



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Tätigkeitsbericht
Gleichstellung
Universität Heidelberg
2015

Redaktion

Lina Girdziute
Agnes Kesper
Agnes Speck
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Gleichstellung – interne Strukturen und Prozesse	3
1.1 Institutionelle Verankerung und Entscheidungsverantwortung	3
1.2 Gleichstellungskonzept und Berichte	3
1.3 Gleichstellung im Zukunftskonzept – Gender und Diversity-Management	4
2. Daten zur Gleichstellung – Gendercontrolling	5
2.1 Aktuelle Daten, Übersichten und Zielwerte	5
2.1.1 Übersicht Gesamtuniversität	5
2.1.2 Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten	6
2.2 Frauen in Berufungsverfahren	8
3. Ziele und eingesetzte Instrumente	11
3.1 Verankerung der Maßnahmen	11
3.2 Frauenanteile und Maßnahmen	11
4. Gender Equality	13
4.1 Interne Strukturen	13
4.2 Kooperationen	13
4.3 Individuelle Förderung	14
5. Family in Focus	17
5.1 Kinderbetreuung	17
5.2 Service für Familien	17
5.3 Clearingstelle	17
5.4 Concierge Service	18
6. Diversity-Management	18
6.1 Aktivitäten des Kompetenzzentrums	18
6.2 Umsetzung von Maßnahmen	19
7. Gleichstellung an den Fakultäten und Forschungsverbänden	20
7.1 Programme in den MINT-Fächern	20
7.2 Genderconsulting für Forschungsverbände	20
8. Service	21
8.1 Beratung	21
8.2 Verfügungsfonds	21
8.3 Weiterbildung	22
8.4 Kommunikation und Veranstaltungen	22
8.5 Partnerschaftliches Verhalten und Sicherheit auf dem Campus	22

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Tätigkeitsbericht 2015 stellt eine Auswertung der Entwicklungen und eingesetzten Gleichstellungsmaßnahmen dar. Im qualitativen sowie quantitativen Sinne war die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sehr erfolgreich, gemessen an den positiven Auswirkungen der Teilnahme an den angebotenen Förder- und Trainingsprogrammen. Konsequente Anstrengungen der Universität sind hingegen erforderlich für die höheren Qualifizierungsstufen und die Leitungspositionen. Sowohl auf der Ebene der PostdoktorandInnen als auch bei den Professuren schreitet die zielgemäße Angleichung der Geschlechteranteile viel zu langsam voran. Hier sind weitergehende Bemühungen, besonders in einigen Fakultäten, notwendig.

Positiv zu bemerken ist, dass die Gleichstellung auf allen Ebenen angekommen ist. Sie ist zu einem festen Überlegungskriterium in allen Prozessen geworden, die Fakultäten haben auch innovative Maßnahmen für die Förderung des weiblichen Nachwuchses ergriffen, um die Entwicklung voranzubringen. Diese Maßnahmen sollen verstärkt weitergeführt und beobachtet werden.

Ich bedanke mich bei der Universitätsleitung, der Verwaltung, den Dekanaten, den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und allen Universitätsmitgliedern für die sehr gute Unterstützung: nur gemeinsam können wir es schaffen, diese wichtigen Ziele zu erreichen. Besonders aber danke ich dem Gleichstellungsbüro für die kreative und sehr gute Zusammenarbeit.

Jadranka Gvozdanović
Gleichstellungsbeauftragte der Universität

1. Gleichstellung – interne Strukturen und Prozesse

1.1 Institutionelle Verankerung und Entscheidungsverantwortung

Im Leitbild der Universität und in anderen Dokumenten sind neben den zentralen Werten der Freiheit in Forschung und Lehre, der Verantwortung gegenüber Mensch, Gesellschaft und Natur sowie der Nachwuchsförderung auch Gleichstellung und Diversität als Verpflichtungen festgehalten. Die Aufgaben, die sich aus diesen Grundsätzen ergeben, werden von Universitäts- und Fakultätsleitung, von Universitätsgremien und für diese Aufgaben eingesetzten Ausschüssen sowie den mit der Umsetzung befassten Beauftragten und Arbeitsstellen wahrgenommen.

Das Dokument, in dem die Überzeugungen und Absichten zur Verwirklichung der Chancengleichheit festgehalten sind, ist das Gleichstellungskonzept¹. Es enthält die aus den Grundsätzen abgeleiteten Ziele und eine Beschreibung der Maßnahmen und Instrumente, die für das Erreichen dieser Ziele eingesetzt werden.

Für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sind alle Universitätsmitglieder verantwortlich, vor allem diejenigen in Leitungsfunktionen. Maßnahmen, die Berufungen und Personalangelegenheiten oder die Zielsetzungen einzelner Fakultäten betreffen, werden vor Ort von einzelnen Personen oder den eingesetzten Gremien verantwortet.

1.2 Gleichstellungskonzept und Berichte

Die Universität hat mit ihrem Gleichstellungskonzept sowie einzelnen Maßnahmen an verschiedenen Wettbewerben und Audits teilgenommen (vgl. dazu „Zwischenbericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts an den Universitätsrat“, Dezember 2015). Im Mai 2015 erfolgte nach einem Rektoratsbeschluss die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, einer Initiative der Bundesregierung zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

Im Dezember 2015 wurde dem Universitätsrat für seine Sitzung am 15. März 2016 ein „Zwischenbericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts“ (wie in LHG § 4 verlangt) vorgelegt (vgl. dazu www.uni-heidelberg.de/md/gsb/gleichstellung/zwischenbericht_2015_druck_final.pdf), der Bericht wurde nach eingehender Diskussion bestätigt und die weitere Umsetzung empfohlen.

Die DFG fragt jährlich im Rahmen der Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ Gleichstellungsdaten von den Universitäten ab. Sie werden für die Fortschreibung der Umsetzungsbewertung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, sowie für das Gleichstellungsmonitoring genutzt.

Für das „Audit Familiengerechte Hochschule“ wurde 2015 der Jahresbericht zur Umsetzung der in den Zielvereinbarungen vorgesehenen Maßnahmen bei der in der Hertie-Stiftung zuständigen Stelle „berufundfamilie“ vorgelegt und genehmigt.

¹ Geltungszeitraum März 2013 bis Februar 2017 www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf

1.3 Gleichstellung im Zukunftskonzept – Gender und Diversity-Management

In der Maßnahme 8 des Zukunftskonzepts „Gender und Diversity Management“ sind die Projekte zur Chancengleichheit angesiedelt. Die einzelnen Aktivitäten richten sich in der Hauptsache auf (a) die Förderung von Familien und Anliegen im Bereich der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Wissenschaft, (b) die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit ihren Qualifizierungsvorhaben und in beruflicher Hinsicht und (c) die Einsetzung von Maßnahmen des Diversity-Managements an der Universität. Ihre Durchführung ist in den jeweiligen thematisch entsprechend ausgerichteten Kapiteln in diesem Bericht beschrieben. Qualität und Passgenauigkeit der Maßnahmen werden in jährlichen Ergebnisevaluationen in quantitativer und qualitativer Hinsicht beobachtet. Es werden vier Programme durchgeführt:

1. Das Programm „Family in Focus“ beinhaltet ein Beratungsangebot, den Service für Familien und Betreuungsangebote für Kinder von WissenschaftlerInnen der Universität;
2. 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;
3. das Olympia Morata-Programm dient zur Beschleunigung der Karrieren von jungen Wissenschaftlerinnen, in dem sie „Zeit für die Forschung“ einwerben können, unterstützt durch Kompetenztrainings und Coachingangebote;
4. das Kompetenzzentrum Diversity ist für Beratung und interne Kommunikation von Diversitymaßnahmen zuständig. Hier werden Entwicklung und Koordination der Maßnahmen an der Universität zusammengeführt.

2. Daten zur Gleichstellung – Gendercontrolling

2.1 Aktuelle Daten, Übersichten und Zielwerte

2.1.1 Übersicht Gesamtuniversität

Zur Dokumentation der Gleichstellungssituation an der Universität werden seit Beginn der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten (vormals Frauenbeauftragten) Daten erhoben und analysiert, besonders wird dabei die Entwicklung der Frauenanteile auf den Qualifizierungsstufen und bei den Professuren beobachtet. Diese Daten werden genutzt, um den Sachstand zu bewerten und entsprechend Ziele und Maßnahmen zu konzipieren. In Abbildung 1 sind die Frauen- und Männeranteile im Verlauf der verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen an der Universität Heidelberg im Querschnitt für das Jahr 2015 dargestellt.²

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile Gesamtuniversität 2015



Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen

Anmerkungen: AbsolventInnen und Promotionen 2015 = WiSe 2014/15 und SoSe 2015. Kategorie Postdocs und ProfessorenInnen 2015 = 1.12.2015.

* Es werden alle Studierenden berücksichtigt inklusive derjenigen, die „zu keiner Fakultät gehörig“ sind.

** Es werden alle Studienabschlüsse inklusive Bachelor berücksichtigt.

*** Kategorie Postdocs: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen.

Zuallererst zeigt diese Abbildung einen sinkenden Frauen- sowie einen steigenden Männeranteil im Verlauf der wissenschaftlichen Karrierestufen. Dieser Trend setzt allerdings erst nach Abschluss des Studiums ein. Bei den ersten beiden hier dargestellten Qualifizierungsstufen bleibt der Anteil der Frauen zunächst auf fast gleichbleibendem Niveau, das gleiche kann auch für den Anteil der Männer konstatiert werden. Jedoch ist der Frauenanteil bei diesen ersten beiden Kategorien noch deutlich höher als der der Männer: Im Jahr 2015 können 54,7 Prozent Studentinnen und 45,3 Prozent männliche Studierende verzeichnet werden; bei der Gruppe der AbsolventInnen im WiSe 2014/15 und SoSe 2015 sind 55,9 Prozent weiblich und 44,1 Prozent männlich.

² In dem „Bericht Gleichstellung und Chancengleichheit“ aus der Abteilung Controlling und Berichtswesen werden die Daten für jeweils sieben Jahre zusammengestellt, so dass die Entwicklungen nachvollziehbar sind.

Bei der folgenden Qualifizierungsstufe „Promotion“ ist das Verhältnis von Frauen und Männern beinahe vollständig ausgewogen (weiblich 50,2 Prozent und männlich 49,8 Prozent). Nach der Promotion lässt sich dann ein gegenläufiger Trend erkennen. Der Anteil der Frauen nimmt auf den anschließenden Qualifizierungsstufen deutlich ab. Zwar bilden die Wissenschaftlerinnen mit 42,2 Prozent inzwischen eine relativ große Gruppe innerhalb der Kategorie der Postdocs (dazu zählen: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen), allerdings ist das Ziel einer Geschlechterparität (noch) nicht erreicht.³ Bei der nächsten Stufe, der Professur, zeigt sich eine noch deutlichere intergeschlechtliche Differenz. Der Anteil der Professorinnen ist bei 18,5 Prozent, er liegt damit unter dem bundesweiten Anteil hauptberuflicher weiblicher Professoren (vgl. hierzu 22,7 Prozent).⁴

Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungsstufen, Gesamtuniversität 2013–2015

	2013		2014		2015		2013–2015	
	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %
Studierende*	17 602	55,8	17 037	55,1	16 861	54,7	51 500	55,2
AbsolventInnen**	2 311	58,2	2 550	57,5	2 354	55,9	7 215	57,2
Promotionen	631	51,0	634	50,9	607	50,2	1 872	50,7
Kategorie Postdoc***	521	39,3	645	46,5	630	42,2	1 796	42,7
Professuren (W1–W3; C4: AT)	80	17,5	83	18,0	87	18,5	250	18,0

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen

Anmerkungen: * Es werden alle Studierenden berücksichtigt inklusive derjenigen, die „zu keiner Fakultät gehörig“ sind.

** Es werden alle Studienabschlüsse inklusive Bachelor berücksichtigt.

*** Kategorie Postdocs: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen.

In Tabelle 1 sind die prozentualen und absoluten Anteile der weiblichen Studierenden, der Absolventinnen, der weibliche Anteil an der Gruppe Kategorie Postdocs sowie der Professorinnenanteil im Zeitraum 2013 bis 2015 dargestellt. Bei den ersten drei Qualifizierungsstufen (Studierende, AbsolventInnen und Promotion) zeigen sich keine wesentlichen Veränderungen im Zeitverlauf. Die Kategorie Postdocs verzeichnet von 2013 auf 2014 einen deutlichen Anstieg der Frauenanteile von 39,3 Prozent auf 46,5 Prozent. Im Jahr 2015 beträgt der Anteil der weiblichen Postdocs dann allerdings nur noch rund 42 Prozent. Im Bereich der Professuren kann nur ein minimaler Anstieg der Frauenanteile im Verlauf der drei dargestellten Jahre konstatiert werden.

2.1.2 Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten

Im anschließenden Abschnitt werden die Frauenanteile an den zwölf Fakultäten im Einzelnen thematisiert. Tabelle 2 zeigt die erreichten Anteile im Berichtsjahr 2015 und im Zeitraum 2013 bis 2015 auf den Qualifizierungsstufen Promotion, Postdoc und Professur. Zur Erörterung der Frauenanteile und zur Festsetzung von Zielwerten wird das vor allem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und dem Wissenschaftsrat vorgeschlagene „Kaskadenmodell“ herangezogen. Von diesem 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 Stufe.⁵ Konkret wird der erreichte Frauenanteil in den drei Bereichen Promotion, Kategorie Postdoc und Professur innerhalb einer Fakultät im Jahr 2015 verglichen mit dem Frauenanteil der jeweiligen Vorkaskade im vorangegangenen Jahr. Das Kaskadenziel für die Professuren bezieht sich auf den Frauenanteil aller bundesweit habilitierten Frauen, für die Ziele im Bereich der Promotion und der Kategorie Postdoc bilden die universitätsinternen Anteile die Referenzgrößen. Sobald eine Fakultät bzw. eine Fächergruppe eine Geschlechterparität auf einer Stufe verzeichnet, findet eine Deckelung des Zielwertes statt.

³ Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der alleinigen Betrachtung der Gruppe der Postdocs (ohne NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen): Der Frauenanteil im Studienjahr 2015 bzw. WiSe 15/16 liegt auch hier nur bei rund 44 Prozent (Quelle: Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen).

⁴ Das Statistische Bundesamt weist für die verschiedenen Qualifizierungsstufen im Jahr 2015 (Personal am 1.12.) folgende Frauenanteile aus: 22,7 Prozent hauptberufliche ProfessorInnen an deutschen Hochschulen, Studierende 48,0 Prozent, AbsolventInnen 50,2 Prozent, Promotionen 44,7 Prozent, Habilitationen 28,4 Prozent, C4-Professoren 11,4 Prozent.

⁵ Dass Zielvorgaben diesem Schema folgen, 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 [...]“.

Tabelle 2: Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungsstufen, Fakultäten 2013–2015 und Kaskadenziele

	Promotion						Kategorie Postdoc*						Professur					
	Kaskadenziel			2013–2015			2015			Kaskadenziel			2013–2015			2015		
	w in %	w absolut	w in %	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	61,9 (50)	15	44,1	37,5	3	37,5	25,0	14	38,9	8	53,3	53,8 (50)	6	13,0	2	12,5		
Juristische Fakultät	53,6 (50)	50	35,7	38,0	19	38,0	29,8	11	34,4	4	33,3	23,1	3	5,0	1	4,8		
Medizinische Fakultät Heidelberg	55,2 (50)	597	56,0	53,8	170	53,8	55,6 (50)	96,3	45,2	318	42,2	24,9	41	12,7	14	13,2		
Medizinische Fakultät Mannheim	57,0 (50)	287	63,5	60,4	96	60,4	63,7 (50)	298	54,5	126	52,5	24,9	3	2,0	1	2,0		
Philosophische Fakultät	56,3 (50)	89	47,8	49,2	32	49,2	49,1	110	46,0	35	46,7	24,7	45	28,5	15	27,3		
Neuphilologische Fakultät	79,0 (50)	58	73,4	75,0	18	75,0	74,1 (50)	55	57,9	18	66,7	46,8	30	36,6	10	37,0		
Fakultät für Wirtschaft- u. Sozialwissenschaften	55,8 (50)	40	43,5	41,3	19	41,3	50,0	20	27,0	7	24,1	28,0	15	19,2	5	19,2		
Fakultät für Verh.- u. Emp. Kulturwissenschaften	76,2 (50)	77	68,8	86,0	37	86,0	60,0 (50)	63	50,0	21	55,3	54,0 (50)	24	38,1	8	38,1		
Fakultät für Mathematik & Informatik	36,4	23	20,2	18,4	9	18,4	25,7	21	17,8	8	23,5	15,9	16	16,5	6	18,2		
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	43,2	86	36,4	37,0	27	37,0	30,4	33	18,5	14	24,6	26,5	22	21,0	8	22,2		
Fakultät für Physik & Astronomie	21,8	85	20,4	22,7	30	22,7	16,2	69	22,0	22	20,0	9,1	15	12,1	6	13,6		
Fakultät für Biowissenschaften	66,4 (50)	465	60,8	60,0	147	60,0	65,6 (50)	139	44,1	49	47,6	37,1	30	30,6	11	31,4		

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen; Statistisches Bundesamt

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

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

** Für die Stufe Professur werden als Referenz die bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitierten herangezogen.

Hinsichtlich der ersten hier dargestellten Karrierestufe **Promotion** kann festgehalten werden, dass im Berichtsjahr 2015 fünf Fakultäten (Medizin Heidelberg, Medizin Mannheim, Neuphilologie, Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften sowie Biowissenschaften) mindestens eine Parität der Geschlechteranteile erreicht haben. Die Philosophische Fakultät kommt mit einem rund 49-prozentigen Frauenanteil einer Geschlechterparität sehr nahe. Die Fakultät für Physik und Astronomie erreicht mit rund 23 Prozent das Kaskadenziel für die Stufe Promotion. Die übrigen Fakultäten liegen im Berichtsjahr 2015 unter den empfohlenen Kaskadenzielen.

Bei der **Kategorie Postdoc**, die die Habilitationen, die Nachwuchsgruppenleitungen und die Postdocs umfasst, weisen die Theologische und die Neuphilologische Fakultät, die Medizinische Fakultät Mannheim, sowie die Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften im Jahr 2015 jeweils Frauenanteile von über 50 Prozent auf. Die Juristische Fakultät (33,3 Prozent) sowie die Fakultät Physik und Astronomie (20 Prozent) erreichen mit ihren Werten keine Parität, übertreffen jedoch die Kaskadenziele. Demgegenüber erreichen die Fakultäten Medizin Heidelberg, Philosophie sowie Biowissenschaften nicht die empfohlenen Ziele, dennoch sind in diesen Fachbereichen über 40 Prozent weibliche Nachwuchskräfte, die der Kategorie Postdocs zugeordnet können, vertreten.

Im Hinblick auf die Stufe **Professur** kann für das Berichtsjahr 2015 folgendes konstatiert werden. Nur drei von insgesamt zwölf Fakultäten erreichen bzw. übererfüllen die Kaskadenziele, also die entsprechenden fachbezogenen bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitierten⁶ – nämlich die Philosophische Fakultät (27,3 Prozent im Vergleich zu 24,7 Prozent), die Fakultät Physik und Astronomie (13,6 Prozent im Vergleich zu den bundesweiten 9,1 Prozent) und die Fakultät für Mathematik und Informatik (18,2 Prozent im Vergleich zum Kaskadenziel von 15,9 Prozent). Die Fakultäten für Neuphilologie, für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften und für Biowissenschaften können mit Frauenanteilen über 30 Prozent ebenfalls positiv hervorgehoben werden, bleiben aber auch wie alle übrigen Fakultäten unter den Kaskadenzielen. Dabei variieren die Differenzen zu den Zielwerten zum Teil erheblich.

2.2 Frauen in Berufungsverfahren

In Tabelle 3 ist dargestellt, wie viele Frauen sich im Zeitraum von 2013 bis 2015 auf Professuren an der Universität Heidelberg beworben haben und wie viele dieser Frauen in den Berufungsverfahren auf den ersten drei Plätzen berücksichtigt wurden.

Im Berichtsjahr 2015 gab es insgesamt 20 Berufungsverfahren mit insgesamt 404 Bewerbungen, das entspricht im Mittel 20,2 Bewerbungen auf ein Verfahren. Von all diesen Bewerbungen waren 18,3 Prozent von weiblichen Personen. In den beiden davorliegenden Jahren lag der Anteil an Bewerberinnen jeweils noch deutlich über 20 Prozent, wobei diese Werte zwischen den vier Fächergruppen variieren.

Hinsichtlich der Erstplatzierungen konnte für das Jahr 2014 noch ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils konstatiert werden: 35,5 Prozent der Erstplatzierten auf einer Berufungsliste waren Frauen (2013 lag dieser Wert nur bei 21,2 Prozent), wobei der Anteil der Bewerberinnen bei 22,3 Prozent lag. 2015 ist der Anteil der erstplatzierten Frauen rund zwei Prozentpunkte höher als der Anteil der Frauen, die sich beworben haben. 2013 hatten sich 25,1 Prozent Frauen beworben und 21,2 Prozent der Erstplatzierten waren weiblich.

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt

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%
2015	11 Medizin	162	47	22,5	10	1	9,1	6	3	33,3	4	1	20,0	20	5	20,0
	6 Nat.wiss.	120	12	9,1	4	2	33,3	3	1	25,0	2	0	0,0	9	3	25,0
	1 Geisteswiss.	5	6	54,5	0	1	100,0	0	1	100,0	1	0	0,0	1	2	66,7
	2 Soz.wiss.	43	9	17,3	2	0	0,0	0	1	100,0	0	0	0,0	2	1	33,3
	20 Gesamt	330	74	18,3	16	4	20,0	9	6	40,0	7	1	12,5	32	11	25,6
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

Quelle: Auswertungen der Senatssitzungen von 1.1.2013 bis 31.12.2015

Im Hinblick auf die gesamtuniversitäre Bewerbungssituation kann festgehalten werden, dass die Zahl der Frauen, die sich auf freie Professuren bewerben, in dem betrachteten Zeitraum kontinuierlich sinkt. Hier sollten aber fächergruppenübergreifende Varianzen beachtet werden. Um eine substantielle Erhöhung der Professorinnenzahlen zu erreichen und um bei der Anwerbung von Wissenschaftlerinnen erfolgreicher zu werden, ist daher der Einsatz des Instruments „Aktive Rekrutierung“ ein notwendiges Mittel, das konsequent eingesetzt werden sollte.

Vergleicht man nun die Berufungsverfahren zwischen den einzelnen Fächergruppen, wird Folgendes auf den ersten Blick deutlich: In dem Zeitraum zwischen 2013 bis 2015 ist der Anteil von Bewerberinnen immer in den Geisteswissenschaften am höchsten. Im Berichtsjahr 2015 konnte in dieser Fächergruppe nur ein Verfahren verzeichnet werden, und in diesem belegten Frauen die ersten beiden Plätze. 2014 überstieg der Anteil der Frauen auf dem ersten Listenplatz den Anteil der Bewerberinnen deutlich, 2013 zeigte sich dieses Bild nicht.

In den Medizinischen Fächern kann kein eindeutiger Trend zu einer höheren Zahl der Bewerberinnen über die Zeit hinweg verzeichnet werden; im Jahr 2015 ist die Zahl der weiblichen Bewerber von allen drei betrachteten Jahren am höchsten. Der Anteil der Frauen auf dem ersten Platz einer Berufungsliste ist deutlich rückgängig und überstieg lediglich im Jahr 2013 den Anteil der Bewerberinnen. Es zeigt sich, dass die Medizinische Fächergruppe, die ja auch mit ihren weiblichen Anteilen bei den Professuren unter dem Bundesdurchschnitt liegt, größere Anstrengungen unternehmen sollte.

In den Naturwissenschaftlichen Fächern bewarben sich in den Jahren 2013 bis 2015 durchschnittlich 15,4 Prozent Frauen auf eine freiwerdende Professur, wobei der Anteil der erstplatzierten Frauen in jedem Jahr deutlich über dem Anteil der weiblichen Bewerber lag. Im Jahr 2015 gelangten von den zwölf Bewerberinnen (entspricht einem Anteil von 9,1 Prozent aller BewerberInnen) zwei auf den ersten Platz in einer Berufungsliste. Insgesamt gab es sechs Erstplatzierungen in 2015.

In den berichteten zwei Berufungsverfahren in der Fächergruppe der Sozialwissenschaften im Jahr 2015 stammten rund 17 Prozent der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen. Keine der Frauen gelangte auf eine der beiden Erstplatzierungen. Einmal wurde der zweite Listenplatz mit einer Bewerberin besetzt. Generell lässt sich auch in dieser Fächergruppe kein kontinuierlicher Trend zu einer höheren Bewerberinnenzahl über die drei Jahre hinweg erkennen. In Bezug auf die Erstplatzierungen kann hervorgehoben werden, dass 2014 der Frauenanteil bei den ersten Plätzen deutlich den Anteil der weiblichen Bewerbungen überstiegen hat.

Am Ende dieses Kapitels werden kurz die Ruferteilungen und die Rufe nach auswärts betrachtet (vgl. Tabelle 4).

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		
2015		m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
	Medizin	8	1	11,1	6	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0,0	2	0	0,0
	Naturwissenschaften	8	5	38,5	2	1	33,3	0	0	0,0	2	1	33,3	0	0	0,0
	Geisteswissenschaften	3	4	57,1	0	1	100,0	0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
	Sozialwissenschaften	1	0	0,0	5	0	0,0	1	0	0,0	4	0	0,0	0	0	0,0
	Gesamt	20	10	33,3	13	2	13,3	4	1	20,0	7	1	12,5	2	0	0,0

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen; Jahresbericht 2015.
Anmerkungen: Berücksichtigt werden hier W3, W2 und W1.

2015 erhielten zwei Heidelberger Wissenschaftlerinnen einen Ruf nach auswärts, eine hat diesen Ruf angenommen, die zweite hat ihn abgelehnt. An zehn Frauen wurde im Jahr 2015 ein Ruf an die Universität Heidelberg erteilt. Die meisten Ruferteilungen an weibliche Bewerber gab es in den Fächergruppen Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften.⁷

⁷ 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 2015 noch nicht abgeschlossen waren.

3. Ziele und eingesetzte Instrumente

3.1 Verankerung der Maßnahmen

Die an der Universität durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten zur Herstellung von Gleichstellung für Wissenschaftlerinnen sind hier im Bezug auf die in dem Landeshochschulgesetz vorgesehenen Aufgabenbereiche für die Gleichstellung zusammengestellt.

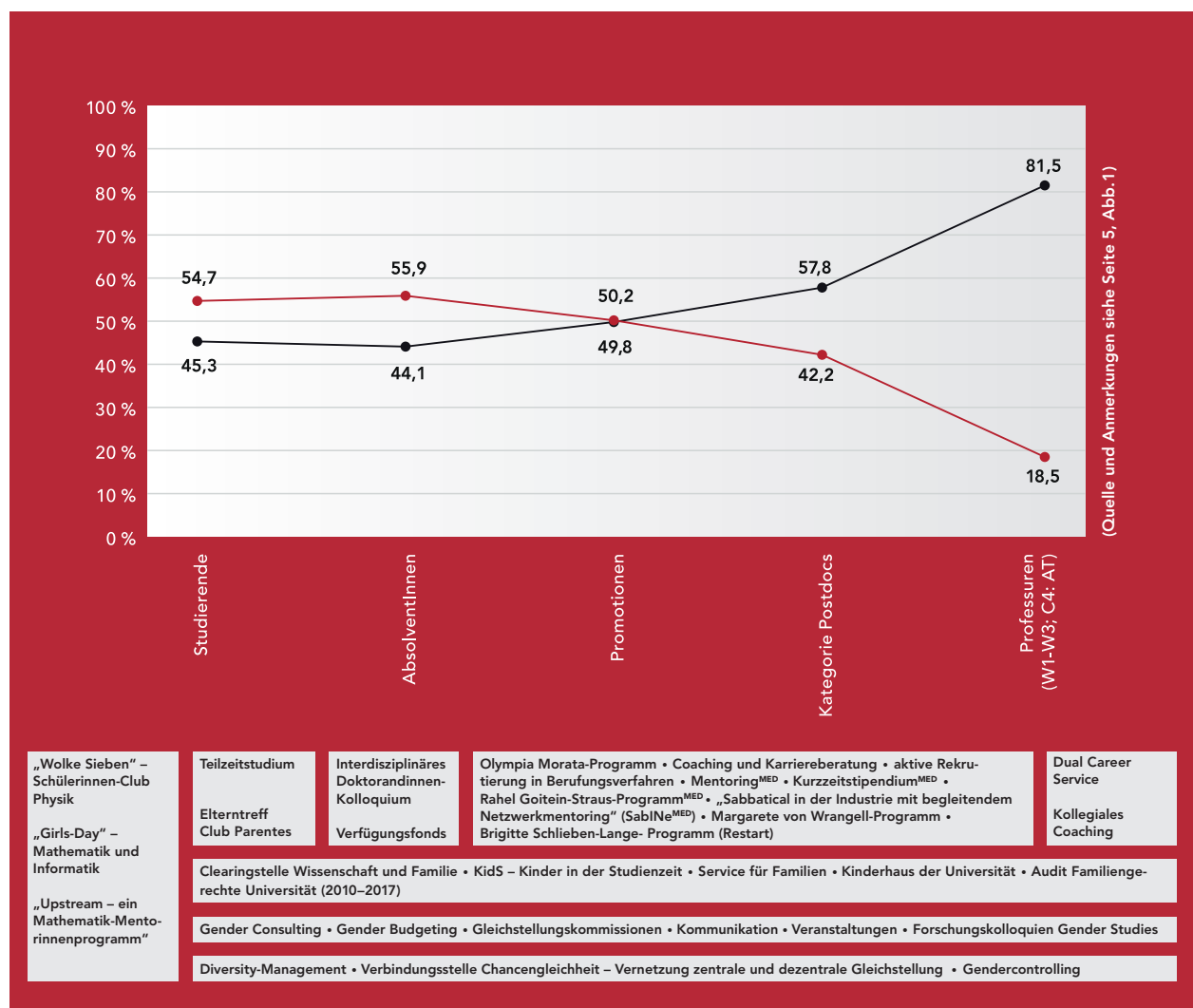
Aufgabenbereiche (entsprechend Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, § 4)	Maßnahmen, Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	Weiterbildung Personalentwicklung Individuelle Förderung Beratung Verfügungsfonds
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren Olympia Morata-Programm Programme Medizin (OMP-Med, Goitein-Straus-Programm, Kurzzeitstipendien) 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
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

Die Maßnahmen und Aktivitäten beziehen sich auf die Frauenanteile der Qualifizierungsstufen und die Wissenschaftlerinnenanteile in der Postdocphase und an den Professuren. Für diese Gruppen werden jeweils zugeschnittene Gleichstellungsinstrumente eingesetzt, diese sind in der folgenden Abbildung den Gruppen zugeordnet.

Einige dieser Maßnahmen oder Projekte sind auch für die Außendarstellung der Universität von Bedeutung. So wird die Universität beispielsweise durch das Programm „Family in Focus“ (hier besonders die Kinderbetreuungsangebote und die „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“) sowohl in der Rhein-Neckar-Region, und wichtiger noch, bei Bewerbungen an der Universität als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Mit den Programmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs kann die Universität im Wettbewerb um hochqualifizierten Nachwuchs punkten, dies belegen die deutlich steigenden Zahlen weiblicher Postdocs. Für Antragstellungen bei Drittmittelgebern, insbesondere für die „Koordinierten Programme“ der DFG werden seit einigen Jahren auch Engagement und Leistung einer Hochschule für Gleichstellung bei Bewertung der Anträge berücksichtigt. In den letzten Jahren wurde kein Antrag wegen unzureichender Gleichstellungsprogramme zurückgestellt – hier wurde besonders das Zusammenspiel von Projekten und zentraler Gleichstellung gewürdigt.

Abb. 2: Frauenanteile und Maßnahmen an der Universität Heidelberg 2015



4. Gender Equality

4.1 Interne Strukturen

Mit der durch den Senat gewählten, ehrenamtlichen Universitätsgleichstellungsbeauftragten (und ihrer Stellvertreterin) kooperieren auf Fakultätsebene die dortigen Gleichstellungsbeauftragten bzw. -kommissionen und in der Medizinischen Fakultät Mannheim ein Gleichstellungsbüro. Die „Verbindungsstelle Chancengleichheit“, die im zentralen Gleichstellungsbüro der Universität angesiedelt ist, gewährleistet den Informationsaustausch und koordiniert gemeinsame Aktivitäten. Einmal im Semester findet ein Arbeitstreffen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt, so auch am 30.1.2015 auf dem Campus Neuenheimer Feld und am 19.6.2015 auf dem Campus Altstadt.

Zur Beratung und Unterstützung der Universitätsgleichstellungsbeauftragten sind zwei Senatsausschüsse („Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten“, „Senatsausschuss für das Olympia Morata-Programm“) und zwei Rektoratskommissionen („Kommission Partnerschaftliches Verhalten“, „Beirat Diversity“) eingesetzt. Mit diesen Gremien finden regelmäßige Treffen statt, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte ihre Vorhaben vorstellt bzw. die Unterstützung und Ratschläge der Mitglieder bei besonderen Aktivitäten erbittet.

Zentrale und dezentrale Einrichtungen der Universität, die Universitätsverwaltung und die Geschäftsstellen der Fakultäten haben Chancengleichheit in ihr Routinehandeln integriert, teilweise nehmen sie Aufgaben im Bereich der Gleichstellung wahr.

4.2 Kooperationen

Die Vertretungen der Studierenden (FSK bzw. StudierendenRat und StuRa-Referate sowie die Fachschaften) sind wichtige Kooperationspartner, wenn es um die Gleichstellungsbelange der Studierenden geht. In dem „Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten“ und dem „Beirat Diversity“ haben studentische VertreterInnen mitgearbeitet.

Kontinuierliche Kooperationen bestehen ebenfalls mit den Gleichstellungsverantwortlichen der wissenschaftlichen Einrichtungen und Institute in Heidelberg (insbesondere mit DKFZ, EMBL und den MPis), sie werden in den gemeinsamen Gleichstellungsprojekten in den Sonderforschungsbereichen, Transregios und Graduiertenkollegs aktiv.

Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind zusammengeschlossen in der Landes- bzw. der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG/BuKoF). In diesen Organisationen wirkt die Universität Heidelberg besonders auf Landesebene mit. Beide Einrichtungen verstehen sich als Verbindungsstelle zur Koordinierung der Gleichstellungsarbeit und zur Vermittlung von Impulsen für die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft.

Das Netzwerk „Gender Consulting“ ist ein Arbeitszusammenschluss der Gleichstellungsakteure an forschungsstarken Universitäten, sie sind in der Regel mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände an Hochschulen befasst. Mittlerweile sind in diesem Verbund 38 forschungsorientierte Universitäten engagiert, eine Vertreterin der DFG ist regelmäßiger Gast; Inhalte der Gespräche sind Beratung und Umsetzungsempfehlungen zu den Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände.

Das Netzwerk GEx ist der Zusammenschluss derjenigen Gleichstellungsakteure, die für die Gleichstellungsprogramme in den Zukunftskonzepten verantwortlich sind. Die Gruppe besteht aus Mitgliedern, die aus 14 Universitäten kommen (11 aktuelle Exzellenzuniversitäten sowie die Universitäten Freiburg, Göttingen und KIT); an zwei Terminen (siehe unten in der Liste) fanden im Jahr 2015 Treffen der Gruppe in Dresden und Heidelberg statt.

Das Kinderhausbüro und das Gleichstellungsbüro sind Mitglied im „Bündnis für Familie Heidelberg“ und an den dortigen Aktivitäten beteiligt.

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

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Heidelberg hatte als Mitglied des Steering Committee der LERU Gender group eine führende Rolle bei der Organisation von LERU Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung.

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

- Kongress *Diversity-Management an Hochschulen*, 12./13.2.2015, Universität Leipzig
- Arbeitstreffen *GenderConsulting*, 6.3.2015 Universität Hannover, 30.10.2015 Universität Frankfurt/Main (mit DFG)
- Tagung *Gender Change*, 23./24.4.2015 TU Berlin
- LERU Gender group an der Universität von Leiden 4./5.6.2015
- GEx 10.6.2015, TU Dresden
- Tagung *Vielfalt, Diversifizierung, (Ent-)Solidarisierung in der organisationalen Diversitätsforschung*, 25./26.6.2015, Universität der Bundeswehr, Hamburg
- Erfahrungsaustausch *Personalkonzepte, Gender- und Diversity-Maßnahmen* (DAAD-Programm staff-mobility), 1. bis 4.9.2015, Universität Amsterdam
- CEWS-Tagung *Familie in der Hochschule*, 17./18.9.2015, Berlin
- Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten bei der Welt Expo in Mailand am 19.10.2015
- Gendersummit EUROPE, *Mastering Gender in Research – Performance, Contexts, and Outcomes*, 6./7.11.2015, Berlin
- Workshop *Bridging the Gap: The Integration of Germans with Migration Background and Internationalisation at German Universities*, 12.11.2015, Mercator-Stiftung Berlin
- Tagung *Diversity Management und Studienerfolg*, 16.11.2015, International Dialogue on Education, Berlin
- LaKoG, Herbstsitzung 23./24.11.2015, Freiburg
- LERU Gender group 3./4.12.2015 an der Universität von Barcelona

4.3 Individuelle Förderung

Die Programme zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen an der Universität Heidelberg konzentrieren sich auf die Postdocphase. Hier sind zwei Typen von Programmen zu unterscheiden (a) Programme zur Finanzierung von Forschungs- bzw. Qualifizierungsvorhaben und (b) Programme zur beruflichen Qualifizierung. Unter (a) fallen Programme die zentral oder dezentral von der Universität selbst angeboten werden und solche, deren Teilnahme die Universität durch Kofinanzierung unterstützt.

(a) Programme zur Forschungs- bzw. Qualifizierungsförderung

Für eine Förderung durch das zentrale **Olympia Morata-Programm** (OMP) – Förderzeitraum 2016/2018 – haben sich 2015 neun Wissenschaftlerinnen, die als fortgeschrittene Postdocs ausgewiesen waren, beworben, vier von ihnen konnten gefördert werden.⁸ Die Teilnehmerinnen an dem Programm werden für zwei Jahre von einer eigens für das Programm eingerichteten Kommission ausgewählt. Die Förderung bedeutet zum einen, dass die Wissenschaftlerinnen für eine halbe Stelle für die Forschung von den anderen Aktivitäten freigestellt werden (auf der durch das Institut bzw. die Klinik finanzierten zweiten Stellenhälfte fallen neben der Forschungszeit die üblichen Dienstaufgaben an), zum anderen, dass sie an Angeboten zur beruflichen Weiterentwicklung teilnehmen. In das erstmals im Jahr 1997 aufgelegte Programm wurden bis 2015 insgesamt 50 Teilnehmerinnen aufgenommen. Die regelmäßig durchgeführte Evaluation des Programms zeigt, dass die Teilnehmerinnen überdurchschnittlich erfolgreich sind (vgl. dazu Tätigkeitsbericht Gleichstellung 2014).

Die **Medizinische Fakultät Heidelberg** fördert durch das dort speziell für Medizinerinnen aufgelegte Olympia-Morata-Programm den qualifizierten weiblichen Nachwuchs. Jährlich werden je nach finanziellen Möglichkeiten und Bewerbungslage bis zu fünf Bewerberinnen unterstützt. Seit 2007 wurden 32 Frauen gefördert, für 20 von ihnen ist die Förderung abgeschlossen. Die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen hat sich habilitiert oder befindet sich in der Habilitationsphase, drei Wissenschaftlerinnen wurden auf Professuren berufen. Das Olympia-Morata-Programm hat dazu beigetragen, den Anteil der Habilitationen von Frauen in der Fakultät von 12 Prozent im Jahr 2008 auf 30 Prozent im Jahr 2015 zu steigern (vgl. Evaluationsbericht des Universitätsklinikums 2015/2016).

Ebenfalls an der **Medizinischen Fakultät Heidelberg** werden das „Netzwerk-Mentoring“ gemeinsam mit dem DKFZ und das „Rahel Goitein-Straus-Programm“ zur Förderung von Frauen im Anschluss an die Promotion durchgeführt.

„Sabbatical in der Industrie mit begleitendem Netzwerkmentoring“ (SabiNe) für Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät Mannheim ist der Name des seit 2012 an der **Medizinischen Fakultät Mannheim** durchgeführten Programms. Es wird aus dem Innovationsfonds des MWK Baden-Württemberg finanziert und soll die Vernetzung zwischen Wissenschaft und Industrie am Standort Mannheim stärken. SabiNe sieht eine zwölf-monatige Freistellung von insgesamt vier Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät Mannheim vor, die in dieser Zeit ein eigenständiges Forschungsvorhaben in der Industrie umsetzen. Zur Überbrückung der zwölf-monatigen Abwesenheit der Wissenschaftlerin erhält die Klinik- bzw. das Institut eine Ausgleichzahlung, um die Stelle vorübergehend anderweitig besetzen zu können.

In dem **Margarete von Wrangell-Programm** (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und Europäischer Sozialfonds (ESF)) werden hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei ihrer Habilitation bzw. bei habilitationsadäquaten Leistungen gefördert. Die Unterstützung kann bis zu maximal fünf Jahre dauern; drei Jahre finanziert das MWK die Stellen für die Wissenschaftlerinnen, die beiden Folgejahre werden durch das jeweilige Institut der Geförderten übernommen.

In der Ausschreibungsrunde 2015 – mit Förderbeginn 2016 – wurden zwei der neun Heidelberger Antragstellerinnen neu in das Programm aufgenommen. Mit den Teilnehmerinnen aus den Vorjahren befanden sich damit insgesamt zwölf Heidelberger Wissenschaftlerinnen in der Förderung.

⁸ Die reguläre Anzahl der in einem Jahr neu zu fördernden Wissenschaftlerinnen ist sechs, so dass insgesamt zwölf Wissenschaftlerinnen im Jahr gleichzeitig finanziert werden. Im Jahr 2015 ergab sich ein Überhang aus durch Mutterschutz- und Elternzeiten sowie durch externe Forschungsaufenthalte angefallenen Zahlungsverpflichtungen, durch den das Budget die Neuförderung von vier Wissenschaftlerinnen hergab.

Alle Förderprogramme (sowie das im Jahr 2015 nicht ausgeschriebene „Schlieben-Lange-Programm“ des MWK mit Kofinanzierung durch die Universität) werden durch das Gleichstellungsbüro im Rahmen eines **Career Trackings** auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert, dieses Projekt wurde im Jahr 2008 etabliert und wird kontinuierlich weitergeführt.

(b) Programme zur beruflichen Qualifizierung

Mit dem Programm **MuT-Mentoring und Training**, das von der „Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen“ getragen wird, finanziert das Wissenschaftsministerium seit nunmehr 18 Jahren ein Programm zur Förderung von als exzellent ausgewiesenen jungen Frauen in der Wissenschaft. Sie werden gezielt durch Mentoring, berufsbezogene Trainings und Seminare auf Führungsaufgaben an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen vorbereitet. Die Gleichstellungsreferentin der Universität Heidelberg ist eine der beiden Projektleiterinnen. Wie auch in den letzten Jahren fanden drei Veranstaltungen des Jahresprogramms (mit dem Schwerpunkt „Forschungsfinanzierung“) an der Universität Heidelberg statt, sie wurden stark nachgefragt.

Die beiden Trainings **Laufbahnberatung^{intensiv}** und **Kollegiales Coaching** sind seit nunmehr fünf Jahren als Instrumente der individuellen Förderung an der Universität etabliert, damit werden ausgewählte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdocphase unterstützt und ausgebildet. Beide Angebote sind steigend nachgefragt.

Die mittlerweile zweimal im Jahr durchgeführte „Laufbahnberatung“ erörtert in Kurzcoachings individuelle Möglichkeiten zur Planung und Verwirklichung anstehender nächster Schritte der wissenschaftlichen Laufbahn. Die beruflichen Erfolge, eingeworbenen Projekte und erreichten Stellen in der Wissenschaft zeigen die Wirksamkeit dieses Förderinstruments. 20 Wissenschaftlerinnen haben im Jahr 2015 teilgenommen, dies ist die maximal mögliche Anzahl.

Das Format „Kollegiales Coaching“ zeigt seit fünf Jahren Erfolge. Hier haben fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Forum, das sie unter Anleitung einer Personaltrainerin zum Austausch unter Peers, zur Supervision für Szenarien aus dem Semesteralltag und zum Vertiefen des Wissens über hochschulinterne Abläufe nutzen können. Auch im Jahr 2015 wurden 15 Wissenschaftlerinnen in das Programm aufgenommen.

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	39 Anfragen – 9 Bewerberinnen – 4 Förderungen 2016/18 – 12 Teilnehmerinnen aktuell (2015) im Programm
Wrangell-Programm	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin GLBüro	16 Bewerberinnen – 2 Förderung – 12 Teilnehmerinnen aktuell im Programm
Kollegiales Coaching	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	15 Teilnehmerinnen – 3 Berufungen
Laufbahnberatung	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	20 Teilnehmerinnen – 4 Stipendien, 5 bewilligte DFG-Projekte
MuT-Mentoring und Training	a) Promovierte und Postdocs b) berufliche Weiterbildung	LaKoG Gleichstellungsbüro	20 Teilnehmerinnen

5. Family in Focus

5.1 Kinderbetreuung

Im August 2015 hatte das Kinderhaus zehnjähriges Jubiläum. Gefeiert wurde mit den InitiatorInnen und Kooperationspartnern ebenso wie den MitarbeiterInnen und Eltern, die mit großem Engagement und vielfältiger Unterstützung die Betreuung in Kinderkrippe und Kindertagesstätte auf dem Campus „Im Neuenheimer Feld“ begleitet haben. Im Zuge des Jubiläums wurden die Eltern zu einem kostenlosen Kurs „Erste-Hilfe für Kinder“ eingeladen, der großen Zuspruch fand.

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 (Notfallbetreuung) und die Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern. Mit diesen Angeboten konnte im Berichtszeitraum 2015 für 173 Kinder eine Betreuung vermittelt werden. Bei der Nachfrage nach Kongressbetreuung ist ein Anstieg von 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (bei 20 Kongressen an der Universität wurden Kinder betreut). Somit konnten die Rahmenbedingungen für WissenschaftlerInnen mit Kindern weiter deutlich verbessert werden.

5.2 Service für Familien

Der Service für Familien als zentrale Anlaufstelle zu Fragen rund um das Thema Kind und Wissenschaft an der Universität Heidelberg wurde im Berichtszeitraum 721 Mal in Anspruch genommen. Darunter fällt die Anfrage und Vermittlung von Betreuungsplätzen, Kurzzeitbetreuung, die Notfallbetreuung über den Backup-Service, die Vermittlung von Privatbetreuung durch Tagesmütter, Kinderfrauen und Babysitter. Auch andere Wissenschaftseinrichtungen (MPIs, DKFZ, EMBL) der Region nutzten die Angebote. Die familienorientierten Aktivitäten der Universität sind außerdem eng vernetzt mit anderen Hochschulen (PH Heidelberg, FH Heidelberg, HS Mannheim). 90 Prozent der beratenen Personen sind WissenschaftlerInnen, 5 Prozent MitarbeiterInnen, 5 Prozent kommen aus Partnerinstitutionen. Die Studierenden werden über das Studierendenwerk betreut.

Der einmal im Semester erscheinende Newsletter „Family in Focus“ informiert über aktuelle und interessante Themen rund um das Thema Familie.

5.3 Clearingstelle Wissenschaft und Familie

Mit der „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ wurde ein Instrument geschaffen, mit dem für Institute und Kliniken wie auch individuell für Nachwuchswissenschaftlerinnen, wenn sie Kinder bekommen, Beratung und Unterstützung gewährleistet werden können. Eine Mediatorin unterstützt Instituts- oder Klinikleitung und die Wissenschaftlerinnen darin, nach der Geburt eines Kindes den weiteren wissenschaftlichen Werdegang konstruktiv zu gestalten. Während des Pausierens in Mutterschutz bzw. Elternzeit besteht für die Wissenschaftlerin die Möglichkeit eine Stellvertretung für die Fortführung ihrer Forschung zu beantragen. Die begleitende Beobachtung der seit 2008 durchgeführten Maßnahme zeigt, dass diese gut geeignet ist, Wissenschaftlerinnen in der Universität zu halten und sie ohne gravierende Unterbrechung auszubilden. Im Berichtszeitraum haben sich 14 Wissenschaftlerinnen gemeinsam mit ihren Institutsleitungen in der Clearingstelle beraten lassen, drei von ihnen haben einen Antrag auf eine Kompensationsstelle gestellt, der für das Jahr 2015 bewilligt wurde.

5.4 Concierge Service

Als eines der festen zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität“ hat sich der Concierge-Service im Jahr 2015 weiter etabliert. WissenschaftlerInnen und GastwissenschaftlerInnen der Universität bietet der Concierge-Service an, haushaltsnahe Dienstleistungen organisatorisch zu regeln und damit Erleichterung im beruflichen Alltag zu schaffen.

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/Familien-Service	Anzahl der vermittelten Plätze: 27 in der Krippe 15 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup-Service – Tagesmütter/Babysitter/ andere Einrichtungen – Kongressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin GLBüro/Familien-Service	Anzahl der vermittelten Plätze: 81 im KidsClub 19 im Backup-Service 31 bei Tagesmüttern/ Babysittern 20 für Kongressbetreuung
Clearingstelle	a) WissenschaftlerInnen mit Kind b) Karriereplanung a) Universitätsmitglieder	Mitarbeiterin GLBüro	14 Beratungen 3 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Geprüfte Hiwi GLBüro	76 Anfragen 52 Beratungen

6. Diversity-Management

6.1 Aktivitäten des Kompetenzzentrums

Das Kompetenzzentrum „Gender und Diversity“ dient als integrative Schaltstelle für die Koordination vorhandener Expertise an der Universität und als Ansprechstelle für Anfragen und Beratungsanliegen von Universitätsmitgliedern und Einrichtungen.

Die Verantwortung für Konzeption, Koordination, Durchführung und Evaluierung des im Exzellenz-antrag beantragten Programms „Diversity-Management“ liegt ebenfalls bei dem Kompetenzzentrum, das im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist. Im Jahr 2015 wurde damit begonnen ein Diversity-Konzept für die Universität zu erarbeiten, in dem bestehende Maßnahmen zusammengetragen bzw. neue Instrumente entwickelt werden, um ein umfassendes Programm zu haben.

In Kooperation mit den Diversity-Umsetzungspartnern an der Universität wie „Abteilung Personalentwicklung“, „Abteilung internationale Studierende, DoktorandInnen, GastwissenschaftlerInnen“, „Dezernat Studium und Lehre“, „Welcome Centre“ etc. werden Maßnahmen durchgeführt. Die eingesetzten Instrumente werden turnusmäßig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft, so dass Qualitätssicherung in die künftige Maßnahmenplanung und -steuerung integriert werden kann. Die Diversity-Angebote und -Maßnahmen an der Universität Heidelberg werden auf der ständig aktualisierten Homepage „Diversity“ des Gleichstellungsbüros veröffentlicht.

6.2 Umsetzung von Maßnahmen

Die nachstehenden Maßnahmen wurden 2015 umgesetzt:

Beitritt der Universität zur „Charta der Vielfalt“

Die Universität Heidelberg unterzeichnete die „Charta der Vielfalt“ zur Wertschätzung aller MitarbeiterInnen, die als Selbstverpflichtung zu Vielfalt und Toleranz, Fairness und Wertschätzung von Menschen im Arbeitsleben verstanden wird.

Vorbereitung Broschüre „Belästigung, Mobbing, Stalking“

Erstellt wird die Broschüre zur Aufklärung betreffend sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking. Sie wird zur Präventionsmöglichkeiten erläutern, außerdem Unterstützungsangebote und Handlungsmöglichkeiten.

Trainingsangebot „Interkulturelle Kompetenzen“ im Internen Bildungsprogramm

Für die Zusammenarbeit in internationalen Teams wurde Interkulturelles Kompetenztraining entwickelt. Dies meint professionellen Umgang mit international gemischten Gruppen in Studium und Forschung, zum Beispiel der Führung von heterogenen Gruppen in der Wissenschaft sowie der Sensibilisierung für soziale Prozesse in interkulturellen Teams.

Programm „Campus integrativ“

Elektronische Lagepläne für die drei Campusbereiche der Universität Heidelberg wurden hier konzipiert, zugeschnitten auf Universitätsmitglieder mit speziellen Anliegen. Inzwischen ist das Konzept integriert in das Gesamtvorhaben der Universität „Campus mobil“.

Expertenrunde „Diversity im Dialog“

Fortgeführt wurde im Dezember 2015 die jährlich stattfindende Expertenrunde „Diversity im Dialog“ für die Umsetzungspartner bestehender Diversity-Projekte an der Universität mit dem Ziel der Vernetzung und einem MultiplikatorInneneffekt, der Weiterführung der Sammlung von Good-Practice-Beispielen und dem Ausbau von Synergien sowie der Koordination von Anliegen und Umsetzungen.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Beitritt der Universität zur Charta der Vielfalt	a) Universitätsmitglieder b) Universität	Mitarbeiterin GLBüro/DiM	Zertifikat
Broschüre Belästigung, Mobbing, Stalking	a) Universitätsmitglieder b) Beratung	Mitarbeiterinnen GLBüro, Mitarbeiterin Dezernat Recht und Gremien	Projekt noch nicht abgeschlossen
Trainingsangebot Interkulturelle Kompetenzen	a) Universitätsmitglieder b) Training	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	Dokumentation Nachfrage
Campus integrativ/ Barrierefreiheit/ universitätsinterne Navigation	a) Universitätsmitglieder b) Angebote Zugänglichkeit	Mitarbeiterin GLBüro/DiM, Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende, Rechtsabteilung	Projekt noch nicht abgeschlossen
Expertenrunde Diversity im Dialog	a) Universitätsmitglieder b) Diversity-Aufgaben	Mitarbeiterin GLBüro/DiM	Dokumentation, 18 TeilnehmerInnen

7. Gleichstellung an den Fakultäten und Forschungsverbänden

7.1 Programme in den MINT-Fächern

Seit vier Jahren besteht der **Schülerinnen-Club Physik und Astronomie Wolke 7**. Er bietet in halbjährlichen Kursen jede Woche Workshops an, in denen physikalische Experimente durchgeführt werden. Die kontinuierlich wachsende Teilnehmerinnenzahl belegt den Erfolg dieses Modells. Innerhalb der Kinderuni 2015 veranstaltete die „Wolke 7“ am 7.2.2015 einen Workshop für Schülerinnen „Wirbel im Weltall“. Ein weiteres Highlight für den Club war im März 2015 die Beobachtungsnacht an der Landessternwarte mit Führung durch die Sternwarte, Beobachtung durch das Teleskop „Bruce“ und Astronomie-Show im Planetarium.

An der **Fakultät für Mathematik und Informatik** gab es vom 2.3. bis 4.3.2015 einen Workshop **Women in Optimization** in der Akademie der Wissenschaften Heidelberg. Er richtete sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, Doktorandinnen und Studentinnen der Mathematik. Neben Fachvorträgen von renommierten Referentinnen wurden verschiedene Karrieremodelle in der Wissenschaft vorgestellt.

Das Programm **Upstream-Mentoring** richtet sich an junge Mathematikerinnen in allen Stufen der Ausbildung: Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdocs sowie Professorinnen. Mit Kennenlern-Veranstaltungen, Studientagen und Netzwerktreffen wurde das Programm auch in 2015 weitergeführt.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Schülerinnen-Club Physik und Astronomie – Wolke7	a) Schülerinnen und Studentinnen b) Studentinnen Anteil in der Physik erhöhen	Mitarbeiterin GLBüro, Fakultät für Physik und Astronomie Junge Universität	Bericht an Fakultät 28 Teilnehmerinnen 2 Veranstaltungen mit Eltern
Workshop Women in Optimization	a) Nachwuchswissenschaftlerinnen, Doktorandinnen und Studentinnen b) Frauenanteil in der Mathematik erhöhen	Fakultät für Mathematik und Informatik	Bericht an Fakultät
Upstream – Mentoring der Fakultät für Mathematik und Informatik	a) Studentinnen, Doktorandinnen, Professorinnen, Mathematikerinnen in Unternehmen, Schülerinnen b) Seminare, Vernetzung	Programm-KoordinatorInnen der Fakultät für Mathematik und Informatik	Bericht an Fakultät

7.2 Genderconsulting für Forschungsverbände

Sonderforschungsbereiche und Transregios, Graduiertenkollegs und andere Forschungsverbände können sich bei der Antragstellung für die Konzeption des von den Drittmittelgebern erwarteten Chancengleichheitsprogramms durch das Gleichstellungsbüro beraten lassen; ebenso können sie bei der Vorbereitung und direkt bei der Umsetzung der Präsentation dieser Programme im Rahmen der Begehungen unterstützt werden. Die Umsetzung des Chancengleichheitsprogramms wird meist vor Ort vorgenommen, teilweise werden die Angebote mit Expertise und praktischem Knowhow durch das Gleichstellungsbüro mitgestaltet. Die Koordination einzelner Programmmodule mit

zentralen Angeboten der Universität, besonders im Bereich der Vereinbarkeitsmaßnahmen, nimmt in den letzten Jahren deutlich zu. Im Jahr 2015 haben 12 Projektgruppen Beratung und Unterstützung in Anspruch genommen.

Seit 2010 werden zweimal im Jahr durch das Gleichstellungsbüro Arbeitstreffen (16.1.2015 und am 23.10.2015) für alle Geschäftsführungen bzw. SprecherInnen durchgeführt, die für das Chancengleichheitsprogramm verantwortlich sind. Dort werden Erfahrungen und Informationen ausgetauscht, Angebote koordiniert und die Situation der Wissenschaftlerinnen diskutiert. Zwischen den Geschäftsführungen bzw. SprecherInnen und dem Gleichstellungsbüro findet zudem ein kontinuierlicher, informeller Austausch in allen Fragen der Programmumsetzung bzw. zur Problemlösung statt, wobei die häufigsten Themen hier Mobilitätsfragen, Unterstützung von wissenschaftlicher Karrieren und Familienarrangements sowie Stabilisierungen der Laufbahnbedingungen für Wissenschaftlerinnen sind.

8. Service

8.1 Beratung

Das Gleichstellungsbüro stellt für Studierende und Wissenschaftlerinnen der Universität ein umfassendes Service- und Beratungsangebot bereit. Unterstützung wird angeboten bei individueller Karriereplanung und in Fragen der Finanzierung, zur Vereinbarkeit von Studium oder Wissenschaft mit Familie und auch im Umgang mit schwierigen Situationen im Studien- oder Arbeitsumfeld.

Der Schwerpunkt der Beratungsaktivitäten liegt auf der individuellen Karriereberatung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen. Das Gleichstellungsbüro bietet hierzu umfassende Unterstützung zu den Themen Qualifikation, Karriereplanung und Forschungsfinanzierung an und berät bei der Antragsstellung.

In Fällen von Mobbing, Stalking und sexueller Belästigung finden StudentInnen und WissenschaftlerInnen unterstützende Beratung und Begleitung in diesen schwierigen Situationen. Im Berichtsjahr wurden neun Fälle von sexueller Belästigung und zehn Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz und zwei Vorkommnisse von Stalking begleitet.

Wie auch in den vergangenen Jahren ist die Kooperation mit dem Personaldezernat und den einzelnen Institutsleitungen als sehr konstruktiv hervorzuheben.

8.2 Verfügungsfonds

Mit dem als „Gleichstellungs-Backup“ konzipierten Verfügungsfonds können Wissenschaftlerinnen und fortgeschrittene Studentinnen mit Qualifizierungsanliegen gefördert werden, wenn sie diese nicht auf anderem Weg finanzieren können. Im Jahr 2015 wurden bei vier Doktorandinnen Methoden- bzw. Ausbildungskurse finanziell unterstützt, die für den Fortgang ihrer Dissertation entscheidend waren. Ebenso wurden zwei Wissenschaftlerinnen, für die keine institutsseitige Unterstützung zur Verfügung stand, Kinderbetreuung am Ort einer Dienstreise zu Forschungszwecken finanziert.

8.3 Weiterbildung

Das Gleichstellungsbüro bietet einige teilnehmerorientierte Formate für verschiedene Zielgruppen an. Das Angebot ist konzipiert für Universitätsmitglieder in Verwaltung und Wissenschaft, worunter die Karriereförderung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen im Vordergrund steht.

Im Jahr 2015 wurden folgende Veranstaltungen in dem „Internen Bildungsprogramm der Universität“ angeboten:

- Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg
- Diversity im Dialog
- Laufbahnberatung intensiv – Individuelles Kurzcoaching
- Kollegiales Coaching – Peergroup-Treffen unter Anleitung einer Supervisorin
- Halbzeit! Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2013–2017
- Geschlechtergerechte Sprachverwendung
- Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen

8.4 Kommunikation und Veranstaltungen

Die kommunikative Begleitung der Aktivitäten und Tätigkeiten in der Gleichstellung an der Universität wird auf vielgestaltigen Informationswegen geleistet. Die Websites der Gleichstellungsbeauftragten informieren über Themen und Angebote, über Möglichkeiten zur Förderung, über Kinderbetreuung, Diversity-Maßnahmen wie auch über Angebote zur Sicherheit auf dem Campus. Jedes Semester wird eine Agenda mit Veranstaltungen zusammengestellt, darüber hinaus werden zwei Online-Newsletter („Gender & Diversity“ und „Family in Focus“) pro Semester per Mail an alle Universitätsmitglieder verschickt. Aus der Reihe von Veranstaltungen sind zwei zu hervorzuheben, die zusammen mit Gleichstellungsakteuren aus der Universität und mit externen Kooperationspartnern durchgeführt wurden: Am 12.6.2015 brachte eine Konferenz an der Universität Heidelberg Studierende ins Gespräch mit Wissenschaftsministerin Theresia Bauer; es ging um „Zukunft der Arbeitswelt – Herausforderungen und Chancen für Studierende“; organisiert wurde diese durch die Studentinnen-Gruppe „denkerinnen.de“, unterstützt durch das Gleichstellungsbüro. Zu dem Jubiläum „Zehn Jahre Kinderhaus an der Universität Heidelberg“ wurde am 28.9.2015 ein Festakt begangen.

8.5 Partnerschaftliches Verhalten und Sicherheit auf dem Campus

Das seit fast 15 Jahren etablierte Sicherheitskonzept „Walk Safe“ bündelt verschiedene Maßnahmen, die potenzielle Angst- und Gefahrenorte auf dem Campusgelände „Im Neuenheimer Feld“ aufzeigen und minimieren können. Zentrale Bedeutung kommt dem Begleitservice zu, der durch den Sicherheitsdienst der Universität und des Klinikums für Mitglieder der Universität und des Klinikums bereitgestellt wird, um nach Einbruch der Dunkelheit vom Arbeitsplatz zum Parkplatz, zur Bus- oder Bahnhaltestelle oder zum Wohnheim zu begleiten. Im Berichtsjahr wurde der Begleitservice insgesamt 168 Mal in Anspruch genommen.

Koordiniert und inhaltlich begleitet wird das Programm durch das Gleichstellungsbüro. Einmal im Jahr findet eine Nachtbegehung auf dem Campus „Im Neuenheimer Feld“ statt, regelmäßig treffen sich das Universitätsbauamt und das Gleichstellungsbüro zur Abstimmung von Maßnahmen zu Gesprächen.

Die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts, angepasst für die Campusbereiche Altstadt und Bergheim, wird weiter vorangetrieben.

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, 82 Anfragen 36 Anfragen 19 Beratungen
Verfügungsfonds	a) Wissenschaftlerinnen b) Projektförderung, Tagungsreisen mit Kind	Mitarbeiterin GLBüro	6 Förderungen
Weiterbildungsprogramm	a) Universitätsmitglieder b) Training und berufliche Orientierung	Mitarbeiterin GLBüro, Personalentwicklung	Evaluation der Maßnahme, 102 TeilnehmerInnen
Kommunikation und Veranstaltungen	a) Universitätsmitglieder Öffentlichkeit b) Information	Mitarbeiterinnen GLBüro, KooperationspartnerInnen	Feedbacks, 150 TeilnehmerInnen
Walksafe – Sicherheitskonzept für den Campus	a) Universitätsmitglieder b) Sicherheitsangebote	Koordination Mitarbeiterin GLBüro, Baudezernat, Stadt Heidelberg, Polizei	Nachtbegehungen, Dokumentation, 168 Nutzungen des Begleitservice

Gleichstellung, Diversity-Management und Service für Familien 2015

Prof. Dr. Jadranka Gvozdanović, Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Martina Muckenthaler, Stellvertretung
Dr. Agnes Speck, Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

Mitarbeiterinnen

Tanya Freytag, M.A.
Lina Girdziute, M.A.
Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.
Andrea Steinmann, M.A.
Carmen Waiblinger (M.A.)
Agnes Kesper, M.A. (Projektassistentz)
Annika Werner (Projektassistentz)

Studentische Hilfskräfte

Tülay Arslan
Cristina Baglio
Paula Bellone
Sertac Caliskan
Ina Engelsberg
Lena Espla
Alicia Pointner
Maria Wagner

Erzieherinnen KidsClub

Louise Burkamp
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