und sie sind den unterschiedlichen Gruppen von Universitätsmit-

gliedern zugeordnet: Studierende/DoktorandInnen, NachwuchswissenschaftlerInnen, ProfessorInnen und MitarbeiterInnen. Die Maßnahmen sind darüber hinaus je nach Art und Ziel in verschiedene Handlungsfelder klassifiziert: Arbeitsorganisation, Barrierefreiheit, Internationales, Kompetenzerweiterung, Kommunikation, Kulturelles, Partizipation, Qualifikation, Reporting und Work-Life-Balance. So können zum Beispiel internationale Studierende unter „Barrierefreiheit“ Informationen über das Patenprojekt „Buddy-Programm der Universität Heidelberg“ finden, das ihnen den Einstieg in das universitäre Leben erleichtern soll; NachwuchswissenschaftlerInnen können sich unter „Qualifikation“ über die verschiedenen Fördermöglichkeiten für ihre Forschungsprojekte informieren. Unter „Work-Life-Balance“ sind unter anderem Initiativen aufgelistet, die zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie beitragen.

Die Homepage enthält darüber hinaus ausführliche aktuelle Informationen über laufende Forschungsprojekte, Lehrveranstaltungen, Tagungen und Vorträge an der Universität Heidelberg, die mit den Themen Gender und Diversity in Zusammenhang stehen.

Im Abschnitt „Initiativen und Kooperationen“ wird auf die Institutionen und Programme hingewiesen, die sich für die Förderung der menschlichen Vielfalt in Forschung und Lehre engagieren und mit denen die Universität in dieser Hinsicht kooperiert. Diese Initiativen sind die Europäische Charta für ForscherInnen, das Mobilitätsprogramm der Europäischen Kommission EURAXESS, das Bündnis für Familie Heidelberg, die Arbeitsgruppe Dual Career und die Metropolregion Rhein-Neckar. Die Homepage steht sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch zur Verfügung.

12 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Das Gleichstellungsbüro nutzt verschiedene Kanäle und Medien, um über seine aktuellen Tätigkeiten, laufende Prozesse im Gender Balancing und die Aktivitäten der Universität und ihrer Partner zur Herstellung von Chancengleichheit zu informieren. Diese richten sich an Studierende, NachwuchswissenschaftlerInnen, WissenschaftlerInnen und GastwissenschaftlerInnen. Die Informationswege sind: Homepages (Gleichstellung, Familienservice, Diversity, KidS – Kinder in der Studienzzeit, „Audit Familiengerechte Universität“), Newsletter (Gender & Diversity, und „Family in Focus“), Info Heft (Semesterinformationsheft), Publikationen und Broschüren.



Instrument	Umsetzung	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Homepages	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Gleichstellungsbüro
Newsletter	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Gleichstellungsbüro
Info-Heft	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Gleichstellungsbüro
Broschüren und Publikationen	impl.	regelmäßig	prozessbegleitend	Gleichstellungsbüro

Table 12.1 Statusbericht und Instrumente Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

► Homepages

Auf der Website der Universität Heidelberg ist im vergangenen Jahr eine Hauptseite zur Gleichstellung eingerichtet worden. Sie ermöglicht verschiedenen Personengruppen, gezielt auf die Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit zu gelangen und bietet gleichzeitig dem/der LeserIn einen ersten Überblick zu diesem Thema. Unter „Weiterführende Informationen“ wird er/sie per Schnell-

einstieg zu den Websites der Kooperationspartner und zu den relevanten Themen der Gleichstellung geführt.

Die Startseite des Gleichstellungsbüros wurde neu gestaltet. Die Besucher der Seite kommen direkt zu den aktuellen Aktivitäten, Veranstaltungen, Trainings, Publikationen oder Berichten und können sich schnell über die verschiedenen Angebote

und Vorhaben informieren. Über den Schnelleinstieg auf der Universitätsseite können die LeserInnen gezielt zu den Themenbereichen wie Diversity, Weiterbildung, aktuelle Programme und Berichte, Stipendien, Kinderbetreuung etc. gelangen; die Website wird laufend inhaltlich und optisch aktualisiert. Auch die englischen Internetseiten des Gleichstellungsbüros wurden überarbeitet, den aktuellen Inhalten angepasst; sie werden wöchentlich aktualisiert.

Im Sommersemester 2011 wurde die Homepage „Familiengerechte Universität“ entwickelt und freigeschaltet, nachdem die Universität Heidelberg im November 2010 als „Familiengerechte Universität“ zertifiziert worden ist. Das Zertifikat

wird an Universitäten und Hochschulen verliehen, die eine familienfreundliche Personalpolitik umsetzen und das Arbeitsumfeld für Beschäftigte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende derart gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium gewährleistet ist. Die Seite bietet Informationen über die Ziele des Projekts wie auch die bisherigen Maßnahmen. Ferner können hier die Mitglieder der Universität ihre Ideen und Anregungen zu den genannten Themenbereichen beitragen.

► Newsletter

Die elektronischen Newsletter „Gender & Diversity“ und „Family in Focus“ erscheinen jedes Semester einmal. Sie werden vom Gleichstellungsbüro und dem Familienservice herausgegeben und an alle Mitglieder und Beschäftigte der Universität verschickt. Die Newsletter greifen die speziellen und aktuellen Studien und Expertisen, Ausschreibungen und Veranstaltungen in und um die Universität auf und sind auf die Zielgruppen Wissenschaft und Familie hin ausgerichtet. Zukünftig soll intensiver über internes Geschehen aus den Fakultäten und dem Gleichstellungsbüro informiert werden.

► Info-Heft

Das in jedem Semester erscheinende Info-Heft, das Mitglieder der Universität über gleichstellungsrelevante Themen und Familienorientierung informiert, ist 2011 erweitert worden um Angaben zum Teilzeitstudium an der Universität Heidelberg sowie um Berichte über die Gleichstellung in den zwölf Fakultäten. Das Info-Heft wird an alle WissenschaftlerInnen und an alle Institute der Universität verschickt. Am Erstsemester Begrüßungstag wird es zudem an alle neu immatrikulierten Studierenden verteilt.



► Publikationen und Broschüren

Informationskarten und Broschüren zu den gleichstellungsrelevanten Themen sind überarbeitet oder neu aufgelegt worden. Sie orientieren sich an allgemeinen oder zielgruppenspezifischen Aufgaben und informieren auf Deutsch und auf Englisch über die verschiedenen Familien- und Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität.

Die im Herbst 2011 erschienene Imagebroschüre „Gleichstellung an der Universität“ gibt einen Überblick über die Themen, Schwerpunkte, Kooperationspartner und Akteure zur Chancengleichheit. Das breite Spektrum der Themen wird in der Broschüre kompakt dargestellt und die wichtigen Informationen werden gesondert hervorgehoben. Sie richtet sich an Studierende, WissenschaftlerInnen und das technische und Verwaltungspersonal der Universität in deutscher wie auch englischer Sprache.

Zum Projekt „Audit Familiengerechte Universität“ wurde eine Informationskarte erstellt. Sie infor-

miert über das Projekt sowie die internen und externen Kooperationspartner. Zudem werden die vorhandenen und geplanten Maßnahmen darauf dargestellt; die Karte wird mit den Einstellungsunterlagen an alle neuen MitarbeiterInnen der Universität übergeben.

Aufgrund zunehmender Nachfrage nach individueller Beratung und Unterstützung von Studierenden der Universität sind im vergangenen Jahr Informationsmaterialien speziell für diese Zielgruppe erstellt worden.

Eine Informationskarte richtet sich allgemein an alle Studierenden mit Angaben über die Beratung zur Profilbildung und über Förderprogramme, Unterstützung in Konfliktsituationen oder bei der individuellen Studien- und Bewerbungsplanung.

Der KidS-Flyer informiert speziell Studierende mit Kind/ern. Er dient als Leitfaden zur Planung und Organisation eines Studiums mit Kind vor und nach der Geburt (vgl. dazu ausführlich Kapitel 6).

13 Kooperationen und Partnerschaften



Professionelle Netzwerke und nationale und internationale Kooperationen sind unschätzbar wertvoll um Ideen und Projekte zu verwirklichen und systematisch zu verbessern. Seit seiner Gründung arbeitet das Gleichstellungsbüro der Universität eng mit einer Vielzahl von Partnern zusammen.

Zwei wichtige universitätsübergreifende Einrichtungen zur Koordinierung der Gleichstellungsarbeit und zur Vermittlung von Impulsen für die Gleichstellungspolitik an den Hochschulen in Deutschland sind die Bundes- und Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen.

Der bundesweite Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten, die **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** (BuKoF),

hatte im September 2011 in Cottbus ihre 23. Jahrestagung zu Thema „Kompetenzen im Umbruch“. Bei dieser Jahrestagung wurde an die hochschulpolitischen Debatten, in denen die BuKoF die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Vergangenheit vertreten hat, aufgegriffen und Forderungen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an eine Gleichstellungspolitik für die Zukunft in den Hochschulen formuliert.

Die **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten** (der Zusammenschluss von Hochschulgleichstellungsbeauftragten auf Länderebene) – LaKoG – hat seit dem 1. Januar 2012 eine neue Vorsitzende, Professor Ute Mackenstedt, Universität Hohenheim. Die LaKoG ist die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, die deren übergeordnete Interessen in dem

Ministerium für Wissenschaft und Kunst, der Landesrektorenkonferenz und in wissenschaftlichen und politischen Institutionen zur Geltung bringt. Zudem hat die LaKoG zunehmend mehr Dienstleistungen (beispielsweise die Vertretung von Förderprogrammen oder Ausschreibungen des Landes in der Frauenförderung) im Auftrag des Ministeriums übernommen. An den Plenumsitzungen der LaKoG, die dreimal im Jahr stattfinden, haben für die Universität am 21. und 22. Februar 2011 in Stuttgart und am 21. und 22. November 2011 in Wiesneck (Universität Freiburg) Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros teilgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Heidelberg Jadranka Gvozdanovic gehört zu den Initiatorinnen einer koordinierten **LERU (League of European Research Universities)** Initiative im Bereich von Gleichstellungsstandards und Qualitätssicherungsmechanismen. Am 5. Dezember hielt sie darüber einen Vortrag bei ERC in Brüssel. Sie ist Autorin des Textes über Gleichstellung in der LERU Publikation Nr. 9, The European Research Area: Priorities for Research Universities (December 2011), Mitglied des LERU Gender Steering Committee und eine der Autorinnen des Positionspapiers Women and research careers in universities: Towards excellence without gender bias (2012). Auch bei der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen der anderen LERU-Universitäten erweisen sich die Heidelberger Erfahrungen im Bereich von Gleichstellungsmaßnahmen als sehr wertvoll.

Wie auch schon in den Vorjahren hat das Gleichstellungsbüro weiter mit den für die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen zuständigen Mitarbeiterinnen von **EMBO** und **DKFZ** zusammengearbeitet. Die inzwischen gut etablierten Kooperationen machen es möglich, dass Nach-

wuchswissenschaftlerinnen durch die Vermittlung eines direkten Kontaktes in die Forschungsinstitute Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Fortkommen oder zu wissenschaftlichen Kooperationen bekommen. Insbesondere die oft gemeinschaftlich von Fakultäten bzw. Instituten der Universität mit diesen Forschungseinrichtungen beantragten Projektkonsortien führen zur Zusammenarbeit der jeweiligen Gleichstellungseinrichtungen. So wurden mit der Beauftragten im DKFZ zwei Gleichstellungsprogramme für Sonderforschungsbereiche erarbeitet und bei den jeweiligen Begehungsterminen präsentiert.

Auch mit dem **Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Heidelberg** besteht ein ständiger Arbeitskontakt, der sich in gemeinsamen Aktivitäten, beispielsweise der Teilnahme des Gleichstellungsbüros der Universität an der „Initiative „Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst“ der Stadt Heidelberg, sowie einer unkomplizierten „Amtshilfe“ zeigt.

Zu dem **Kinder- und Jugendamt der Stadt Heidelberg** besteht regelmäßiger Kontakt zum Informationsaustausch (mit der Leitung) wie auch zur Lösung praktischer Fragen (mit den zuständigen MitarbeiterInnen). Im Berichtsjahr fanden für die Planung der Erweiterung der Kinderbetreuungseinrichtungen mehrere Treffen mit den zuständigen Einrichtungen der Universität (Dezernat 8, Studentenwerk und Gleichstellungsbüro/Service für Familien) und dem Kinder- und Jugendamt statt. Für die kooperative und unkomplizierte Unterstützung sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt.

Seit März 2007 existiert das **Bündnis für Familie Heidelberg**. Dort ist die Universität in verschiedener Hinsicht aktiv, das Gleichstellungsbüro



arbeitet in der Steuerungsgruppe und in den Arbeitsgruppen „Kinderbetreuung“ und „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ mit. Die Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ im Bündnis für Familie Heidelberg wurde von der Steuerungsgruppe des Bündnisses und dem Gleichstellungsbüro der Universität im Mai 2008 initiiert und wird seither von einer Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros koordiniert.

An der Arbeitsgruppe sind neben dem Gleichstellungsbüro studierende Eltern der Universität, das Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung, das Akademische Auslandsamt und das Studentenwerk beteiligt; außerdem sind die Pädagogische Hochschule, die Fachhochschule Heidelberg und die Agentur für Arbeit beteiligt.

Von der Arbeitsgruppe veranstaltet wird auch der Elterntreff – Club Parentes, ein offener Gesprächskreis, dort treffen sich studierende Eltern einmal monatlich. Der Club hat sich ebenfalls im Mai 2008 etabliert und sich zu einem anregenden,

geselligen Anlaufpunkt für etwa 20 Elternpaare entwickelt, die ihn zum Austausch von Tipps und Strategien zur Bewältigung des Alltags und zur Verabredung gegenseitiger Hilfe nutzen. Der Club ist auch eine erste Kontaktstelle für Eltern im Studium und dient zugleich als Unterstützung bei privaten, organisatorischen, rechtlichen, studien- und prüfungsbezogenen Fragen, die oft schon vor einem offiziellen Eingreifen von Institutionen gelöst werden können. Kinder sind im Club selbstverständlich herzlich in dem Quartier des Clubs (Räume des „Bündnis für Familie“ oder des Kinderhauses der Universität) willkommen.

Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit zwischen Bündnis für Familie Heidelberg und Gleichstellungsbüro stand die Vorbereitung eines neuen Projektes: der Concierge-Service, das Angebot von Dienst- und Serviceleistungen zur Erleichterung des Alltags für WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen. Hier wurden im Wintersemester 2011/2012 die Planungen konkretisiert, es wurde ein Konzept erarbeitet, Kooperationspartner innerhalb der Universität gefunden und die Umsetzungsmodalitäten wurden festgelegt. Die Pilotphase des Projekts wird mit dem Vorlesungsbeginn des Sommersemesters 2012 starten.

Das Gleichstellungsbüro arbeitet in Vertretung der Universität seit einigen Jahren als Mitglied in dem Netzwerk **Metropolregion Rhein-Neckar** mit, dort im „Forum Vereinbarkeit“ und der „Arbeitsgemeinschaft Familienfreundliche Hochschulen“. Die regelmäßigen Treffen dieser Gruppen wurden von Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros besucht.

14 Exzellenzinitiative und Chancengleichheit

Chancengleichheit hat im Rahmen der gesamten Exzellenzinitiative von Beginn der ersten Ausschreibungen an einen hohen Stellenwert. Auch in dem Zukunftskonzept der Universität „Realising the Potential of a Comprehensive University“ ist ein ausführliches und auf die dort formulierten Ziele abgestimmtes Gleichstellungsprogramm enthalten: Neue Formen interdisziplinärer Zusammenarbeit zu entwickeln und dem wissenschaftlichen Nachwuchs klare Karriereperspektiven eröffnen, das sind zwei Ziele, zu deren Erfolg die Gleichstellung beiträgt. In diesem Rahmen soll das Gleichstellungsprogramm die chancengerechte Karriereentwicklung junger Wissenschaftlerinnen vorantreiben. Die Konzepte beziehen sich auf drei zentrale Bereiche:

1. Ausbildung junger Wissenschaftlerinnen, ermöglicht durch „Zeit für die Forschung“, Training in Schlüsselkompetenzen und individuelles Coaching
2. Verbesserung der Rahmenbedingungen für WissenschaftlerInnen mit Familien¹¹⁸ durch besondere Kinderbetreuungsangebote, Unterstützung während Mutterschutz und Elternzeit und Dual Career Maßnahmen
3. Einbindung von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in alle Entscheidungen in Personal- und Verteilungsfragen, die Mittel sind hier genderdiverse Gremien und Anwendung von Gender-Kriterien, besonders bei der Personalauswahl

► Berichte zur Umsetzung in der ersten Förderperiode 2007 bis 2011

Die Beteiligung von Frauen in **Projekten der Exzellenzinitiative** (Graduiertenschulen, Cluster und Zukunftskonzept) zeigen folgende Zahlen

Einrichtung	Frauenanteile 2011	%
Cluster CellNetworks ¹	DoktorandInnen	59
	Postdoc	50
	JRGL	33
	Professuren	0
Cluster Asia and Europe ¹	DoktorandInnen	67
	Postdoc	40
	JRGL	50
	PI	36
	Professuren	60
	Directorate	33
HGFP ¹	DoktorandInnen	20
HBIGS ¹	DoktorandInnen	50
HG MathComp ¹	DoktorandInnen	29
Projekte im Zukunftskonzept ²	WissenschaftlerInnen	42
	Professuren	42

¹ Quelle: Cluster und Graduiertenschulen, ² Quelle: Exzellenzbüro

Dies zeigt zum einen, dass Frauen von neuen Personalstrukturen (Joint-Professorship, Startprofessuren) profitieren und zum anderen, dass sie sich in Projekten mit innovativen, interdisziplinären Forschungsprogrammen mit ihren Schwerpunkten durchsetzen können.

In dem Teilprojekt 13 des Zukunftskonzeptes „Equal Opportunities“ wurden vier Programme¹¹⁹ durchgeführt:

¹¹⁸ Ein wichtiger Faktor ist hier, dass alle Maßnahmen und Angebote zur Unterstützung von Familien genderblind sind, es können also alle Mitglieder und MitarbeiterInnen der Universität daran teilnehmen.

¹¹⁹ Für eine Beschreibung der Programme und ihrer Inhalte vgl. vor allem Kapitel 6.

1. Das **Olympia Morata-Programm** zur Beschleunigung der Karriere von jungen Wissenschaftlerinnen, indem sie für die Förderzeit in dem Programm „Zeit für die Forschung“ einwerben können, unterstützt durch Kompetenztrainings und Coachingangebote.

2. Das Programm **„Family in Focus“** beinhaltet die Einrichtung eines Service für Familien (Arbeitsbeginn März 2008) und des KidsClubs (Betreuungsangebote für Kinder von GastwissenschaftlerInnen, Arbeitsbeginn Mai 2008), die Aufstockung des Angebotes von Plätzen in der Tagesbetreuung (Anzahl und zeitliche Flexibilität), die Einrichtung eines Backup-Services zur Betreuung in Notfällen (im März 2008 eingerichtet) und das Angebot von Plätzen in einer Ferienbetreuung (seit Juli 2008).

3. Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** unterstützt Eltern darin, gemeinsam mit der Instituts-, Klinik- oder Nachwuchsgruppenleitung konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang zu finden. Eine Stellvertretung kann beantragt werden.

4. Der **Dual Career Service** ist in der Verantwortung der Personalabteilung.

Die Programme wurden wie folgt in Anspruch genommen:

1. In den Jahren 2008 bis 2011 haben sich für das Olympia Morata-Programm 58 Wissenschaftlerinnen mit fortgeschrittenen Postdoc-Projekten beworben, von denen 18 gefördert werden konnten.

In dem seit 1997 bis 2011 an der Universität erfolgreich etablierten Programm, das durch Mittel aus der Exzellenzinitiative deutlich forciert werden konnte, haben sich insgesamt 89 Wissenschaftlerinnen beworben, 38 wurden gefördert, von den 28 inzwischen als Professorinnen oder in leitender Position in der Wissenschaft arbeiten. Mit dieser Erfolgsrate von 73 Prozent zeigt sich, dass die Konzeption des Olympia Morata-Programms auf den Bedarf junger Wissenschaftlerinnen abgestimmt ist.

2. Die Umsetzung der in dem Programm „Family in Focus“ zusammengefassten Angebote zur Familienunterstützung bedeutet, dass 40 Plätze in der Kinderbetreuung neu geschaffen wurden, im KidsClub sowie zur flexiblen Betreuung weitere fünfzehn Plätze eingerichtet wurden. Die Beratungs- und Serviceeinrichtung „Service für Familien“ wird insbesondere von neu nach Heidelberg zugezogenen WissenschaftlerInnen und ihren Familien in Anspruch genommen.

3. In den Jahren 2008 bis 2011 wurden im Rahmen der Clearingstelle Wissenschaft und Familie 14 Kompensationsstellen für Wissenschaftlerinnen, die damit während Mutterschutz/Elternzeit ihr Projekt fortsetzen konnten, vergeben; insgesamt haben 26 WissenschaftlerInnen und ihre Instituts- oder Klinikleitungen mit der Clearingstelle zusammengearbeitet.

4. In dem Dual Career Service werden neu berufene oder in Bleibeverhandlungen befindliche ProfessorInnen und ihre Familien bedacht. Ihnen wurden Möglichkeiten des Partner-Job-Programms offeriert, PartnerInnen, die nicht in der Wissenschaft arbeiten, wurden bei der Stellensuche unterstützt. Der Dual Career Service ist Mitglied in einem Dual Career Netzwerk wissenschaftlicher

Einrichtungen der Region. Von den MitarbeiterInnen der Exzellenzprojekte wurden 50 PartnerInnen im Dual Career Programm betreut.

Qualität und Passgenauigkeit der Maßnahmen wurden in jährlichen Evaluationen der Ergebnisse in quantitativer und qualitativer Hinsicht beobachtet.

► Antrag im Zukunftskonzept 2012 bis 2017

Die Ziele des neuen Konzepts „Gender und Diversity-Management“ lassen sich am besten anhand der Übersicht zeigen, in der die Maßnahmen zu diesem Themenbereich zusammengefasst sind – Maßnahmen, die bereits existieren wie auch diejenigen, die für das Teilprojekt im Zukunftskonzept in der Planung sind. Erarbeitet wurde das Konzept von einer im Rahmen der „Arbeitsgruppe Zukunft“ gebildeten „AG Diversity“.

In zehn Vorhaben werden diese Ziele konkretisiert:

1. Die Ziele der Universität im Bereich Genderbalancing werden weiterhin mit Nachdruck verfolgt. Abläufe und Entscheidungen sollen verstärkt auf Genderkompetenz („awareness“, „attitude“) hin ausgerichtet werden.

2. Die bisher im Bereich Gender Balancing erprobten Maßnahmen (entwickelt für die Bereiche Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und individuelle Förderung) werden für alle Diversity-Dimensionen erweitert.

3. Bisher erfolgreiche Maßnahmen werden weiter ausgebaut, insbesondere die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Verbesserung

der Rahmenbedingungen, besonders im Bereich von Work-Life Balance; das Olympia Morata-Programm beispielsweise wird um eine Mobilitätskomponente ergänzt.

4. Sichtbarkeit und Zugang zu den bisherigen Angeboten im Diversity-Management werden verbessert.

5. Für alle Maßnahmen im Bereich Diversity-Management wird eine Kommunikationsstrategie erarbeitet und umgesetzt.

6. Für die vier Handlungsbereiche „Organisationskultur, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und individuelle Förderung“ werden auf das Diversity-Management abgestimmte Konzepte für die Umsetzung in der Exzellenzförderperiode entwickelt.

7. Ein Kompetenzzentrum Gender und Diversity wird eingerichtet, dort werden Beratung und Kommunikation, Entwicklung und Koordination der Maßnahmen zusammengeführt.

8. Für zwei Diversity-Dimensionen werden im ersten Förderjahr „Leitlinien zum Umgang mit Potential“ erarbeitet, diese sind „Alter“ und „interkulturelle Kompetenz“.

9. Diversity wird als Thema in Lehre und Forschung der Universität aufgegriffen und sichtbar gemacht, indem eine Vorlesungsreihe und Begleitforschung zu den Diversity-Maßnahmen eingerichtet werden.

10. Die Maßnahmen in dem Diversity-Programm werden einer regelmäßigen Evaluation unterzogen, Diversity-Dimensionen werden in das Qualitätsmanagement der Universität aufgenommen.

Diversity-Dimensionen

Zukunftskonzept	(1) Alter	(2) Geschlecht	(3) Familie	(4) Ethnizität	(5) soziale Herkunft	(6) Gesundheit/Krankheit
Organisationskultur	Leitlinie	Gleichstellungskonzept	Audit Familiengerechte Universität Zielvereinbarungen	Leitlinie	Senatsrichtlinie partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg	Verfahren/Maßnahmen für Chancengleichheit
Organisationsentwicklung	Senior-Professuren	Evaluierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Karriereförderung	Arbeitszeitmodelle Arbeitsorganisationsmodelle Home-Office	Auslandsstudium in den MA-Programmen	institutionalisierte Angebote	Work-Life Balance (Flexibilisierungen, Home Office)
	Leitlinie Potenziale erkennen					
Personalentwicklung	Weiterbildungsprogramme	Clearingstelle Wissenschaft und Familie	Dual Career Service	Programme zur Weiterqualifizierung	Weiterbildungsmaßnahmen interkulturelle Kompetenz	Liaison-Personen zur Eingewöhnung/Einarbeitung
				Welcome Centre		
Individuelle Förderung	Beratung zur beruflichen Orientierung	Olympia Morata ProgrammePLUS	Service für Familien	Mentoring Et Netzwerke für Austauschstudierende	Stipendien und Förderprogramme	barrierefreie Gebäude und technische Ausrüstung zur Erleichterung von Studium/Arbeit
	Restart Programm			Rahel Strauss-Goitein-Programm		
		Mentoring für Medizin	englischsprachige Veranstaltungen	Studienkolleg		

Abbildung 14.1 Diversity Management ■ implementierte Maßnahmen ■ geplante Maßnahmen (2012-2017) ■ fortgeführte/modifizierte/ausgeweitete Maßnahmen

► **Kooperationen**

Die in den letzten Jahren etablierten Kooperationen innerhalb der Universität (Geschäftsstellen der Exzellenzeinrichtungen) und mit den anderen acht Exzellenzuniversitäten (der Gruppe GEx9) wurden fortgesetzt. Die regelmäßigen Treffen zum Thema „Gleichstellung“ mit den Geschäftsstellen der Exzellenzeinrichtungen in Heidelberg wurden zugunsten direkter und auf die Frage-

stellungen in der Einrichtung abgestimmter Zusammenarbeiten verändert. Die Gruppe GEx9¹²⁰, das sind die Gleichstellungsbeauftragten der neun Exzellenzuniversitäten, hat sich im Jahr 2011 zwei Mal in Heidelberg getroffen. Frühjahr und Spätherbst eines Jahres haben sich als Rhythmus für die Sitzungen eingebürgert; die Treffen dienen zum einem dem Erfahrungsaustausch über die durch die Exzellenzprogramme

¹²⁰ Die Gruppe wurde vom Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg 2007 initiiert und wird seither dort koordiniert und ausgerichtet.

zierung, dass insbesondere die Zeiten des Übergangs (von der Doktorandin zur Postdoc, von der Postdoc zur Gruppenleitung) offenbar kritische Zeiten sind, in denen der „Drop-Out“ von Frauen aus der Wissenschaft stattfindet. Um detailliert Aufschluss zu den Gründen für dieses Verhalten zu bekommen, wurde im Januar 2011 das Forschungsprojekt Postdoc-Perspektiven im Fach Differenzielle Psychologie und Geschlechterforschung eingerichtet.

Welche Perspektiven eröffnen sich für Frauen und Männer nach beendeter Promotion? Wo sehen sie sich in fünf bis zehn Jahren nach diesem Qualifikationsschritt? Nach erfolgreichem Abschluss der Promotion schließt sich häufig eine Phase der Neuorientierung an. Wie interessant ist es überhaupt, nach der Promotion eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen? Welche Alternativen gibt es? Warum entscheidet man sich für den einen oder den anderen Weg?

Das Psychologische Institut hat zur Beantwortung dieser Fragen in dem Projekt Postdoc-Perspektiven eine Online-Befragung durchgeführt. Dazu wurden alle seit dem Jahr 2009 Promovierten der Universität Heidelberg zu Beginn des Wintersemesters 2011 mit einem dafür konzipierten Fragebogen angeschrieben (Rücklaufquote 36 Prozent) und werden es ein zweites Mal am Ende des Sommersemesters 2012. Die Promovierten werden nach persönlichen Motiven, Selbsteinschätzungen und Erwartungen hinsichtlich ihrer weiteren Lebensentwürfe befragt. Besonderes Interesse gilt der Frage nach der Attraktivität einer wissenschaftlichen Laufbahn. Seit März 2012 liegen erste Ergebnisse vor. Das Projekt wird aus Mitteln der Exzellenz-Initiative gefördert. Die Leitung des Projektes haben Professor Monika Sieverding und Dr. Agnes Speck, die Projektkoordination liegt bei Dr. Andrea Evers.

angestoßenen Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung, zum anderen der gegenseitigen Information.

► **Forschungsprojekt: Postdoc-Perspektiven**

Die Ausbildung von Wissenschaftlerinnen steht im Mittelpunkt der Arbeit in dem Teilprojekt 13 „Equal Opportunities“. Hier zeigt sich, betrachtet man die Zahlen und Entwicklungen der Beteiligung junger Wissenschaftlerinnen in der Qualifi-

15 Gender Studies, Tagungen und Weiterbildung



Im Berichtszeitraum wurden an der Universität fakultätsübergreifend eine Vielzahl an Seminaren, Vorlesungen und Übungen angeboten, die sich mit Genderthemen befassen. Die Themen Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sind immer auch ein wesentlicher Bestandteil von Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen. Zudem wurden Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte dazu befähigen, Führungs- und Verwaltungsaufgaben kompetent zu bewältigen. Das Gleichstellungsbüro und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beteiligen sich regelmäßig an Vortragsreihen, in denen renommierte Gastwissenschaftlerinnen ihre exzellenten Forschungsergebnisse präsentieren – sie alle sind beste Beispiele für die Erfolgsgeschichte von Wissenschaftlerinnen in ihren Disziplinen und damit bedeutsame „role-models“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Instrument	Umsetzung	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Transparente Verfahren	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
Aktive Rekrutierung	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
Berufungsleitfaden	geplant 07/12	kontinuierlich	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
Leistungsbeurteilung	geplant 07/12	kontinuierlich	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl

Tabelle 15.1 Statusbericht und Instrumente Gender Studies, Tagungen und Weiterbildung

► Gender Studies

Gender Studies haben sich an der Universität Heidelberg als ein eigenständiges Forschungsfeld etabliert und sind in verschiedenen Fachbereichen und Instituten anzutreffen. Im Berichtszeitraum hat das Exzellenzcluster „Asia and Europe in a Global Context“ gleich fünf verschiedene Projekte dem Thema „Überdenken von Gender, Sexualität und Körper in einer transkulturellen Welt der Kunst“ gewidmet.

Zwei Professuren mit dem Themenzuschnitt Gender-Studies sind die Professur „Behavioral Economics“ mit dem Schwerpunkt „Gendereffekte in ökonomischen Entscheidungen“ sowie die Professur „Differenzielle Psychologie und Geschlechterforschung“, die sich mit der Berufstätigkeit von Frauen, insbesondere den Barrieren beruflicher Entwicklung befasst.



► KompetenzZuwachs Chancengleichheit

In dem Journal-Club **KompetenzZuwachs Chancengleichheit** werden Inhalte aktueller Forschungsberichte aus dem Bereich der Genderstudies, Empfehlungen und Stellungnahmen von Expertengruppen und Verbänden der Wissenschaftsförderung oder „Klassiker“ der Gleichstellungsforschung diskutiert. Die Auseinandersetzung mit der Forschung zum Thema Genderstudies bzw. Chancengleichheit trägt zur Professionalisierung innerhalb der Hochschule bei. Kreativitätspotentiale und Gleichstellungskompetenzen werden durch den gegenseitigen (Informations-)Austausch mobilisiert und Ressourcen für die Organisationsentwicklung auf allen Ebenen gesichert.

TeilnehmerInnen sind die GeschäftsführerInnen von wissenschaftlichen Einrichtungen, Personalverantwortliche aus dem Hochschulmanagement und aus den Projektkonsortien, MitarbeiterInnen

des Gleichstellungsbüros sowie interessierte WissenschaftlerInnen, ihre Anzahl bewegt sich zwischen sechs und fünfzehn.

Die Lektüreggruppe trifft sich während der Vorlesungszeit alle vier Wochen freitags am Vormittag, Lektüre sind Texte wie „Falling off the academic bandwagon. Women are more likely to quit at the postdoc to principal investigators transition“ (EMBO reports 2009) oder „Women Matter 2010 – women at the top of corporations: making it happen“, McKinsey Report 12/2010.

Im Wintersemester 2011/12 hat sich KompetenzZuwachs Chancengleichheit zwei Tage lang (27. und 28. Oktober 2011) in dem neuen Gästehaus der Universität am Trifels getroffen und zum Jahresthema 2012 der Gleichstellung an der Universität Heidelberg „Qualitätssicherung und Personalentwicklung“ gearbeitet.

► Tagungen und Konferenzen

Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität haben im Berichtsjahr 2011 an den folgenden Tagungen/Konferenzen teilgenommen.

- 27. Januar 2011

Meeting Mentoring Programme

Universität Stuttgart

- 4. Februar 2011

Meeting LERU Gender Group

Leuven

- 21. Februar 2011

Frühjahrstagung Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg

Stuttgart

- 7.–9. März 2011

Interdisziplinäre Tagung

„Geschlecht in den Geistes- und Sozialwissenschaften: vom Ertrag einer umstrittenen Kategorie“

Internationales Wissenschaftsforum Heidelberg

Abendvortrag

„Interdisziplinäre Geschlechterforschung“

Professor Hilge Landweer, Freie Universität Berlin

- 25. März 2011

GEx9 Frühjahrstreffen

Universität Heidelberg

Evaluation von Gender mit Dr. Elisabeth Maurer, Universität Zürich

- 10. Mai 2011

Eröffnung der Servicestelle INF 304

Universität Heidelberg

- 11.–12. Mai 2011

Small group meeting „on processing and appreciating creative figurative language“

mit Professor Ursula Christmann, Professor Rachel Giora (Tel Aviv University) und Professor Lisa Irmen Psychologisches Institut Universität Heidelberg

- 20. Mai 2011

„Zwischen OP, Labor und Familie“,

Vortrag Professor Martina Müller-Schilling, Medizinische Fakultät Universität Heidelberg, DKFZ, Deutscher Ärztinnenbund

- 21. Juni 2011, 20.00 Uhr

Verleihung der Ehrendoktorwürde der Neuphilologischen Fakultät an Dr. Ulla Hahn und Dr. hc. mult. Inge Schöenthal Feltrinelli

„Frauen und ihr Double“

Festvortrag Dr. Silvia Bovenschen (Berlin) und Dr. Julia Voss (FAZ, Frankfurt/Main) Alte Aula der Universität Heidelberg

- 12. Juli 2011

Unit „Ethics and Gender“ – Expertengespräch

European Commission, Brüssel

- 18. Juli 2011

Meeting Mentoring Programme

Universität Stuttgart

- 21. September 2011

Universitätschirurgie und Familie – ein Widerspruch?

Vortrag PD Dr. Martina Kadmon, Heidelberg; Podiumsdiskussion mit Professor Markus Büchler, PD Dr. Martina Kadmon, Professor J. Rüdiger Siewert Universitätsklinikum Heidelberg

- 22. September 2011

„Internationale Jahrestagung der Astronomischen Gesellschaft“

Abendvortrag:

Sonnensystemforschung – wie Weltraummissionen unser Wissen erhöhen

Dr. Rita Schulz (ESA/ESTEC Noordwijk)

Neue Aula in der Neuen Universität, Universität Heidelberg

- 26. September 2011

Wandel in Sicht? Effektiv zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften

- 4. Oktober 2011

Jahrestagung – TOTAL E-QUALITY

„Soziale Innovationen für die Gesellschaft von morgen“

Freie Universität Berlin

- 14. Oktober 2011

Podiumsdiskussion: Frauen auf dem Weg in Führungspositionen

Heidelberger Unternehmerinnen in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro

- 17. Oktober 2011

Tagung des Netzwerks „Gleichstellung an Hochschulen“

Gender Mainstreaming auf dem Weg – Perspektiven aus Politik, Wissenschaft & Management

Freie Universität Berlin

- 27.–28. Oktober 2011

Gender Monitoring für Fakultäten und Forschungsprojekte der Universität Heidelberg

Annweiler

- 4. November 2011

GEx9 Herbsttreffen

Berichte zur Umsetzung der Gleichstellungsprogramme in den Zukunftskonzepten

Internationales Wissenschaftsforum Heidelberg

- 11. November 2011

Auslandsstudium – Angebote der deutschen Studienstiftung

Christina Schindler, Universität Heidelberg

- 21. November 2011

Wintertagung Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg

Wiesneck, Universität Freiburg

- 26. November 2011

Frauen in die EU-Forschungsprogramme – Informationstag für Wissenschaftlerinnen

Universität Mannheim

- 5. Dezember 2011

„Equal Opportunities and Excellence“

Vortrag Professor Jadranka Gvozdanovic ERC Gender Group, Brüssel

- 14. Dezember 2011

IDK Interdisziplinäres Doktorandinnen-Kolloquium: Jubiläum zwanzigjähriges Bestehen

Universität Heidelberg

- 19. Dezember 2011

Meeting LERU Gender Group

Leuven

► Fortbildungsveranstaltungen

Das Gleichstellungsbüro organisiert regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen, die sich an den Anforderungen der spezifischen Karrierestationen von Führungskräften in der Wissenschaft orientieren. Ausgewählt werden Themenbereiche, die gezielt die wissenschaftliche Laufbahn bis zur Professur im Blickfeld haben. Trainings zur Genderkompetenz sollen Bewusstsein und Einstellung der Universitätsmitglieder hin zu mehr Gendergerechtigkeit erweitern.

- Unter der Überschrift Laufbahnberatung^{intensiv} konnte das Gleichstellungsbüro im Juli 2011 eine Veranstaltung mit Dr. Beate Scholz anbieten, die besonders Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdocphase unterstützt. In sogenannten „Kurzoachings“ erörterte Frau Scholz mit den Wissenschaftlerinnen individuelle Möglichkeiten zur Planung und Verwirklichung der in ihrer speziellen Situation anstehenden nächsten Schritte ihrer Laufbahn.
- MitarbeiterInnen der Universitätsverwaltung sowie wissenschaftlicher Einrichtungen haben in dem Kurs „Geschlechtergerechte Sprachverwendung“ (13. Oktober 2011) Kommunikationsmittel und Sprachformen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch erarbeitet und erlernt. Abschließend verfassten die Teilnehmerinnen Vorschläge für eine künftige geschlechtergerechte Sprachverwendung an der Universität Heidelberg.
- Im Rahmen des Programms „MuT – Mentoring und Training“ wurde am 18. und 19. November 2011 für drei Teilnehmerinnen ein Bewerbungsverfahren simuliert. Unter annähernd realistischen Bedingungen konnten

sie den Berufungsvortrag sowie das Gespräch mit der Berufungskommission probe-weise durchführen. Im Anschluss erhielten sie ein qualifiziertes Feedback. Die Teilnehmerinnen berichten, dass sie sich durch die Beratung zu ihren Bewerbungsunterlagen und vor allem wegen der intensiven Bewertung ihrer Leistungen in Vortrag und Bewerbungsgespräch auf den „Ernstfall“ optimal vorbereitet fühlten. Die Veranstaltung wurde zum dritten Mal in Heidelberg durchgeführt. Immer wieder haben Professoren und Studierende der Universität sich Zeit genommen, um einen Part als Kommissionsmitglieder zu übernehmen. Der Erfolg der bisherigen Teilnehmerinnen zeigt, dass dieses Format eine sinnvolle Ergänzung der Vorbereitung auf Bewerbungssituationen darstellt: von den neun Teilnehmerinnen der drei bisher durchgeführten Veranstaltungen haben sieben inzwischen einen Ruf auf eine Professur erhalten.

- In dem zweitägigen Seminar „Personalverantwortung im Team“ wurden Methoden, Techniken und Verhaltensweisen erfolgreicher Mitarbeiterführung aus der Theorie auf den wissenschaftlichen Führungsalltag übertragen. Im konstruktiven Austausch mit Gleichgesinnten wurden praxiserprobte Tipps vermittelt und erprobt. Die Veranstaltung ist zweiteilig aufgebaut: Nach dem ersten Teil am 27. Januar 2012, in dem Methoden und Formen vorgestellt und für die spezifischen Situationen des Arbeitsalltags der Teilnehmerinnen adaptiert wurden, wurden zwei Monate später in dem zweiten Teil die Erfahrungen besprochen und hinsichtlich Verbesserungen oder Modifizierungen beraten.

- Im Wintersemester 2011/2012 führte das Gleichstellungsbüro am 20. Januar 2012 ein ganztägiges Genderkompetenztraining für WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen der Administration durch. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden Grundlagen und Ziele von Gender-Mainstreaming thematisiert, Gender – Bewusstsein sensibilisiert sowie Instrumente für die Umsetzung im Arbeitsalltag aufgezeigt.

► Gleichstellung im Jubiläumsjahr

Das Gleichstellungsbüro beteiligte sich im Jahr 2011 an den Jubiläumsfeierlichkeiten zum 625-jährigen Bestehen der Universität Heidelberg mit der Vortragsreihe „Forschen für Morgen. 12 Antworten aus 12 Disziplinen“. Von den zwölf Fakultäten der Universität wurden in den zwölf Monaten des Jubiläumsjahres zwölf international renommierte Wissenschaftlerinnen eingeladen, die aus ihrer Forschung berichteten und damit ein Themengebiet der jeweiligen Fakultät ansprachen. Sie alle stehen im besten Sinne für die Erfolgsgeschichten von Frauen in der Wissenschaft und sind Vorbilder für die jungen Wissenschaftlerinnen der Universität. Die Konzeption der Reihe, die Zusammenarbeit mit den WissenschaftlerInnen der Fakultäten um Gastreferentinnen zu gewinnen, hat in den Fakultäten ein intensiveres Nachdenken über „role-models“ befördert.

Die Vortragsreihe „Forschen für Morgen“ wurde in der Universität und in der Öffentlichkeit sehr positiv aufgenommen und wird in etwas abgewandelter Form weitergeführt: Einmal im Semester kann jetzt eine Fakultät eine außergewöhnliche Kollegin als Referentin einladen. Die Veranstaltungen finden in Zusammenarbeit mit dem „Heidelberg Center for American Studies“ statt und sind Teil des dort durchgeführten Baden-Württemberg

Seminars. Im Sommersemester 2011 ist ein Vortrag mit Blu Greenberg, New York, geplant, der in Kooperation mit der Hochschule für Jüdische Studien vorbereitet wird; das Thema ist der Zusammenhang von jüdischen Glaubensregeln und Frauenrechten.

Das Gleichstellungsbüro hat sich konzeptionell, organisatorisch und finanziell an zwei weiteren wissenschaftlichen Veranstaltungen im Jubiläumsprogramm beteiligt:

Das Kolloquium „Geschlecht als Kategorie der Wissenschaft“, das vom 7. bis zum 9. März 2011 im Internationalen Wissenschaftsforum stattfand, wurde von einer Gruppe von Doktorandinnen des Philosophischen Instituts konzipiert. Das Small-group Meeting „Creative and Figurative Language“ haben Professor Lisa Irmen und Professor Ursula Christmann (Psychologisches Institut) vom 11.–12. Mai 2011 im Institut für Psychologie veranstaltet. Diese Veranstaltung wurde, ebenso wie einer der Vorträge der Reihe „Forschen für Morgen“, von der Klaus Tschira Stiftung unterstützt. An dieser Stelle sei noch einmal sehr herzlich für die großzügige Unterstützung gedankt.

► **Beratung und Problemmoderation**

Mit einem umfassenden Angebot an Beratung und Unterstützung durch moderierte Gespräche für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit ihren DozentInnen bzw. in der Arbeitsumgebung unterstützt die Universität Heidelberg ihre Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in problematischen Situationen.

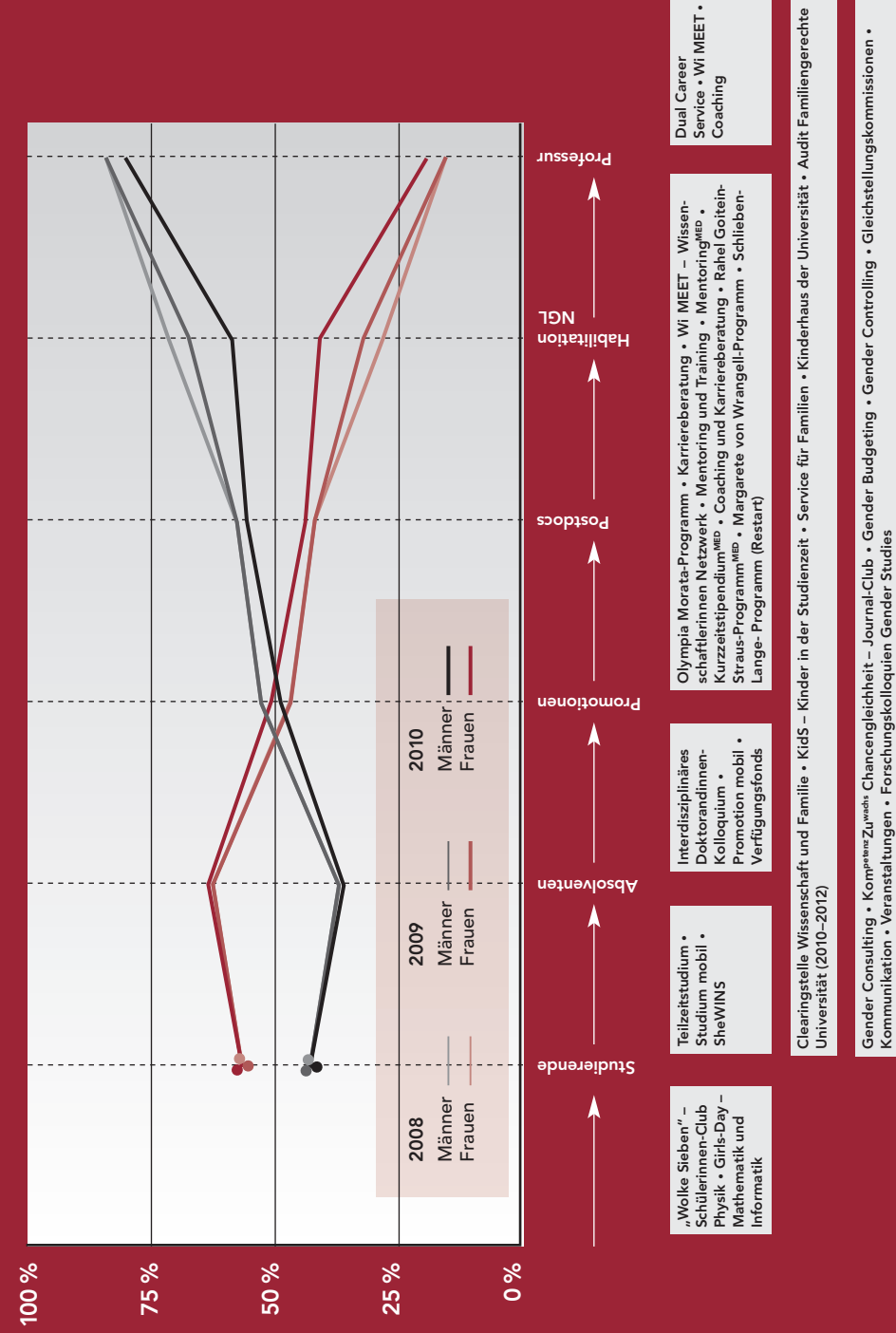
Das Beratungsangebot umfasst dabei eine individuelle Karriereberatung, welche in schwierigen Situationen Lösungswege sucht und findet. Das Angebot wird von Wissenschaftlerinnen in allen Qualifizierungsphasen genutzt sowie von Studierenden mit Kind/ern. Beratung wird insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu den Qualifizierungsprogrammen, die von der Universität zur Karriereförderung angeboten werden (vgl. Kapitel 3) aufgesucht.

In schwierigen Situationen und bei Konflikten, z.B. in der Arbeitsumgebung, wenn es um eine durch Schwangerschaft unterbrochene Vertragsverlängerung geht, bietet die Möglichkeit eines moderierten Gesprächs eine vermittelnde Funktion zwischen den Parteien. Die Anwesenheit einer Vertreterin des Gleichstellungsbüros zur „Rückenstärkung“ trägt durch Aufklärung und Interessenvermittlung zur Lösungsfindung bei. Diese Möglichkeit wird seit Einrichtung der „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ verstärkt genutzt und sie trägt zur Entspannung von manchmal verfahrenen Situationen bei.

Fehlverhalten entgegen guter wissenschaftlicher Praxis, Mobbing und sexuelle Diskriminierung sind die hässlichen Begleiterscheinungen wettbewerbsorientierten Arbeitens, oft entstehen sie auch durch einen verantwortungslosen zwischenmenschlichen Umgang. Während des Berichtsjah-

res sind einige Fälle sowohl von Mobbing als auch von sexueller Diskriminierung oder Belästigung an das Gleichstellungsbüro herangetragen worden. Die Situationen, in die Studentinnen und Wissenschaftlerinnen durch solche Verhaltensweisen in ihrer Studien- bzw. Arbeitsumgebung kommen, sind für sie oft unerträglich. Im Mittelpunkt der Beratungen steht daher die Suche nach einer für sie und ihr Wohlergehen und Weiterkommen guten Lösung. Die Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat wie auch mit einzelnen Personalverantwortlichen war in allen Fällen konstruktiv und lösungsorientiert. Die entstandenen seelischen Belastungen sind zumeist gravierend und lassen sich auch durch noch so eindeutiges Eingreifen der Institution nicht wett machen. In der Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ sind eindeutige und für alle Universitätsmitglieder verbindlich geltende Grundsätze festgelegt und es zeigt sich, dass die Akzeptanz dieser Grundsätze in den letzten Jahren deutlich größer geworden ist.

Kurzdarstellung Chancengleichheit für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Heidelberg – Situationsanalyse und eingesetzte Instrumente



Anhang 1 Graduierungsstufen – Fakultäten in den Jahren 2009 bis 2011

1.1 Graduierungsstufen an der Theologischen Fakultät

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	496	251	245	49,4	49	19	30	61,2
2010	538	257	281	52,2	51	24	27	52,9
2011	551	258	293	53,2	53	24	29	54,7

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	14	6	8	57,1	1	1	0	0
2010	10	5	5	50	2	2	0	0
2011	14	9	5	35,7	0	0	0	0

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

1.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Theologischen Fakultät

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	48	33	15	31,3	15	13	2	13,3
2010	48	35	13,5	28,1	15	13	2	13,3
2011	48	32	16	33,3	16	14	2	12,5

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	1	1	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0

	Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	3	3	0	0	30	17	13	43,3
2010	4	4	0	0	28	17	12	41,1
2011	4	4	0	0	28	14	14	50

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

2.1 Graduierungsstufen an der Juristischen Fakultät

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	2.122	988	1.134	53,4	268	121	147	54,9
2010	2.297	1.081	1.216	52,9	264	135	129	48,9
2011	2.469	1.167	1.302	52,7	221	108	113	51,1

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	46	32	14	30,4	2	1	1	50
2010	50	27	23	46	1	0	1	100
2011	55	32	23	41,8	2	2	0	0

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

2.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Juristischen Fakultät

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	98	72	26	26,5	20	19	1	5
2010	98	72	26	26,5	21	20	1	4,8
2011	99	75	24	24,2	22	21	1	4,5

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	3	2	1	33,3	1	1	0	0
2010	2	2	0	0	0	0	0	0
2011	3	2	1	33,3	0	0	0	0

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	11	10	1	9,1	63	40	23	36,5
2010	15	13	2	13,3	60	37	23	38,3
2011	9	8	1	11,1	65	44	21	32,3

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV).

3.1 Graduierungsstufen an der Medizinischen Fakultät Heidelberg

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	3.841	1.713	2.128	55,4	399	166	233	58,4
2010	3.758	1.710	2.048	54,5	425	180	245	57,6
2011	3.766	1.769	1.997	53	383	166	217	56,7

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	398	187	211	53	36	29	7	19,4
2010	406	182	224	55,2	44	33	11	25
2011	355	140	215	60,6	38	31	7	18,4

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

3.2 Frauen- und Männeranteile im Wissenschaftlichen Dienst der Medizinischen Fakultät Heidelberg

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	2.124	1.161	963	45,3	92	82	10	10,9
2010	2.313	1.273	1.040	45	91	82	9	9,9
2011	2.398	1.303	1.095	45,7	107	94	13	12,1

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	24	11	13	54,2	4	1	3	75
2010	20	14	6	30	4	1	3	75
2011	21	14	7	33,3	2	0	2	100

	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	2.004	1.067	937	46,7
2010	2.198	1.176	1.022	46,5
2011	2.268	1.195	1.073	47,3

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

4.1 Graduierungsstufen an der Medizinischen Fakultät Mannheim

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	1.424	592	832	60	215	84	131	60
2010	1.433	613	820	60	177	68	109	60
2011	1.454	659	795	50	182	65	117	60

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	159	60	99	60	21	17	4	20
2010	152	56	96	60	25	17	8	30
2011	140	55	85	60	23	17	6	30

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

4.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Medizinischen Fakultät Mannheim

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	468	293	175	37,4	53	51	2	3,8
2010	446	258	188	42,2	53	51	2	3,8
2011	450	259	191	42,4	56	54	2	3,6

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	3	2	1	33,3	7	4	3	42,9
2010	6	5	1	16,7	7	3	4	57,1
2011	4	3	1	25	4	1	3	75

	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	405	236	169	41,7
2010	380	199	181	47,6
2011	386	201	185	47,9

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

5.1 Graduierungsstufen an der Philosophischen Fakultät

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	3.671	1.542	2.129	58,0	294	117	177	60,2
2010	3.747	1.578	2.169	57,9	371	132	239	64,4
2011	3.890	1.646	2.244	57,7	458	172	286	62,4

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	47	21	26	55,3	4	3	1	25
2010	67	39	28	41,8	4	4	0	0
2011	48	21	27	56,3	3	3	0	0

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

5.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Philosophischen Fakultät

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	185	113	72	39	47	33	14	29,8
2010	179	108	71	40	49	34	15	30,6
2011	184	114	71	38	46	33	13	28,3

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	12	10	2	16,7	2	1	1	50
2010	8	5	3	37,5	0	0	0	0
2011	13	7	6	46,2	0	0	0	0

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	17	12	5	29,4	107	57	50	46,8
2010	13	9	4	30,8	109	60	49	44,8
2011	19	14	5	26,3	106	60	47	43,7

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

6.1 Graduierungsstufen an der Neuphilologischen Fakultät

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	5.274	1.188	4.086	77,5	612	96	516	84,3
2010	5.204	1.167	4.037	77,6	662	120	542	81,9
2011	5.202	1.205	3.997	76,8	752	147	605	80,5

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	27	13	14	51,9	1	1	0	0
2010	29	17	12	41,4	4	2	2	50
2011	30	12	18	60	1	1	0	0

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

6.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Neuphilologischen Fakultät

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	266	96	171	64,1	22	15	7	31,8
2010	251	99	153	60,8	27	18	9	33,3
2011	228	91	138	60,3	26	17	9	34,6

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	7	4	3	42,9	3	2	1	33,3
2010	4	2	1,5	42,9	2	1	1	50
2011	5	3	2	40	2	1	1	50

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	18	10	8	44,4	216	65	152	70,1
2010	18	11	7	38,9	201	67	134	66,9
2011	17	10	7	41,2	179	60	119	66,6

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV).

7.1 Graduierungsstufen an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	2.382	1.359	1.023	42,9	359	186	173	48,2
2010	2.279	1.251	1.028	45,1	435	241	194	44,6
2011	2.262	1.231	1.031	45,6	429	241	188	43,8

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	18	14	4	22,2	1	1	0	0
2010	17	10	7	41,2	1	1	0	0
2011	24	15	9	37,5	1	1	0	0

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

7.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	103	78	25	24,3	24	21	3	12,5
2010	102	73	29	28,4	21	18	3	14,3
2011	116	85	32	27,2	27	23	4	14,8

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	1	1	0	0	2	2	0	0
2010	4	3	1	25	1	1	0	0
2011	3	2	1	33,3	0	0	0	0

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	4	4	0	0	72	50	22	30,6
2010	3	3	0	0	73	48	25	34,2
2011	2	2	0	0	84	58	27	31,5

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

8.1 Graduierungsstufen an der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	2.656	647	2.009	75,6	271	67	204	75,3
2010	2.118	593	1.525	72	343	81	262	76,4
2011	2.112	600	1.512	71,6	428	88	340	79,4

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	26	8	18	69,2	4	3	1	25
2010	30	17	13	43,3	4	2	2	50
2011	42	13	29	69	1	0	1	100

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

8.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	143	66	77	53,7	18	12	6	33,3
2010	150	69	81	54	19	12	7	36,8
2011	161	65	96	59,6	20	13	7	35

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	4	2	2	50,0	2	1	1	50
2010	2	2	0	0	2	1	1	50
2011	3	1	2	66,7	2	1	1	50

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	16	9	7	43,8	103	42	61	59
2010	16	8	8	50	111	46	65	58,6
2011	16	9	7	43,8	120	41	79	65,8

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

9.1 Graduierungsstufen an der Fakultät für Mathematik und Informatik

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	1.146	799	347	30,3	113	71	42	37,2
2010	1.180	832	348	29,5	137	88	49	35,8
2011	1.189	861	328	27,6	171	105	66	38,6

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	13	10	3	23,1	2	1	1	50
2010	29	26	3	10,3	0	0	0	0
2011	25	25	0	0	1	1	0	0

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

9.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät für Mathematik und Informatik

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	65	57	8	11,6	22	20	2	9,1
2010	82	71	11	13,5	25	21	4	16,0
2011	82	70	12	14,6	28	24	4	14,3

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistentz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	3	3	0	0	3	3	0	0
2010	3	3	0	0	1	1	0	0
2011	1	1	0	0	1	1	0	0

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische MitarbeiterInnen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	8	6	2	25,0	29	25	4	12,3
2010	10	8	2	20	43	38	5	11,8
2011	10	9	1	10	42	35	7	16,7

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

10.1 Graduierungsstufen an der Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	1.367	773	594	43,5	178	111	67	37,6
2010	1.416	794	622	43,9	223	117	106	47,5
2011	1.531	876	655	42,8	251	152	99	39,4

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	62	43	19	30,6	1	1	0	0
2010	48	30	18	37,5	5	5	0	0
2011	64	39	25	39,1	0	0	0	0

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

10.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	247	179	68	27,5	32	27	5	15,6
2010	257	188	69	26,7	31	26	5	16,1
2011	258	190	68	26,2	31	25	6	19,4

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistenz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	1	1	0	0	1	1	0	0
2010	1	1	0	0	0	0	0	0
2011	2	2	0	0	0	0	0	0

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Wissenschaftliche Assistenz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	17	13	4	23,5	196	137	59	30,1
2010	19	15	4	21,1	206	146	60	29
2011	17	14	3	17,6	208	149	59	28,2

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV).

11.1 Graduierungsstufen an der Fakultät für Physik und Astronomie

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	1.673	1.323	350	20,9	246	205	41	16,7
2010	1.740	1.376	364	20,9	249	200	49	19,7
2011	1.922	1.542	380	19,8	318	254	64	20,1

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	106	80	26	24,5	4	3	1	25,0
2010	105	85	20	19,0	5	5	0	0
2011	104	81	23	22,1	5	4	1	20

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

11.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät für Physik und Astronomie

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	272	238	34	12,5	37	33	4	10,8
2010	263	232	31	11,8	38	34	4	10,5
2011	280	243	37	13,1	39	35	4	10,3

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistenz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	4	4	0	0	0	0	0	0
2010	1	1	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Wissenschaftliche Assistenz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	13	13	0	0	218	188	30	13,8
2010	15	15	0	0	209	182	27	12,9
2011	17	17	0	0	224	191	33	14,5

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

12.1 Graduierungsstufen an der Fakultät für Biowissenschaften

	Studierende				Abschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	1.772	633	1.139	64,3	267	87	180	67,4
2010	1.839	674	1.165	63,3	301	95	206	68,4
2011	1.944	726	1.218	62,7	304	107	197	64,8

	Promotionen				Habilitationen			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	217	102	115	53	1	1	0	0
2010	216	81	135	62,5	1	1	0	0
2011	226	104	122	54	3	2	1	33,3

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

12.2 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät für Biowissenschaften

	Wissenschaftlicher Dienst gesamt				ProfessorInnen (inkl. Zentrale wiss. Einrichtungen)			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	180	102	79	43,6	30	23	7	23,3
2010	118	66	52	44,1	32	24	8	25
2011	98	59	39	39,8	31	24	7	22,6

	Professurvertretungen/Gastprofessuren				Hochschuldozentur, Oberassistentz, Wissenschaftliche Assistenz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	0	0	0	0	2	2	0	0
2010	0	0	0	0	2	2	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0

	Akademische DirektorInnen, Akademische (Ober)Räte/Rätinnen				Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Wissenschaftliche Assistenz			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
2009	14	9	5	35,7	134	68	67	49,6
2010	5	2	3	60	79	38	41	51,9
2011	5	3	2	40	62	32	30	48,4

Quelle: 2009–2011: Wissenschaftlicher Dienst (Kopfzahlen) aus Grunddaten zum Jahresbericht des Rektors (Stichtag ist jeweils der 1.12.), Stabstelle Controlling (ZUV)

Anhang 2 Ausgangslage und Planungen für die Entwicklung der Frauenanteile der Fakultäten (2005–2010)

2.1 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Theologische Fakultät

										Frauenanteile			Zielentwicklung									
	gesamt	2005 männl.	weibl.	gesamt	2006 männl.	weibl.	gesamt	2007 männl.	weibl.	gesamt	2008 männl.	weibl.	gesamt	2009 männlich	weiblich	gesamt	2010 männl.	weibl.	2005–2007	2008–2010	2013	2016
Studienabschlüsse	51	19	32 (62,7%)	60	25	35 (58,3%)	39	15	24 (61,5%)	40	12	28 (70%)	34	15	19 (55,9%)	43	14	29 (67,4%)	30,3 (60,8%)	25,3 (65%)		
Promotionen	17	11	6 (35,3%)	6	5	1 (16,7%)	11	8	3 (27,3%)	12	10	2 (16,7%)	14	11	3 (21,4%)	10	5	5 (50%)	3,3 (29,4%)	3,3 (27,8%)	30%	35%
Kategorie Postdoc ¹ Postdocs	7	4	3 (42,9%)	8	5	3	4	3	1	8	4	4 (50%)	10	5	5 (50%)	11	6	5 (45,5%)	2,6 (32%)	4,6 (40%)	35%	40%
Habilitationen	5	4	1 (20%)	1	1	0	0	0	0	3	3	0	1	1	0	2	2	0				
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Professuren	12	11	1 (8,3%)	13	11	2 (15,4%)	14	12	2 (14,3%)	14	12	2 (14,3%)	14	12	2 (14,3%)	15	13	2 (13,3%)	7 (12,8%)	2 (14%)	20%	20%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.2 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Juristische Fakultät

										Frauenanteile			Zielentwicklung									
	gesamt	2005 männl.	weibl.	gesamt	2006 männl.	weibl.	gesamt	2007 männl.	weibl.	gesamt	2008 männl.	weibl.	gesamt	2009 männlich	weiblich	gesamt	2010 männl.	weibl.	2005–2007	2008–2010	2013	2016
Studienabschlüsse	414	211	203 (49%)	442	220	222 (50,2%)	215	97	118 (54,9%)	252	131	121 (48%)	268	121	147 (55%)	264	135	129 (49%)	181 (50,7%)	132,3 (50,6%)		
Promotionen	65	44	21 (32,3%)	67	36	31 (46,3%)	58	43	15 (25,9%)	55	38	17 (31%)	46	32	14 (30%)	50	23	27 (54%)	22,3 (35,3%)	19,3 (38,4%)	36%	40%
Kategorie Postdoc ² Postdocs	9	6	3 (33,3%)	7	6	1 (14,3%)	8	7	1 (12,5%)	10	8	2 (20%)	14	10	4 (28,6%)	15	10	5 (33%)	1,6 (20%)	3,7 (28,2%)	20%	25%
Habilitationen	1	1	0	2	2	0	3	3	0	1	1	0	2	1	1 (50%)	1	0	1 (100%)	0	0,67 (50%)	20%	30%
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	2	1 (33%)	0	0,3 (20%)	19%	38%
Professuren	15	13	2 (13,3%)	15	13	2 (13,3%)	15	13	2 (13,3%)	18	16	2 (11%)	20	19	1 (5%)	21	20	1 (5%)	2 (13,3%)	1,3 (6,8%)	13,3%	15%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

² Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.3 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Medizinische Fakultät Heidelberg

		2005			2006			2007			2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung angepasst 2011	
		gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	absolut	364	190	174	157	66	91	451	201	250	416	159	257	403	164	239	352	137	215	171,70	237		
	in Prozent	100	52,2	47,8	100	42	58,3	451	44,6	55,4	100	38,2	61,8	100	40,7	59,3	100	38,9	61,1	53	60,7		
Promotionen	absolut	405	217	188	341	154	187	335	181	154	384	188	196	400	192	208	405	182	223	176,3	209	51 %	53 %
	in Prozent	100	53,6	46,4	100	45,2	54,8	100	54	46	100	49	51	100	48	52	100	44,9	55,1	48,9	52,7		
Kategorie Postdocs (ohne Habilitation)	absolut	1.031	614	417	1.095	634	461	1.088	625	463	1.060	590	470	1276	707	569	1309	711	598	447	546	45 %	50 %
	in Prozent	100	59,6	40,4	100	57,9	42,1	100	57,4	42,6	100	55,7	44,3	100	55,5	44,6	100	54,3	45,7	41,7	44,9		
Habilitationen	absolut	40	35	5	49	36	13	60	49	11	33	29	4	36	29	7	44	33	11	9,7	7	25 %	35 %
	in Prozent	100	87,5	12,5	100	73,5	26,5	100	81,7	18,3	100	87,9	12,1	100	80,5	19,4	100	75	25	19,5	19,5		
Professuren	absolut	94	84	10	94	84	10	96	86	10	94	84	10	93	82	11	98	87	11	10	10,7	12 %	13 %
	in Prozent	100	89,4	10,6	100	89,4	10,6	100	89,6	10,4	100	89,3	10,6	100	88,1	11,8	100	88,8	11,2	10,6	11,2		

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

³ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen (NGL), Kategorie NGL laut Fakultät nicht vorhanden

2.4 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Medizinische Fakultät Mannheim

		2005			2006			2007			2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung	
		gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	absolut	134	51	83 (61,9 %)	142	59	83 (58,5 %)	71	31	40 (56,3 %)	208	77	131 (63 %)	132	48	84 (63,6 %)	154	45 (29,2 %)	109 (70,8 %)	59,4 %	65,6 %		
	in Prozent	100	38	62	100	42	58	100	44	56	100	37	63	100	36	64	100	29	71				
Promotionen	absolut	145	66	79 (54,5 %)	140	70	70 (50 %)	131	49	82 (62,6 %)	150	52	98 (65,3 %)	139	58	81 (58,3 %)	151	57	94 (62,3 %)	55,5 %	62 %	50 %	50 %
	in Prozent	100	46	54	100	50	50	100	37	63	100	35	65	100	42	58	100	38	62				
Kategorie Postdoc ⁴	absolut	137	86	51 (37,2 %)	133	76	57 (42,9 %)	128	68	60 (46,9 %)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42,2 %	0 %	50 %	50 %
	in Prozent	100	62	38	100	57	43	100	53	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Habilitationen	absolut	19	14	5 (26,3 %)	22	19	3 (13,6 %)	18	12	6 (33,3 %)	22	18	4 (18,2 %)	21	17	4 (19 %)	25	17 (68 %)	8 (32 %)	23,7 %	23,5 %	40 %	> 45 %
	in Prozent	100	74	26	100	86	14	100	67	33	100	82	18	100	81	19	100	68	32				
Professuren	absolut	39	39	0	41	40	1 (2,4 %)	43	42	1 (2,3 %)	52	50	2 (3,8 %)	53	51	2 (3,8 %)	54	52 (96 %)	2 (3,7 %)	1,6 %	3,8 %	5,6 %	6 %
	in Prozent	100	100	0	100	98	2	100	95	5	100	96	4	100	96	4	100	96	4				

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

⁴ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen (NGL), Kategorie NGL laut Fakultät nicht vorhanden

2.5 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Philosophische Fakultät

										Frauenanteile			Zielentwicklung									
	gesamt	2005 männl.	weibl.	gesamt	2006 männl.	weibl.	gesamt	2007 männl.	weibl.	gesamt	2008 männl.	weibl.	gesamt	2009 männlich	weiblich	gesamt	2010 männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	374	138	236 (63,1%)	416	137	279 (67,1%)	341	123	218 (63,9%)	459	168	291 (63,4%)	645	259	386 (59,8%)	697	261	436 (62,6%)	64,8%	61,8%		
Promotionen	32	19	13 (40,6%)	37	22	15 (40,5%)	40	24	16 (40%)	34	16	18 (52,9%)	47	21	26 (55,3%)	67	39	28 (41,8%)	40,4%	48,6%	50%	50%
Postdocs	28	15	13 (46,4%)	29	18	11 (37,9%)	30	19	11 (36,7%)	39	25	14 (35,9%)	45	29	16 (35,6%)	52	34	18 (34,6%)	43,7%	38,6%	45%	47%
Habilitationen	0	0	0	0	0	0	10	5	5 (50%)	10	5	5 (50%)	14	7	7 (50%)	16	8	8 (50%)				
Nachwuchsgruppenleitungen	2	0	2 (100%)	2	0	2 (100%)	2	1	1 (50%)	12	8	4 (33,3%)	11	7	4 (36,4%)	11	6	5 (45,4%)				
Professuren	46	34	12 (26,1%)	40	28	12 (30%)	42	30	12 (28,6%)	47	34	13 (27,7%)	48	34	14 (29,2%)	49	34	15 (30,6%)	28,1%	29,2%	30%	32%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

⁵ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.6 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Neuphilologische Fakultät

										Frauenanteile			Zielentwicklung									
	gesamt	2005 männl.	weibl.	gesamt	2006 männl.	weibl.	gesamt	2007 männl.	weibl.	gesamt	2008 männl.	weibl.	gesamt	2009 männlich	weiblich	gesamt	2010 männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	773	146	627 (81,1%)	720	131	589 (81,8%)	685	117	568 (82,9%)	911	149	762 (83,6%)	1.164	181	983 (84,5%)	1.213	206	1.007 (83%)	81,9%	83,7%		
Promotionen	24	5	19 (79,2%)	32	10	22 (68,8%)	20	5	15 (75%)	31	14	17 (84,8%)	27	13	14 (51,9%)	29	17	12 (41,4%)	73,7%	49,4%	≥ 50%	≥ 50%
Postdocs	15	6	9 (60%)	10	3	7 (70%)	13	5	8 (61,5%)	12	4	8 (66,7%)	19	10	9 (47,3%)	29	14	15 (51,7%)	62,6%	50%	≥ 50%	≥ 50%
Habilitationen	1	1	0	1	0	1 (100%)	0	0	0	4	4	0	2	1	1 (50%)	4	2	2 (50%)				
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1 (100%)				
Professuren	24	17	7 (29,2%)	22	15	7 (31,8%)	23	15	8 (34,8%)	22	15	7 (31,8%)	22	15	7 (31,8%)	27	18	9 (33,3%)	31,9%	32,4%	37%	40%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

⁶ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.7 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	2005			2006			2007			2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung	
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	221	114	107 (48,4%)	260	124	136 (52,3%)	255	131	124 (48,6%)	297	150	147 (49,5%)	359	186	173 (48,2%)	435	241	194 (44,6%)	49,9%	47,1%		
Promotionen	19	12	7 (36,8%)	18	12	6 (33,3%)	20	16	4 (20%)	19	13	6 (31,6%)	18	14	4 (22%)	17	10	7 (41,2%)	29,8%	31,5%	33%	37%
Postdocs	8	8	0	7	7	0	16	16	0	20	17	3 (15%)	26	21	5 (19,3%)	20	13	7 (35%)	2,9%	21,1%	15%	20%
Habilitationen	2	1	1 (50%)	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0				
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0				
Professuren	18	17	1 (5,6%)	17	16	1 (5,9%)	18	17	1 (5,6%)	23	21	2 (8,7%)	24	21	3 (12,5%)	16	15	1 (6,3%)	5,7%	9,5%	8%	10%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

⁷ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.8 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

	2005			2006			2007			2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung	
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	487	129	358 (73,5%)	444	131	313 (70,5%)	287	67	220 (76,7%)	428	137	291 (68%)	513	155	358 (69,8%)	526	127	399 (75,9%)	73,2%	71,4%		
Promotionen	23	13	10 (43,5%)	26	18	8 (30,8%)	36	24	12 (33,3%)	20	6	14 (70%)	27	8	19 (70,4%)	30	17	13 (43,3%)	35,3%	61,2%	45%	60%
Postdocs	20	7	13 (65%)	22	8	14 (63,6%)	24	8	16 (66,7%)	15	5	10 (66,7%)	22	12	10 (45,5%)	22	9	13 (59,1%)	40,7%	43,1%	60%	60%
Habilitationen	9	4	5 (55,6%)	10	4	6 (60%)	9	4	5 (55,6%)	4	3	1 (25%)	4	3	1 (25%)	3	1	2 (66,7%)				
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	1	1	0	1	1	0 (0%)	0	0	0	6	4	2 (33,3%)	6	2	4 (66,7%)				
Professuren	17	12	5 (29,4%)	19	13	6 (31,6%)	17	11	6 (35,3%)	19	13	6 (31,6%)	17	12	5 (29,4%)	21	13	8 (38,1%)	32,1%	33,3%	36,8%	44,4%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

⁸ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.9 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Fakultät für Mathematik und Informatik

	2005			2006			2007			2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung	
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	54	37	17 (31,5%)	76	51	25 (32,9%)	96	57	39 (40,6%)	125	73	52 (41,6%)	133	81	52 (39,1%)	171	99	72 (42,1%)	35,8%	41%		
Promotionen	15	12	3 (20%)	24	21	3 (12,5%)	15	14	1 (6,7%)	25	21	4 (16%)	13	10	3 (23,1%)	29	26	3 (10,3%)	13%	14,9%	18%	21%
Postdocs	27	22	5 (18,5%)	27	20	7 (25,9%)	24	18	6 (25%)	29	17	12 (41,4%)	44	26	18 (40,9%)	50	34	16 (32%)	25,3%	41,2%	23,1%	30%
Habilitationen	5	4	1 (20%)	1	0	1 (100%)	3	1	2 (66,6%)	2	1	1 (50%)	4	1	3 (75%)	4	2	2 (50%)				
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	2 (40%)	12	6	6 (50%)	10	4	6 (60%)				
Professuren	22	21	1 (4,5%)	21	20	1 (4,8%)	21	19	2 (9,5%)	21	19	2 (9,5%)	19	17	2 (10,5%)	26	22	4 (15,4%)	6,3%	12,1%	14,3%	19%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

⁹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.10 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

		2005				2006				2007				2008				2009				2010				gesamt	Frauenanteile			Zielentwicklung	
		gesamt	männl.	weibl.	Frauen %	gesamt	männl.	weibl.	Frauen %	gesamt	männl.	weibl.	Frauen %	gesamt	männl.	weibl.	Frauen %	gesamt	männl.	weibl.	Frauen %	gesamt	männl.	weibl.	Frauen %		Summe 2008 bis 2010 davon Frauen gesamt	2005 bis 2007 %	2008 bis 2010 %	2013	2016
Studienabschlüsse	Geowissenschaften	4	3	1	25%	17	8	9	52,9%	9	5	4	44,4%	3	2	1	33,3	25	14	11	44	34	20	14	41,2	62	26	46,7	41,9	47	47
	Geographie	54	26	28	51,9%	67	29	38	56,7%	75	39	36	48%	54	28	26	48,1	63	30	33	52,4	80	30	50	62,5	197	109	52	55,3		
	Chemie	74	45	29	39,2%	53	26	27	50,9%	49	28	21	42,8%	64	39	25	39,1	118	74	44	37,3	131	70	61	46,6	313	130	43,8	41,5		
	gesamt	132	74	58	43,9%	137	63	74	54%	133	72	61	45,9%	121	69	52	43	206	118	88	42,7	245	120	125	51	572	265	48	46,3		
Promotionen	Geowissenschaften	15	7	8	53,3%	11	7	4	36,4%	7	5	2	28,6%	9	6	3	33,3	5	2	3	60	7	5	2	28,6	21	8	42,4	38,1	43%	44%
	Geographie	9	5	4	44,4%	6	4	2	33,3%	8	5	3	37,5%	2	1	1	50	5	4	1	20	1	0	1	100	8	3	39,1	37,5	40%	42%
	Chemie	44	33	11	25%	44	26	18	40,9%	52	31	21	40,4%	39	25	14	35,9	52	36	16	30,8	40	25	15	37,5	131	45	35,7	34,4	37%	40%
	gesamt	68	45	23	33,8%	61	37	24	39,3%	67	41	26	38,8%	50	32	18	36	62	42	20	32,3	48	30	18	37,5	160	56	37,2	35		
Postdocs ¹⁰	Geowissenschaften	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	4	3	1	25	4	2	2	50	0	0	0	0	8	3	0	37,5	19%	20%
	Geographie	9	4	5	55,6%	8	4	4	50%	9	5	4	44,4%	1	0	1	100	1	0	1	100	3	2	1	33,3	5	3	50	60	45%	45%
	Chemie	31	26	5	16,1%	40	33	7	17,5%	46	22	14	30,4%	15	9	6	40	32	22	10	31,3	33	26	7	21,2	80	23	22,2	28,8	21%	25%
	gesamt	41	31	10	24,4%	49	38	11	27,5%	57	29	18	31,6%	20	12	8	40	37	24	13	35,1	36	28	8	22,2	93	29	26,5	31,2		
Habilitationen ¹⁰	Geowissenschaften	3	3	0	0	4	3	1	25%	4	3	1	25%	2	1	1	50	2	1	1	50	5	3	2	40	9	4	18,2	44,4	19%	20%
	Geographie	6	3	3	50%	6	3	3	50%	5	3	2	40%	4	2	2	50	3	1	2	66,7	3	1	2	66,7	10	6	47,1	60	45%	45%
	Chemie	16	11	5	31,3%	16	12	4	25%	14	12	2	14,3%	11	7	4	36,4	10	7	3	30	9	3	6	66,7	30	13	23,9	43,3	21%	25%
	gesamt	25	17	8	32%	26	18	8	30,8%	23	18	5	21,7%	17	10	7	41,2	15	9	6	40	17	7	10	58,8	49	23	28,4	46,9		
Nachwuchsgruppenleitungen ¹⁰	Geowissenschaften	9	8	1	11,1%	9	7	2	22,2%	11	6	3	27,3%	4	1	1	25	2	1	1	50	5	3	2	40	11	4	20,7	36,4	19%	20%
	Geographie	6	4	2	33,3%	6	4	2	33,3%	5	3	2	40%	4	2	2	50	4	2	2	50	4	2	2	50	12	6	35,3	50	45%	45%
	Chemie	25	21	4	16%	20	16	4	20%	20	16	4	20%	4	7	4	100	11	7	4	36,4	11	5	6	54,5	26	14	18,5	53,8	21%	25%
	gesamt	40	33	7	17,5%	35	27	8	22,9%	36	25	9	25%	12	10	7	58,3	17	10	7	41,2	20	10	10	50	49	24	21,6	49		
Professuren	Geowissenschaften	9	7	2	22,2%	9	7	2	22,2%	9	7	2	22,2%	9	7	2	22,2	9	7	2	22,2	7	5	2	28,6	25	6	22,2	24	22%	22%
	Geographie	3	3	0	0	4	4	0	0	3	3	0	0	11	3	0	0	6	6	0	0	6	6	0	0	23	0	0	0	0	0
	Chemie	19	16	3	15,8%	17	14	3	17,6%	15	12	3	20%	19	15	4	21,1	18	15	3	16,7	18	15	3	16,7	55	10	17,6	18,2	18%	20%
	gesamt	31	26	5	16,1	30	25	5	16,7	27	22	5	18,5%	39	25	6	15,4	33	28	5	15,2	31	26	5	16,1	103	16	17,1	15,5		

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

¹⁰ Kategorie Postdoc für diese Fakultät aufgeschlüsselt sind rechnerisch geprüft, können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät

2.11 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/ Fakultät für Physik und Astronomie

	2005			2006			2007			2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung	
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	131	104	27 (20,6%)	113	82	31 (27,4%)	182	146	36 (19,8%)	182	146	36 (19,8%)	251	205	46 (18,3%)	259	207	52 (20,1%)	22,1%	19,4%		
Promotionen	73	68	5 (6,8%)	75	68	7 (9,3%)	94	75	19 (20,2%)	83	66	17 (20,5%)	108	84	24 (22,2%)	94	74	20 (21,3%)	12,8%	21,4%	18%	20%
Postdocs	81	68	13 (16%)	74	61	13 (17,6%)	70	59	11 (15,7%)	64	55	9 (14,1%)	80	69	11 (13,8%)	79	62	17 (21,5%)	14,8%	13,8%	16%	16%
Habilitationen	8	8	0	7	7	0	5	4	1 (20%)	5	5	0	6	5	1 (16,7%)	5	5	0				
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	12	11	1 (8,3%)	13	12	1 (7,7%)	11	9	2 (18,2%)	13	11	2 (15,4%)	12	9	3 (25%)				
Professuren	29	27	2 (6,9%)	30	28	2 (6,7%)	28	25	3 (10,7%)	36	33	3 (8,3%)	37	33	4 (10,8%)	38	34	4 (10,5%)	8%	9,9%	14%	16%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

¹¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

2.12 Personelle Gleichstellungsstandards/Zielvorgaben/ Fakultät für Biowissenschaften

	2005			2006			2007			2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung	
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männl.	weibl.	2005–2007 (Durchschnitt)	2008–2010 (Durchschnitt)	2013	2016
Studienabschlüsse	282	98	184 (65,2%)	235	78	157 (66,8%)	291	104	187 (64,3%)	283	105	178 (63%)	267	87	180 (67,4%)	301	95	206 (68,4%)	176 (65,3%)	186 (66,3%)	Ziel erreicht	Ziel erreicht
Promotionen	121	67	54 (44,6%)	167	84	83 (49,7%)	190	96	94 (49,5%)	187	100	87 (46,5%)	217	102	115 (53%)	216	81	135 (62,5%)	77 (48,3%)	112 (54,4%)	Ziel erreicht	Ziel erreicht
Postdocs	39	23	16 (41%)	35	20	15 (42,9%)	38	23	15 (39,5%)	64	42	22 (34,4%)	73	41	32 (43,8%)	75	36	39 (52%)	15,3 (41,7%)	24 (43,9%)	Ziel erreicht	Ziel erreicht
Habilitationen	4	3	1 (25%)	2	2	0	2	2	0	4	3	1 (25%)	1	1	0	1	1	0	0,3 (12,5%)	0,6 (16,7%)	37%	k. A.
Nachwuchsgruppenleitungen	10	9	1 (10%)	11	10	1 (9,1%)	13	10	3 (23,1%)	15	9	6 (40%)	19	12	7 (36,8%)	20	12	8 (40%)	1,7 (14,7%)	14 (38,9%)	Ziel erreicht	50%
Professuren	27	23	4 (14,8%)	25	21	4 (16%)	24	20	4 (16,7%)	64	42	22 (34,4%)	73	41	32 (43,8%)	31	24	7 (22,6%)	4 (15,8%)	20,3 (36,3%)	Ziel erreicht	35%

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

¹² Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Anhang 3 Frauenanteile an den Fakultäten – Zielformulierungen der Fakultäten und Zielsetzungen nach dem Kaskadenmodell

3.1 Frauenanteile der Theologischen Fakultät, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell 2013
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	
	Studienabschlüsse	30,3 60,8 %	25,3 65 %			
	Promotionen	3,3 29,4 %	3,3 27,8 %	30 %	35 %	≥ 50 %
Kategorie Postdoc ¹	Postdocs Habilitationen NGL	2,6 32 %	4,6 40 %	35 %	40 %	≥ 50 %
	Professuren	1,7 12,8 %	2 14 %	20 %	20 %	10 %

¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.2 Frauenanteile der Juristischen Fakultät, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell 2013 ³
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	
	Studienabschlüsse	181 50,7 %	132,3 50,6 %			
	Promotionen	22,3 35,3 %	19,3 38,4 %	36 %	40 %	≥ 50 %
Kategorie Postdoc ²	Postdocs	1,7 20,8 %	3,7 28,2 %	20 %	25 %	38 %
	Habilitationen	0	0,7 50 %	20 %	30 %	38 %
	NGL	0	0,3 20 %	19 %	38 %	25 %
	Professuren	2 13,3 %	1,3 6,8 %	13,3 %	15 %	23,0 %

² Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

³ Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.3 Frauenanteile der Medizinischen Fakultät Heidelberg, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013
	Studienabschlüsse	171,7 53 %	237 60,7 %			
Kategorie Postdoc ⁴	Promotionen	176,3 48,9 %	209 52,7 %	51 %	53 %	≥ 50 %
	Postdocs⁵	447 41,7 %	546 44,9 %	45 %	50 %	≥ 50 %
	Habilitationen	9,7 19,5 %	7,3 19,5 %	25 %	35 %	≥ 50 %
	Professuren	10 10,6 %	10,7 11,2 %	12 %	13 %	22 %

⁴ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen
Kategorie NGL laut Fakultät nicht vorhanden

⁵ Postdoktorandinnen ohne Habilitation

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.4 Frauenanteile der Medizinischen Fakultät Mannheim, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013
	Studienabschlüsse	68,7 59,4 %	108 65,6 %			
Kategorie Postdoc ⁶	Promotionen	77 55,5 %	91 62 %	≥ 50 %	≥ 50 %	56 %
	Postdocs	56 42,2 %	0	50 %	50 %	≥ 50 %
	Habilitationen	4,7 23,7 %	5,3 23,5 %	40 %	45 %	≥ 40 %
	Professuren	0,7 1,6 %	2 3,8 %	5,6 %	6 %	22 %

⁶ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen, Kategorie NGL laut Fakultät nicht vorhanden

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.5 Frauenanteile der Neuphilologischen Fakultät, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013
	Studienabschlüsse	594,7 81,9 %	917,3 83,7 %			
	Promotionen	18,7 73,7 %	14,3 49,4 %	≥ 50 %	≥ 50 %	≥ 50 %
Kategorie Postdoc ⁷	Postdocs Habilitationen NGL	2,8 62,6 %	4 50,7 %	≥ 50 %	≥ 50 %	≥ 50 %
	Professuren	7,3 31,9 %	7,7 32,4 %	37 %	40 %	49 %

⁷ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.6 Frauenanteile der Philosophischen Fakultät, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013
	Studienabschlüsse	244,3 64,8 %	371 61,8 %			
	Promotionen	14,7 40,4 %	24 48,6 %	≥ 50 %	≥ 50 %	≥ 50 %
Kategorie Postdoc ⁸	Postdocs Habilitationen NGL	5 43,7 %	9 38,6 %	45 %	47 %	≥ 50 %
	Professuren	12 28,1 %	14 29,2 %	30 %	32 %	30 %

⁸ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.7 Frauenanteile der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell 2013
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	
	Studienabschlüsse	122,3 49,9 %	171,3 47,1 %			
	Promotionen	5,7 29,8 %	5,7 31,5 %	33 %	37 %	≥ 50 %
Kategorie Postdoc ⁹	Postdocs Habilitationen NGL	0,1 2,9 %	1,7 21,1 %	15 %	20 %	35 %
	Professuren	0,3 5,7 %	2 9,5 %	8 %	10 %	30 %

⁹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.8 Frauenanteile der Fakultät für Verhaltens- und Kulturwissenschaften, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell 2013
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	
	Studienabschlüsse	297 73,2 %	349,3 71,4 %			
	Promotionen	10 35,3 %	15,3 61,2 %	45 %	60 %	≥ 50 %
Kategorie Postdoc ¹⁰	Postdocs Habilitationen NGL	6,6 40,7 %	4,8 43,1 %	60 %	60 %	≥ 50 %
	Professuren	5,7 32,1 %	6,3 33,3 %	36,8 %	44 %	45 %

¹⁰ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.9 Frauenanteile der Fakultät für Mathematik und Informatik, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013
	Studienabschlüsse	27 35,8 %	58,7 41 %			
	Promotionen	2,3 13 %	3,3 14,9 %	18 %	21 %	35 %
Kategorie Postdoc ¹¹	Postdocs Habilitationen NGL	2,4 25,3 %	7,3 41,2 %	23 %	30 %	37 %
	Professuren	1,3 6,2 %	2,7 12,1 %	14,3 % ¹²	19 % ¹²	14 %

¹¹ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

¹² Kategorie Entspricht jeweils einer Person

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.10 Frauenanteile der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt		Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013	
	Studienabschlüsse	46,7 % 52 % 43,8 %	Geow. 41,9 % Geogr. 55,3 % Chemie 41,5 %				
	Promotionen	42,4 % 39,1 % 35,7 %	Geow. 38,1 % Geogr. 37,5 % Chemie 34,4 %	43 % 40 % 37 %	Geow. 44 % Geogr. 42 % Chemie 40 %	49 %	
Kategorie Postdoc ¹³	Postdocs	0 50 % 22,2 %	Geow. 38 % Geogr. 60 % Chemie 28,8 %	19 % 45 % 21 %	Geow. 20 % Geogr. 45 % Chemie 25 %	35 %	
	Habilitationen	18,2 % 47,1 % 23,9 %	Geow. 44,4 % Geogr. 60 % Chemie 43,3 %	19 % 45 % 21 %	Geow. 20 % Geogr. 45 % Chemie 25 %		
	NGL	20,7 % 35,3 % 18,5 %	Geow. 36,4 % Geogr. 50 % Chemie 53,8 %	19 % 45 % 21 %	Geow. 20 % Geogr. 45 % Chemie 25 %		
	Professuren	22,2 % 0 17,6 %	Geow. 24 % Geogr. 0 Chemie 18,2 %	22 % 0 18 %	Geow. 22 % Geogr. 0 Chemie 20 %	15 %	

¹³ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.11 Frauenanteile der Fakultät für Physik und Astronomie, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013
	Studienabschlüsse	31,3 22,1 %	44,7 19,4 %			
	Promotionen	10,3 12,8 %	20,3 21,4 %	18 %	20 %	22 %
Kategorie Postdoc ¹⁴	Postdocs Habilitationen NG	4,4 14,8 %	5 13,8 %	16 %	16 %	37 %
	Professuren	2,3 8 %	3,7 9,9 %	14 %	16 %	12 %

¹⁴ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

3.12 Frauenanteile der Fakultät für Biowissenschaften, Universität Heidelberg

		Durchschnitt	Durchschnitt	Zielsetzung für		Zielsetzung wäre entsprechend Kaskadenmodell
		2005–2007	2008–2010	2013	2016	2013
	Studienabschlüsse	176 65,3 %	186 66,3 %			
	Promotionen	77 48,3 %	112 54,4 %	> 50 %	> 50 %	≥ 50 %
Kategorie Postdoc ¹⁵	Postdocs Habilitationen NG	5,8 33,8 %	12,9 42,6 %	30 %	50 %	37 %
	Professuren	4 15,8 %	20,3 36,3 %	25 %	35 %	25 %

¹⁵ Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Alle Daten hier (2005–2007 sowie 2008–2010) sind den Angaben der jeweiligen Fakultäten (Stichtag jeweils zum 1.12 eines Jahres) entnommen; sie sind rechnerisch geprüft können aber von den Daten der ZUV (Kapitel 2) ggf. abweichen. Einzelne Daten, die von der Fakultät nicht angegeben wurden, stammen aus der Stabstelle Controlling (ZUV).

**Gleichstellung, Diversity-Management
und Service für Familien 2011**

Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Martina Muckenthaler
Stellvertretung

Dr. Agnes Speck
Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

Ilona Bauer (Sekretariat)

Viktor Bersch

Anna Bott

Noemi Castro, M.A.

Tanya Freytag, M.A.

Lina Girdziute, M.A.

Elisabeth Kamrad, Dipl. Soz.

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl. Soz.

Simone Kotulla

Judith Meessen

Erica Meier Perin

Leonie Müller

Andrea Nachtrodt

Ludmila Natcheva

Andrea Steinmann, M.A.

Kristin Walden

KidS – Kinder in der Studienzeit

www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS

Service für Familien – Kinderhausbüro

kinderhaus@uni-heidelberg.de

service-fuer-familien@uni-heidelberg.de

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien

Diversity-Management

www.uni-heidelberg.de/diversity

Gleichstellung

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

**Gleichstellung, Diversity-Management
und Service für Familien 2011**

Prof. Dr. Jadranka Gvozdanovic
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Martina Muckenthaler
Stellvertretung

Dr. Agnes Speck
Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

Ilona Bauer (Sekretariat)

Viktor Bersch

Anna Bott

Noemi Castro, M.A.

Tanya Freytag, M.A.

Lina Girdziute, M.A.

Elisabeth Kamrad, Dipl. Soz.

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl. Soz.

Simone Kotulla

Judith Meessen

Erica Meier Perin

Leonie Müller

Andrea Nachtrodt

Ludmila Natcheva

Andrea Steinmann, M.A.

Kristin Walden

KidS – Kinder in der Studienzeit

www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS

Service für Familien – Kinderhausbüro

kinderhaus@uni-heidelberg.de

service-fuer-familien@uni-heidelberg.de

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien

Diversity-Management

www.uni-heidelberg.de/diversity

Gleichstellung

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

Impressum

Redaktion

Tanya Freytag

Lina Girdziute

Katharina Herdtweck

Elisabeth Kamrad

Charlotte von Knobelsdorff

Agnes Speck

Andrea Steinmann

Umschlaggestaltung und Layout

Andrea Reuter

Druck

CITY-DRUCK Heidelberg



Gleichstellung
Universität Heidelberg

