



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Tätigkeitsbericht
Gleichstellung
Universität Heidelberg
2014

Redaktion

Tanya Freytag
Lina Girdziute
Agnes Kesper
Agnes Speck
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Gleichstellungsgrundsätze	3
1.1 Gleichstellungskonzept und Programme	3
1.2 Zukunftskonzept – Gender und Diversity	3
2. Daten zur Gleichstellung – Gendercontrolling	4
2.1 Aktuelle Daten, Übersichten und Zielwerte	4
2.1.1 Übersicht Gesamtuniversität	4
2.1.2 Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten	5
2.2 Frauen in Berufungsverfahren	7
3. Ziele und eingesetzte Instrumente	9
3.1 Verankerung der Maßnahmen	9
3.2 Frauenanteile und Maßnahmen	10
4. Gender Equality	11
4.1 Interne Strukturen	11
4.2 Kooperationen	11
4.3 Individuelle Förderung	12
5. Family in Focus	14
5.1 Kinderbetreuung	14
5.2 Service für Familien	14
5.3 Clearingstelle	15
5.4 Concierge Service	15
6. Diversity-Management	16
6.1 Aktivitäten des Kompetenzzentrums	16
6.2 Umsetzung von Maßnahmen	16
7. Gleichstellung an den Fakultäten und Forschungsverbänden	17
7.1 Aktivitäten der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten	17
7.2 Programme in den MINT-Fächern	17
7.3 Genderconsulting für Forschungsverbände	18
8. Service	18
8.1 Beratung	18
8.2 Verfügungsfonds	19
8.3 Weiterbildung	19
8.4 Kommunikation und Veranstaltungen	19
8.5 Partnerschaftliches Verhalten und Sicherheit auf dem Campus	20

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der vorliegende Tätigkeitsbericht zeigt Ihnen, dass sehr viele Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung an der Universität Heidelberg langsam, aber sicher Erfolge aufweisen. Neben den vielen qualitativen und nicht immer messbaren Verbesserungen zeigen quantitative Angaben, dass unsere Bemühungen, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen, zu einem immer weiter fortschreitenden Ausgleich zwischen Männern und Frauen auch im Bereich der Postdocs geführt haben. In den durchgeführten Berufungsverfahren lag der Prozentsatz der Bewerberinnen, die den ersten Listenplatz erreichten, regelmäßig über dem Prozentsatz der weiblichen Bewerbungen. Dies zeigt, dass die Bemühungen der Universität, geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung zu ermutigen, endlich auch tatsächlich Früchte tragen.

Die Universität Heidelberg zeichnet sich durch eine Vielzahl an unterstützenden Gleichstellungsmaßnahmen aus, die durchgängig evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Im Bereich der Evaluation haben unsere Maßnahmen und Prozesse auch international Aufmerksamkeit bekommen (sie wurden z. B. in einem von der Europäischen Kommission veranstalteten Symposium in Brüssel vorgestellt).

Das wichtigste Ergebnis unserer Bemühungen ist es, dass sich ein Bewusstsein für das Anliegen der Gleichstellung bei den Entscheidungen und auf allen Ebenen der Universität entwickelt hat. Wir danken besonders dem Rektor und dem Rektorat, den Kolleginnen und Kollegen in den Fakultäten und der Verwaltung für ihre tatkräftige Unterstützung.

Jadranka Gvozdanović
Gleichstellungsbeauftragte der Universität

1. Gleichstellungsgrundsätze

1.1 Gleichstellungskonzept und Programme

Das übergeordnete Ziel des Gleichstellungshandelns an der Universität ist es die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu erreichen. Dazu wird das Gleichstellungskonzept eingesetzt, ergänzt um Programme zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen und Programme zur Weiterentwicklung von internen Strukturen und Abläufen.

In dem Gleichstellungskonzept konkretisiert sich das übergeordnete Ziel in Form von operativen Zielformulierungen und einer Beschreibung der zum Erreichen dieser Ziele erforderlichen Aktivitäten. Die operativen Ziele richten sich auf die Bereiche (a) Gewinnen von Frauen für Führungspositionen, (b) strukturelle Verankerung der Gleichstellungsverantwortung in institutionellen Prozessen, (c) weitere Verbesserung der Möglichkeiten zu Karriereentwicklung und Work-Life-Balance, (d) die Weiterentwicklung von Gleichstellungsinitiativen in den Fächern und (e) die Integration der Kategorie Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Universität.

1.2 Zukunftskonzept – Gender und Diversity

In der Maßnahme 8 des Zukunftskonzeptes „Gender und Diversity Management“ werden vier Programme durchgeführt:

1. Das Olympia Morata-Programm zur Beschleunigung der Karrieren von jungen Wissenschaftlerinnen, in dem sie „Zeit für die Forschung“ einwerben können, unterstützt durch Kompetenztrainings und Coachingangebote.
2. Das Programm „Family in Focus“ beinhaltet ein Beratungsangebot, den Service für Familien, und Betreuungsangebote für Kinder von WissenschaftlerInnen der Universität.
3. Die Clearingstelle unterstützt, gemeinsam mit der Instituts- oder Klinikleitung, Wissenschaftlerinnen nach der Geburt eines Kindes darin, konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang bereit zu stellen.
4. Das Kompetenzzentrum Diversity ist für Beratung und interne Kommunikation von Diversitymaßnahmen zuständig, hier werden Entwicklung und Koordination der Maßnahmen an der Universität zusammengeführt.

Die einzelnen Aktivitäten in den Programmen und ihre Durchführung sind in den jeweiligen Fachkapiteln in diesem Bericht beschrieben. Qualität und Passgenauigkeit der Maßnahmen wurden in jährlichen Ergebnisevaluationen in quantitativer und qualitativer Hinsicht beobachtet.

2. Daten zur Gleichstellung – Gendercontrolling

2.1 Aktuelle Daten, Übersichten und Zielwerte

2.1.1 Übersicht Gesamtuniversität

In der nachfolgenden Abbildung sind die Frauen- und Männeranteile im Verlauf der verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen an der Universität Heidelberg im Querschnitt für das Jahr 2014 dargestellt.

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile Gesamtuniversität 2014



Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen¹

Zunächst erkennt man anhand dieser Grafik, dass die Frauenanteile im Verlauf der wissenschaftlichen Laufbahn generell abnehmen, wohingegen die Anteile der Männer im Verlauf zunehmen. Bis zur Stufe der Promotion liegt der Anteil der Frauen über dem der Männer. In der Gruppe der Studierenden sind rund 10 Prozent mehr Frauen als Männer vertreten und in der Gruppe der AbsolventInnen ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern noch deutlicher, hier sind es 15 Prozent mehr Frauen. Das Verhältnis von Frauen und Männern ist bei der Qualifizierungsstufe Promotion im Grunde ausgewogen. Nach der Promotion lässt sich dann aber eine entgegengesetzte Entwicklung erkennen. Zwar findet man mit 46,5 Prozent inzwischen relativ viele Frauen in der Kategorie der Postdocs (dazu zählen: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen), dennoch kann man (noch) nicht von einer Geschlechterparität bei dieser Stufe sprechen.¹ Bei der nächsten Stufe, der Professur, zeigt sich eine sehr deutliche intergeschlechtliche Differenz.

¹ AbsolventInnen und Promotionen 2014 = SoSe 2014 und WiSe 2014/15; Kategorie Postdocs und Professoren/innen 2014 = 1.12.2014. Es werden alle Studierende berücksichtigt inklusive derjenigen, die „zu keiner Fakultät gehörig“ sind. Es werden alle Studienabschlüsse inklusive Bachelor berücksichtigt. Kategorie Postdocs setzt sich zusammen aus: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen.

² Betrachtet man nur die Gruppe der Postdocs (ohne NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen), kann von einer Ausgewogenheit der männlichen und weiblichen Anteile gesprochen werden, der Frauenanteil beträgt hier 49,5%.

Der Anteil der Professorinnen ist mit 18 Prozent weiterhin auf einem dem Vorjahr ähnlichen Niveau, er liegt damit unter dem Durchschnitt der hauptberuflichen weiblichen Professoren in Deutschland.³

Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungsstufen, Gesamtuniversität 2012–2014

	2012		2013		2014		2012–2014	
	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %
Studierende	17284	56,0	17602	55,8	17037	55,1	51923	55,6
AbsolventInnen	2347	58,0	2311	58,2	2550	57,5	7208	57,9
Promotionen	593	51,5	631	51,0	634	50,9	1858	51,1
Kategorie Postdocs	547	40,6	521	39,3	645	46,5	1713	42,2
Professuren (W1–W3; C4: AT)	79	17,1	80	17,5	83	18,0	242	17,5

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen⁴

Die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen im Verlauf der letzten drei Jahre wird in Tabelle 1 verdeutlicht. In der Kategorie Postdocs kann in dem dargestellten Zeitraum ein recht deutlicher Anstieg von 40,6 Prozent in 2012 auf 46,5 Prozent in 2014 konstatiert werden. Im Bereich der Professuren zeigt sich ebenfalls ein geringer Anstieg. Die Zahl der Professorinnen hat sich von 79 im Jahr 2012 auf 83 im Jahr 2014 erhöht. Bei den Studierenden, den AbsolventInnen und den Promovierenden zeigen sich kaum bzw. keine Veränderungen im Zeitverlauf.

2.1.2 Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten

Im anschließenden Abschnitt werden die Frauenanteile an den zwölf Fakultäten im Einzelnen thematisiert. Tabelle 2 (auf der Folgeseite) zeigt die erreichten Anteile im Berichtsjahr 2014 und im Zeitraum 2012 bis 2014 in den Qualifizierungsstufen Promotion, Kategorie Postdocs und Professur. Zur Erläuterung der Frauenanteile wird das vor allem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und dem Wissenschaftsrat vorgeschlagene „Kaskadenmodell“ herangezogen. Aus dem Modell lässt sich folgendes Schema ableiten: Die Ziele für die Frauenanteile auf jeder Qualifizierungsstufe (Kaskadenziele) ergeben sich aus dem Anteil der darunter bzw. davor liegenden Stufe⁴. Die Stufe Promotion sollte also im Idealfall einen Frauenanteil vorweisen, der ebenso hoch ist wie der Frauenanteil der vorherigen Stufe AbsolventInnen⁶; die Kategorie Postdoc sollte einen Frauenanteil vorweisen, der ebenso hoch ist wie der der Stufe Promotion usw. Sobald eine Fakultät bzw. eine Fächergruppe eine Geschlechterparität auf einer Stufe verzeichnet, findet eine Deckelung des Zielwertes statt.

Im Hinblick auf die Karrierestufe Promotion kann festgehalten werden, dass 2014 sechs Fakultäten (Medizin Heidelberg, Medizin Mannheim, Neuphilologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften sowie Biowissenschaften) mindestens die Parität erreicht haben. Die Philosophische Fakultät kommt mit 49,1 Prozent Frauenanteil einer Geschlechterparität sehr nahe. Die übrigen Fakultäten liegen im Berichtsjahr 2014 unter den empfohlenen Kaskadenzielen.

³ Das Statistische Bundesamt weist für die verschiedenen Qualifizierungsstufen im Jahr 2014 folgende Frauenanteile aus: Studierende 47,8 %; Absolventinnen 50,5 %; Promotionen 45,5 %; Habilitationen 27,8 %; Hauptberufliche Professoren 22,0 %; C4-Professoren 11,3 %.

⁴ Es werden alle Studierende berücksichtigt inklusive derjenigen, die „zu keiner Fakultät gehörig“ sind. Es werden alle Studienabschlüsse inklusive Bachelor berücksichtigt. Kategorie Postdocs setzt sich zusammen aus: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen.

⁵ Dieses Schema ist im Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) verankert: LHG § 4 (5): „[...] Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren [...]“.

⁶ Bei der Bestimmung des Kaskadenziels für die Stufe Promotion werden alle Absolventinnen exklusive der Bachelor-Absolventinnen berücksichtigt.

Tabelle 2: Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungsstufen, Fakultäten 2012–2014 und Kaskadenziel

	Promotion						Kategorie Postdoc*						Professur					
	Kaskadenziel			2012-2014			2014			Kaskadenziel**			2012-2014			2014		
	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %		
Theologische Fakultät	58,9 (50)	16	37,2	2	25,0	27,3	13	36,1	3	27,3	36,4	6	13,0	2	13,3			
Juristische Fakultät	57,6 (50)	48	36,9	14	29,8	30,8	12	30,8	4	30,8	13,6	3	5,0	1	4,8			
Medizinische Fakultät Heidelberg	56,7 (50)	655	58,0	212	55,6	53,2	887	45,5	381	53,2	25,2	41	12,4	14	13,0			
Medizinische Fakultät Mannheim	55,4 (50)	289	63,7	100	63,7	57,2	250	54,2	91	57,2	25,2	3	1,9	1	2,0			
Philosophische Fakultät	59,4 (50)	78	46,2	28	49,1	48,1	124	45,6	39	48,1	26,7	45	29,2	15	28,3			
Neuphilologische Fakultät	79,7 (50)	57	74,0	20	74,1	48,5	58	54,2	16	48,5	60,0 (50)	30	36,1	10	37,0			
Fakultät für Wirtschaft- u. Sozialwissenschaften	44,2	27	42,2	12	50,0	30,4	22	28,6	7	30,4	31,1	15	18,8	5	18,5			
Fakultät für Verh.- u. Emp. Kulturwissenschaften	72,1 (50)	59	55,7	21	60,0	46,5	73	54,5	20	46,5	46,1	22	36,1	8	38,1			
Fakultät für Mathematik & Informatik	29,8	23	23,5	9	25,7	17,5	19	15,2	7	17,5	14,0	15	16,0	5	15,6			
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	46,7	80	36,2	24	30,4	17,2	37	18,9	10	17,2	19,3	21	21,0	7	20,0			
Fakultät für Physik & Astronomie	23,8	85	21,1	22	16,2	23,4	73	22,4	25	23,4	5,0	13	10,8	5	12,5			
Fakultät für Biowissenschaften	65,1 (50)	441	59,5	170	65,6	40,8	146	43,5	42	40,8	26,7	28	29,5	10	32,3			

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen; Statistisches Bundesamt

Anmerkungen: * Kategorie Postdocs setzt sich zusammen aus: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen.

** Für die Stufe Professur werden als Referenz die bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitierten herangezogen. (Stat. Bundesamt)

Bei den Frauenanteilen der Kategorie Postdoc, die die Habilitationen, die Nachwuchsgruppenleitungen und die Postdocs umfasst, weisen die beiden medizinischen Fakultäten ebenfalls ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf. Die Philosophische Fakultät, Mathematik und Informatik, sowie Physik und Astronomie haben im Jahr 2014 die Kaskadenziele erreicht. Zwar liegt die Neuphilologische Fakultät mit 48,5 Prozent Frauenanteil unter dem Kaskadenziel, allerdings bewegt sich dieser Wert nahe der 50-prozentigen Geschlechterparität. Gleiches gilt für die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften; auch hier fehlen nur noch wenige Prozentpunkte zu einem komplett ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Die übrigen Fakultäten bleiben unter den gewünschten Kaskadenzielen.

Bei der Betrachtung der Stufe Professur kann für das Berichtsjahr 2014 folgendes konstatiert werden. Fünf Fakultäten erreichen bzw. übererfüllen die Kaskadenziele, also die bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitierten.⁷ Während die Philosophische Fakultät, Mathematik und Informatik, Chemie und Geowissenschaften sowie die Fakultät für Biowissenschaften knapp über den Kaskadenwerten liegen, übertrifft die Fakultät Physik und Astronomie ihr Kaskadenziel um mehr als das Doppelte. Die Frauenanteile der anderen Fakultäten liegen alle unter den empfohlenen Zielwerten, allerdings sind die Differenzen zu den Zielwerten unterschiedlich groß.

2.2 Frauen in Berufungsverfahren

Zwischen 2012 und 2014 fanden an der Universität Heidelberg durchschnittlich 32 Berufungsverfahren im Jahr statt. Im Berichtsjahr 2014 können an der Universität insgesamt 31 Verfahren mit 740 Bewerbungen auf Professuren verzeichnet werden (das entspricht im Mittel 24 Bewerbungen auf ein Berufungsverfahren). Die Bewerbungen von Frauen auf Professorenstellen und ihre Berücksichtigung in den Berufungsverfahren werden in einem Berufungsmonitoring erfasst.

Tabelle 3: Frauenanteile in Berufungsverfahren

	Verfahren	Bewerbungen			Platzierungen											
		m	w	win%	1. Platz			2. Platz			3. Platz			Gesamt		
					m	w	win%	m	w	win%	m	w	win%	m	w	win%
2014	10 Medizin	83	12	12,6	9	1	10,0	8	0	0,0	3	1	25,0	20	2	9,1
	10 Nat.wiss.	271	54	16,6	6	4	40,0	6	2	25,0	2	1	33,3	14	7	33,3
	7 Geisteswiss.	154	79	33,9	3	4	57,1	6	1	14,3	5	3	37,5	14	8	36,4
	4 Soz.wiss.	67	20	23,0	2	2	50,0	2	0	0,0	2	1	33,3	6	3	33,3
	31 Gesamt	575	165	22,3	20	11	35,5	22	3	12,0	12	6	33,3	54	20	27,0
2013	13 Medizin	121	32	20,9	10	3	23,1	8	0	0,0	3	0	0,0	21	3	12,5
	10 Nat.wiss.	347	68	16,4	8	2	20,0	5	1	16,7	2	1	33,3	15	4	21,1
	6 Geisteswiss.	176	128	42,1	4	2	33,3	3	3	50,0	2	1	33,3	9	6	40,0
	4 Soz.wiss.	54	6	10,0	4	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0,0	8	0	0,0
	33 Gesamt	698	234	25,1	26	7	21,2	19	4	17,4	8	2	20,0	53	13	19,7
2012	8 Medizin	110	18	14,1	7	1	12,5	5	1	16,7	2	1	33,3	14	3	17,6
	9 Nat.wiss.	199	20	9,1	7	2	22,2	6	0	0,0	2	1	33,3	15	3	16,7
	10 Geisteswiss.	177	104	37,0	9	1	10,0	8	1	11,1	3	7	70,0	20	9	31,0
	5 Soz.wiss.	103	33	24,3	2	3	60,0	2	3	60,0	2	1	33,3	6	7	53,8
	32 Gesamt	589	175	22,9	25	7	21,9	21	5	19,2	9	10	52,6	55	22	28,6

Quelle: Auswertung der Senatsunterlagen für die Sitzungen vom 1.1.2012 bis 31.12.2014

⁷ Quelle: Statistisches Bundesamt

In Tabelle 3 ist der Zeitraum von 2012 bis 2014 abgebildet. In diesem Zeitraum liegt der Anteil an Bewerbungen von Frauen insgesamt gesehen stetig über 22 Prozent, wobei dieser in den Fächergruppen variiert. In den Jahren 2012 und 2013 ist der Anteil der Frauen, die einen ersten Platz einer Berufungsliste erreicht haben etwas geringer als der Anteil der Frauen, die sich beworben haben (vgl. 22,9 Prozent und 21,9 Prozent sowie 25,1 Prozent und 21,2 Prozent).

Für 2014 kann hingegen ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in Bezug auf eine Erstplatzierung konstatiert werden: 35,5 Prozent der Erstplatzierten auf einer Berufungsliste sind Frauen. Das Verhältnis des Anteils der Bewerberinnen auf eine Professur (22,3 Prozent) zu dem Anteil der Frauen auf Listenplatz eins hat sich also deutlich verändert. Daraus kann abgeleitet werden, dass die Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen erfolgreich sind. Allerdings bewegt sich die Anzahl an Bewerberinnen in dem betrachteten Zeitraum auf einem gleichbleibenden Niveau. Um eine substantielle Erhöhung der Professorinnenzahlen zu erreichen, ist daher der Einsatz des Instruments Aktive Rekrutierung ein notwendiges Mittel um bei der Anwerbung von Wissenschaftlerinnen erfolgreicher zu werden.

Vergleicht man nun die Berufungsverfahren in den einzelnen Fächergruppen, wird folgendes auf den ersten Blick deutlich: In dem Zeitraum zwischen 2012 bis 2014 ist der Anteil von Bewerberinnen bei den Geisteswissenschaften am größten. Allerdings übersteigt hier nur im Berichtsjahr 2014 der Anteil der Frauen auf dem ersten Listenplatz den Anteil der Bewerberinnen.

In den naturwissenschaftlichen Fächern bewarben sich zwischen 2012 und 2014 durchschnittlich pro Jahr 14 Prozent Frauen auf freiwerdende Professuren, wobei der Anteil der erstplatzierten Frauen in jedem Jahr über dem Anteil der weiblichen Bewerbungen lag. Im Jahr 2014 gelangten von den 54 Bewerberinnen vier auf den ersten Platz in einer Berufungsliste. Insgesamt gab es zehn Erstplatzierungen im Jahr 2014.

In den insgesamt vier Berufungsverfahren in der Fächergruppe Sozialwissenschaften im Berichtsjahr 2014 kamen rund 23 Prozent der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen. Auf zwei der vier Erstplatzierungen gelangten Frauen und eine weitere Wissenschaftlerin erhielt den dritten Listenplatz. Generell kann man nicht von einer Erhöhung der Bewerberinnenzahl über die Zeit hinweg sprechen, allerdings überstieg in den Jahren 2012 und 2014 der Anteil der Frauen bei den Erstplatzierungen deutlich den Anteil der weiblichen Bewerbungen.

Auch in den medizinischen Fächern kann kein eindeutiger Trend zu einer höheren Zahl der Bewerberinnen über die Zeit hinweg verzeichnet werden. Der Anteil der Frauen auf dem ersten Platz einer Berufungsliste überstieg lediglich im Jahr 2013 den Anteil der Bewerberinnen.

Tabelle 4: Ruferteilungen und Rufe nach auswärts

		Ruferteilung an die Universität			Rufe an ProfessorInnen nach auswärts											
		m	w	w in %	Ruf erhalten			angenommen			abgelehnt			Verfahren offen		
					m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
2014	Medizin	7	1	12,5	3	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
	Naturwissenschaften	8	4	33,3	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
	Geisteswissenschaften	5	1	16,7	2	1	33,3	0	0	0,0	2	1	33,3	0	0	0,0
	Sozialwissenschaften	2	2	50,0	2	1	33,3	1	0	0,0	0	1	100,0	1	0	0,0
	Gesamt	22	8	26,7	8	2	20,0	4	0	0,0	3	2	40,0	1	0	0,0

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen; Jahresbericht 2014.

Betrachtet man bei den Wissenschaftlerinnen die Rufe an die Universität Heidelberg und die Rufe nach auswärts, lässt sich folgendes konstatieren, siehe dazu Tabelle 4. Im Hinblick auf die beiden immer wieder angeführten Argumente in der Diskussion um Frauen in Berufungsverfahren, dass zum einen die erstplatzierten Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen einen erteilten Ruf nicht annehmen würden, und zum anderen, dass viele Professorinnen aus Heidelberg wegberufen würden – und dadurch die Zahl der Professorinnen nur schwer steigen könnte. Im Jahr 2014 erhielten zwei Heidelberger Professorinnen einen Ruf nach auswärts, beide nahmen die Rufe aber nicht an. Elf Frauen befanden sich 2014 auf einem ersten Platz in einem Berufungsverfahren und an acht Frauen wurde im selben Jahr ein Ruf an die Universität Heidelberg erteilt, der auch angenommen wurde.⁸

3. Ziele und eingesetzte Instrumente

3.1 Verankerung der Maßnahmen

In diesem Kapitel finden sich die an der Universität durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung in der Weise dargestellt, dass ihr Bezug auf die im Landeshochschulgesetz vorgesehenen Aufgabenbereiche für die Gleichstellung deutlich wird.

Aufgabenbereiche (entsprechend Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, § 4)	Maßnahmen, Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	Weiterbildung Personalentwicklung Individuelle Förderung Beratung Verfügungsfonds
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren Olympia Morata-Programm Programme Medizin (OMP-Med, Goitein-Straus-Programm, Kurzezeitstipendien) Beteiligung an Landesprogrammen (MvW, SLP) Career Tracking
Erhöhung der Frauenanteile – in allen Fächern	Verbindungsstelle Chancengleichheit Jahresprogramme mit Fakultäten Veranstaltungen und Kommunikation MINT-Programme (Wolke 7, Kontakt Upstream)
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	Kinderhaus Familienservice Beratung KidS/Club Parentes Clearingstelle Concierge Service Audit

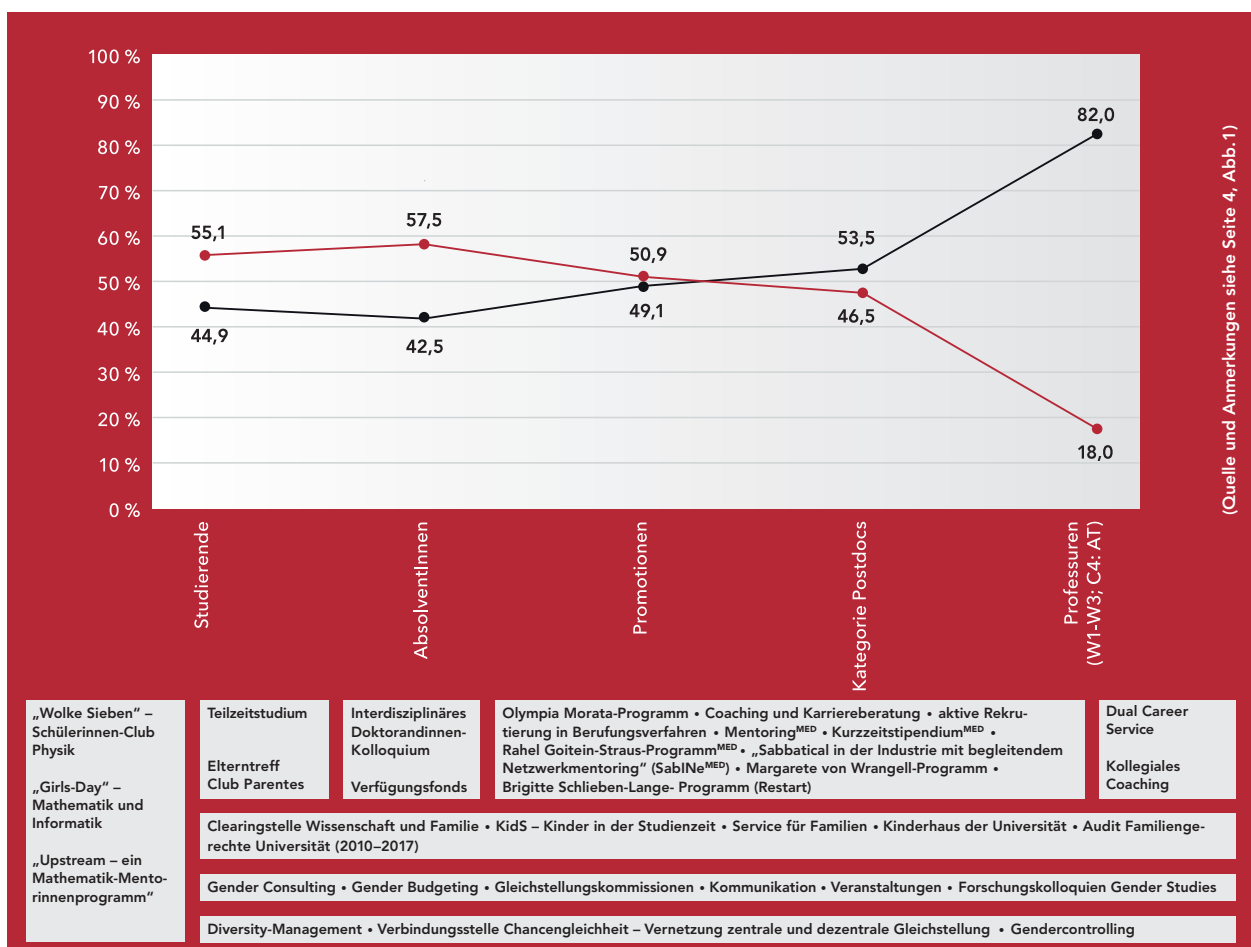
⁸ Bei der Gegenüberstellung dieser beiden Zahlen muss es sich nicht notwendigerweise um dieselben Frauen bzw. um dieselben Verfahren handeln, da manche Verfahren bzw. die Berufungsverhandlungen im Berichtsjahr 2014 noch nicht abgeschlossen waren.

Aufgabenbereiche (entsprechend Landeshochschulgesetz)	Maßnahmen, Aktivitäten
Beteiligung bei Stellenbesetzungen – Berufungen – im akademischen Dienst	Mitarbeit in Berufungsverfahren Monitoring Berufungskultur Mitarbeit bei der Vergabe zentraler Stipendien
Gleichstellungskonzepte mit Ziel- und Zeitvorgaben – Berichtspflicht	Gleichstellungskonzept Universität Gleichstellungsprojekte ZUK
Sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking	Anlaufstelle, Walksafe-Programme, Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“
Evaluationen	Gendercontrolling Universität Gendercontrolling Fächer
Diversity-Management (Zugang und Teilhabe ermöglichen)	Kompetenzzentrum, Koordination Maßnahmen Universität, Maßnahmenkonzeption, Kommunikation

3.2 Frauenanteile und Maßnahmen

In der folgenden Abbildung findet sich ein weiterer Bezug für die Maßnahmen und Aktivitäten – die Frauenanteile auf den Qualifizierungsstufen und für die Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-phase und auf den Professuren. Hier sind die für diese Gruppen jeweils zugeschnittenen Gleichstellungsprogramme dargestellt.

Abb. 2: Frauenanteile und Maßnahmen an der Universität Heidelberg



4. Gender Equality

4.1 Interne Strukturen

Die Aufgaben, die sich aus den Grundsätzen der Universität zu Chancengleichheit und Diversity in ihrem Leitbild ergeben, werden von verschiedenen Einrichtungen und Gremien bearbeitet. Für die Themen Chancengleichheit und Diversity-Management sind dies der „Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten“, die „Senatskommission für das Olympia-Morata-Programm“, die „Steuerungsgruppe Diversity-Management“ und die Rektorkommission „Partnerschaftliches Verhalten“.

Diese Gremien übernehmen für die institutionelle Umsetzung vor allem beratende und kontrollierende Funktion. Die operative Umsetzung einzelner Maßnahmen liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten, dem Gleichstellungsbüro und den entsprechenden Fachreferaten wie etwa dem Dezernat für Studium und Lehre, dem Personaldezernat, dem Forschungsdezernat und dem Dezernat für Internationale Beziehungen.

Die Beteiligung der Universitätsgleichstellungsbeauftragten in den Gremien der Universität hat durch das seit April 2014 geltende neu formulierte Landeshochschulgesetz eine Aufwertung erfahren, ihr wurde das Stimmrecht in Berufungskommissionen übertragen und sie ist beratendes Mitglied im Universitätsrat.

Die subsidiäre Organisation des Gleichstellungshandelns an der Universität hat das Commitment der Fakultäten deutlich erhöht. Maßnahmen, die sich für die Situation an einzelnen Fakultäten eignen, werden an Ort und Stelle konzipiert und umgesetzt, wo Aufgaben zentral zu lösen sind, geschieht dies in den zentralen Programmen der Universität.

4.2 Kooperationen

Die Universität sichert Chancengleichheit, indem ihre Einrichtungen und die zentrale Universitätsverwaltung Gleichstellung in ihr Routinehandeln integriert haben. Die Geschäftsstellen der Fakultäten und Exzellenzeinrichtungen nehmen ebenfalls Aufgaben im Bereich der Gleichstellung wahr.

Für die Durchführung und Beobachtung der Chancengleichheitsprogramme im akademischen Bereich sind die vom Senat gewählte, ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin zuständig. Im Gleichstellungsbüro der Universität ist die Expertise im Feld Chancengleichheit gebündelt, die Aufgaben des Büros sind konzeptionell, organisatorisch und verbindend. Der Service für Familien, das Kinderhausbüro, der Concierge-Service und der Dual Career-Service sind auf die Schaffung passender Rahmenbedingungen für die Wissenschaft ausgerichtete Serviceeinrichtungen.

In den Fakultäten sind ebenfalls ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder -kommissionen sowie das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät Mannheim etabliert. Die enge Kooperation zwischen zentraler und dezentraler Ebene in der Gleichstellung ist durch die „Verbindungsstelle Chancengleichheit“ gewährleistet.

Die Zusammenarbeit mit der Vertretung der Studierenden (**FSK** bzw. **StudierendenRat** und den einzelnen **Fachschaften**) wurde intensiviert, für die Gleichstellungsbelange der Studierenden haben sich VertreterInnen an Themen und Aktivitäten beteiligt und in den entsprechenden Arbeitskreisen und Kommissionen mitgearbeitet.

Mit den Gleichstellungsverantwortlichen der wissenschaftlichen Einrichtungen und Institute in Heidelberg (insbesondere **DKFZ**, **EMBL** und **MPiS**) bestehen langjährige, enge und kontinuierliche Kooperationen, die beispielsweise in gemeinsamen Gleichstellungsprojekten in Forschungsverbänden resultieren.

Zwei wichtige Einrichtungen zur Koordinierung der Gleichstellungsarbeit und zur Vermittlung von Impulsen für die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft sind die **Landes-** bzw. **Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** (LaKoG/BuKoF), ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. In diesen Organisationen wirkt die Universität Heidelberg mit.

In dem **Netzwerk GenderConsulting** (einem Arbeitszusammenschluss der forschungsstarken Universitäten) sind inzwischen über zwanzig forschungsorientierte Universitäten engagiert, eine Vertreterin der DFG ist regelmäßiger Gast. Inhalte sind Beratung und Umsetzung zu den Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände.

Das **Netzwerk GEx** ist die Organisation der Gleichstellungsbeauftragten und -akteurinnen, die für die Gleichstellungsprogramme in den Zukunftskonzepten verantwortlich sind, zu zwei Terminen fanden Treffen der Gruppe statt.

Das Gleichstellungsbüro arbeitet in dem **Netzwerk Metropolregion Rhein-Neckar** mit, dort in dem Forum Vereinbarkeit und der Arbeitsgemeinschaft Familienfreundliche Hochschulen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen des Büros haben die folgenden auswärtigen Termine wahrgenommen (Auswahl):

- LaKoG, Frühjahrssitzung 24./25.2.2014 Freiburg, Herbstsitzung 24.11.2014 Stuttgart
- LERU gender group-meetings, 3./4.6.2014 Leiden und 4./5.12.2014 Strasbourg
- Vortrag bei EU-Tagung „Gender in Sciences; Advancements and Resistances in Fighting Structural Inequality“ 25.3.2014 Brüssel
- GEx14 14.3.2014 Heidelberg (mit Wissenschaftsrat), 29.11.2014 Köln (mit DFG)
- Gruppe GenderConsulting 24.10.2014 Darmstadt (mit DFG)
- Kongress: Gender Budgeting in der Wissenschaft 6./7.2.2014 Leipzig
- DFG-Tagung „Spirit of Excellence“ 7.10.2014 Bad Honnef

4.3 Individuelle Förderung

Da sich in den letzten Jahren der „gender gap“ von der Qualifizierungsstufe Promotion auf die Stufe Postdoc verschoben hat (vgl. Abb.1 in Kapitel 2.1), konzentrieren sich die Programme zur individuellen Frauenförderung auf die Zielgruppe weiblicher Postdocs bzw. die Promovierten.

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hat die Universität Heidelberg, neben der Beteiligung an verschiedenen Programmen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK), das universitätsinterne Habilitations- und Postdocprogramm **Olympia Morata-Programm** (OMP) etabliert. Das seit 1997 existierende Förderprogramm richtet sich an besonders

erfolgreiche fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen (Postdocs) und hat zum Ziel Frauen aller Fachrichtungen bei dem Abschluss der Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation zu unterstützen. Die Förderung im **Olympia-Morata-Programm** erfolgt in der Regel auf einer halben Stelle nach Entgeltgruppe 13/TV-L aus einem zentralen Stellenpool bzw. aus Mitteln. Die Institute, an denen die Wissenschaftlerinnen arbeiten, finanzieren die zweite Stellenhälfte.

Seit 2014 umfasst das Programm auch eine Mobilitätskomponente („**OMP Mobil**“). Während der Förderzeit kann ein Auslandsaufenthalt von bis zu einem Jahr durchgeführt werden.

Mit dem **Margarete von Wrangell-Programm** des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) sollen besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei ihrer Habilitation bzw. habilitationsadäquaten Leistungen unterstützt werden. Die Förderung ist auf maximal fünf Jahre ausgelegt. In den ersten drei Jahren finanziert das MWK die Stellen für die Wissenschaftlerinnen, in den beiden Folgejahren muss eine Finanzierung durch das jeweilige Institut der Geförderten gewährleistet sein.

In der Ausschreibungsrunde 2014 – mit Förderbeginn 2015 – wurde keine der Heidelberger Antragstellerinnen neu in das Programm aufgenommen. Mit den Teilnehmerinnen aus den Vorjahren befanden sich zehn Heidelberger Wissenschaftlerinnen in der Förderung.

Im Herbst 2014 wurde das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm (BSLP)** für die 3. Förderrunde mit Beginn Frühjahr 2015 ausgeschrieben. Das Programm ist von Seiten des MWK nach einer Evaluation der ersten beiden Förderungsperioden modifiziert worden, die Förderung richtet sich an Postdocs, die Vergabe erfolgt zentral. Die Zielgruppe des Landesprogrammes sind Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fächer mit Kind. Die Hochschule finanziert mindestens 25 Prozent der jeweiligen Förderung. Das Gleichstellungsbüro beriet im Berichtsjahr 31 interessierte Wissenschaftlerinnen, von denen zwölf einen Antrag stellten, fünf von ihnen wurden für die Förderung ausgewählt.

Alle drei Förderprogramme werden durch das Gleichstellungsbüro im Rahmen eines **Career Trackings** auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert, dieses Projekt wurde im Jahr 2008 etabliert und wird ständig weiter verfolgt.

Die Programme der **Medizinischen Fakultät Heidelberg** werden im Berichtsjahr ebenfalls weitergeführt: Rahel Goitein Straus-Programm – 6 Förderungen, Olympia Morata-Programm für Medizinerinnen – 11 Förderungen und das Kurzzeitstipendium – 6 Förderungen.

Seit 2012 wird an der **Medizinischen Fakultät Mannheim** das Programm **SabIne** (Sabbatical in der Industrie mit begleitendem Netzwerkmentoring) zur Förderung von Nachwuchsmedizinerinnen durchgeführt. Das Programm wird durch das MWK kofinanziert, es können zwei Förderungen im Jahr durchgeführt werden.

In Baden-Württemberg existiert seit 17 Jahren ein durch das Wissenschaftsministerium finanziertes Programm zur Förderung von jungen Frauen in der Wissenschaft, das diese gezielt durch Mentoring, Trainings und Seminare auf Führungsaufgaben vorbereitet. In dem Programm „**MuT-Mentoring und Training**“, das von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen getragen wird, ist die Gleichstellungsreferentin eine der beiden Projektleiterinnen. Drei Veranstaltungen des Jahresprogramms (mit dem Schwerpunkt „Berufung“ bzw. „Bewerbung“) fanden an der Universität Heidelberg statt und waren stark nachgefragt.

Die Veranstaltung **Laufbahnberatung^{intensiv}** ist als ein fester Bestandteil der Fördermaßnahmen etabliert, die besonders Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdocphase unterstützen. In

„Kurzcoachings“ werden mit den Wissenschaftlerinnen individuelle Möglichkeiten zur Planung und Verwirklichung anstehender nächster Schritte ihrer Laufbahn erörtert. Die Effekte zeigen sich in beruflichen Erfolgen, wie eingeworbenen Projekten oder erreichten Stellen der Wissenschaftlerinnen.

Das **Kollegiale Coaching** ist ein seit drei Jahren etabliertes Format, in dem fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Forum haben, das unter Anleitung einer Personaltrainerin zum Austausch unter Peers, zur Supervision für Szenarien aus dem Semesteralltag und zum Vertiefen des Wissens über hochschulinterne Abläufe anregt. In jedem Jahr können maximal 15 Wissenschaftlerinnen in das Programm aufgenommen werden. Dieses Angebot ist besonders nachgefragt, so dass alle Plätze belegt sind.

Am Ende dieses und der folgenden Kapitel, in denen es um die Maßnahmen im einzelnen geht, sind Ergebnisse und Effekte in einer Übersicht dargestellt.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressatinnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Olympia Morata-Programm	a) Postdocs b) Frauenförderung	GLB, SAFRAN, Mitarbeiterin GLBüro	35 Anfragen – 12 Bewerberinnen – 4 Förderungen 2015/16 – 12 Teilnehmerinnen aktuell im Programm
Wrangell-Programm	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin GLBüro	12 Bewerberinnen – keine Förderung – 10 Teilnehmerinnen aktuell im Programm
Kollegiales Coaching	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	15 Teilnehmerinnen – 4 Berufungen
Laufbahnberatung	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	25 Teilnehmerinnen – 2 Wissenschaftspreise, 4 Stipendien, 3 bewilligte DFG-Projekte
MuT-Mentoring und Training	a) Promovierte und Postdocs b) berufliche Weiterbildung	LaKoG Gleichstellungsbüro	16 Teilnehmerinnen

5. Family in Focus

5.1 Kinderbetreuung

Neben der regulären Kinderbetreuung durch Kinderkrippe und Kindergarten mit einem Betreuungskontingent von 407 Plätzen besteht das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung durch den KidsClub, den Backup-Service und die Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern. Im Bereich der flexiblen Angebote konnte im Berichtszeitraum für 142 Kinder eine Betreuung vermittelt werden. Bei der Nachfrage nach Kongressbetreuung ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, bei 12 Kongressen wurden Kinder betreut.

5.2 Service für Familien

Der **Service für Familien** als zentrale Anlaufstelle zu Fragen rund um das Thema Kind und Wissenschaft bietet Informationen zu den vielfältigen Betreuungsangeboten, die Vermittlung von

Schul- und Hortplätzen, Informationen zu außerschulischen Freizeitangeboten, vermittelt Tagesmütter oder Kinderfrauen und Babysitter. Er wurde im Jahr 2014 insgesamt 755 Mal kontaktiert. Das ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 30 Prozent. Der Familienservice wird nicht nur von den Beschäftigten der Universität und des Uniklinikums stark frequentiert, auch andere Wissenschaftseinrichtungen (MPs, DKFZ, EMBL) der Region nutzten die Angebote. Die familienorientierten Aktivitäten der Universität sind eng vernetzt mit anderen Hochschulen (PH Heidelberg, FH Heidelberg, HS Mannheim). 80 Prozent der beratenen Personen sind WissenschaftlerInnen, 15 Prozent MitarbeiterInnen, 5 Prozent Andere.

Weitere Infrastrukturangebote an der Universität sind das vom Studierendenwerk angebotene Kinderessen in den Mensen, Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelräume auf dem Campus-Geländen und rund 200 Familienwohnungen für Studierende und DoktorandInnen mit Kindern.

5.3 Clearingstelle Wissenschaft und Familie

Die Clearingstelle unterstützt, gemeinsam mit der Instituts- oder Klinikleitung, Wissenschaftlerinnen nach der Geburt eines Kindes darin, konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang herzustellen. Während des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit besteht zudem die Möglichkeit eine Stellvertretung zu beantragen. Die begleitende Beobachtung der seit sieben Jahren durchgeführten Maßnahme zeigt, dass sie gut geeignet ist, Wissenschaftlerinnen in der Universität zu halten bzw. sie ohne gravierende Unterbrechung auszubilden. Im Berichtszeitraum haben sich zwölf Wissenschaftlerinnen gemeinsam mit ihren Institutsleitungen in der Clearingstelle beraten lassen, vier von ihnen haben einen Antrag auf eine Kompensationsstelle gestellt, der für das Jahr 2014 bewilligt wurde.

5.4 Concierge Service

Als eines der festen zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität“ wurde der Concierge-Service im Jahr 2014 weiter ausgestaltet. Das Angebot des Concierge-Service, haushaltsnahe Dienstleistungen zu regeln, erleichtert es den WissenschaftlerInnen und GastwissenschaftlerInnen der Universität, den beruflichen Alltags zu bewältigen.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressatinnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Kinderbetreuung (regulär) – Krippe – Kindertagesstätte	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin GLBüro/FS	Anzahl der vermittelten Plätze: 29 in der Krippe 11 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup-Service – Tagesmütter/ Babysitter – Kongressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin GLBüro/FS	Anzahl der vermittelten Plätze: 86 im KidsClub 31 im Backup-Service 25 bei Tagesmüttern/ Babysittern 12 für Kongressbetreuung
Clearingstelle	a) Wissenschaftlerinnen mit Kind b) Karriereplanung	Mitarbeiterin GLBüro	12 Beratungen 4 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder MitarbeiterInnen SFB, TR, GRK b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Geprüfte Hiwi GLBüro	64 Anfragen 44 Beratungen

6. Diversity-Management

6.1 Aktivitäten des Kompetenzzentrums

Das Kompetenzzentrum Gender und Diversity ist verantwortlich für Konzeption, Koordination, Durchführung und Evaluierung der im Exzellenzantrag beantragten Diversity-Management-Projekte und konnte auch im Jahr 2014 erfolgreich Maßnahmen zur Grundlegung eines systematischen Diversity-Programms etablieren. Es dient als integrative Schaltstelle für die Koordination vorhandener Expertise der bestehenden Diversity-Umsetzungspartner an der Universität und als Ansprechstelle für Anfragen und Beratungsanliegen von Universitätsmitgliedern und Einrichtungen. Das Zentrum hat zudem Mittel zur Förderung innovativer Initiativen vergeben, die sich mit Gleichstellung und Diversität auseinandersetzen. Die Instrumente wurden turnusmäßig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft, so dass Qualitätssicherung in die künftige Maßnahmenplanung und –steuerung integriert werden kann.

Bestehende Diversity- Angebote und Maßnahmen an der Universität Heidelberg werden auf der ständig aktualisierten Homepage „Diversity“ des Gleichstellungsbüros veröffentlicht.

6.2 Umsetzung von Maßnahmen

Nachfolgende Maßnahmen wurden im Jahr 2014 umgesetzt:

Diversity-Konzept 2015–2017

Auf der Basis des Diversity-Programms im Zukunftskonzept wurde für die Jahre 2015–2017 ein Konzept „Diversity-Management an der Universität Heidelberg“ vorbereitet. Es enthält systematisch aufeinander abgestimmte strukturelle und individuelle Maßnahmen für Universitätsmitglieder (Studierende, MitarbeiterInnen, NachwuchswissenschaftlerInnen, ProfessorInnen) sowie für einzelne Einheiten der Universität (Fächer, Institute), in denen Diversity-Anforderungen besonders zum Tragen kommen.

Beratungs- und Steuerungsboard Diversity-Management

(ehemals UAG 8 zur Entwicklung „Institutional Strategy 2012–2017“), zusammengesetzt aus Universitätsmitgliedern mit Verantwortung in diversityintensiven Bereichen, ist 2014 zweimal zur fachlichen und wissenschaftlichen Begleitung von künftigen Projektvorhaben zusammengekommen.

Projekt Campus Heidelberg integrativ: Barrierefreiheit und universitätsinterne Navigation

Vorbereitet wurde ein Projektantrag zur Konzeption elektronischer Lagepläne für die drei Campusbereiche der Universität Heidelberg, zugeschnitten auf Universitätsmitglieder mit speziellen Anliegen.

Fortgeführt wurde im Dezember 2014 die etablierte Expertenrunde **Diversity im Dialog** mit 21 Umsetzungspartnern bestehender Diversity-Projekte an der Universität, zur Weiterführung der Sammlung von best-practice-Beispielen und dem weiteren Ausbau von Synergien.

Zudem wurden die Möglichkeiten vernetzter Zusammenarbeit im Rahmen des IQF-Projektes „Qualitätsentwicklung, Professionalisierung und Kulturwandel in Service und Beratung“ mit der Beteiligung an drei Integrationsworkshops „Zentren für Beratung“, Meetings in dem Qualitätszirkel „Lebenslanges Lernen“, sowie der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu Gesprächsführung und Beratungsansätzen wahrgenommen.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressatinnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Diversity-Konzept 2015–2017	a) Universitätsmitglieder b) Universität	Mitarbeiterin GLBüro/DiM	Bericht Steuerungsgruppe
AG Diversity/ Steuerungsboard	a) Universitätsmitglieder b) Expertise	Mitarbeiterin GLBüro/DiM	Dokumentation
Campus integrativ/ Barrierefreiheit/uni- interne Navigation	a) Universitätsmitglieder b) Angebote Zugänglich- keit	Mitarbeiterin GLBüro/DiM, Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studie- rende, Rechtsabteilung	Begleitstudie
Expertenrunde Diversity im Dialog	a) Universitätsmitglieder b) Diversity-Aufgaben	Mitarbeiterin GLBüro/DiM	Dokumentation, 21 TeilnehmerInnen
Einrichtung Anlaufstelle Belästigung-Mobbing- Stalking	a) Universitätsmitglieder b) Beratung	Koordination Mitarbeiterin GLBüro/DiM	Dokumentation, 28 Anfragen 17 Beratungen

7. Gleichstellung an den Fakultäten und Forschungsverbänden

7.1 Aktivitäten der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen vorrangig die Aufgaben (a) Mitarbeit in Fakultätsrat und (b) Mitarbeit in Berufungskommissionen wahr. In dem Jahr 2014 haben mit einigen Fakultätsleitungen Konsultationsgespräche stattgefunden um die Abstimmung zwischen den zentralen Gleichstellungsangeboten und den aktuellen Notwendigkeiten an den Fakultäten zu koordinieren. Mit diesen Fakultäten wurden auf ihre Situation abgestimmte Instrumente für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen erarbeitet.

Zur Vernetzung der zentralen mit der dezentralen Arbeit der Gleichstellung hat die „Verbindungsstelle Chancengleichheit“ im Berichtsjahr drei Veranstaltungen durchgeführt. Beginnend im Januar mit der „Jahresplanung Gleichstellung“, trafen sich die Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten und Exzellenzeinrichtungen noch weitere zwei Male um ihre Aktivitäten, Kooperationen und Termine aufeinander abzustimmen und über die Erfahrungen mit dem Einsatz von Gleichstellungsinstrumenten zu beraten.

7.2 Programme in den MINT-Fächern

Das im Herbst 2013 durch das MWK initiierte Projekt **Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge** wurde im Jahr 2014 mit weiteren Veranstaltungen und Lernmodulen fortgesetzt. Das bei Abschluss des Lehrgangs verliehene Zertifikat (an Vertretung Fakultät Physik, Vertretung Gleichstellungsbüro) bestätigt die Bereitschaft und die Initiative der Hochschule, strukturelle Maßnahmen im Themenfeld Gender in der MINT-Lehre zu unterstützen.

Die Semesterkurse des **Schülerinnen-Clubs Physik und Astronomie – Wolke 7** stoßen zunehmend auf großes Interesse. Die Teilnehmerinnenzahl wächst ebenso wie das Einzugsgebiet – inzwi-

schen der gesamte Rhein-Neckarraum. Im Rahmen der Kinderuni „Wissenschaft entdecken“ am 15. März 2014 präsentierte sich Wolke7 mit einem eigenen Workshop für Schülerinnen „Vom Urknall bis zu Schwarzen Löchern. Spannende Experimente rund um unser Universum“. In diesem Jahr hat der Schülerinnen-Club mit Hilfe der Fakultät und des Zentrums für Astronomie einen neuen Raum im Physikalischen Institut am Philosophenweg bezogen. Das Ereignis wurde mit den Beteiligten, deren Familien und ehemaligen Mitgliedern des Clubs am 25. Juli 2014 begangen.

Das 2013 gestartete Programm **Upstream-Mentoring der Fakultät für Mathematik und Informatik** wurde auch 2014 mit verschiedenen Veranstaltungsformaten weitergeführt. Das Netzwerk richtet sich an mathematikinteressierte Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen der Universität wie auch an Mathematikerinnen in Unternehmen und Schülerinnen. Die Programm-Koordination liegt bei Professor Anna Wienhard (Fakultät für Mathematik und Informatik) und Dr. Michael Winckler (HGS MathComp).

7.3 Genderconsulting für Forschungsverbünde

Projektgruppen, die einen Forschungsverbund planen, wie auch Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und andere Verbünde, für die ein Fortsetzungsantrag ansteht, werden bei der Konzipierung und der Ausgestaltung eines Gleichstellungsprogramms beraten. Die Gleichstellungsprogramme sind auf die Situation der Wissenschaftlerinnen und das Engagement der Projekte zugeschnitten. Bei der Umsetzung der Maßnahmen und Angebote werden die Verbünde unterstützt.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressatinnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge	a) Studierende im Lehramt b) Fakultät für Physik und Astronomie	Mitarbeiterin GLBüro, Fakultät für Physik und Astronomie	Zertifikat des MWK, Teilnahme: Vertreter Fakultät Physik & Astronomie, Gleichstellungsbüro
Schülerinnen-Club Physik und Astronomie – Wolke 7	a) Schülerinnen und Studentinnen b) Studentinnen Anteil in der Physik erhöhen	Mitarbeiterin GLBüro, Fakultät für Physik und Astronomie Junge Universität	Bericht an Fakultät 25 Teilnehmerinnen Veranstaltung mit Eltern
Upstream – Mentoring der Fakultät für Mathematik und Informatik	a) Studentinnen, Doktoran- dinnen, Professorinnen, Mathematikerinnen in Un- ternehmen, Schülerinnen b) Seminare, Vernetzung	Programm-Koordina- torInnen der Fakultät für Mathematik und Informatik	Bericht an Fakultät

8. Service

8.1 Beratung

Mit seinen **Service- und Beratungsangeboten** bietet das Gleichstellungsbüro Studierenden und Wissenschaftlerinnen der Universität vielfältige Beratung und Unterstützung an. Hierfür werden die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros für die Beratung zu entsprechenden Themen

kontinuierlich geschult. Das Angebot reicht von der individuellen Karriereberatung und Beratung bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Wissenschaft, über Beratung zu Fragen der Finanzierung und der Unterstützung im Umgang mit schwierigen Situationen im Studien- und Arbeitsumfeld.

Der Schwerpunkt der Beratungsaktivitäten liegt auf der individuellen Karriereberatung für Wissenschaftlerinnen in der Postdocphase und der Beratung für Studierende und WissenschaftlerInnen mit Familie.

StudentInnen und WissenschaftlerInnen finden im Gleichstellungsbüro eine verantwortliche **Beratung in Situationen sexueller Diskriminierung oder Benachteiligung und bei Mobbing am Arbeitsplatz**. Im Frühjahr 2014 wurden aufgrund der Neuregelung im Landeshochschulgesetz durch das Rektorat ein Ansprechpartner und eine Ansprechpartnerin für diese Themen eingesetzt. Im Berichtsjahr wurden zehn Fälle von sexueller Belästigung sowie sieben Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz nachgegangen. Zu betonen ist, wie auch schon in den Vorjahren, dass die Kooperation sowohl mit den Institutsleitungen als auch mit dem Personaldezernat ausgesprochen konstruktiv ist.

8.2 Verfügungsfonds

Der Verfügungsfonds ist ein Gleichstellungs-Backup, mit dem flexibel und zeitnah finanzielle Unterstützung gewährt werden kann. Wissenschaftlerinnen können punktuell Hilfe erfahren und einen Antrag auf Zuschuss für die Durchführung eines Qualifikationsprojektes, einer Kongressreise oder einer Dienstreise mit Familie stellen; der Antrag wird einer Bewertung unterzogen. Aus dem Verfügungsfonds sind im Jahr 2014 zehn Mal Zuwendungen erfolgt.

8.3 Weiterbildung

Das Gleichstellungsbüro konzipiert jährlich teilnehmerorientierte, interdisziplinäre Weiterbildungsangebote für Universitätsmitglieder in Verwaltung und Wissenschaft. Zudem werden die aus den verschiedenen Dimensionen von Diversität abgeleiteten Anforderungen, die sich in Weiterbildungsformate umsetzen lassen, konzeptionell weiterverfolgt.

Im Jahr 2014 wurden folgende Veranstaltungen in dem **Internen Bildungsprogramm** der Universität angeboten:

- Geschlechtergerechte Sprachverwendung
- Chancengerechtigkeit in Berufungskommissionen und in Personalauswahlverfahren
- Impulse für die Chancengleichheit – Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes 2013–2017
- Gender in der Lehre – Wie wirken sich Genderaspekte in den Fachstudiengängen aus?
- Genderbudgeting – Konzept zur geschlechtsspezifischen Nutzenanalyse von Geldern
- Rechtsgrundlagen und Aufgabengebiete im Diversity-Management
- Diversity im Dialog

8.4 Kommunikation und Veranstaltungen

Die Aktivitäten und Tätigkeiten in der Gleichstellung an der Universität werden regulär und gezielt kommunikativ begleitet. Relevante Zielgruppen erhalten intern wie extern Informationen über verschiedene Kanäle und Medien. Die Websites der Gleichstellungsbeauftragten bieten den gesamten Überblick zu Gleichstellungsthemen und -angeboten, Fördermöglichkeiten, Beratung

über Kinderbetreuung bis zur Sicherheit auf dem Campus. Einmal im Semester erscheint eine Agenda mit allen Veranstaltungen und zwei Online-Newsletter „Gender & Diversity“ sowie „Family in Focus“. Sie erläutern zielgruppenspezifische Angebote und informieren auf Deutsch und Englisch. Im Jahr 2014 fanden eine Reihe von Veranstaltungen und Vorträgen statt; organisiert wurden sie in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsakteuren der Universität oder externen Kooperationspartnern. Hervorgehoben seien hier: Der Förderpreis des ZONTA Clubs Heidelberg wurde am 26. Februar 2014 für ihre herausragende Dissertation an Dr. Viktoria Adam vergeben. Die Tagung „Expertinnen der Zukunft: Generation Y und ein neues Modell Leben“ wurde am 12. Juni 2014 veranstaltet von der studentischen Gruppe „denkerinnen.de“, Professor Katja Patzel-Mattern, Professor Monika Buhl und dem Gleichstellungsbüro. Im Rahmen der Vortragsreihe „Forschen für Morgen“ sprach Dr. Ruth Horn (Oxford University) am 23. Juli 2014 zum Thema „Wer soll entscheiden? Europäische Sichtweisen auf Patientenverfügungen“. Der Vortrag richtete sich an JuristInnen und MedizinerInnen gleichermaßen.

8.5 Partnerschaftliches Verhalten und Sicherheit auf dem Campus

Das Sicherheitskonzept **Walksafe** wurde im Wintersemester 2001/02 eingerichtet um für alle das subjektive Sicherheitsgefühl auf dem Campusgelände im Neuenheimer Feld zu erhöhen und erst gar keine Gefahrensituation entstehen zu lassen. Im Rahmen des Programmes ist der eigens eingerichtete Begleitservice zentral: Mitglieder der Universität und des Klinikums können sich nach Einbruch der Dunkelheit vom ihrem Arbeitsplatz bis zum Parkplatz, zur Bus- bzw. Straßenbahnhaltstelle oder zum Wohnheim bringen lassen.

Dieser Service, der von dem für die Universität und das Klinikum zuständigen Sicherheitsdienst übernommen wird, wurde im Jahr 2014 212 mal in Anspruch genommen. Das Programm wird nun auch auf die Campusbereich der Altstadt ausgeweitet. Dazu wurde erstmals in der Altstadt eine Sicherheitsbegehung bei Dunkelheit angesetzt, die potenzielle „Angst- und Gefahrenorte“ ausfindig machen soll. Für den Campus Bergheim befindet sich das Programm in der Konzeption.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressatinnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Beratung	a) Universitätsmitglieder b) Frauenförderung, Studieren und Wissenschaft mit Familie, Diskriminierung – Belästigung – Mobbing	Mitarbeiterinnen GLBüro	Dokumentation, 76 Anfragen 34 Anfragen 17 Beratungen
Verfügungsfonds	a) Wissenschaftlerinnen b) Projektförderung, Tagungsreisen mit Kind	Mitarbeiterin GLBüro	10 Förderungen
Weiterbildungsprogramm	a) Universitätsmitglieder b) Training und berufliche Orientierung	Mitarbeiterin GLBüro, Personalentwicklung	Evaluation der Maßnahme, 96 TeilnehmerInnen
Kommunikation und Veranstaltungen	a) Universitätsmitglieder Öffentlichkeit b) Information	Mitarbeiterinnen GLBüro, KooperationspartnerInnen	Feedbacks, 180 TeilnehmerInnen
Walksafe – Sicherheitskonzept für den Campus	a) Universitätsmitglieder b) Sicherheitsangebote	Koordination Mitarbeiterin GLBüro, Baudezernat, Stadt Heidelberg, Polizei	Nachtbegehungen, Dokumentation, 212 Nutzungen des Begleitservice

Gleichstellung, Diversity-Management und Service für Familien 2014

Prof. Dr. Jadranka Gvozdanović, Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Martina Muckenthaler, Stellvertretung

Dr. Agnes Speck, Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

Mitarbeiterinnen

Anne Bormann, M.A.

Tanya Freytag, M.A.

Lina Girdziute, M.A.

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.

Andrea Steinmann, M.A.

Agnes Kesper, M.A. (Projektassistenz)

Annika Werner (Projektassistenz)

Studentische Hilfskräfte

Tülay Arslan

Cristina Baglio

Paula Bellone

Sertac Caliskan

Ina Engelsberg

Teresa Hartung

Franziska Kohler

Alicia Pointner

Erzieherinnen KidsClub

Simone Kotulla

Erica Meier Perin

Gleichstellung

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

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.kinderhaus.uni-hd.de

Diversity-Management

www.uni-heidelberg.de/diversity

Concierge-Service

concierge-service@uni-heidelberg.de

www.uni-heidelberg.de/concierge-service