



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Tätigkeitsbericht
Gleichstellung
Universität Heidelberg
2016

Redaktion

Lena Esplá
Lina Girdziute
Charlotte von Knobelsdorff
Agnes Speck
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Verantwortung für die Gleichstellung	3
2. Gendercontrolling und Daten zur Gleichstellung	4
2.1 Aktuelle Daten, Übersichten und Zielwerte	4
2.1.1 Übersicht Gesamtuniversität	4
2.1.2 Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten	6
2.2 Frauen in Berufungsverfahren	8
2.3 Vergleiche zu anderen Exzellenzuniversitäten	12
3. Beratung und Weiterbildung als zentrale personelle Leistungen	13
3.1 Frauenförderung	13
3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
3.3 Genderconsulting	15
3.4 Weiterbildung	15
3.5 Diskriminierung, Mobbing, Stalking	15
4. Kooperationen und Vernetzung	16
4.1 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	17
4.2 Kooperation mit LERU gender working group	17
4.3 Netzwerk Gleichstellung an Exzellenzuniversitäten	17
4.4 Gleichstellung im Struktur- und Entwicklungsplan	17
4.5 Diversity-Management	18
4.6 Partnerschaftliches Verhalten	18
4.7 Kooperationen mit Fakultäten – MINT-Programme	18
4.8 Teilnahme an Tagungen und Konferenzen	19
5. Ziele und Aktionsfelder	19
5.1 Aufgabenbereiche und Aktivitäten	19
5.2 Frauenanteile und Maßnahmen	20
6. Umsetzung und Inanspruchnahme von Programmen	21
6.1 Frauenförderung	21
6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	21
6.3 Gender Consulting	22
6.4 Weiterbildung	23
6.5 Diskriminierung, Mobbing, Stalking	23
6.6 Diversity Management	23

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieser Tätigkeitsbericht dokumentiert das Jahr 2016, am Ende von drei Dezennien der Gleichstellungstätigkeit an der Universität Heidelberg. Wir haben viel erreicht, aber es liegt noch ein langer Weg vor uns.

Immer noch hat ein Student fast sechsmal höhere Chancen auf eine Professur als eine Studentin, obwohl Studentinnen ihr Studium durchschnittlich besser abschließen, und bei den Promotionen sind die Frauen in den meisten Fächern gleichauf mit ihren Kommilitonen. Nach der Promotion zeichnet sich eine Trendwende ab. Deswegen bleibt die Frage: tun wir als Universität genug, um die geeigneten Frauen in der Wissenschaft zu halten?

Für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere tun wir viel, wie uns das erneut verliehene Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule“ im Audit berufundfamilie bestätigt hat. Das neue Prädikat TOTAL E-QUALITY bescheinigt der Universität hochqualitative Maßnahmen auf der ganzen Linie. Und doch haben wir relativ zu wenige Frauen in Führungspositionen.

Hier steht die ganze Universität in der Pflicht, besonders die Universitätsleitung und die Fakultäten, nicht nur um begabte und vielversprechende Frauen auf Professuren zu berufen, sondern auch um die Potentiale des wissenschaftlichen Nachwuchses früh zu erkennen und entsprechend zu fördern. Dies sollte schon vor dem Studienabschluss geschehen, weil der Faktor Ermutigung bei Frauen stärker als bei Männern die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere beeinflussen kann.

Die Gleichstellungsmaßnahmen unserer Universität genießen national und international hohe Anerkennung und bestehen mit Bestnoten alle Begutachtungen. Bei vielen Gleichstellungsaktivitäten in Baden-Württemberg und bundesweit hat Heidelberg die führende Rolle. Der Vorsitz in der LERU Gender Group sorgt für Anerkennung und einen wesentlichen Einfluss unserer Ideen auch auf der europäischen Ebene. Gleichzeitig wissen wir, dass noch viel Arbeit zu leisten ist.

Ich bedanke mich bei dem Rektorat, der Universitätsverwaltung, den DekanInnen und Dekanaten, und allen Universitätsmitgliedern für die immer sehr gute und erfreuliche Zusammenarbeit. Vor allem danke ich dem Gleichstellungsbüro für die vorbildliche Zusammenarbeit bei der Konzeption und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag für die Exzellenz der Universität leisten.

Jadranka Gvozdanović
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Heidelberg

1. Verantwortung für die Gleichstellung

Das zentrale Ziel des Gleichstellungshandelns der Universität ist es, den Anteil von Frauen auf allen Qualifizierungs- und Beschäftigungsstufen und in den Entscheidungspositionen in ein äquivalentes Verhältnis zu den männlichen Kommilitonen bzw. Kollegen zu bringen. Dies geschieht dadurch, dass – wie es im Landeshochschulgesetz formuliert ist – „bei allen Aufgaben und Entscheidungen die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten (sind),“ und dass „personelle(n), organisatorische(n) und fortbildende(n) Maßnahmen (festgelegt werden), mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist“ (LHG-BW, § 4 (1) und (5)).

In dem Jahresbericht zur Gleichstellung werden die Aktivitäten und Programme beschrieben, die im Berichtszeitraum an der Universität umgesetzt wurden, um dieses Ziel zu erreichen. Alle Aktivitäten und Programme folgen den im Gleichstellungskonzept 2013–2017 bzw. dem Diversity-Konzept 2013–2017 konkretisierten und in den Gremien beschlossenen Zielsetzungen, Zeitplanungen und Maßnahmen. Sie sind darauf ausgerichtet, Gleichstellung in den zentralen wie auch in den dezentralen Entscheidungen und Verfahren zu berücksichtigen.

Für die Umsetzung dieser Maßnahmen sind verschiedene Akteure zuständig – die Universitätsmitglieder in Leitungsfunktionen, die Gleichstellungsverantwortlichen in den Fakultäten und Forschungsverbänden wie auch die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro. So ist die Umsetzung der zentralen Programme Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros. Für die Umsetzung von Maßnahmen und Entscheidungen, die Berufungen, Personalauswahl und Verwirklichung der Zielsetzungen zur Gleichstellung in den Fakultäten betreffen, sind einzelne Personen (in ihrer Funktion) oder die jeweiligen Gremien verantwortlich.

Diese Aufteilung der Verantwortung kann die Diskrepanz zwischen der externen Beurteilung der Gleichstellungsprogramme und der tatsächlichen Beteiligung von Frauen an der Universität erklären. Die Gleichstellungskonzepte und -pläne der Universität, die Gleichstellungsprogramme der Forschungsverbände und einzelne Serviceprogramme (wie z. B. zur Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen an der Universität) schneiden in Wettbewerben überdurchschnittlich gut ab (vgl. die Einstufung der Gleichstellung im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“, die Auswahl zur Beteiligung an dem „Professorenprogramm II“, das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ im Audit berufundfamilie, das TOTAL E-QUALITY-Prädikat). Die Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen und der Anteil von Frauen an den Professuren sind aber nur unterdurchschnittlich gut bewertet (vgl. CEWS-Ranking 2017).

Akzeptanz und Ansehen von Gleichstellungsmaßnahmen in den Bereichen Personalentwicklung, Weiterbildung und Familienfreundlichkeit sicherzustellen, kann nur eine Seite der Chancengleichheitsanstrengungen sein – das Erreichen von Gleichstellungszielen, etwa bei der Gewinnung von Professorinnen, ist damit keineswegs garantiert. Wenn individuelle Frauenförderung und geschlechtergerechtes Handeln bei der Entscheidungsfindung und der Durchführung der getroffenen Entscheidungen in keinem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, können auch die innovativsten Rahmenbedingungen und Unterstützungsmaßnahmen keine tatsächliche „gender balance“ bewirken.

Das Signal, dass Frauen vor allem individuell gefördert werden und es nicht selbstverständlich ist, Entwicklungsperspektiven für sie strukturell zu verankern, weist die Universität nicht unbedingt als attraktive Arbeitgeberin für Wissenschaftlerinnen aus. „Die Tatsache, dass (sic) nach wie vor der Anteil der Frauen unter den Dozenten und Professoren vergleichsweise gering ist (...), bestärkt Frauen am Ende des Studiums eine anspruchsvolle Tätigkeit außerhalb der Universität anzustreben.“ Dieses Fazit zog die Heidelberger Universitätsfrauenbeauftragte in ihrem Tätigkeitsbericht für das Jahr 1996 – und es gilt offensichtlich heute noch wie vor zwanzig Jahren.

2. Gendercontrolling und Daten zur Gleichstellung

Das Gendercontrolling, als ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit an der Universität Heidelberg, gibt Auskunft über die Beteiligung von Frauen in der akademischen Ausbildung und Qualifizierung und bildet somit eine wichtige Grundlage, um möglichen Handlungsbedarf zu identifizieren und um Maßnahmen zielgerecht zu gestalten.

2.1 Aktuelle Daten, Übersichten und Zielwerte

Im ersten Teil dieses Kapitels werden die Frauenanteile für die verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen an der gesamten Universität sowie für die einzelnen Fakultäten thematisiert.

2.1.1 Übersicht Gesamtuniversität

Zunächst wird auf das Geschlechterverhältnis an der Universität Heidelberg eingegangen, indem die prozentualen Anteile der Studierenden, der AbsolventInnen, der abgeschlossenen Promotionen, der Postdocs (diese Kategorie beinhaltet alle Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und abgeschlossene Habilitationen) sowie die Anteile der ProfessorInnen im Jahr 2016 gezeigt werden.

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile, Gesamtuniversität 2016



Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen.

Anmerkungen: AbsolventInnen und Promotionen 2016 = WiSe 2015/16 und SoSe 2016; Kategorie Postdocs und ProfessorInnen 2016 = 1. Dezember 2016.

* Es werden alle Studierenden 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.

In roter Farbe sind die Frauenanteile im Verlauf der verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen dargestellt, schwarz die Männeranteile. Zunächst lassen sich ein sinkender Frauen- sowie ein steigender Männeranteil über die zeitlich aufeinander folgenden Karrierestufen erkennen. Dieser Trend setzt allerdings erst nach der Stufe der AbsolventInnen ein.

Bei den ersten beiden hier dargestellten Qualifizierungsstufen, Studierende und AbsolventInnen, 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 hier noch deutlich höher als der der Männer: Zum Wintersemester 2016 können 54,6 Prozent Studentinnen und 45,4 Prozent Studenten verzeichnet werden; bei der Gruppe der AbsolventInnen im Wintersemester 2015/16 und Sommersemester 2016 sind 55,8 Prozent weiblich und 44,2 Prozent männlich.

Bei der folgenden Qualifizierungsstufe Promotion ist das Verhältnis von Frauen und Männern beinahe vollständig ausgeglichen, 49,2 Prozent aller Promotionen 2016 wurden von Frauen abgeschlossen und 50,8 Prozent von Männern. Nach der Promotion lässt sich dann ein gegenläufiger Trend erkennen. Der Anteil der Frauen nimmt in den anschließenden Qualifizierungsstufen deutlich ab. Zwar stellen die Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Kategorie Postdoc (dazu zählen: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen, und Habilitationen) mit 43,4 Prozent inzwischen eine relativ große Gruppe, dennoch ist das Ziel einer Geschlechterparität (noch) nicht erreicht.¹ Bei der Karrierestufe Professur (Zahlen inklusive Medizinischer Fakultäten) zeigt sich eine noch deutlichere intergeschlechtliche Differenz. Der Anteil der Professorinnen ist mit 19,5 Prozent wesentlich geringer als der Anteil der Professoren (vgl. 80,5 Prozent).

Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungs- und Karrierestufen, Gesamtuniversität 2009–2016

	2009		2010		2011		2012	
	w	w in %	w	w in %	w	w in %	w	w in %
Studierende*	16.264	57,5	16.423	57,4	16.654	56,5	17.284	56,0
AbsolventInnen**	1.941	59,3	2.157	59,3	2.321	58,8	2.347	58,0
Promotionen	557	49,2	588	50,7	581	51,6	593	51,5
Kategorie Postdoc***	356	37,0	–	–	–	–	–	–
Professuren (W1–W3; C4/C3; AT)	63	15,3	69	16,2	72	16,1	79	17,1

	2013		2014		2015		2016	
	w	w in %	w	w in %	w	w in %	w	w in %
Studierende*	17.602	55,8	17.037	55,1	16.861	54,7	16.813	54,6
AbsolventInnen**	2.311	58,2	2.550	57,5	2.354	55,9	2.402	55,8
Promotionen	631	51,0	634	50,9	607	50,2	596	49,2
Kategorie Postdoc***	521	39,3	645	46,5	630	42,2	749	43,4
Professuren (W1–W3; C4/C3; AT)	80	17,5	83	18,0	87	18,5	92	19,5

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 Postdoc setzt sich zusammen aus: Postdocs, NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen.
 Für Postdocs wurden die Daten nicht in allen betrachteten Jahren konsistent erhoben.

In Tabelle 1 sind die prozentualen und absoluten Anteile der weiblichen Studierenden, der Absolventinnen, der weiblichen Postdocs und der Professorinnen im Zeitraum von 2009 bis 2016 dargestellt. Dieser Zeitraum wurde gewählt, weil 2009 das erste Gleichstellungskonzept in Kraft trat. Die Gleichstellungskonzepte 2009–2013 und 2013–2017 beziehen sich aufeinander.

¹ Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der alleinigen Betrachtung der Gruppe der Postdocs (ohne NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitationen): Der Frauenanteil im Jahr 2016 liegt hier bei rund 46 Prozent (Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen).

Bei den Frauenanteilen der ersten beiden Qualifizierungsstufen (Studierende und AbsolventInnen) zeigen sich leichte Rückgänge im Zeitverlauf. Bei den von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist kaum eine Veränderung über die Jahre hinweg festzustellen. Bei der Entwicklung der weiblichen Postdocanteile lässt sich kein eindeutiger Trend im dargestellten Zeitraum erkennen. Die absoluten Anteile sowie die prozentualen Frauenanteile unterscheiden sich von Jahr zu Jahr zum Teil recht deutlich. In der Regel liegen die Werte zwischen 37 und rund 47 Prozent.

Im Bereich der Professuren kann ein sehr geringer, allerdings kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile im Verlauf der dargestellten Jahre konstatiert werden. Im Jahr 2009 gab es 63 Professorinnen an der Universität Heidelberg, dies entspricht einem Anteil von 15,3 Prozent. Sieben Jahre später sind 19,5 Prozent aller ProfessorInnen weiblich (92 Personen). Vergleicht man nur die Entwicklung zwischen 2015 und 2016, dann ist der Anteil genau um einen Prozentpunkt gestiegen, ist aber weiterhin auf einem ähnlichen Niveau, und liegt damit unter dem bundesweiten Durchschnitt der hauptberuflichen weiblichen Professoren (vgl. hierzu 22,7 Prozent).²

2.1.2 Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten

In diesem Abschnitt werden die Frauenanteile an den zwölf Fakultäten im Einzelnen thematisiert. Tabelle 2 zeigt die erreichten Anteile im Berichtsjahr 2016 und im Zeitraum 2013 bis 2015 auf den Qualifizierungs- und Karrierestufen Promotion, Postdoc und Professur. Zur Festsetzung der Zielwerte und zur Erläuterung der erreichten Frauenanteile 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.³ Die Stufe Promotion sollte also im Idealfall einen Frauenanteil vorweisen, der ebenso hoch ist wie der Frauenanteil der vorherigen Stufe AbsolventInnen⁴; die Kategorie Postdoc sollte einen Frauenanteil vorweisen, der ebenso hoch ist wie der der Stufe Promotion usw. Sobald eine Fakultät eine Geschlechterparität auf einer Stufe verzeichnet, findet eine Deckelung des Zielwertes statt.

In Übereinstimmung mit diesem Schema wird der erreichte Frauenanteil in den drei Bereichen Promotion, Kategorie Postdoc und Professur innerhalb einer Fakultät im Jahr 2016 verglichen mit dem Frauenanteil der darunter bzw. davor liegenden Stufe (Vorkaskade) in den drei vorangegangenen Jahren (2013–2015). Die Werte der Vorkaskade werden als Zielwerte bezeichnet. 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.

Hinsichtlich der ersten hier dargestellten Karrierestufe **Promotion** kann festgehalten werden, dass im Berichtsjahr 2016 fünf Fakultäten (Medizin Heidelberg, Medizin Mannheim, Neuphilologie, Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften sowie Biowissenschaften) mindestens eine Parität der Geschlechteranteile erreicht haben. Die Fakultät für Neuphilologie und die für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften weisen mit 67,6 Prozent bzw. mit 71,2 Prozent die höchsten Werte bei den abgeschlossenen Promotionen auf.

² Das Statistische Bundesamt weist für die verschiedenen Qualifizierungsstufen im Jahr 2015 folgende Frauenanteile aus (Zahlen für 2016 noch nicht verfügbar): hauptberufliche ProfessorInnen an deutschen Hochschulen 22,7 Prozent; Studierende 48,0 Prozent; AbsolventInnen 50,2 Prozent; Promotionen 44,7 Prozent; Habilitationen 28,4 Prozent; nur C4-Professoren 11,4 Prozent.

³ 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 [...]“.

⁴ Bei der Bestimmung des Kaskadenziels für die Stufe Promotion werden alle Absolventinnen exklusive der Bachelor-Absolventinnen berücksichtigt.

Tabelle 2: Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungsstufen an den Fakultäten 2014–2016 und Kaskadenziele

	Promotion				Kategorie Postdoc*				Professur					
	2014–2016		2016		2014–2016		2016		2014–2016		2015			
	Kaskaden- ziel	w	w in %	w	w in %	Kaskaden- ziel	w	w in %	w	w in %	w	w in %		
Theologische Fakultät	55,2 (50)	6	27,3	1	16,7	44,1	15	44,1	4	50,0	6	12,8	2	12,5
Juristische Fakultät	56,5 (50)	56	38,1	23	46,0	35,7	11	29,7	3	25,0	4	6,3	2	9,5
Medizinische Fakultät Heidelberg	54,0 (50)	565	53,7	183	51,5	56,0 (50)	1184	47,6	485	47,5	43	13,3	15	13,6
Medizinische Fakultät Mannheim	55,2 (50)	297	59,2	101	54,3	63,5 (50)	315	51,6	98	46,2	3	2,0	1	1,9
Philosophische Fakultät	62,7 (50)	83	46,4	23	40,4	47,8	99	46,0	25	42,4	45	28,0	15	28,3
Neuphilologische Fakultät	81,6 (50)	61	71,8	23	67,6	73,4 (50)	49	59,0	15	65,2	32	39,0	12	42,9
Fakultät für Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	49,4	40	40,0	9	30,0	43,5	19	24,4	5	19,2	14	17,7	4	15,4
Fakultät für Verh.- u. Emp. Kulturwissenschaften	76,9 (50)	95	73,1	37	71,2	68,8 (50)	63	53,8	22	61,1	24	38,1	8	38,1
Fakultät für Mathematik & Informatik	27,7	25	21,7	7	22,6	20,2	25	20,8	10	21,7	17	17,9	6	20,0
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	41,7	80	36,2	29	42,0	36,4	39	21,5	15	22,7	23	21,7	8	22,9
Fakultät für Physik & Astronomie	19,6	79	21,1	27	25,2	20,4	69	20,6	22	18,6	19	14,6	8	17,4
Fakultät für Biowissenschaften	62,0 (50)	450	60,9	133	56,6	60,8 (50)	136	44,3	45	44,6	32	31,7	11	31,4

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen; Statistisches Bundesamt.

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

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

Die Fakultäten Jura und Philosophie weisen Frauenanteile zwischen 40 und 46 Prozent auf, erreichen allerdings nicht ihre Zielwerte auf dieser Stufe. Die Chemie- und Geowissenschaften erreichen mit 42,0 Prozent genau ihr Kaskadenziel. Die Fakultät für Physik und Astronomie übertrifft mit rund 25 Prozent ihren Zielwert für die Stufe Promotion. Die übrigen Fakultäten (Theologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik und Informatik) liegen im Berichtsjahr 2016 zum Teil erheblich unter den empfohlenen Kaskadenzielen.

In der **Kategorie Postdoc**, welche die Habilitationen, die Nachwuchsgruppenleitungen und die Postdocs umfasst, weisen die Theologische Fakultät, die Neuphilologische Fakultät und die Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften Frauenanteile von 50 Prozent und höher auf. An den beiden Medizinischen Fakultäten und an den Fakultäten Philosophie und Biowissenschaften werden die Zielwerte jeweils nicht erreicht, allerdings sind in diesen Fachbereichen über 40 Prozent der Nachwuchskräfte, die der Kategorie Postdocs zugeordnet werden können, weiblich. Die übrigen Fakultäten weisen Prozentwerte im Bereich von 18 bis 25 Prozent auf. Von diesen erreicht lediglich die Fakultät Mathematik und Informatik ihren Zielwert von rund 20 Prozent.

Nimmt man die Karrierestufe **Professur** in den Fokus, kann Folgendes für das Berichtsjahr 2016 konstatiert werden. Lediglich drei der insgesamt zwölf Fakultäten erreichen bzw. übererfüllen ihre jeweiligen Kaskadenziele, also die entsprechenden bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitierten. In der Philosophischen Fakultät sind 28,3 Prozent der Professoren weiblich (Referenzwert liegt bei 27,9 Prozent), die Fakultät Mathematik und Informatik hat einen Professorinnenanteil von 20,0 Prozent im Vergleich zum bundesweiten Referenzwert von 12,6 Prozent, und die Fakultät Physik und Astronomie liegt mit ihren rund 17 Prozent Professorinnen ebenfalls über ihrem Kaskadenziel von 12 Prozent. Keine der zwölf Fakultäten erreicht mit ihren Werten bei der Stufe Professur ein paritätisches Geschlechterverhältnis. Die Fakultäten Neuphilologie, Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften und Biowissenschaften können mit Frauenanteilen zwischen rund 31 und 43 Prozent ebenfalls noch positiv hervorgehoben werden, bleiben aber auch wie alle übrigen Fakultäten unter den Zielen entsprechend des Kaskadenmodells. Dabei variieren die Differenzen zu den Zielwerten zum Teil erheblich. Dieses Bild zeigt sich auch, wenn man die Frauenanteile über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg vergleicht.

2.2 Frauen in Berufungsverfahren

Auf das Thema Frauen in Berufungsverfahren wird in diesem Bericht ausführlich eingegangen, denn die allgemeinen Zahlen zeigen, dass gerade im Bereich der Professuren die Ziele noch nicht erreicht sind. Besonders interessant sind hier die Bewerberinnenzahlen und der Vergleich mit den Anteilen von Frauen auf den Listenplätzen. Um ein differenziertes Bild zu erhalten, wird es in diesem Abschnitt eine Betrachtung der einzelnen Fakultäten geben.

Die folgende Übersicht (Tabelle 3) zeigt die Zahl der Berufungsverfahren in den einzelnen Fakultäten in den vergangenen drei Jahren, sie zeigt die Anzahl an Bewerberinnen auf freie ProfessorInnenstellen und ebenso wie viele dieser Frauen in den Berufungsverfahren auf den ersten drei Plätzen berücksichtigt wurden.⁵

⁵ Die Berufungsverfahren werden vom Zeitpunkt der Ruferteilung aus retrospektiv betrachtet und entsprechend in diesem Bericht berücksichtigt (in Abstimmung mit der Abteilung Controlling und Berichtswesen). In den früheren Tätigkeitsberichten wurde zum Teil eine andere Vorgehensweise verwendet, weswegen es zu Abweichungen zu früheren Darstellungen kommen kann.

Tabelle 3: Bewerbungen und Platzierungen 2014–2016

Jahr	Anz. Verfahren	Fakultät	Bewerbungen			Platzierungen											
			m	w	w in %	1. Platz			2. Platz			3. Platz			Gesamt		
						m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
2016	0	Theologie															
	1	Jura	35	12	25,5	0	1	100,0	0	1	100,0	1	0	0,0	1	2	66,7
	7	Medizin HD*, **	62	14	18,4	5	1	16,7	0	3	100,0	0	0		5	4	44,4
	5	Medizin MA	64	32	33,3	3	2	40,0	2	2	50,0	3	1	25,0	8	5	38,5
	0	Philosophie															
	0	Neuphilologie															
	3	Wirtschafts- und Sozialwissenschft.	93	22	19,1	3	0	0,0	1	1	50,0	1	0	0,0	5	1	16,7
	0	Verhalt.- u. Emp. Kulturwissenschft.															
	2	Mathematik und Informatik	110	20	15,4	1	1	50,0	2	0	0,0	2	0	0,0	5	1	16,7
	0	Chemie und Geowissenschaften															
	2	Physik und Astronomie	100	5	4,8	1	1	50,0	1	0	0,0	2	0	0,0	4	1	20,0
	4	Biowissenschaften	3	1	25,0	3	1	25,0	0	0		0	0		3	1	25,0
	24	Gesamt	467	106	18,5	16	7	30,4	6	7	53,8	9	1	10,0	31	15	32,6
	2015	0	Theologie														
0		Jura															
7		Medizin HD	67	28	29,5	6	1	14,3	5	1	16,7	2	1	33,3	13	3	18,8
2		Medizin MA	68	12	15,0	2	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0	5	0	0,0
4		Philosophie	64	48	42,9	1	3	75,0	4	0	0,0	3	1	25,0	8	4	33,3
3		Neuphilologie	61	30	33,0	1	2	66,7	1	2	66,7	2	2	50,0	4	6	60,0
1		Wirtschafts- und Sozialwissenschft.	18	6	25,0	1	0	0,0	0	1	100,0				1	1	50,0
0		Verhalt.- u. Emp. Kulturwissenschft.															
3		Mathematik und Informatik	54	13	19,4	2	1	33,3	1	1	50,0	0	1	100,0	3	3	50,0
3		Chemie und Geowissenschaften	14	2	12,5	2	1	33,3	1	0	0,0	0	0		3	1	25,0
4		Physik und Astronomie	91	12	11,7	1	3	75,0	3	0	0,0	3	0	0,0	7	3	30,0
3		Biowissenschaften	114	48	29,6	2	1	33,3	1	0	0,0	1	1	50,0	4	2	33,3
30		Gesamt	551	199	26,5	18	12	40,0	18	5	21,7	12	6	33,3	48	23	32,4
2014		1	Theologie	34	7	17,1	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	3	0
	2	Jura	50	8	13,8	2	0	0,0	2	0	0,0	0	1	100,0	4	1	20,0
	7	Medizin HD	60	20	25,0	6	1	14,3	7	0	0,0	2	0	0,0	15	1	6,3
	1	Medizin MA	3	0	0,0	1	0	0,0							1	0	0,0
	5	Philosophie	100	74	42,5	4	1	20,0	3	2	40,0	1	1	50,0	8	4	33,3
	0	Neuphilologie															
	2	Wirtschafts- u. Sozialwissenschft.	12	5	29,4	0	2	100,0							0	2	100,0
	0	Verhalt.- u. Emp. Kulturwissenschft.															
	3	Mathematik und Informatik	154	22	12,5	2	1	33,3	2	1	33,3	2	0	0,0	6	2	25,0
	4	Chemie und Geowissenschaften	92	8	8,0	3	1	25,0	1	1	50,0	0	1	100,0	4	3	42,9
	2	Physik und Astronomie	50	4	7,4	2	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0	5	0	0,0
	3	Biowissenschaften	181	64	26,1	1	2	66,7	2	0	0,0	1	1	50,0	4	3	42,9
	30	Gesamt	736	212	22,4	22	8	26,7	20	4	16,7	8	4	33,3	50	16	24,2

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen.

Anmerkungen: * bei einem Verfahren gab es keine weiteren BewerberInnen, da Humboldt-Professur; Professur hat ein Mann erhalten.

** noch ein weiteres Verfahren, aber es liegen keine Informationen über die Platzierungen vor.

Im Berichtsjahr 2016 gab es an der Universität Heidelberg in Summe 24 Berufungsverfahren mit insgesamt 573 Bewerbungen, das entspricht im Mittel 23,9 Bewerbungen auf ein Verfahren. 18,5 Prozent aller Bewerbungen waren von Frauen. Dieser Anteil war in den beiden davor liegenden Jahren auf einem höheren Niveau, 2015 waren rund 27 Prozent aller BewerberInnen weiblich und im Jahr 2014 lag der Bewerberinnenanteil bei 22,4 Prozent, wobei die Werte zwischen den zwölf Fakultäten immer variieren.

Im Hinblick auf die universitätsgesamte Bewerbungssituation kann festgehalten werden, dass die Zahl der Frauen, die sich auf freie ProfessorInnenstellen bewerben, im aktuellen Berichtsjahr, im Vergleich zu den beiden Vorjahren, am niedrigsten ist. Hier sollten natürlich auch Varianzen zwischen den Fakultäten beachtet werden. Um bei der Anwerbung von Wissenschaftlerinnen erfolgreicher zu werden und um eine substantielle Erhöhung der Professorinnenzahlen zu erreichen, ist daher der Einsatz des Instruments **Aktive Rekrutierung** ein notwendiges Mittel, das konsequent eingesetzt werden sollte.

Neben den Frauenanteilen bei den Bewerbungen, ist in Tabelle 3 auch dargestellt, wie viele der Bewerberinnen in den einzelnen Berufungsverfahren auf den Listenplätzen eins bis drei gelandet sind. Hinsichtlich der **Erstplatzierungen** konnte für das Jahr 2015 ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils konstatiert werden: 40 Prozent der Erstplatzierten auf einer Berufsungsliste waren Frauen (2014 lag dieser Wert noch bei rund 27 Prozent), der Anteil der Bewerberinnen lag bei 26,5 Prozent. Im Jahr 2016 sind 30,4 Prozent der Erstplatzierten weiblich; dieser Wert ist um circa 12 Prozentpunkte höher als die Bewerberinnenrate im selben Jahr. 2014 hatten sich 22,4 Prozent Frauen beworben und 26,7 Prozent wurden auf einem ersten Platz berücksichtigt. Ist der Anteil der weiblichen Erstplatzierten größer als der Frauenanteil bei den Bewerbungen, kann daraus unter Umständen abgeleitet werden, dass die Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen besonders erfolgreich sind.

Vergleicht man nun die Berufungsverfahren der einzelnen Fakultäten, wird folgendes bei den **Bewerberinnenraten** deutlich: Im Zeitraum von 2014 bis 2016 ist der Anteil der Bewerberinnen nur bei der Fakultät für Philosophie über 40 Prozent hoch (2014 und 2015). Werte über 30 Prozent weisen 2015 noch die Neuphilologische Fakultät auf und im Jahr 2016 die Medizinische Fakultät Mannheim. Die Fakultäten Medizin Heidelberg, Biowissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weisen je nach Jahr Frauenanteile zwischen 25 und knapp 30 Prozent auf. Bei allen anderen Fakultäten haben sich weniger als 20 Prozent Frauen auf freie Professuren beworben.

- Im dargestellten Zeitraum ist nur ein Verfahren 2014 an der **Theologischen Fakultät** verzeichnet. Von den sieben Bewerberinnen erreichte keine die Listenplätze.
- Im Berichtsjahr 2016 konnte nur ein Verfahren bei der **Juristischen Fakultät** verzeichnet werden, und in diesem belegten Frauen die ersten beiden Plätze. 2014 gab es eine Drittplatzierung von einer Frau in einem der beiden Verfahren.
- In der **Medizinischen Fakultät Mannheim** kann ein eindeutiger Trend zu einer höheren Zahl der Bewerberinnen über die Zeit hinweg verzeichnet werden. Der Anteil der Frauen auf dem ersten Platz einer Berufsungsliste übersteigt aber lediglich im Jahr 2016 den Anteil der Bewerberinnen.
- Bei der **Medizinischen Fakultät Heidelberg** sind 2016 nur noch 18,4 Prozent Bewerbungen von Frauen (dieser Wert bleibt auch bei Nichtberücksichtigung des Verfahrens für die Humboldt-Professur auf beinahe unverändertem Niveau). 2015 lag dieser Wert noch bei rund 30 Prozent. Der Anteil der Erstplatzierten übersteigt in keinem der drei Jahre den Bewerberinnenanteil. Die gesamte Platzierungsrate (44,4 Prozent) lag 2016 allerdings deutlich höher als der Anteil der weiblichen Bewerbungen (18,4 Prozent).

- Die **Wirtschafts- und Sozialwissenschaften** weisen im Zeitraum von 2014 bis 2016 ebenfalls einen leichten Rückgang der Bewerberinnenanteile auf. Der Anteil der Frauen auf dem ersten Platz einer Berufsungsliste übersteigt lediglich im Jahr 2014 den Anteil der Bewerberinnen.
- Es wurden keine Verfahren an der **Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften** im Berichtszeitraum verzeichnet.
- Bei der **Mathematik und Informatik** bewarben sich in den Jahren 2014 bis 2016 durchschnittlich 14,7 Prozent Frauen auf eine freiwerdende Professur, wobei der Anteil der erstplatzierten Frauen in jedem Jahr deutlich über dem Anteil der weiblichen BewerberInnen liegt.
- In den drei Berufsungsverfahren im Jahr 2015 in der **Fakultät für Chemie und Geowissenschaften** stammen rund 13 Prozent der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen, im Jahr 2014 lag dieser Wert nur bei 8 Prozent. In beiden Jahren überstieg der prozentuale Frauenanteil bei den Erstplatzierungen allerdings deutlich den Bewerberinnenanteil.
- Bei den Verfahren in der **Fakultät für Physik und Astronomie** zeigt sich folgendes Bild: Die Bewerberinnenraten bewegen sich zwischen rund 5 und 12 Prozent. Die wenigsten Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen wurden 2016 verzeichnet. In Bezug auf die Erstplatzierungen kann hervorgehoben werden, dass im Berichtsjahr 2016 und in 2015 der Frauenanteil bei den ersten Plätzen deutlich den Anteil der weiblichen Bewerbungen übersteigt. 2014 zeigt sich dieses Bild nicht.
- Abschließend lässt sich auch bei der letzten Fakultät, den **Biowissenschaften**, kein Trend zu einer höheren Bewerberinnenzahl über die Zeit hinweg erkennen, jedoch bleiben die Werte auf einem gleichbleibenden Niveau. In den Jahren 2014 und 2015 überstiegen die Erstplatzierungsanteile von Frauen die Bewerberinnenraten.

Am Ende dieses Kapitels werden noch die Daten zu den Ruferteilungen der zurückliegenden drei Jahren präsentiert (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Erteilte und angenommene Rufe 2014–2016

	Verfahren			Ruferteilung								
	2014	2015	2016	2014			2015			2016		
				m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Theologische Fakultät	1	0	0	1	0	0,0	0	0	–	0	0	–
Juristische Fakultät	2	0	1	2	0	0,0	0	0	–	0	1	100,0
Medizinische Fakultät Heidelberg	7	7	7	6	1	14,3	6	1	14,3	6	1	14,3
Medizinische Fakultät Mannheim	1	2	5	1	0	0,0	2	0	0,0	3	2	40,0
Philosophische Fakultät	5	4	0	4	1	20,0	2	2	50,0	0	0	–
Neuphilologische Fakultät	0	3	0	0	0	–	1	2	66,7	0	0	–
Fakultät für Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	2	1	3	0	2	100,0	1	0	0,0	3	0	0,0
Fakultät für Verh.- u. Emp. Kulturwissenschaften	0	0	0	0	0	–	0	0	–	0	0	–
Fakultät für Mathematik & Informatik	3	3	2	2	1	33,3	2	1	33,3	1	1	50,0
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	4	3	0	3	1	25,0	2	1	33,3	0	0	–
Fakultät für Physik & Astronomie	2	4	2	2	0	0,0	2	2	50,0	1	1	50,0
Fakultät für Biowissenschaften	3	3	4	1	2	66,7	2	1	33,3	3	1	25,0
Gesamt	30	30	24	22	8	26,7	20	10	33,3	17	7	29,2

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen.

Im Zuge der 24 hier berücksichtigten Berufsungsverfahren im Berichtsjahr 2016 wurde sieben Wissenschaftlerinnen ein Ruf an die Universität Heidelberg erteilt, was einem Frauenanteil von 29,2 Prozent entspricht. Im davor liegenden Jahr gingen 33,3 Prozent der Ruferteilungen an Frauen, 2014 lag dieser Wert bei 26,7 Prozent.

Bei jenen Fakultäten, bei denen es mehr als ein Berufungsverfahren in 2016 gab, können verhältnismäßig viele Ruferteilungen an Frauen bei der Medizinischen Fakultät Mannheim verzeichnet werden. Von den insgesamt fünf Ruferteilungen gingen zwei an Wissenschaftlerinnen (40 Prozent). Bei den Fakultäten Physik und Astronomie sowie Chemie und Geowissenschaften gab es jeweils zwei Verfahren in 2016, und im Zuge dieser Verfahren wurde an beiden Fakultäten jeweils einer der Rufe an Frauen erteilt. Demgegenüber wurden 2016 bei der Medizinischen Fakultät Heidelberg nur 14,3 Prozent der Rufe an weibliche BewerberInnen erteilt. Dieses Bild zeigte sich bereits in den beiden Vorjahren. Bei der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurden in drei Verfahren im Berichtsjahr alle Rufe an Männer erteilt.

2.3 Vergleiche zu anderen Exzellenzuniversitäten

Nachfolgend sollen die gleichstellungsspezifischen Datenlagen an anderen Universitäten aus dem Exzellenzverbund näher beleuchtet werden und der Vergleich zur Universität Heidelberg gezogen werden. Wie hoch die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifizierungs- bzw. Karrierestufen an den elf Exzellenzuniversitäten sind, ist in den Tabellen 5.1 bis 5.4 dargestellt.

Tabelle 5.1: Studierende 2015

	Universität	w in %	Gesamt
1	LMU München	60,30	50.481
2	Universität zu Köln	59,55	52.254
3	FU Berlin	59,03	35.413
4	Universität Tübingen	57,72	27.947
5	HU Berlin	57,08	33.479
6	Universität Konstanz	54,58	11.292
7	Universität Heidelberg	54,21	29.813
8	Universität Bremen	50,30	19.061
9	TU Dresden	41,98	33.983
10	TU München	33,95	38.615
11	RWTH Aachen	31,98	43.716

Tabelle 5.2: Promotionen 2013–2015

	Universität	w in %	Gesamt
1	LMU München	56,30	3.908
2	FU Berlin	51,60	2.182
3	Universität Tübingen	51,10	2.069
4	Universität Heidelberg	50,70	3.695
5	Universität zu Köln	48,10	2.153
6	HU Berlin	46,70	1.692
7	Universität Bremen	41,20	788
8	Universität Konstanz	41,20	684
9	TU Dresden	41,10	2.105
10	TU München	37,80	3.004
11	RWTH Aachen	34,10	2.529

Tabelle 5.3: Habilitationen 2013–2015

	Universität	w in %	Gesamt
1	Universität Bremen	45,83	24
2	HU Berlin	38,16	76
3	FU Berlin	37,68	69
4	Universität Konstanz	32,14	28
5	LMU München	31,01	316
6	TU Dresden	29,41	102
7	Universität Heidelberg	28,38	296
8	Universität zu Köln	28,13	128
9	Universität Tübingen	26,44	174
10	TU München	22,88	153
11	RWTH Aachen	22,22	81

Tabelle 5.4: Professur 2015

	Universität	w in %	Gesamt
1	FU Berlin	35,29	442
2	HU Berlin	31,63	430
3	Universität Bremen	30,39	306
4	Universität zu Köln	25,77	555
5	Universität Konstanz	25,57	176
6	Universität Tübingen	20,80	452
7	LMU München	20,31	699
8	Universität Heidelberg	17,67	481
9	TU München	16,83	499
10	RWTH Aachen	15,06	445
11	TU Dresden	14,53	530

Quelle: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, Stand der Daten 2015.⁶ Berücksichtigt werden die Ergebnisse der dritten Runde der Exzellenzinitiative, vgl. dazu Deutsche Forschungsgemeinschaft, Wissenschaftsrat: Ergebnis der Sitzung des Bewilligungsausschusses am 15. Juni 2012.

⁶ Lötter, Andrea; GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln, 2017 (cews.publik 21). URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5>.

Bei den Studierenden weist die Universität Heidelberg einen Frauenanteil von 54,21 Prozent auf und liegt somit an siebter Stelle im Vergleich zu den anderen Universitäten. Mit Ausnahme der TU Dresden, der TU München und der RWTH Aachen studieren an allen anderen Exzellenzuniversitäten mehr Frauen als Männer. Im Hinblick auf die abgeschlossenen Promotionen im Zeitraum von 2013–2015 zeigt die Universität Heidelberg ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis mit einem 50,7-prozentigem Frauenanteil und liegt damit auf dem vierten Rang im interuniversitären Vergleich.

Für die Gruppe der NachwuchswissenschaftlerInnen werden hier nur die abgeschlossenen Habilitationen im Zeitraum von 2013 bis 2015 präsentiert. Hier kommt lediglich die Universität Bremen mit einem Habilitandinnenanteil von rund 46 Prozent der Geschlechterparität nahe. Die beiden Berliner Universitäten, die Universität Konstanz und die LMU München zeigen Werte zwischen rund 31 und knapp 40 Prozent. Alle anderen Hochschulen liegen unter 30 Prozent Frauenanteil bei den Habilitationen, so auch die Universität Heidelberg mit einem Wert von rund 28 Prozent.

Bezüglich der Gruppe der ProfessorInnen nimmt die Universität Heidelberg einen der hinteren Plätze ein. Zwar zeigen aktuellere interne Daten für 2016 einen Professorinnenanteil von 19,5 Prozent an der Universität, wobei hier allerdings die W1-Professuren mitberücksichtigt werden, was im CEWS-Hochschulranking nicht der Fall ist. Der Anteil der Professorinnen ohne W1-Professuren an der Universität Heidelberg liegt im Jahr 2016 bei 18,8 Prozent. Im Vergleich zu den Werten des CEWS-Rankings, die auf 2015 basieren, haben die meisten anderen Exzellenzuniversitäten aber bereits im Untersuchungsjahr 2015 Professorinnenanteile von über 20 Prozent bzw. über 30 Prozent. Angeführt wird diese Liste von der FU Berlin (35,29 Prozent) und der HU Berlin (31,63 Prozent). Lediglich an den drei technischen Universitäten sind noch weniger ProfessorInnenstellen mit Frauen besetzt als an der Universität Heidelberg.

3. Beratung und Weiterbildung als zentrale personelle Leistungen

Neben dem Gendercontrolling zur Beobachtung von Entwicklungen der Gleichstellung, der Begleitung von Prozessen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und der Grundlage für Planungen gehen wir in diesem Bericht auf einen zweiten, stark in der Öffentlichkeit präsenten Arbeitsbereich der Gleichstellung ein: die Beratungsangebote. Die Nachfrage nach Beratungen zu Kernthemen aus dem Bereich der Gleichstellung (Weiterbildung, Konfliktfälle am Studien- und Arbeitsplatz und im Bereich von Mobbing, Stalking und (sexueller) Diskriminierung) wie auch zur Forschungsförderung und zur Finanzierung von Projekten und Qualifizierungsstellen, ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Im Folgenden beschreiben wir das Spektrum der Beratungsangebote und -themen, Inanspruchnahme und Erfolge sind in den Übersichtstabellen in Kapitel 6 festgehalten. Die Ergebnisse des Gendercontrollings sind in Kapitel 2 dargestellt.

3.1 Frauenförderung

Die **individuelle Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen** in allen Statusgruppen ist ein zentrales Anliegen für die Gleichstellung an der Universität. Für das Beratungsangebot bedeutet dies, dass Auskünfte und Gespräche zu allen Fragen des akademischen Lebens (vor allem Fragen der Finanzierung von Promotions- und Forschungsprojekten) und bei Problemen in der Arbeits- oder Studiumgebung gefragt sind. Die Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro haben sich auf die Gebiete „Nachwuchsförderung“, „Familienunterstützung“ und „Problembearbeitung“ spezialisiert.

Neben Einzelgesprächen zur Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Fragen ihrer wissenschaftlichen Laufbahn sind es vor allem zwei Formate der **Karriereberatung**, die sich in den letzten Jahren als äußerst erfolgreich erwiesen haben: „Laufbahnberatung intensiv“ und „Kollegiales Coaching“. Beides sind modular aufgebaute Veranstaltungen, die fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen darin unterstützen, ihre Chancen auszuschöpfen und sich gezielt weiterzubilden.

Mit dem alle zwei Jahre vergebenen ZONTA-Wissenschaftspreis wurde im Jahr 2016 die Medizinerin Dr. Elena-Sophie Prigge für ihre herausragende Doktorarbeit in der Krebsforschung ausgezeichnet.

3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der **Service für Familien** bietet als zentrale Anlaufstelle für Studierende und WissenschaftlerInnen Beratung und Unterstützung in allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie. Um den Universitätsmitgliedern ihre familiären Verpflichtungen zu erleichtern, stellt die Universität verschiedene Angebote bereit: Betreuungsplätze, Kurzzeitbetreuung, ein Backup-Service, die Vermittlung von Privatbetreuung durch Tagesmütter, Kinderfrauen und Babysitter, Ferienbetreuungsangebote, Kongressbetreuung sowie Unterstützung bei einem Gastaufenthalt oder einem geplanten Umzug nach Heidelberg. Neben der Vermittlung von Betreuungsplätzen erhält man beim Familienservice auch Informationen zu Sport-, Musik- und Freizeitmöglichkeiten für die Kinder. Wie in den vorigen Jahren haben auch 2016 Familieneinrichtungen anderer Universitäten Informationen zu den vielfältigen und geschätzten Angeboten des Familienservices eingeholt. Andere Wissenschaftseinrichtungen (MPIs, DKFZ, EMBL, Hochschule Mannheim) der Region nutzen die Angebote der Universität ebenfalls.

Weitere Infrastrukturangebote an der Universität sind die Still- und Wickelräume auf den Campus-Geländen sowie die Angebote des Studierendenwerks Mensa for Kids, das Eltern-Kind-Zimmer und rund 200 vergünstigte Familienwohnungen für Studierende und DoktorandInnen mit Kindern.

Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** unterstützt – gemeinsam mit der Instituts- oder Klinikleitung – werdende Eltern darin, konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang zu schaffen. Während des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit besteht zudem die Möglichkeit eine Stellvertretung zu beantragen. Die begleitende Beobachtung der seit zehn Jahren durchgeführten Maßnahme zeigt, dass sie gut geeignet ist, Wissenschaftlerinnen an der Universität zu halten bzw. sie ohne gravierende Unterbrechung auszubilden.

Der **Concierge-Service**, als festes Projekt des „Audit Familiengerechte Universität“, wurde 2016 um einige Serviceangebote erweitert (Hausmeisterservice und Einkaufsservice), auch die Nachfrage ist deutlich gestiegen. WissenschaftlerInnen sowie GastwissenschaftlerInnen bietet er die Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen und hilft damit auch, eine Erleichterung im Alltag zu schaffen.

Für Studierende, die ein Kind erwarten oder schon Kinder haben, ist das Gleichstellungsbüro eine zentrale Anlaufstelle für die Beratung rund um das Thema **Studium mit Kind**. Neben Informationen, die vor oder nach der Geburt relevant werden, wird ein Überblick gegeben, welche inner- wie außeruniversitären Einrichtungen Serviceleistungen für Studierende mit Kind/ern anbieten. Neben dieser allgemeinen Beratung wird die Beratung zu spezifischen Angelegenheiten

gewünscht; beispielsweise ist die Konsultation zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Prüfungen eine häufig nachgefragte Leistung im Gleichstellungsbüro. Thema einiger Beratungsgespräche ist auch die Flexibilität im Studium, wenn es um pflegebedürftige Angehörige geht.

3.3 Genderconsulting

Mit dem **Gender Consulting** werden wissenschaftliche Einrichtungen, Fakultäten und Forschungsverbünde zu allen Fragen der Gleichstellung beraten. Sie werden bei der Konzeption von Gleichstellungsprogrammen, die auf die aktuelle Situation abgestimmt sind, ebenso unterstützt wie bei der Umsetzung dieser Programme, die auf gendergerechte Entscheidungsverfahren oder individuell wirksame Fördermaßnahmen abzielen. In Anspruch genommen wird diese Beratung zunehmend häufiger, besonders von den Forschungsverbänden für die Entwicklung und die Präsentation ihrer Gleichstellungsprogramme. Im Oktober trafen sich die Geschäftsführungen der Exzellenzeinrichtungen und der Verbundprojekte, um mit dem Gleichstellungsbüro ihre Vorhaben zu besprechen und sie untereinander und mit den zentralen Angeboten zu koordinieren. Eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros bearbeitet speziell für diesen Bereich ein Projekt zum Management von Kommunikation und Vernetzung.

3.4 Weiterbildung

Das Gleichstellungsbüro konzipiert zudem **Weiterbildungsveranstaltungen**, die sich an den spezifischen Anforderungen der Karrierestationen von Aufgaben in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement orientieren. Die Evaluation von Qualifizierungsveranstaltungen und Trainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen hat gezeigt, dass die Wissenschaftlerinnen davon profitieren. Zudem bietet das Gleichstellungsbüro Veranstaltungs- und Vernetzungsformate zum Thema Gender und Diversity. Sie richten sich an Universitätsmitglieder in Verwaltung und Wissenschaft. Im vergangenen Jahr 2016 hat das Gleichstellungsbüro im **Internen Bildungsprogramm der Universität** folgende Veranstaltungen angeboten: Diversity im Dialog, Interkulturelles Kompetenztraining – Zusammenarbeit in internationalen Teams, Geschlechtergerechte Sprachverwendung, Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen, Kollegiales Coaching – Peergroup-Treffen unter Anleitung einer Supervisorin, Laufbahnberatung intensiv – Individuelles Kurzcoaching, Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg.

3.5 Diskriminierung, Mobbing, Stalking

StudentInnen und WissenschaftlerInnen finden im Gleichstellungsbüro eine verantwortungsbewusste und vertrauliche Beratung in Situationen (sexueller) **Diskriminierung** und **Belästigung** und bei **Mobbing** am Arbeitsplatz. Die Ratsuche kann entweder ein Gespräch über das Geschehene beinhalten, mit dem Ziel den Fall zu „hinterlegen“ ohne dass weitergehende Aktivitäten gewünscht sind. Und es gibt Situationen, in denen Gespräche mit Institutsleitungen oder die Vermittlung von neuen Betreuungspersonen für Examens- oder Doktorarbeiten nötig sind. Das Vertrauen der Betroffenen zu rechtfertigen und an der Universität eine faire und kompetente Anlaufstation bereitzustellen, ist die Aufgabe der beiden Ansprechpersonen, die entsprechend den Vorgaben in Landeshochschulgesetz als Ansprechpartner für sexuelle Belästigung (2015) und als Antidiskriminierungsstelle (2016) eingesetzt wurden.

Für die Beratungsbereiche sind die folgenden Personen zuständig:

Ansprechpersonen für Antidiskriminierung

Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro
Tobias Just, Marsilius-Kolleg

Ansprechpartnerin Studieren mit Kind

Charlotte von Knobelsdorff

Ansprechpartnerin Karriereberatung

Dr. Agnes Speck

Ansprechpartnerin Nachwuchsprogramme

Carmen Waiblinger

**Ansprechpartnerin Familienservice/
Concierge Service**

Andrea Steinmann

Ansprechpartnerin Gender Consulting

Dr. Agnes Speck
Lena Espla

Ansprechpartnerin Clearingstelle

Dr. Agnes Speck

Weiterbildung und Coaching

Lina Girdziute

Eine Übersicht zeigt die Inanspruchnahme und die Zielgruppen des Beratungsangebots.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Beratungsangebot	a) Universitätsmitglieder b) Frauenförderung, Studien und Wissenschaft mit Familie, Diskriminierung – Belästigung – Mobbing	Mitarbeiterinnen GLBüro, Ansprechpersonen Antidiskriminierung	Dokumentation (soweit zulässig) 102 Informationsanfragen 818 Beratungen
Veranstaltungen	a) Universitätsmitglieder b) Informationen zu Karriereplanung – Mobilität – Role models – Professional Skills	Mitarbeiterinnen GLBüro, KooperationspartnerInnen	Feedbacks und Fragebögen, 200 TeilnehmerInnen

4. Kooperation und Vernetzung

Um die Gleichstellungsaktivitäten in den unterschiedlichen Einrichtungen der Universität aufeinander abzustimmen und die Akteure zu vernetzen, wurden mehrmals im Jahr Veranstaltungen angeboten. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros haben im Berichtsjahr eine zweitägige Klausur durchgeführt (20./21. Oktober 2016), um die für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes nötigen Schritte zu beraten, Veranstaltungen zu planen und Projekte zu justieren bzw. zu entwickeln. Die Teilnahme an Veranstaltungen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, der Umsetzung des LHG und die Mitarbeit in dem Mentoring-Arbeitskreis) dienen der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen.

Die Universität sichert Chancengleichheit, indem ihre Einrichtungen und die Universitätsverwaltung – dort besonders die Organisations- und Arbeitsebene in den Abteilungen Personalentwicklung, Forschungsförderung, Studium und Lehre und die Graduiertenakademie – Gleichstellung in ihr Routinehandeln integrieren.

4.1 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Bei den zweimal im Jahr stattfindenden Treffen der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wurden im Berichtsjahr 2016 vor allem zwei Themen behandelt: die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren und die Entwicklung qualitativer Zielvereinbarungen für die Erreichung der Frauenanteile an den Fakultäten. Konzeption und Umsetzung dieser qualitativen Ziele sind als zentrale Zielsetzung (Z 16, M 16.2) im Gleichstellungskonzept genannt. Nur an einigen Fakultäten wurden bis zum Ende des Jahres 2016 der Chancengleichheitssituation der Fakultät adäquate Ziele gesetzt. Die Zielerreichung wird im Zuge der allgemeinen Evaluierung des Gleichstellungskonzepts im März 2018 extern bewertet.

4.2 Kooperation mit LERU gender working group

Die LERU Gender Group ist ein Zusammenschluss von VertreterInnen aller LERU Universitäten, die mit Gleichstellungsfragen und -maßnahmen befasst sind. Diese Gruppe ist seit 2010 tätig und besteht aus VertreterInnen aus der Wissenschaft und der Verwaltung. Regelmäßige Sitzungen finden alle sechs Monate statt, viele Abstimmungen und Meinungsaustausch verlaufen per Mail. Die Gruppe wird von einer Gender Steering Group geleitet, den Vorsitz hat die Heidelberger Vertreterin Jadranka Gvozdanović inne. Die Gruppe verfolgt die Entwicklungen auf der europäischen Ebene und gibt Input zu den aktuellen Themen. Bis jetzt wurden drei Positionspapiere verfasst, die auf der europäischen Ebene viel Beachtung fanden. Am 2. und 3. Juni 2016 tagte die LERU Gender Working Group an der Universität Heidelberg. In dieser Sitzung wurde der Beschluss gefasst, ein Positionspapier über Gender Bias in der Leistungsbewertung zu verfassen.

4.3 Netzwerk Gleichstellung an Exzellenzuniversitäten

Die Gleichstellungsbeauftragten bzw. die für die Gleichstellung Verantwortlichen an den Exzellenzuniversitäten (GEx-Gruppe) trafen sich am 3./4. März 2016 im „Heidelberger Center for American Studies“. Auf der Tagesordnung standen ein Impulsreferat von Dr. Andrea Löther (GESIS/CEWS) zum Thema „Instrumente zur Erfolgsmessung von Gleichstellungsmaßnahmen“ und der Workshop mit Dr. Beate Scholz zum Thema „Nachhaltigkeit und Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen“. Gemeinsam wurden Grundsätze für Chancengleichheitsprogramme in den Exzellenzclustern erarbeitet.

4.4 Gleichstellung im Struktur- und Entwicklungsplan

An dem von der Universität für die Jahre 2016 bis 2020 vorgelegten Struktur- und Entwicklungsplan hat das Gleichstellungsbüro mitgearbeitet, indem der als Teil des Gesamtplanes verlangte Chancengleichheitsplan erarbeitet wurde. In dem Chancengleichheitsplan wurden erstmalig die Bereiche des wissenschaftlichen und des nicht-wissenschaftlichen Personals gemeinsam behandelt, dies folgt den Vorgaben aus dem LHG von 2014. Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit den Fakultäten Verhandlungen zu ihren Entwicklungszielen in den Bereichen der Qualifizierungsstellen und der Professuren geführt.

4.5 Diversity-Management

In dem Diversity-Konzept ist als ein zentrales Ziel das Erreichen von Awareness im Hinblick auf Internationalität und Interkulturalität aufgeführt. Dafür ist die Entwicklung von Trainingskonzepten für den Umgang mit international gemischten Gruppen in Studium und Forschung vorgesehen. Diese Arbeit ist abgeschlossen mit dem Ergebnis, dass jährlich mindestens eine zielgruppenspezifische Maßnahme im Bereich „Training interkulturelle Kompetenz“ angeboten wird. Im Berichtsjahr wurde am 4. November 2016 die Veranstaltung „Interkulturelles Kompetenztraining – erfolgreiches Arbeiten in internationalen Teams“ mit einer externen Personalberaterin durchgeführt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der studentischen Veranstaltung „Podiumsdiskussion zu sexualisierter Gewalt“ am 20. Juni 2016 als Diskussionspartnerin teilgenommen.

In dem Projekt Campus-mobil, das zum Ziel hat einen elektronischen Campusplan mit eingetragenen Informationen für Universitätsmitglieder mit speziellen Anliegen (für Familien, Universitätsmitglieder mit Behinderung, mit Sicherheitsbedürfnis in der Dunkelheit) zu erstellen, hat eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros mitgewirkt.

„Diversity im Dialog“ wurde von einem Treffen der Akteure umgestellt auf eine jährliche Bestandsaufnahme und die Darstellung von Planungsvorstellungen, dafür wurde eine Dokumentationsvorlage entwickelt.

4.6 Partnerschaftliches Verhalten

Die **Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten** wurde, nachdem für die Rektorskommission neue Mitglieder bestimmt worden waren, überarbeitet. Die Fassung aus dem Jahr 2002 wurde rechtlich und in Bezug auf die Zuständigkeiten innerhalb der Universität angepasst. Zudem wurde ein Kapitel, in dem ein Maßnahmenkatalog dargestellt ist, aufgenommen. Erstellt wird eine Broschüre zur Aufklärung betreffend sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking. Darin werden Präventionsmöglichkeiten erläutert, außerdem Unterstützungsangebote an der Universität dargestellt und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt.

4.7 Kooperationen mit Fakultäten – MINT-Programme

Seit nunmehr fünf Jahren besteht **Wir machen Wolke 7 – Schülerinnen-Club Physik und Astronomie**. In halbjährigen Kursen wird jede Woche ein Workshop mit physikalischen Experimenten angeboten. Inzwischen wird in jedem Halbjahr die maximal vertretbare Gruppenstärke erreicht, die Teilnehmerinnenzahl belegt den Erfolg dieses Modells. Im Rahmen der Kinderuni 2016 veranstaltete die „Wolke 7“ am 27. Februar 2016 einen Workshop für Schülerinnen „Physik mit Trick – physikalische Spielereien aus dem Alltag“. Eine Übergabe des Projekts an die Fakultät für Physik und Astronomie wird für das Jahr 2017 vorbereitet, erste Gespräche dazu wurden geführt.

Upstream-Mentoring Mathematik ist ein Programm für junge Mathematikerinnen in allen Stufen der Ausbildung: Studentinnen, Doktorandinnen, Postdocs und Nachwuchsgruppenleiterinnen. Das Programm bezeichnet sich selbst als „Netzwerk rund um Mathematik und Frauen“. Mit Workshops, Studientagen, einem „meet and greet“ zu Jahresbeginn und Exkursionen wurde das Programm auch im Jahr 2016 weiter geführt und von einer steigenden Anzahl von Teilnehmerinnen besucht. Verantwortlich ist hier die Graduiertenschule MathComp, für das Programm und die Durchführung der Veranstaltungen wurde eine Koordinatorin eingesetzt.

4.8 Teilnahme an Tagungen und Konferenzen

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

- GEx-Gruppe, 3./4. März 2016, Heidelberg (mit A. Loether/CEWS und B. Scholz)
- EAF – Diversity in Leadership, Fachkonferenz „Flexibles Arbeiten in Führung“, 18. März 2016, Berlin
- Vortrag bei EU-Tagung „Gender in Sciences; Advancements and resistances in fighting structural inequality“, 25. März 2016, Brüssel
- LERU gender working group-meeting 2./3. Juni 2016, Heidelberg und 1./2. Dezember 2016, Genf
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) Baden-Württemberg, Sommersitzung 4./5. Juli 2015 Karlsruhe, Herbstsitzung 21./22. November 2016, Weingarten
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF), Jahrestagung 2016, 28.–30. September 2016, Freiburg
- Arbeitstreffen „Netzwerk Gender Consulting an Forschungsuniversitäten“, 28. Oktober 2016, Mannheim (mit U. v. Gliscynski, DFG)
- Fachgespräch Gleichstellungscontrolling, 4. November 2016, Göttingen
- Netzwerktreffen berufundfamilie, „Führungsverantwortung und Familie“, 1. Dezember 2016, München

5. Ziele und Aktionsfelder

In diesem Kapitel finden sich die Maßnahmen und Aktivitäten, die an der Universität durchgeführt werden, dargestellt in ihrem Bezug auf die im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg vorgesehenen Themenkomplexe für die Gleichstellung, in denen auch die zu erreichenden Ziele formuliert sind. Besonders das Erreichen einiger dieser Ziele muss nach den Ergebnissen im Jahr 2016 Priorität erhalten (Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen).

5.1 Aufgabenbereiche und Aktivitäten

Die Auflistung stellt die im Jahr 2016 durchgeführten Gleichstellungsaktivitäten für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen den Aufgabenbereichen gegenüber, die im Landeshochschulgesetz genannt sind.

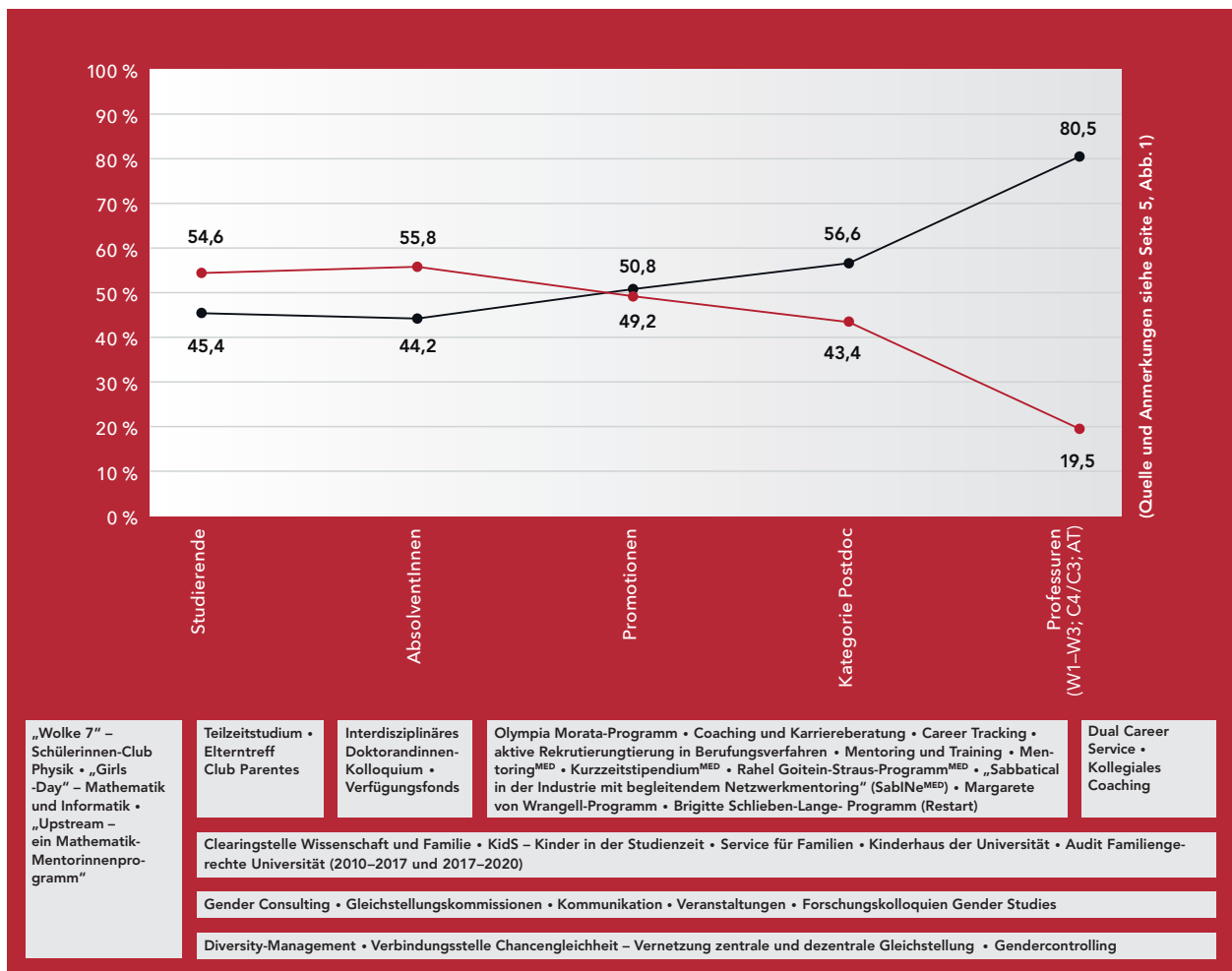
Aufgabenbereiche (entsprechend Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, § 4)	Maßnahmen, Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	Weiterbildung, Personalentwicklung, Individuelle Förderung, Beratung, Verfügungsfonds
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren, 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)

Aufgabenbereiche (entsprechend Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, § 4)	Maßnahmen, Aktivitäten
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
Sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking	Anlaufstelle, Walksafe-Programme, Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ mit Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten, Informationsbroschüre
Evaluationen	Gendercontrolling Universität Gendercontrolling Fächer
Diversity-Management (Zugang und Teilhabe ermöglichen)	Kompetenzzentrum, Koordination Maßnahmen Universität, Maßnahmenkonzeption, Kommunikation

5.2 Frauenanteile und Maßnahmen

In der folgenden Abbildung sind die Frauenanteile auf den Qualifizierungsstufen und für die Wissenschaftlerinnen in der Postdocphase und auf den Professuren eingetragen. Zugeordnet wurden zu den einzelnen Gruppen die für diese Gruppe jeweils zugeschnittenen Gleichstellungsprogramme und -aktivitäten.

Abbildung 2: Frauenanteile und Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Heidelberg 2016



6. Umsetzung und Inanspruchnahme von Programmen

In den folgenden Übersichten sind Instrumente und Maßnahmen dargestellt, die im Kapitel 3 bereits erörtert wurden. Dort lag der Schwerpunkt allerdings auf die einzelnen Themen der Beratung. Weitere Aspekte (wie beispielsweise die Förderprogramme im Einzelnen oder die thematische Ausrichtung der Veranstaltungen zur Weiterbildung) sind in diesen Übersichten nachzulesen.

6.1 Frauenförderung

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	25 Anfragen – 9 Bewerberinnen – 3 Förderungen 2017/19 – 11 Teilnehmerinnen aktuell (2016) im Programm
Wrangell-Programm	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin GLBüro	26 Anfragen – 10 Bewerberinnen – 2 Förderungen – 12 Teilnehmerinnen aktuell im Programm
Brigitte Schlieben-Lange Programm	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin GLBüro	31 Anfragen – 12 Bewerberinnen – 6 Förderungen 2017/19 – 5 Teilnehmerinnen aktuell (2016) im Programm
Verfügungsfonds	a) Wissenschaftlerinnen b) Projektförderung, Tagungsreisen mit Kind	Mitarbeiterin GLBüro	4 Förderungen
Kollegiales Coaching	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	16 Teilnehmerinnen – 2 Berufungen
Laufbahnberatung intensiv	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	20 Teilnehmerinnen – 3 Professorinnenstellen, 7 bewilligte DFG-Projekte

6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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: 32 in der Krippe 10 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: 75 im KidsClub 15 im Backup-Service 32 bei Tagesmüttern/ Babysittern 18 für Kongressbetreuung

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Service für Familien	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin GLBüro/Familien-Service	705 Beratungen
Studieren mit Kindern	a) Studierende und DoktorandInnen mit Kind/ern oder Kinderwunsch b) Vereinbarkeit von Studium/Promotion mit Familie	Beratung Mitarbeiterin GLBüro, Dezernat Studium und Lehre, Studierendenwerk	10 Beratungen
Clearingstelle	a) WissenschaftlerInnen mit Kind b) Karriereplanung a) Universitätsmitglieder	Mitarbeiterin GLBüro	12 Beratungen 3 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Geprüfte Hiwi GLBüro	84 Anfragen 59 Beratungen

6.3 Gender Consulting

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Antragstellung: Entwicklung von Chancengleichheitsprogrammen und Beratung Finanzplanung von Chancengleichheitsaktivitäten	a) Gutachtergruppe b) Maßgeschneiderte Chancengleichheitsprogramme für Verbundprojekte	Leitungen der Verbundprojekte Beauftragte/AnsprechpartnerInnen für Chancengleichheit Mitarbeiterin/Projektleitung GLBüro	26 teilnehmende Verbundprojekte
Umsetzung Gleichstellungsprogramme: Mentoring-Programme Coaching-Veranstaltungen Öffnung zentraler Veranstaltungen für TeilnehmerInnen aus Verbundprojekten Einladung von GastwissenschaftlerInnen Teilnahme an Genderconsulting Gruppe	a) WissenschaftlerInnen in Verbundprojekten b) Professional Skills Karriereförderung Beratung in Einzelfragen	Mitarbeiterin/Projektleitung GLBüro Akteure und Leitungen der Verbundprojekte Externe TrainerInnen	18 Anfragen 10 Beratungen 26 TeilnehmerInnen, Feedbacks
Kommunikation: Newsletter „Focus on Fairness“ Regelmäßige Treffen zwischen Gleichstellungsbüro und Verbundprojekten	a) Leitung und AnsprechpartnerInnen Verbundprojekte WissenschaftlerInnen b) Information und Vernetzung	Mitarbeiterin/Projektleitung GLBüro	35 AdressatInnen (Geschäftsführungen und SprecherInnen) in Funktion als Multiplikatoren Feedbacks

6.4 Weiterbildung

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Kooperation Internes Weiterbildungsprogramm – Geschlechtergerechte Sprache – Auf dem Weg zur Hochschulkarriere – Förderprogramme für Frauen – Professioneller Umgang mit den Themen Belästigung, Stalking und Mobbing	a) Universitätsmitglieder b) Training und berufliche Orientierung	Mitarbeiterin GLBüro, interne und externe Referentinnen	Evaluation der Maßnahme, 115 TeilnehmerInnen
Kooperation MuT-Mentoring und Training – Drittmittel einwerben – so wird mein Antrag zum Erfolg – Publizieren in peer-reviewed journals – Strategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen – Berufungsverfahren realistisch trainieren	a) Promovierte und Postdocs b) berufliche Weiterbildung	LaKoG BW GLBüro	46 Teilnehmerinnen von der Universität Heidelberg

6.5 Diskriminierung, Mobbing, Stalking

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Walksafe – Sicherheitskonzept für die Campusbereiche Altstadt und INF	a) Universitätsmitglieder b) Sicherheitsangebote	Koordination Mitarbeiterin GLBüro, Baudezernat, Stadt Heidelberg, Polizei, StuRa	Nachtbegehungen, Dokumentation 110 Nutzungen des Begleitservice
Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“	a) Universitätsmitglieder b) Universität	Mitarbeiterin GLBüro/ Diversity Management	Überarbeitung abgeschlossen, im Senat verabschiedet
Broschüre „Belästigung, Mobbing, Stalking“	a) Universitätsmitglieder b) Beratung	Mitarbeiterinnen GLBüro, Mitarbeiterin Dezernat Recht und Gremien	Projekt in Abstimmungsphase

6.6 Diversity Management

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Trainingsangebot „Interkulturelle Kompetenzen“	a) Universitätsmitglieder b) Sicherheitsangebote	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	Dokumentation, 15 TeilnehmerInnen
Campus-mobil/Barrierefreiheit/universitätsinterne Navigation	a) Universitätsmitglieder b) Angebote Zugänglichkeit	Mitarbeiterin GLBüro/ Diversity Management	Teilnahme an URZ-Projekt, Projekt noch nicht abgeschlossen

Gleichstellung, Diversity-Management und Service für Familien 2015

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

Mitarbeiterinnen

Lena Espla, M.A.
Tanya Freytag, M.A.
Lina Girdziute, M.A.
Agnes Kesper, M.A.
Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.
Andrea Steinmann, M.A.
Carmen Waiblinger, M.A.
Annika Werner (Projektassistenz)
Dr. Stefanie Weymann-Teschke (Übersetzungen)

Studentische Hilfskräfte

Paula Bellone
Carolin Brunner
Sertac Caliskan
Ina Engelsberg
Mirjana Vukovic
Maria Wagner
Maria Walch

Erzieherinnen/ Tagesmütter KidsClub

Louise Burkamp
Marie Kamlah
Lisa Kepler
Simone Kotulla
Marina Maul
Erica Meier Perin
Kathrin Wachter

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