



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Tätigkeitsbericht
Gleichstellung
Universität Heidelberg
2018/2019

Redaktion

Lina Girdziute
Charlotte von Knobelsdorff
Evelyn Kuttikattu
Katja Patzel-Mattern
Agnes Speck
Andrea Steinmann
Carmen Waiblinger

Berichtszeitraum 1. März 2018 bis 31. August 2019

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Verantwortung für die Gleichstellung	5
2. Aktuelle Daten und Erreichen von Zielwerten	5
3. Ziele und Arbeitsfelder	9
4. Kooperationen und Vernetzung	10
5. Förderung von Wissenschaftlerinnen, Weiterbildung	12
6. Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie	14
7. Übersichten zur Umsetzung von Maßnahmen und Inanspruchnahme	15
8. Diversity-Management	16
9. Partnerschaftliches Verhalten, Sicherheit auf dem Campus	18
10. Gender in der Lehre, Kooperation mit Projekt HSE	19

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Richtung stimmt – so kann man mit Blick auf die kontinuierlich steigenden Frauenanteile an der Universität Heidelberg sagen. In allen Qualifizierungsstufen bis zum Postdoc herrscht heute nahezu Geschlechterparität. Auch bei den Professuren, die von Frauen besetzt sind, ist seit 2011 ein stetiger Zuwachs zu beobachten. Diese Erfolge verdanken wir dem Zusammenwirken aller, die sich an der Universität Heidelberg für Chancengleichheit engagieren. Die Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro bieten zentrale Dienstleistungen an und geben Impulse; angesichts wachsender, gesetzlich vorgeschriebener Aufgaben braucht es hier Weiterentwicklungen und Aufwuchs. Die Umsetzung leisten viele von Ihnen vor Ort und tragen so maßgeblich zur Durchsetzung von Chancengleichheit bei. Die Gleichstellungsarbeit einer Organisation ist stets ein Spiegel des Engagements ihrer Mitglieder! Dies soll uns auch in Zukunft eine Verpflichtung sein:

Denn die Richtung stimmt – die Reichweite kann verbessert werden. Noch profitieren nicht alle Qualifikationsstufen in gleichem Maße von den positiven Entwicklungen. So gelingt es unserer Universität nur knapp 30 Prozent Frauen für Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitungen oder Habilitationen zu gewinnen. Nach der Post Doc-Phase verlieren wir also hervorragend ausgebildete Wissenschaftlerinnen. Das kann vielfältige Gründe haben – tolle Jobangebote an einer anderen Universität oder jenseits der Wissenschaft, auch persönliche Erwägungen. Doch davon unabhängig muss es unser Ziel sein, die besten Frauen auch in dieser Qualifikationsphase nach Heidelberg zu holen oder sie hier zu halten. Knapp 20 Prozent Verlust wissenschaftlicher Kompetenzen von Frauen gegenüber der vorhergehenden Qualifikationsphase sind zu viel.

Auch die Geschwindigkeit, mit der wir unsere Gleichstellungsziele erreichen, kann gesteigert werden. Eine Szenario-Rechnung zeigt: Wenn wir alle regulär freiwerdenden Professuren der kommenden zehn Jahre mit Frauen besetzen würden, dann hätte wir 2029 ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Behalten wir unsere bisherigen Steigerungsraten bei, dann profitieren unsere Enkeltöchter (zumindest die Enkeltöchter derjenigen, die wie ich um 1970 geboren sind). 2067 wären die Professuren an der Universität Heidelberg geschlechterparitätisch besetzt. Wann auch immer wir uns diesem Ziel nähern, wird die Universität davon profitieren. Sie wird die besten weiblichen Köpfe gewonnen haben und diese werden ihre Fähigkeiten in die Gestaltung und Leitung der Universität einbringen.

Es lohnt sich, so lässt sich resümieren, weiter in die eingeschlagene Richtung zu gehen, dabei immer mehr Gruppen und Personen mitzunehmen und hin und wieder einen Sprint einzulegen. Enden möchte ich mit persönlichen Worten: Es war mir eine Freude und eine Ehre mit Ihnen für Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Heidelberg zu arbeiten. Diese Arbeit ist für mich eine der sinnvollsten und zugleich anspruchsvollsten meiner Karriere gewesen. Ihr gerecht zu werden, ist dank der engagierten Arbeit der Kolleginnen im Gleichstellungsbüro möglich. Ohne sie wären all die kleinen und großen Erfolge der vergangenen zwei Jahre – von Re-Audierungen bis zur Präsentation der Gleichstellung bei der erfolgreichen Exzellenzbegehung – nicht möglich gewesen. Sie wären auch nicht möglich gewesen ohne Ihre Unterstützung und Ihre vielen freundlichen und ermutigenden Worte, für die ich mich herzlich bedanke. Bleiben Sie der Gleichstellungsarbeit, die sich stets dem Wohl der Universität verpflichtet sieht, gewogen, so wie ich es tun werde.

Katja Patzel-Mattern

1. Verantwortung für die Gleichstellung

In diesem Bericht sind die an der UHD entwickelten Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellung, sowie die aus der Umsetzung entstandenen Veränderungen beschrieben. Alle Maßnahmen und Programme folgen den in dem Chancengleichheitskonzept des Struktur- und Entwicklungsplans 2016–2020 konkretisierten und in den Gremien beschlossenen Zielsetzungen und Zeitplanungen. Sie sind darauf ausgerichtet, StudentInnen und WissenschaftlerInnen individuell zu fördern, wie auch darauf, Chancengleichheit in den zentralen und in den dezentralen Entscheidungen und Verfahren zu berücksichtigen. Für die Umsetzung dieser Maßnahmen sind unterschiedliche AkteureInnen zuständig – die Universitätsmitglieder in Leitungsfunktionen, die Gleichstellungsverantwortlichen in den Fakultäten und Forschungsverbänden wie auch die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro. Die Umsetzung der zentralen Programme ist 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 – die Gleichstellungsbeauftragte ist hier beratende Expertin. Die universitätsweite Steuerung der Gleichstellungspolitik im Sinne einer Förderung der Chancengleichheit obliegt dem Rektorat.

Die Gleichstellungskonzepte der Universität, die Programme der Forschungsverbände und einzelne Serviceprogramme (wie etwa 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 „Professorinnenprogramm III“, das Prädikat „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 hingegen unterdurchschnittlich (vgl. CEWS-Ranking 2017).

2. Aktuelle Daten und Erreichen von Zielwerten

Das Gendercontrolling 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.

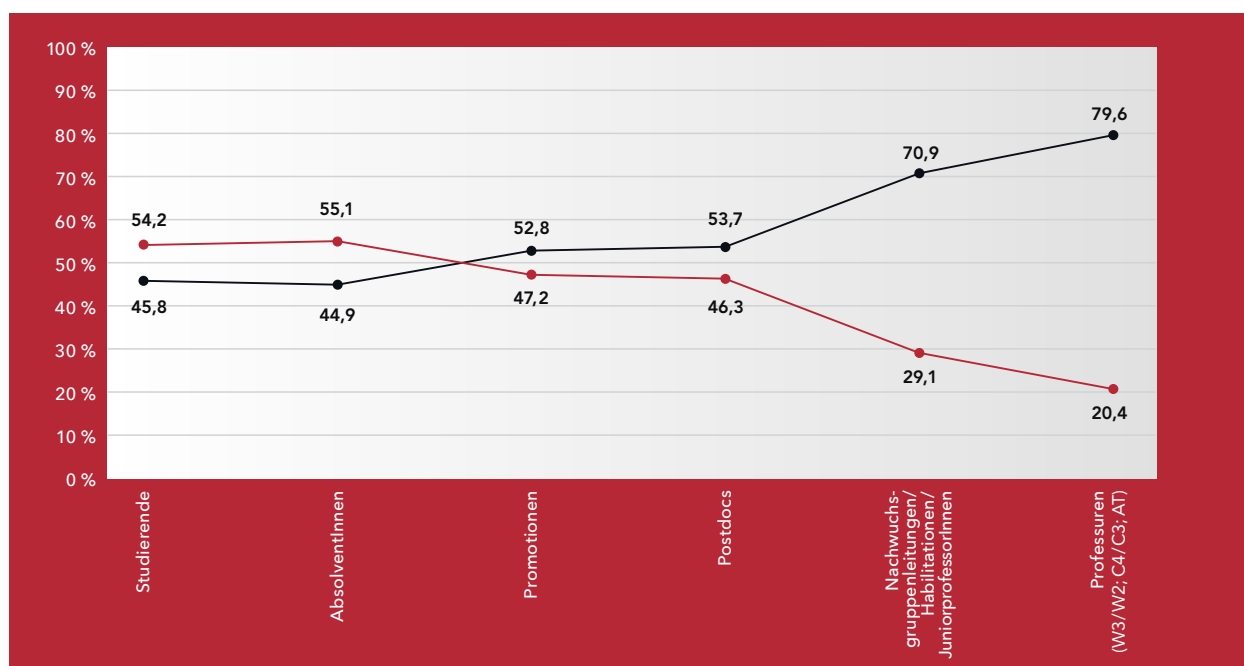
Übersicht der Gesamtuniversität

Zunächst wird auf das Geschlechterverhältnis an der Universität Heidelberg eingegangen, indem die prozentualen Anteile der Studierenden, der AbsolventInnen, der abgeschlossenen Promotionen, der Postdocs, der Gruppe der Nachwuchsgruppenleitungen, der abgeschlossenen Habilitationen sowie der JuniorprofessorInnen und der Professuren im Jahr 2018 gezeigt werden. Die abgebildete Grafik dient der Veranschaulichung einer idealtypischen akademischen Laufbahn.¹

Die verschiedenen Kategorien (hier Qualifizierungs- und Karrierestufen im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation) weisen unterschiedliche Männer- (in schwarz) sowie Frauenanteile (in rot) auf.

¹ Es ist kein Zeitverlauf abgebildet; die Abschnitte zwischen den einzelnen Gruppen/Qualifizierungsstufen können daher nicht sinnvoll interpretiert werden.

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile, Gesamtuniversität 2018



Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen.

Anmerkungen: Studierende 2018 = Wintersemester 2018/19; AbsolventInnen und Promotionen 2018 = Wintersemester 2017/18 und Sommersemester 2018; Postdocs und ProfessorInnen 2018 = 1. Dezember 2018.

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

** Es werden alle Studienabschlüsse inklusive Bachelor berücksichtigt.

Der Frauenanteil sinkt je höher die Qualifizierungs- und Karrierestufe, der prozentuale Anteil der Männer steigt wiederum je höher die entsprechende Stufe ist.

Auf den ersten beiden hier dargestellten Qualifizierungsstufen, Studierende und AbsolventInnen, ist der Anteil der Frauen in beiden Stufen auf ähnlichem Niveau, das Gleiche kann auch für den Anteil der Männer konstatiert werden. Jedoch ist der Frauenanteil bei diesen Stufen noch deutlich höher als der der Männer: Zum Wintersemester 2017/2018 können 54,2 Prozent Studentinnen und 45,8 Prozent Studenten verzeichnet werden; bei der Gruppe der AbsolventInnen im Wintersemester 2017/2018 und Sommersemester 2018 sind 55,1 Prozent weiblich und 44,9 Prozent männlich. Von allen abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2018 waren 47,2 Prozent von Frauen und 52,8 Prozent von Männern. Das Geschlechterverhältnis ist mit diesen Werten nur annähernd ausgeglichen.

Betrachtet man nun die nächste Karrierestufe, die Gruppe der Postdocs, kann auch hier beinahe eine Geschlechterparität verzeichnet werden. 46,3 Prozent aller Postdocs an der Universität Heidelberg sind weiblich, entsprechend sind 53,7 Prozent dieser wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe männlich.

Der Anteil der Frauen nimmt allerdings in den anschließenden beiden Qualifizierungs- bzw. Karrierestufen deutlich ab. Nimmt man eine zusammengefasste Kategorie, bestehend aus den Nachwuchsgruppenleitungen, den im Jahr 2018 abgeschlossenen Habilitationen sowie den JuniorprofessorInnen, in den Blick, verändert sich das Bild deutlich. Der Anteil der Frauen liegt hier nur noch bei 29,1 Prozent, der Anteil der Männer bei entsprechenden 70,9 Prozent. Eine noch erheblichere Differenz zeigt sich bei den Professuren (W3/W2; C4/C3; AT). Der Anteil der Professorinnen ist mit 20,4 Prozent wesentlich geringer als der Anteil der Professoren (vgl. 79,6 Prozent).²

² Das Statistische Bundesamt weist für die verschiedenen Qualifizierungsstufen im Jahr 2017 folgende Frauenanteile aus (Zahlen für 2018 noch nicht verfügbar): bei den Studierenden 48,5 Prozent; bei den AbsolventInnen 50,8 Prozent; bei den Promotionen 44,8 Prozent; bei den Habilitationen 29,3 Prozent; bei den C4-Professoren 11,5 Prozent; bei den hauptberuflichen ProfessorInnen an deutschen Hochschulen 24,1 Prozent.

Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten

Im anschließenden Abschnitt werden die Frauenanteile an allen zwölf Fakultäten im Einzelnen thematisiert.

Tabelle 1 stellt neben den Frauen- und Männeranteilen (ab der Qualifizierungsstufe Promotion) im Berichtsjahr 2018 und zusammengefasst für den Zeitraum 2015–2017 auch die Zielgrößen für die einzelnen Qualifizierungs- und Karrierestufen jeder Fakultät dar. Zur Festsetzung der Zielwerte und zur Erläuterung der erreichten Frauenanteile wird das, vor allem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und dem Wissenschaftsrat vorgeschlagene „Kaskadenmodell“ herangezogen. Die Zielgrößen für die einzelnen Qualifizierungsstufen (Kaskadenziele) ergeben sich aus dem Frauenanteil der darunter bzw. davor liegenden Stufe.³ Konkret werden sie aus dem Drei-Jahresdurchschnitt der jeweiligen Vorkaskade errechnet. Liegt die Zielgröße rechnerisch über 50 Prozent, findet eine Deckelung des Zielwertes auf 50 Prozent statt. Sowohl für die Postdocs, als auch die Gruppe Nachwuchsgruppenleitungen/Habilitationen/JuniorprofessorInnen gilt als Zielwert der Drei-Jahresdurchschnitt der Promotionen, für die Professoren der Drei-Jahresdurchschnitt der Habilitationen auf Bundesebene. Für die Ziele im Bereich der Promotion, der Postdocs und der Gruppe Nachwuchsgruppenleitungen/Habilitationen/JuniorprofessorInnen bilden die universitätsinternen Zahlen die Referenzgrößen.

Im Berichtsjahr 2018 haben sechs Fakultäten (Theologie, Medizin Heidelberg, Medizin Mannheim, Neuphilologie, Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften sowie Biowissenschaften) mindestens eine Parität der Geschlechteranteile bei der Qualifizierungsstufe **Promotion** erreicht. Die Fakultät für Neuphilologie und die Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften weisen mit 71,9 Prozent bzw. mit 65,7 Prozent die höchsten Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen auf. Die Philosophische Fakultät sowie die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weisen ebenfalls vergleichsweise hohe Frauenanteile von 47,9 Prozent und 40,0 Prozent auf, erreichen damit allerdings nicht ihre jeweiligen Kaskadenzielwerte auf dieser Stufe. Die Fakultät für Physik und Astronomie erreicht mit rund 19 Prozent genau ihren Zielwert. Mit rund zwei Prozentpunkten übertrifft die Fakultät für Mathematik und Informatik ihr Kaskadenziel von 24,3 Prozent. Die übrigen Fakultäten (Chemie- und Geowissenschaften sowie Jura) liegen im Berichtsjahr 2018 zum Teil erheblich unter den Referenzwerten.

Die höchsten Frauenanteile (mindestens 50 Prozent) bei der Gruppe der **Postdocs** weisen die Fakultäten Jura (50,0 Prozent, allerdings sehr geringe Fallzahl), Medizin Heidelberg (50,2 Prozent) und Medizin Mannheim (51,4 Prozent), die Neuphilologie (65,0 Prozent), die Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften (60,7 Prozent) sowie die Biowissenschaften (54,3 Prozent) auf. Deutlich übertrifft die Theologische Fakultät das Kaskadenziel von 30,4 Prozent mit einem Frauenanteil von 44,4 Prozent, allerdings ist die Fallzahl mit vier Personen auch hier recht gering. Die Fakultät für Mathematik und Informatik übertrifft mit einem weiblichen Postdoc-Anteil von 19,4 Prozent auch ihren Referenzwert von 16,1 Prozent. Knapp unter den Zielen gemäß dem Kaskadenmodell liegen die Fakultäten Philosophie (42,9 Prozent im Vergleich zum Referenzwert von 44,6 Prozent), Physik und Astronomie (23,0 Prozent im Vergleich zum Referenzwert von 24,9 Prozent) und Chemie- und Geowissenschaften (33,3 Prozent im Vergleich zum Kaskadenzielwert von 37,5 Prozent). Um mehr als 10 Prozentpunkte verfehlt die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ihren Kaskadenzielwert von 37,2 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 [...]“.

Tabelle 1: Frauenanteile und Kaskadenziele an den Fakultäten

	Promotion				Postdocs				Nachwuchsgruppenleitungen/ Habilitationen /JuniorprofessorInnen				Professuren*				
	Σ (2015, 2016, 2017)		2018		Σ (2015, 2016, 2017)		2018		Σ (2015, 2016, 2017)		2018		Σ (2015, 2016, 2017)		2018		
	Kaskaden- ziel	w absolut	w in %	w in %	Kaskaden- ziel	w absolut	w in %	w in %	Kaskaden- ziel	w absolut	w in %	w in %	Kaskaden- ziel**	w absolut	w in %	w in %	
Theologische Fakultät	57,6 (50)	7	30,4	50,0	10	37,0	44,4	4	4	30,4	30,4	71,4	5	5	35,6	6	12,5
Juristische Fakultät	54,5 (50)	67	45,9	35,2	8	29,6	50,0	3	3	45,9	45,9	16,7	1	1	30,2	5	7,9
Medizinische Fakultät Heidelberg	53,0 (50)	501	52,0	52,3	1239	47,9	50,2	346	346	52,0 (50)	52,0 (50)	23,9	44	44	27,0	42	13,0
Medizinische Fakultät Mannheim	50,2 (50)	256	55,9	50,5	249	52,9	51,4	36	36	55,9 (50)	55,9 (50)	28,2	24	7	27,0	6	3,8
Philosophische Fakultät	61,1 (50)	74	44,6	47,9	72	43,1	42,9	21	21	44,6	44,6	38,7	12	5	32,8	43	27,9
Neuphilologische Fakultät	81,1 (50)	52	64,2	71,9	41	65,1	65,0	13	13	64,2 (50)	64,2 (50)	50,0	7	4	45,9	34	43,0
Fakultät für Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	48,8	35	37,2	40,0	17	22,1	25,0	5	5	37,2	37,2	6,7	1	1	27,0	12	18,2
Fakultät für Verh.- u. Emp. Kulturwissenschaften	76,8 (50)	99	75,0	65,7	53	62,4	60,7	17	17	75,0 (50)	75,0 (50)	38,5	10	4	49,4	24	39,3
Fakultät für Mathematik & Informatik	24,3	18	16,1	26,2	20	21,5	19,4	6	6	16,1	16,1	22,6	7	3	10,0	17	18,7
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	43,2	75	37,5	34,0	37	25,0	33,3	20	20	37,5	37,5	29,6	16	5	25,7	21	20,6
Fakultät für Physik & Astronomie	19,0	84	24,9	18,8	49	18,2	23,0	23	23	24,9	24,9	23,6	17	5	18,4	15	12,0
Fakultät für Biowissenschaften	63,0 (50)	432	58,3	57,1	135	53,6	54,3	50	50	58,3 (50)	58,3 (50)	27,7	18	4	37,9	34	31,8

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen; Statistisches Bundesamt.

Anmerkungen: * Für die Stufe Professor werden als Referenz die bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitierten herangezogen.

** Geringe Fallzahl.

Bei der zusammengefassten Kategorie, bestehend aus den **Nachwuchsgruppenleitungen/Habilitationen/JuniorprofessorInnen** erreichen die Fakultäten für Philosophie sowie für Neuphilologie ein paritätisches Geschlechterverhältnis. Die Daten für die Juristische Fakultät sowie für die Theologische Fakultät werden aufgrund der geringen Fallzahl (jeweils eine Person insgesamt) nicht interpretiert. Beinahe alle anderen Fakultäten weisen Frauenanteile auf, die mehr oder weniger deutlich unter den analogen Kaskadenzielwerten liegen. Die Fakultät für Physik und Astronomie weicht dabei nur rund drei Prozentpunkte von ihrem Referenzwert von 24,9 Prozent ab. Einzig die Fakultät für Mathematik und Informatik übertrifft mit einem Anteil von 33,3 Prozent ihre Zielgröße von 16,1 Prozent. Insgesamt kann für die meisten der Fakultäten bei dieser Kategorie ein stärkeres Abweichen von den entsprechenden Zielwerten konstatiert werden.

Zuletzt werden die **Professuren** 2018 an der Universität Heidelberg im Vergleich zu den entsprechenden Kaskadenzielwerten (hier die bundesweiten Habilitationsdaten) betrachtet. Lediglich die Neuphilologische Fakultät (46,4 Prozent im Vergleich zu 45,9 Prozent) und die Fakultät für Mathematik und Informatik (20,7 Prozent im Vergleich zu 10,0 Prozent) übertreffen auch bei dieser Analysekatgorie ihre Zielgrößen gemäß dem Kaskadenmodell. Der Professorinnenanteil der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften ist mit 22,9 Prozent nur knapp unter dem relevanten Zielwert von 25,7 Prozent. Die Biowissenschaften verfehlen ihren Zielwert auch nur knapp (36,8 Prozent im Vergleich zu 37,9 Prozent). In der Fakultät Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften sind zwar über 40 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt, der bundesweite Referenzwert wird dennoch verfehlt. Die übrigen Fakultäten (Jura, Theologie, die beiden Medizinische Fakultäten, Philosophie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Physik und Astronomie) weisen Professorinnenanteile auf, die deutlich unter den Kaskadenzielwerten liegen. Die Fakultät für Physik und Astronomie sowie die Philosophische Fakultät zeigen hier noch die geringsten Abweichungen von den jeweiligen Kaskadenwerten – rund 6 bzw. rund 7 Prozentpunkte. Die Differenzen zu den Zielwerten variieren folglich erheblich.

3. Ziele und Arbeitsfelder

Die an der Universität Heidelberg eingesetzten Instrumente und Aktivitäten berücksichtigen den Gleichstellungsauftrag und die Diversity-Grundsätze des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg, des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Sie greifen die dort vorgesehenen Bereiche Organisationskultur, Personalwesen, Studium und Lehre, Forschung und Familienförderung auf⁴. Mit den gesetzlichen Aufträgen sind zugleich die zu erreichenden Ziele formuliert.

Aufgabenbereiche – entsprechend LHG BW § 2 (3), (4); § 4; § 5 (2); § 7 (1); § 10 (2); § 11 (7); § 13 (2); § 19 (1), (2); § 20 (1), (3); § 29 (3); § 34 (3); § 45 (6); § 48 (3); § 51 (6); § 61 (1), (3); ChancenG BW; AGG	Maßnahmen, Programme, Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildungsangebote „Awareness-Training“ – Personalentwicklung „professional skills“ – Individuelle Förderung – Beratung – Verfügungsfonds

⁴ Die Gesetzespassagen bzw. -texte sind nachzulesen unter: www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/gesetzliche-grundlagen.html

Aufgabenbereiche – entsprechend LHG BW § 2 (3), (4); § 4; § 5 (2); § 7 (1); § 10 (2); § 11 (7); § 13 (2); § 19 (1), (2); § 20 (1), (3); § 29 (3); § 34 (3); § 45 (6); § 48 (3); § 51 (6); § 61 (1), (3); ChancenG BW; AGG	Maßnahmen, Programme, Aktivitäten
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	<ul style="list-style-type: none"> – Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren – Olympia Morata-Programm – Olympia Morata-mobil – Programme Medizin (OMP-Med, Rahel Goitein-Straus-Programm, Kurzzeitstipendien) – Beteiligung an Landesprogrammen (MvW, BSLP) – Career Tracking
Erhöhung der Frauenanteile – in allen Fächern	<ul style="list-style-type: none"> – Verbindungsstelle Chancengleichheit – Jahresprogramme mit Fakultäten – Veranstaltungen und Kommunikation – MINT-Programme (Wolke 7, Kontakt Upstream)
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Kinderhaus – Service für Familien – Beratung – KidS – Kinder in der Studienzeit/Club Parentes – Clearingstelle – Concierge-Service – Audit Wissenschaft und Familie
Beteiligung bei Stellenbesetzungen – Berufungen – im akademischen Dienst	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeit in Berufungsverfahren – Monitoring Berufungskultur – Mitarbeit bei der Vergabe zentraler Stipendien und Fellowships
Sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking	<ul style="list-style-type: none"> – Anlaufstelle – Walksafe-Programme – Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ mit Katalog möglicher Maßnahmen bei Fehlverhalten – Broschüre
Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> – Gendercontrolling Universität – Gendercontrolling Fächer
Diversity-Management (Zugang und Teilhabe ermöglichen)	<ul style="list-style-type: none"> – Kompetenzzentrum – Koordination Maßnahmen Universität – Maßnahmenkonzeption – Kommunikation – Projektzusammenschluss „Transfer im Wissensraum UHD“

4. Kooperationen und Vernetzung

Um das Zusammenwirken der Gleichstellungsaktivitäten in den unterschiedlichen Einrichtungen der Universität zu erreichen und die AkteureInnen zu vernetzen, wurden für die verschiedenen Gruppen (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten, Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten, Vernetzungstreffen Chancengleichheit in den Verbundprojekten, StuRa-Referate) Veranstaltungen angeboten oder Arbeitstreffen durchgeführt.

Hervorzuheben an universitätsinternen Kooperationen sind für den Berichtszeitraum

- a) Gespräche der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin des Gleichstellungsbüros mit allen DekanInnen zur Verständigung über die spezifischen Chancengleichheitsbelange in den Fächern und zur Vorstellung zentraler Aktivitäten,

- b) Vorarbeiten und Beratung bei der Entwicklung der Chancengleichheitskapitel in den Clusteranträgen,
- c) Vorarbeiten und Beratung bei der Abfassung der Kapitel „Gender and Diversity“ für den ExStra-Antrag,
- d) Mitarbeit bei Anträgen und die Teilnahme an Begehungen für die Verbundprojekte.

Auch auf Landes- und Bundesebene ist die Gleichstellung aktiv vernetzt. Dies betrifft vor allem die Mitarbeit in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten BW (LaKoG) und in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof). Die Leiterin des Gleichstellungsbüros ist Mitglied im Vorstand der LaKoG und Mitglied in der Kommission „Gleichstellung und Internationalisierung“ der bukof. Auch in der Arbeitsgruppe „Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten“ (GEx) ist die Leiterin des Gleichstellungsbüros nach wie vor aktiv, im Berichtszeitraum fanden zwei Treffen in Berlin und Bonn (unter Beteiligung der DFG) statt. Die Universität ist im Jahr 2018 dem Netzwerk „Charta Familie in der Hochschule“ beigetreten. Dazu wurde ein Konzept eingereicht und der Beitritt von einer Expertengruppe befürwortet. Im Juni 2018 wurde die Aufnahme bei der Jahrestagung des Netzwerks mit einer Präsentation des Vereinbarkeitskonzepts der UHD vollzogen. Die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte und jetzige Seniorprofessorin Jadranka Gvozdanović leitet die LERU gender group, das Gleichstellungsbüro hat sich an dem LERU policy paper „Equality, diversity and inclusion: the power of a joined-up, systemic approach for research-intensive universities“ (April 2019) beteiligt.

Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros haben im Berichtszeitraum zwei Klausurtagungen durchgeführt (Oktober 2018/Mai 2019), 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 Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, Umsetzung des LHG und Mitarbeit in dem Mentoring-Arbeitskreis) dienen der Weiterbildung und Professionalisierung der Mitarbeiterinnen.

Teilnahmen und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros und der Gleichstellungsbeauftragten an Konferenzen und Tagungen:

- Genderconsulting/DFG Würzburg, 11. Oktober 2018
- GEx-Gruppe Karlsruhe, 2. März 2018
- Charta Familie in der Hochschule Bochum/Dortmund, 11./12. Juni 2018
- LERU Gender Conference, Universität Zürich, 14./15. Juni 2018 mit Posterbeitrag
- Diversity Konferenz RWTH Aachen, 4./5. Juli 2018
- BuKoF-Jahrestagung Landshut, 12.–14. September 2018
- GEx-Gruppe, Arbeitstreffen mit DFG-Abteilung „Chancengleichheit, wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung“, Bonn, 5. November 2018
- VBBW-LaKoG Symposium „Was zählt in der Wissenschaft“ Stuttgart, 9. November 2018
- Workshop „Flexible Arbeitsmodelle zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, Heidelberg“, 15. November 2018
- LaKoG Freiburg, 19./20. November 2018
- Theater Heidelberg „Informationsgespräch sexuelle Belästigung und institutionelle Antworten“, 10. Dezember 2018
- LaKoG-Frühjahrstagung Stuttgart, 18. Februar 2019
- TUM München Begehung Einrichtungen für Familien TUM-Med, 18./19. Februar 2019
- LaKoG-Expertinnengespräch Berufung Stuttgart, 27. März 2019
- LaKoF-Jahrestagung NRW „Digitalisierung und Chancengleichheit“ Essen, 2. April 2019
- Demokratiezentrum Baden-Württemberg, Tagung „Alles Gender – Alles Gaga? Hintergründe, Argumente und Methoden für den pädagogischen Umgang mit (extrem) rechten Geschlechterbildern“ Heilbronn, 5. Juni 2019

Die Einrichtungen der Universität und die Universitätsverwaltung – dort besonders die Organisations- und Arbeitsebene in den Abteilungen Personalentwicklung, Forschungsförderung, Studium und Lehre und die Graduiertenakademie – integrieren Gleichstellung in ihre Maßnahmen und die Entscheidungsfindung.

- Bei der **Studienauftaktmesse** im Oktober 2018 im Neuenheimer Feld stellte sich das Gleichstellungsbüro mit seinen vielfältigen Themenbereichen den Studierenden der Universität vor.
- Role models für junge Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen ist eines der Ziele des Gleichstellungsbüros. In Kooperation mit dem Heidelberg Center for American Studies hielt Dr. Karen Donfried im April 2018 einen **Vortrag in der Alten Aula** über das Thema „The Past is Prologue: Transatlantic Partnership Seventy Years After the Marshall Plan“. Seit 2014 ist sie Präsidentin des German Marshall Fund of the United States.
- Mit einer **Plakat-Kampagne** an der Universität im Juni und Oktober 2018 wurde auf das Online-Tutorial „Gender Bias“ aufmerksam gemacht. Nach einer mehrmonatigen Pilotphase wurde das Tutorial allen Fakultäten zur Verfügung gestellt, eine Evaluation zur Nutzung ist für das Wintersemester 2019/2020 geplant.
- Der Höhepunkt des letzten Jahres war die **Veranstaltungswoche zu „100 Jahre Frauenwahlrecht“** vom 5. bis 9. November 2018 an unterschiedlichen Orten der Universität wie auch im Karlstorkino. Vortrag, Ausstellung, Film, Gesprächskonzert und Lesung trugen dazu bei, die Geburtsstunde des Frauenwahlrechts sichtbar und hörbar zu machen. Die erfolgreiche Frauenwahlrechtswoche schloss ab mit der Podiumsdiskussion „Wie geht es weiter mit dem Wahlrecht? Neue Akzente für das Wahlrecht und für eine Beteiligung in der Politik“. In Kooperation mit dem ZONTA Club Heidelberg, dem Heidelberg Center for American Studies (HCA), der Stadt Heidelberg und der Heinrich Böll Stiftung durchgeführt, fanden die verschiedenen Veranstaltungsformate sehr großen Zuspruch bei der universitären und der Heidelberger Öffentlichkeit.
- **Upstream – Das Netzwerk für Mathematikerinnen** hat über das Jahr hinweg eine ganze Zahl von Mentoring Workshops, Konferenzen, Vorträge und Exkursionen veranstaltet. Durch die **Gründung „Lokales Netzwerk Chancengleichheit“** (UHD, MPIs Heidelberg, DKFZ, PH und EMBO) am Wissenschaftsstandort Heidelberg hat sich das Gleichstellungsbüro das Ziel gesetzt, Synergien für die Gleichstellung an den jeweiligen Einrichtungen zu schaffen und gemeinsame Projekte zu initiieren. In diesem Herbst steht das Thema „Digitalisierung in der Gleichstellung“ auf der Agenda.

5. Förderung von Wissenschaftlerinnen, Weiterbildung

Neben der Durchsetzung von Gleichstellungszielen in Verfahren und Entscheidungen an der Universität ist ein zentrales Anliegen die **individuelle Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen** in allen Statusgruppen.

Drei Förderprogramme für weibliche Postdocs haben die finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in wettbewerblichen Verfahren für eine Teilnahme ausgesucht werden, als Ziel. Das jährlich ausgeschriebene Olympia Morata-Programm der UHD (in dem neben der Stellenfinanzierung eine auf wissenschaftliche Kontakte und Kooperationen ausgerichtete Mobilitätsförderung beantragt werden kann) fördert die zielgerichtete Fertigstellung der Habilitation in den letzten beiden Jahren dieser Qualifikationsphase, indem die Programmteilnehmerinnen durch die Bereitstellung zentraler Mittel auf einer Hälfte ihrer Stelle „forschungsfrei“ bekommen, d.h. von administrativen und Lehraufgaben freigestellt sind. An den beiden Postdoc-Programmen des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg (Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm und Brigitte-Schlieben-Lange-Programm) beteiligt sich die Universität jeweils mit mindestens 40 Prozent der Stellenfinanzierung.

Programm	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Olympia Morata-Programm	a) fortgeschrittene Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin GLBüro, OMP-Kommission	Förderbeginn 03/2018 (Förderzeitraum 2018–2020): 5 Förderungen Förderbeginn 03/2019 (Förderzeitraum 2019–2021): 22 Anfragen 16 Beratungen/Interessentinnen 10 Bewerberinnen 4 Förderungen
Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm (MWK BW)	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin GLBüro	Ausschreibung 2018: 25 Anfragen 10 Beratungen/Interessentinnen 6 Bewerberinnen UHD 2 Förderungen UHD Ausschreibung 2019: 30 Anfragen 26 Beratungen/Interessentinnen Die Anzahl der Bewerberinnen und Förderungen stand zum Zeitpunkt des Druckes noch nicht fest.
Brigitte-Schlieben-Lange-Programm (MWK BW)	a) Postdocs mit Kind(ern) b) Frauenförderung	Mitarbeiterin GLBüro	Ausschreibung 2019: 31 Anfragen 15 Beratungen/Interessentinnen 12 Bewerberinnen Die Anzahl der Förderungen stand zum Zeitpunkt des Druckes noch nicht fest.

Auch während des Berichtszeitraums wurden Weiterbildungsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt, die sich an den spezifischen Anforderungen der Karrierestationen, an Aufgaben in der Wissenschaft und im Wissenschaftsmanagement orientieren. Diese Veranstaltungen sind seit dem Sommersemester 2018 fester Bestandteil des Personalentwicklungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen der UHD. Inzwischen werden auch die vielfältigen an der UHD vorhandenen Angebote zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung mit dem Programm vernetzt. Die Evaluation von Qualifizierungsveranstaltungen und Trainings hat gezeigt, dass die Wissenschaftlerinnen davon profitieren.

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“ (ein individuelles Kurzcoaching) und „Kollegiales Coaching“ (ein Peergroup-Treffen unter Anleitung einer Supervisorin). Beides sind modular aufgebaute Veranstaltungen, die fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen darin unterstützen, ihre Chancen wahrzunehmen und sich gezielt weiterzubilden.

Die Veranstaltungs- und Vernetzungsformate zum Thema Gender und Diversity richten sich an Universitätsmitglieder in Verwaltung und Wissenschaft. Im Berichtszeitraum hat das Gleichstellungsbüro im internen Bildungsprogramm der Universität folgende Veranstaltungen angeboten: Diversity im Dialog, Interkulturelles Kompetenztraining – Zusammenarbeiten in internationalen Teams, Geschlechtergerechte Sprachverwendung und Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg.

Mit dem alle zwei Jahre vergebenen ZONTA-Wissenschaftspreis wurde im April 2018 die Theologin Dr. Carolin Ziethe für ihre herausragende Doktorarbeit ausgezeichnet.

6. Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit 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 für die reguläre Alltagsbetreuung, zeitlich flexible Kurzzeitbetreuung, einen Backup-Service für Notfälle, die Vermittlung von Privatbetreuung durch Tagesmütter, Kinderfrauen und Babysitter, Ferienbetreuungsangebote, Kongressbetreuung sowie Unterstützung bei einem Gastaufenthalt an der UHD für die mitreisende Familie oder einem geplanten Umzug nach Heidelberg.

Während des Berichtszeitraums fanden 726 Beratungsgespräche am Telefon und 92 Beratungen im direkten Kontakt statt. Die Beschäftigten, die den **Service für Familien** in den Berichtsjahren in Anspruch genommen haben, kamen zu 55 Prozent aus der Universität, zu 25 Prozent aus dem Universitätsklinikum, zu 10 Prozent aus dem MPI Astronomie (Mitglied im Kooperationsnetzwerk Kinderhaus) und zu 10 Prozent aus der Pädagogischen Hochschule, dem DKFZ und dem EMBL. Der **Service für Familien** bietet sowohl eine Vermittlung von Kinderkrippen-, Kindergarten- und Schulplätzen als auch Informationen zu Sport-, Musik- und Freizeitmöglichkeiten für die Kinder. Auch die außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen (etwa MPIs, DKFZ oder EMBL) der Region nutzen die vielfältigen Angebote der Universität. Des Weiteren sind die familienorientierten Aktivitäten der Universität eng vernetzt mit anderen Hochschulen (PH Heidelberg, FH Heidelberg, HS Mannheim). Neben der regulären Kinderbetreuung durch Kinderkrippe und Kindergarten mit einem Betreuungskontingent besteht das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung durch den **KidsClub**, den Backup-Service und die Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern. Mit diesen Angeboten konnte im Berichtszeitraum 2018/2019 für 206 Kinder eine Betreuung vermittelt werden.

Weitere Infrastrukturangebote an der Universität sind das vom Studierendenwerk angebotene Kinderessen in den Mensen, Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelräume auf dem Campus-Gelände und rund 200 vergünstigte Familienwohnungen für Studierende und DoktorandInnen mit Kindern. Der **Flyer „Studieren mit Kind“** wurde 2018 aktualisiert; Grund dafür war vor allem eine Neuerung des Mutterschutzgesetzes. Seit dem 1. Januar 2018 gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes auch für Studentinnen, wenn Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung verpflichtend sind oder ein Pflichtpraktikum absolviert werden muss. Es gelten die Schutzfristen (d. h. Beschäftigungs- bzw. Studierverbot) von sechs Wochen vor der Geburt bis acht Wochen nach der Geburt, auf die eine Studentin in schriftlicher Form teilweise oder auch ganz verzichten kann. Studentinnen wird daher empfohlen, ihre Schwangerschaft und/oder Stillzeit an die jeweilige Fachstudienberatung frühzeitig zu melden, um benötigte Informationen und Formulare zu erhalten. Verantwortlich für die Sicherstellung des Mutterschutzes ist die Universität. Gemeinsam mit einem Kollegen aus dem Dezernat Studium und Lehre wurden die FachstudienberaterInnen im Rahmen eines Treffens am 28. Januar 2019 zum Thema informiert.

Das Angebot der **Beratung von Studierenden mit Kind** im Gleichstellungsbüro nahmen im Berichtszeitraum insgesamt 43 Studierende wahr, wobei sich der Kontakt über persönliche Beratungsgespräche, E-Mails und Telefonate oft über eine längere Phase erstreckte. Am meisten nachgefragt waren inhaltliche Informationen und Beratung zur Organisation des Studiums mit Kind, dem Meldeverfahren der Schwangerschaft, zur finanziellen Unterstützung (Kindergeld, Elterngeld), aber auch zur konkreten Gestaltung von Nachteilsausgleichen wie der Flexibilisierung von Prüfungsfristen oder dem Ablegen von alternativen Prüfungsleistungen.

Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** zur Unterstützung der Laufbahn von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (moderierte Beratung mit Instituts- bzw. Klinikleitung und Angebot einer Stellvertretung während Mutterschutz und Elternzeit) wurde zwölfmal in Anspruch genommen, viermal wurde die Vertretungsstelle beantragt, achtmal lag der Schwerpunkt auf einer Beratung von Institut bzw. Klinik und Wissenschaftlerin für die Zeit des Wiedereinstiegs nach der Familienpause.

Der Verfügungsfonds, mit dem ein finanzieller Ausgleich bei gleichstellungs- bzw. familienunterstützungsbezogenen Anliegen beantragt werden kann um die Qualifikation einer Nachwuchswissenschaftlerin voranzutreiben, wurde fünfmal in Anspruch genommen.

Mit einem offenen Brief an die Wissenschaftsministerien von Bund und Land hat eine Reihe von Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und Studentinnen aus den Lebenswissenschaften unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte auf die Neufassung des Mutterschutzgesetzes (in Kraft getreten Anfang 2018) reagiert. Der Senat hat diesen offenen Brief ebenfalls unterstützt. Die Unterzeichnerinnen weisen auf die zu erwartenden Nachteile für schwangere und stillende Studentinnen und Wissenschaftlerinnen hin, die durch eine Freistellung von labortechnischen und klinischen Arbeiten entstehen, weil sie eine Unterbrechung von Beruf oder Studium bedeuten. Der Brief endet mit dem Appell an die Verantwortlichen, mit Ausführungsbestimmungen für Abhilfe zu sorgen.

Am 15. November 2018 fand der Workshop „Flexible Arbeitsmodelle zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ statt. Die Referentin Nina Bessing gab einen Einblick zum Thema „Flexible Arbeitsmodelle sind attraktiv“. Sie fördern die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der **Concierge-Service** als eines der zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität“ hat sich auch im Berichtszeitraum bewährt. Insgesamt wurden 105 Anfragen und 90 Beratungen von Mitgliedern und Beschäftigten der Universität bearbeitet.

7. Übersichten zur Umsetzung von Maßnahmen und Inanspruchnahme

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Kinderbetreuung (regulär) – Kinderkrippe – Kindertagesstätte	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin GLBüro/SFF	Anzahl der vermittelten Plätze: 40 in der Krippe 18 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup-Service – Tagesmütter/Babysitter/ andere Einrichtungen – Kongressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin GLBüro/SFF	Anzahl der vermittelten Plätze: 76 im KidsClub 22 im Backup-Service 29 bei Tagesmüttern/ Babysittern 21 für Kongressbetreuung
Service für Familien (SFF)	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin GLBüro/SFF	818 Beratungen (im Gespräch und telefonisch)
Studieren mit Kind	a) Studierende b) Vereinbarkeit von Studium und Familie	Mitarbeiterin GLBüro	44 Beratungen

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/Effekte
Clearingstelle	a) WissenschaftlerInnen mit Kind b) Karriereplanung a) Universitätsmitglieder	Mitarbeiterin GLBüro	13 Beratungen 5 Förderungen
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Gepürfte Hiwi GLBüro	105 Anfragen 90 Beratungen
Verfügungsfonds	a) WissenschaftlerInnen b) Projekt-, Qualifikationsförderung	Mitarbeiterin GLBüro	7 Förderungen
Kollegiales Coaching	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro, externe Trainerin	12 TeilnehmerInnen – 2 Berufungen
Laufbahnberatung intensiv	a) Postdocs b) berufliche Weiterbildung	Mitarbeiterin GLBüro, externe Trainerin	39 TeilnehmerInnen – 4 ProfessorInnen, 8 bewilligte DFG-Projekte
Walk Safe – Sicherheitskonzept für die Campusbereiche Altstadt, Bergheim und INF	a) Universitätsangehörige b) Sicherheitsangebote	Koordination Mitarbeiterin GLBüro, Baudezernat Stadt Heidelberg, Polizei, StuRa	Nachtbegehungen, Dokumentation 265 Nutzung des Begleitservice

8. Diversity-Management

Ein Schwerpunkt der Diversity-Arbeit im Berichtszeitraum war die Umsetzung von Maßnahmen zur Diversity-Dimension „Alter“. Eine **Altersstrukturanalyse** der unterschiedlichen Qualifikationsstufen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Dienst der Universität, die 2018 in Zusammenarbeit mit der Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen erstellt wurde, verdeutlichte eine demographische Schiefelage im Personalstand der Universität. Ein Großteil der Angestellten im nicht-wissenschaftlichen Dienst wird in den kommenden Jahren aus Altersgründen die Universität verlassen. Eine homogene Altersstruktur führt zu einem massiven Verlust an Erfahrungswissen. Auch in der Forschung stellt sich die Frage, was Phasen personeller Mobilität mit jenem Wissen machen, das für das Handeln in der Institution – in der Arbeitsgruppe, im Institut, in der Fakultät oder der Universität – relevant ist und wie derartige Übergänge wertschätzend für alle Seiten gestaltet werden können.

Antworten darauf sucht der **Projektzusammenschluss „Wissensraum UHD“**. Er besteht aus zwei Teilprojekten. Im **Praxisprojekt „Wissen bewahren – Übergänge gestalten“** wird eine Toolbox erarbeitet, die Vorgesetzten und MitarbeiterInnen in allen Bereichen der Universität selbstständig anwendbare Instrumente zur Wissensbewahrung in Übergangssituationen an die Hand gibt. Am 13. März 2019 traf sich zu diesem Zweck die Fokusgruppe „Alter und Wissensmanagement“ für einen Erfahrungsaustausch zum Thema Wissensbewahrung und Wissenstransfer. Die Fokusgruppe, bestehend aus Mitgliedern der verschiedensten Bereiche der Universität, begleitet das Praxisprojekt und trifft sich im halbjährlichen Abstand. Im Rahmen des Treffens wurden auch externe Experten (Alfredo Virgillito, TU Dortmund; Dr. Martin Kühn, Seniorexperte SAP) herangezogen, um den aktuellen Stand der Forschung zum Thema und ein Good-Practise-Projekt aus einem Unternehmen kennenzulernen.

Für das parallel laufende kooperative **Forschungsprojekt „Wissensmanagement und transgenerationale Weitergabe von Wissen in Übergangssituationen“** warben das Gleichstellungsbüro und die Gleichstellungsbeauftragte im Januar bzw. Februar 2019 aus den Fields of Focus 3 und 4 erfolgreich Projektgelder ein (insgesamt 34.200 Euro). Im Projekt werden, in der Kommunikation von Forschung und Praxis, zunächst die Disziplinen von FoF 3 und 4 vernetzt, um gemeinsame Forschungsvorhaben zu initiieren. Es wurde eine Arbeitsgruppe aufgebaut, in der Fragen des kulturellen Erbes mit dem Fokus auf „Wissen“ untersucht werden. „Wissen“ wird hier verstanden sowohl als individuelle und gesellschaftliche Haltungen und Prozesse als auch materielle Artefakte der Speicherung und Weitergabe. Dazu fand am 27. Mai 2019 der erste Workshop mit interessierten WissenschaftlerInnen aus den FoFs statt. Neben der Vorstellung des Projektzusammenschlusses und der Präsentation des aktuellen Forschungsstandes wurden mögliche Drittmittelformate zur Diskussion gestellt. In einem vertiefenden Folgetreffen am 17. September 2019 wird der Austausch zwischen den WissenschaftlerInnen der FoFs intensiviert mit dem Ziel, interdisziplinäre Fragestellungen mit Forschungspotential zu entwickeln, die in einem oder mehreren Drittmittelanträgen münden.

Das Thema Diversität in der Hochschullehre war seit Anfang 2019 ein weiterer Schwerpunkt im Berichtszeitraum. Hier wurden vor allem **Weiterbildungsveranstaltungen** geplant und vorbereitet. Für Anfang Oktober wurde ein Workshop zum Thema **„Interkulturelle Kompetenz für TutorInnen“** mit einer externen Trainerin organisiert, der sich speziell an studentische Fachtutorinnen und Tutoren richtete, die sich für diverse Lehr-Lern-Settings mit internationalen Studierenden Kompetenzen aneignen möchten. Konzipiert und organisiert wurde auch eine Veranstaltung, die am 11. November 2019 stattfinden wird und sich an alle HochschulmitarbeiterInnen mit Lehraufgaben richtet. Die Veranstaltung **„Vielfältig lehren – Gender und Diversity in der Hochschullehre“** wird inhaltlich in Kooperation mit einem Mitreferenten der Heidelberg School of Education vorbereitet.

Inneruniversitärer Austausch fand u. a. mit der Abteilung Internationale Beziehungen statt. Im Rahmen des Förderprogramms „Ankunft und Studienerfolg“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst ist die Universität Heidelberg mit ihrem Projektantrag „Welcome + Success@ Heidelberg“ erfolgreich gewesen. Hier sollen fachbereichsübergreifend Beratungs- und Unterstützungsangebote für internationale Studierende konzipiert, umgesetzt und evaluiert werden. In Planung ist eine Ausweitung des Studienerfolgs-Monitorings und des Buddy-Programms sowie eine Weiterentwicklung des bestehenden Workshop-Programms. Im Gespräch mit der Projektleiterin gab das Diversity-Management des Gleichstellungsbüros Tipps, wie Aspekte von Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit in die neuen Maßnahmen einfließen könnten. Zukünftige Abstimmung und Kooperation wird vor allem im Bereich der Weiterbildungsveranstaltungen für Buddys, Lehrkräfte und Studierende angestrebt, um Parallelstrukturen zu vermeiden und Synergien zu nutzen.

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Trainingsangebot „Interkulturelle Kompetenz für Tutorinnen und Tutoren“	a) Studierende b) Training	Mitarbeiterin GLBüro externe Trainerin	Dokumentation, Maßnahme noch nicht abgeschlossen
Trainingsangebot „Gender und Diversity in der Hochschullehre“	a) Hochschullehrende b) Training	2 Mitarbeiterinnen GLBüro/Diversity Management Referent HSE	Dokumentation, Maßnahme noch nicht abgeschlossen
Campus-mobil/Barrierefreiheit/ universitätsinterne Navigation	a) Universitätsmitglieder b) Angebote Zugänglichkeit	Mitarbeiterin GLBüro/Diversity Management	Teilnahme an URZ-Projekt, Projekt noch nicht abge- schlossen

Maßnahme, Aktivität, Projekt		a) AdressatInnen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Altersstrukturanalyse		a) Universitätsmitglieder b) Bedarfsanalyse	Mitarbeiterin GLBüro/Diversity Management Controlling-Expertin Abt. 4.2	Dokumentation/ Grundlage für Großprojekt „Transfer im Wissensraum UHD“
Projekt- zusammen- schluss „Transfer im Wissensraum UHD“	Forschungs- projekt „Kultur- techniken und transgeneratio- nale Wissens- übergaben“	a) WissenschaftlerInnen b) Workshops Forschung	Mitarbeiterinnen GLBüro/Diversity Management antragstellende Professorinnen	Abschlussbericht Ende Oktober 1. Workshop: 12 WissenschaftlerInnen 2. Workshop: 9 WissenschaftlerInnen Projekt noch nicht abgeschlossen
	Förderung durch FoFs 3 und 4 Praxisprojekt „Wissen bewah- ren – Übergänge gestalten“	a) Hochschulmitglieder b) Treffen Fokusgruppe, Erarbeitung Instrumen- tenkasten	MitarbeiterInnen Diversity externe ExpertInnen Austausch mit A & O Psychologie, Abt. 5.3	Dokumentation Fokusgruppe: 15 TeilnehmerInnen Projekt noch nicht abgeschlossen

9. Partnerschaftliches Verhalten, Sicherheit auf dem Campus

Im Frühjahr 2018 wurde die Informationsbroschüre „Gegen sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing. Unterstützungsangebote und Prävention“ veröffentlicht. In ihr ist das Selbstverständnis der Universität sowie ihr daraus resultierendes Ziel formuliert, ein Umfeld des gegenseitigen Respekts und der Achtung voneinander zu schaffen. Neben der (rechtlichen) Definition von Mobbing, Stalking, sexueller Belästigung und Diskriminierung werden anonymisierte Beispiele aus der Beratungspraxis sowie mögliche Folgen für die Betroffenen vorgestellt. Die Empfehlungen für die Betroffenen verweisen auch darauf, wo Hilfe und Unterstützung zu finden sind. Ferner enthält die Broschüre die „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“, relevante Gesetzestexte zum Thema, präventive Programme und Maßnahmen der Universität sowie interne und externe Beratungs- und Anlaufstellen.

Im Wintersemester 2018/2019 wurden neben einem Schaubild zu den internen Verfahrenswegen an der Universität eine Anleitung und eine Dokumentationsvorlage für Beratende erarbeitet und veröffentlicht. Im Zuge dieser Veröffentlichung wurden alle Dekanate angeschrieben um sicherzustellen, dass jedes Mitglied der UHD über die (präventiven) Aktivitäten und Regelungen der Universität zum fairen Umgang miteinander und zur Vermeidung von sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung Bescheid weiß.

Die Brisanz der Themen Belästigung und Diskriminierung zeigte sich an den im Anschluss an die Veröffentlichungen von Broschüre und Verfahrenswegen gehäuft gemeldeten Fällen, mit denen die unabhängigen Ansprechpersonen seither zu tun haben. In diesem Zusammenhang kam die Rektorskommission Partnerschaftliches Verhalten zusammen und hat künftige Maßnahmen entwickelt, um auf Vorfälle zeitnäher und konkreter reagieren zu können. Der Senatsausschuss

für Gleichstellungsangelegenheiten wurde hierüber zu Rate gezogen und befürwortet alle geplanten Maßnahmen, die im Wintersemester 2019/2020 dem Rektorat und dem Senat zur Entscheidung vorgelegt werden sollen.

10. Gender in der Lehre, Projekt in Kooperation mit HSE

Das Online-Tutorial „Gender und Diversity in der Lehrkräftebildung“ wird im Rahmen des Verbundprojekts „HSE: Go digital! Now!“ entwickelt. Die Laufzeit des Projekts geht vom 1. März 2019 bis zum 31. März 2021. Das Projektteam, das mit der Heidelberg School of Education (HSE) kooperiert, bilden die Gleichstellungsbeauftragte und eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros sowie zwei studentische Hilfskräfte. Ausgangspunkt des Tutorials ist die Beobachtung, dass gleichstellungsrelevante Fragen bisher in der Ausbildung von LehrerInnen nur eine geringe Rolle spielen; auch im Schulunterricht werden sie folglich selten thematisiert. Dies gilt trotz der Bemühungen, Chancengleichheit in Bildungsinstitutionen zu fördern.

Das Online-Tutorial soll künftigen Lehrkräften Einblicke in unterschiedliche Aspekte der Genderpädagogik ermöglichen und ihre vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten darstellen. Sein Ziel ist es, auf bestehende Chancenungleichheiten aufmerksam zu machen und bewusst zu machen, wie Geschlechtervorstellungen das Denken und Handeln in schulischen Kontexten beeinflussen. Das Online-Tutorial richtet sich primär an Studierende in der Lehramtsausbildung für den Sekundarbereich, lädt aber darüber hinaus alle Interessierten zur Beschäftigung mit dem Thema ein. Der modulare Aufbau ermöglicht eine individuelle und partielle Nutzung der Inhalte, kann aber ebenso als in sich geschlossene Lerneinheit rezipiert werden.

Konkret werden Studierende dafür sensibilisiert, wie genderspezifische Vorannahmen ihre persönliche Wahrnehmung und die Beurteilung von SchülerInnen beeinflussen können. Auch die Beziehungen der SchülerInnen untereinander oder beider Gruppen zu Eltern und anderen AkteurInnen, die im Schulalltag wichtig sind, verdienen Aufmerksamkeit. Dabei reflektiert das Online-Tutorial, dass die Begegnungen dieser unterschiedlichen Gruppen in schulischen Räumen stattfinden, die ebenfalls geschlechtlich konnotiert sein und die Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Personen beeinflussen können. Vorgestellt werden schließlich unterschiedliche Vermittlungsansätze, die es ermöglichen, die Thematik bereichernd in den Schulunterricht zu integrieren. Exemplarisch zeigt das Online-Tutorial, wie die Reflexion und Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen entweder als eigenständiges oder als integriertes Thema bearbeitet werden kann.

Gleichstellung, Diversity-Management und Service für Familien

Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Prof. Dr. Martina Muckenthaler, Stellvertretung
Dr. Agnes Speck, Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

Gleichstellung

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

KidS – Kinder in der Studienzeit

evelyn.kuttikattu@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS

Service für Familien – Kinderhaus

kinderhaus@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus

Diversity-Management

evelyn.kuttikattu@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/diversity

Concierge-Service

concierge-service@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/concierge-service

Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung

Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro
Tobias Just, M.A., Marsilius-Kolleg

Ansprechpartnerin Concierge-Service

Lena Reinhardt, M.A.

Ansprechpartnerin Fakultäten

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.

Ansprechpartnerinnen Gender in der Lehre (Projekt HSE-Koop)

Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern
Carmen Waiblinger, M.A.

Ansprechpartnerin Gender Consulting

Dr. Agnes Speck

Ansprechpartnerin Nachwuchsprogramme

Carmen Waiblinger, M.A.

Ansprechpartnerin Studieren mit Kind

Evelyn Kuttikattu, M.A.

Ansprechpartnerin Weiterbildung und Coaching

Lina Girdziute, M.A.

Erzieherinnen/Tagesmütter im KidsClub

Rosa Baier
Louise Burkamp
Erica Meier Perin
Ruth Scholze
Kathrin Wachter

Ansprechpartnerin Clearingstelle

Dr. Agnes Speck

Ansprechpartnerin Diversity

Evelyn Kuttikattu, M.A.

Ansprechpartnerin Familienservice

Andrea Steinmann, M.A.

Ansprechpartnerin Gender Controlling

Carmen Waiblinger, M.A.

Ansprechpartnerin Karriereberatung

Dr. Agnes Speck

Ansprechpartnerin Projektverbünde

Evelyn Kuttikattu, M.A.

Ansprechpartnerin Walk Safe Programm

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.

Mitarbeiterin Praxisprojekt Wissensübergabe

Maria Miller-Wagner, Dipl.-VWL

Sekretariat

Bettina Wieser