



**UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG**  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

**TÄTIGKEITSBERICHT**  
GLEICHSTELLUNG  
UNIVERSITÄT HEIDELBERG

November 2019 bis Oktober 2020

## **Gleichstellung, Diversity-Management und Service für Familien 2019/2020**

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. Sabine Strahl, Stellvertretung  
Dr. Agnes Speck, Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

- Gleichstellung [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte)
- KidS – Kinder in der Studienzeit [www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS](http://www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS)
- Service für Familien – Kinderhaus [www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus](http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus)
- Diversity-Management [www.uni-heidelberg.de/diversity](http://www.uni-heidelberg.de/diversity)
- Concierge-Service [www.uni-heidelberg.de/concierge-service](http://www.uni-heidelberg.de/concierge-service)

### **Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung**

Prof. Dr. Christiane Schwieren  
Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro  
Tobias Just, M.A., Marsilius-Kolleg (bis 31. August 2020)  
Prof. Dr. Peter Kirsch (seit 1. September 2020)

### **Ansprechpartnerin Concierge Service**

Maria Miller-Wagner, Dipl.-VWL (Elternzeit seit Juni 2020)  
Vertretung: Annika Werner, M.A.

### **Ansprechpartnerin Fakultäten**

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.

### **Ansprechpartnerin Gender in der Lehre (Projekt HSE-Kooperation)**

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.

### **Erzieherinnen/Tagesmütter im KidsClub**

Selina Brett  
Antonia Eising  
Fiona Janzer  
Erica Meier Perin  
Ruth Scholze

### **Redaktion**

Charlotte von Knobelsdorff  
Evelyn Kuttikattu  
Christiane Schwieren  
Agnes Speck  
Andrea Steinmann  
Carmen Waiblinger  
Annika Werner

### **Ansprechpartnerin Clearingstelle Wissenschaft und Familie**

Dr. Agnes Speck

### **Kooperation mit Gremien, Leitung Kommissionen**

Christiane Schwieren

### **Ansprechpartnerinnen Diversity-Management**

Evelyn Kuttikattu, M.A.  
Annika Werner, M.A. (seit 1. August 2020)

### **Ansprechpartnerin Familienservice**

Andrea Steinmann, M.A.

### **Ansprechpartnerin Gender Controlling**

Carmen Waiblinger, M.A.

### **Ansprechpartnerin Karriereberatung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Dr. Agnes Speck

### **Ansprechpartnerin Projektverbünde**

Evelyn Kuttikattu, M.A.

### **Ansprechpartnerin Partnerschaftliches Verhalten**

Charlotte von Knobelsdorff, Dipl.-Soz.

### **Mitarbeiterin Praxisprojekt Wissensübergabe**

Maria Miller-Wagner, Dipl.-VWL (Elternzeit seit Juni 2020)  
Vertretung: Annika Werner, M.A.

### **Administration und Koordination Weiterbildung**

Bettina Wieser

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Verantwortung für die Gleichstellung</b>	<b>5</b>
<b>2. Ziele und Arbeitsfelder – Aufgabenbereiche und Aktivitäten</b>	<b>5</b>
<b>3. Unterstützungsangebote und Aktivitäten während der Corona-Pandemie</b>	<b>7</b>
<b>4. Aktuelle Daten und Erreichen von Zielwerten</b>	<b>8</b>
<b>5. Kooperationen und Vernetzung, Veranstaltungen</b>	<b>13</b>
<b>6. Arbeitsfelder</b>	<b>14</b>
6.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen und Weiterbildungsengagement	<b>14</b>
6.2 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie	<b>15</b>
6.3. Diversity-Management	<b>17</b>
6.4 Partnerschaftliches Verhalten, Sicherheit auf dem Campus	<b>18</b>
6.5 Gender in der Lehre – Kooperationsprojekt mit der Heidelberg School of Education	<b>19</b>
<b>7. Umsetzung von Maßnahmen und Inanspruchnahme</b>	<b>20</b>

## VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein besonderes Jahr liegt hinter uns, mit besonderen Herausforderungen und Belastungen, die auch im nächsten Jahr noch weiter gehen werden. Hinter diesen Herausforderungen scheinen die „normalen“ Fragen der Gleichstellung zurückzutreten, doch auch auf diese sollten wir weiter unser Augenmerk richten. Die Corona-Krise ist nämlich leider auch eine Krise der berufstätigen Frauen und Familien, und sie hat uns gezeigt, wie ungleich Care-Arbeit noch immer verteilt ist. Auch an der Universität Heidelberg haben – nicht nur, aber vor allem – Frauen Homeschooling und Kinderbetreuung verstärkt übernommen und versucht, dies mit teilweise deutlich erhöhter Arbeitsbelastung durch die Umstellung auf digitales Arbeiten zu verbinden. Hilfestellung durch Universität und Gleichstellung konnten den Stress, der vor allem durch die zusätzlichen Schul- und Kita-Schließungen entstanden ist, nicht vollständig ausgleichen.

Für die Zukunft sollten wir in zwei Bereichen hieraus lernen: Wir müssen darüber nachdenken, wie noch mehr kurzfristige Flexibilität und Unterstützung in Krisen jeder Art möglich sind, denn es wird immer wieder Krisen geben. Außerdem müssen wir die Gleichstellungsarbeit vorantreiben und unser Augenmerk noch stärker darauf richten, Männern wie Frauen mit Pflegeaufgaben, die sie mit ihrer Arbeit an der Universität vereinbaren möchten, dies auch zu ermöglichen. Schließlich ist die Universität in diesem Jahr auch wieder als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert worden – ein Erfolg der Gleichstellungsarbeit und der gemeinsamen Anstrengung aller, die sich für Chancengleichheit und Vereinbarkeit engagieren.

Insgesamt entwickelt sich die Universität in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter weiter in die richtige Richtung – und kann sich damit auch neuen Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit widmen. Durch Aufwuchs und Entfristungen im Gleichstellungsbüro wurde die Arbeit auf noch solidere Füße gestellt. Auch wächst das Engagement in den Fakultäten und Instituten, aktive Rekrutierung ist in vielen Berufungsverfahren mittlerweile Routine. Dies zeigt sich auch in den Zahlen, die in Bezug auf Gleichstellung

von Männern und Frauen in die richtige Richtung zeigen. Dennoch verlieren wir immer noch viele hervorragende Wissenschaftlerinnen nach der Qualifizierungsphase. Neue, vielversprechende Programme, wie das Tenure Track Programm, zeigen erste Erfolge, eine abschließende Bewertung steht jedoch noch aus.

Zwei andere Aspekte der Gleichstellungsarbeit, die mir besonders am Herzen liegen, und die in meiner Amtszeit noch stärker in den Fokus gerückt werden sollen, möchte ich hervorheben. Im Rahmen der Exzellenzuniversität wird das Thema „Diversity“ stärker in den Fokus genommen – also die Befassung auch mit anderen Diversitätsdimensionen jenseits von Geschlechtergerechtigkeit. Hier sind erste Schritte gemacht, weitere werden folgen, wie im Gleichstellungsteil des neuen Struktur- und Entwicklungsplans dargelegt. Daraus erwachsen in den nächsten Jahren neue Herausforderungen, aber auch Chancen, denn Diversität kann Innovation und Inspiration bedeuten, die wichtig sind für eine Universität. Das zweite Thema, dem ich besondere Bedeutung beimesse, ist der Umgang miteinander an der Universität: Konflikte, Diskriminierung, Mobbing und auch sexuelle Belästigung sind Themen, die in jeder Organisation vorkommen, und denen sich jede Organisation stellen muss. Je besser ihr das gelingt, desto wohler fühlen sich die Mitglieder der Organisation, desto stärker fühlen sie sich ihr verbunden und desto produktiver können sie arbeiten. Hier wurden Schritte zur Professionalisierung der Beratenden gemacht, weitere sind geplant. Je professioneller wir mit diesen Themen umgehen, desto stärker werden wir als Organisation.

Für die Herausforderungen, die vor uns liegen, wenn „Corona“ vorbei ist, werden wir diese Stärke, gepaart mit Solidarität und Zusammenhalt brauchen!

Christiane Schwierern

## 1. VERANTWORTUNG FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

In diesem Bericht werden die an der Universität Heidelberg entwickelten Strategien und Maßnahmen zur Gleichstellung, sowie die aus der Umsetzung in der Zeit vom 1. Oktober 2019 bis zum 1. November 2020 entstandenen Veränderungen beschrieben. Alle Maßnahmen und Programme zur Gleichstellung, die in diesem Bericht vorgestellt werden, folgen den in dem **Chancengleichheitskonzept des Struktur- und Entwicklungsplans 2016–2020** beschlossenen Zielsetzungen und der damit verbundenen Zeitplanung. Sie sind gleichermaßen darauf ausgerichtet, Student\*innen und Wissenschaftler\*innen individuell zu fördern, wie auch Chancengleichheit als Maßgabe bei den zentralen wie auch dezentralen Entscheidungen und Verfahren einzubeziehen.

Für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sind je nach Zuständigkeit unterschiedliche Akteur\*innen gefragt – 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 **Universitätsgleichstellungsbeauftragten** und des **Gleichstellungsbüros**. Für die Umsetzung von Maßnahmen und Entscheidungen, die Berufungen, Personalauswahl und Verwirklichung der Zielsetzungen zur Gleichstellung in den Fakultäten und den wissenschaftlichen Einrichtungen betreffen, sind einzelne **Personen (in ihrer Funktion)** oder die jeweiligen **Gremien** verantwortlich – Gleichstellungsakteur\*innen sind hier beratende Expert\*innen. Die universitätsweite Steuerung der Gleichstellungspolitik im Sinne einer Förderung der Chancengleichheit obliegt dem Rektorat, konkrete Fragen zu Gleichstellung und Diversity-Management gehören in den Aufgabenbereich der **Prorektorin für Qualitätsentwicklung**.

Der Gleichstellungsplan der Universität, die Chancengleichheitsprogramme der Forschungsverbände und die einzelnen Serviceprogramme (wie beispielsweise für die familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen an der

Universität) schneiden **in Wettbewerben überdurchschnittlich gut** ab. Dies zeigt die Einstufung der Gleichstellung im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“, wobei die Universität mit dem Bericht zu „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ mit der Darstellung des Online-Tutorials „Gender-Bias in Berufungsverfahren“ ein besonders positives Echo erreichte. Dieses Tutorial wurde auch in die Entschließung der HRK-Mitgliederversammlung im November 2019 „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“ als eines der beiden „Beispiele guter Praxis“ aufgenommen. Und es zeigen auch das 2019 zum dritten Mal wieder verliehene Prädikat „Familiengerechte Hochschule“ im „Audit berufundfamilie“ und das TOTAL E-QUALITY-Prädikat, das im Jahr 2021 zur Wiederbewertung ansteht.

## 2. ZIELE UND ARBEITSFELDER – AUFGABENBEREICHE UND AKTIVITÄTEN

Die zur Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit eingesetzten Instrumente und Aktivitäten sind aus dem Gleichstellungsauftrag und der Verpflichtung zur Berücksichtigung der Vielfalt der Universitätsmitglieder abgeleitet, wie sie in dem **Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg**, im **Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg** und in dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** festgelegt sind. Mittels der eingesetzten Instrumente und Aktivitäten wird die Gleichstellung in die in den Gesetzen angesprochenen Bereiche Organisationskultur, Personalwesen, Studium und Lehre, Forschung und Familienförderung integriert<sup>1</sup>. Mit den in den Gesetzen formulierten Aufgaben sind zugleich die zu erreichenden Ziele formuliert.

<sup>1</sup> Die Gesetzespassagen bzw. -Texte sind nachzulesen unter: [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/gesetzliche-grundlagen.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/kooperationundwettbewerb/gesetzliche-grundlagen.html)

<b>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), § 61 (3), ChancenG BW, AGG</b>	<b>Maßnahmen, Programme, Aktivitäten</b>
Beseitigung von Nachteilen	Weiterbildungsangebote „Awareness-Training“ Personalentwicklung „professional skills“ Individuelle Förderung Beratung Verfügungsfonds
Erhöhung der Frauenanteile – auf allen Ebenen	Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren Olympia Morata-Programm Olympia Morata-mobil Programme Medizin (OMP-Med, Goitein-Straus-Programm, Kurzzeitstipendien) Beteiligung an Landesprogrammen (Margarete von Wrangell, Brigitte Schlieben-Lange) Career Tracking
Erhöhung der Frauenanteile – in allen Fächern	Verbindungsstelle Chancengleichheit Jahresprogramme mit Fakultäten Veranstaltungen und Kommunikation MINT-Programme (Kontakt zu „Upstream-Mentoring“)
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	Kinderhaus Familienservice Beratung KidS/Club Parentes Clearingstelle Concierge Service
Beteiligung bei Stellenbesetzungen – Berufungen – im akademischen Dienst	Mitarbeit in Berufungsverfahren Monitoring Berufungskultur Mitarbeit bei der Vergabe zentraler Stipendien und Fellowships
Sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Mobbing und Stalking	Anlaufstelle für Betroffene 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 Projektzusammenschluss „Transfer im Wissensraum UHD“

### 3. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE UND AKTIVITÄTEN WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Eine besondere Herausforderung war die Situation für Universitätsmitglieder mit Familie. Hier hat sich die Universität grundsätzlich bemüht, nach Möglichkeit flexibel auf Bedürfnisse und Notwendigkeiten einzugehen. Eine Anlaufstelle für Fragen und Probleme war das Gleichstellungsbüro. Am 30. März 2020 ist das Gleichstellungsbüro mit einer Zusammenstellung von Informationen online gegangen. Dazu wurden **Informationspakete** entwickelt, die laufend dem jeweiligen Stand der Regelungen von Land und Bund angepasst wurden. Zum Ende des Semesters hat das Gleichstellungsbüro dann mit einer kurzen **Umfrage** eine **Evaluierung** versucht, inwieweit die Informationspakete und Angebote gut zu finden und hilfreich waren. Leider haben nur 74 Personen teilgenommen, dennoch können wir einige Ideen daraus mitnehmen.

Auf der Homepage der Gleichstellung waren unter „Regelungen für das Studieren und Arbeiten mit Familien an der UHD“ Informationen zu finden zu **Arbeitsmodalitäten**, **Kinderbetreuungsangeboten** und **Regelungen für das Studium**, die an der Universität Heidelberg gelten. Auch die im Laufe des Semesters entwickelten Unterstützungsangebote für Universitätsmitglieder wurden hier kommuniziert. Die anderen Informationen betrafen:

- Regelungen zu befristeten Verträgen für Stellen und Stipendien, Fristen für Forschungsanträge und Projekte
- Regelungen für Familien durch den Bund und das Land Baden-Württemberg, Finanzierungsmöglichkeiten
- Hilfs- und Unterstützungsangebote verschiedener Einrichtungen und interessante Links

Alle diese Angebote waren stark nachgefragt, die Kommunikation per Mail für Hinweise und Informationen und per telefonischer Beratung hat sich im Laufe des Semesters bewährt. Als sehr hilfreich empfunden wurden gemäß der Umfrage Angebote für Eltern, die während der Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen von zu Hause aus ihren Verpflichtungen in Lehre und Forschung nachkommen mussten – hier konnten **Anträge auf Unterstützung durch Hilfskräfte** gestellt werden. Im Sommersemester 2020 gingen 31 dieser Anträge ein, davon wurden 27 Anträge bewilligt. Diese Unterstützung wurde als sehr

wichtig, aber zu wenig bekannt empfunden. 69 Prozent der am Ende des Semesters Befragten empfanden die zusätzliche Belastung durch die digitale Lehre nämlich als eher hoch oder sehr hoch, da häufig bisher kaum Kenntnisse vorhanden waren und viel Hilfe benötigt wurde. Jenseits der institutionalisierten Hilfe seitens der Universität und der Hilfskraftmittel aus der Gleichstellung wurde vor allem Hilfe durch Kolleg\*innen, die mehr Erfahrung hatten, als hilfreich empfunden, und zeigt, welche Rolle auch Solidarität innerhalb einer Organisation spielt.

Ein wesentlicher Aspekt der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Situation lag gemäß der Umfrage in der Kombination von **Homeoffice** und **Homeschooling/Kinderbetreuung**. Die dadurch und durch die Umstellung auf Online-Lehre entstandene zusätzliche Arbeitsbelastung wurde von 74 Prozent der Befragten als eher hoch oder sehr hoch empfunden. Allerdings gab es auch eine sehr große Zufriedenheit (74 Prozent eher oder sehr zufrieden) mit den Flexibilisierungsmöglichkeiten an der Universität.

Dennoch hätten sich etwa die Hälfte der Antwortenden in der Umfrage am Semesterende mehr Unterstützung von Seiten der Universität in Bezug auf **Kinderbetreuung** gewünscht. Hier ist allerdings anzumerken, dass die Vermittlung von Plätzen im Betreuungsangebot der Universität immer wieder entsprechend der Landesregelungen mit der Stadt Heidelberg abgestimmt werden musste und deutlich reglementiert war. Für Studierende mit Kindern gab es gar keine Möglichkeit der Notbetreuung, aber auch für andere Gruppen, wie Mitarbeiter\*innen mit Wohnsitz außerhalb Heidelbergs, Mitarbeiter\*innen, denen Betreuung bis 17 Uhr nicht reicht oder Alleinerziehende, war es schwer, hinreichende Betreuung und Flexibilität zu bekommen.

Dennoch konnte der Service für Familien, in ständiger Abstimmung mit dem Kinder- und Jugendamt der Stadt Heidelberg, erreichen, dass vom 1. Mai 2020 an der Kids-Club als **Notbetreuungseinrichtung** Kinderbetreuung anbieten konnte, dies wurde von 5 Familien genutzt. Ebenso konnten für die Betreuung in den Familien im Rahmen des Hygienekonzepts der Stadt Heidelberg Babysitter vermittelt werden. **Studierende Eltern** wurden durch die Finanzierung von Kinderbetreuung für solche Zeiten unterstützt, in denen sie zwar Lehrveranstaltungen wahrzunehmen oder Prüfungen abzulegen hatten, aber keine Betreuung vorhanden war.

Insgesamt besteht laut Umfrage der **Wunsch nach mehr Entlastung**, wenn extreme Zusatzbelastungen auftauchen, wie zum Beispiel Reduktionen von Lehrdeputaten oder zusätzliche Unterstützung bei der Umsetzung von Digitalisierung/Online-Lehre. Auch wurden uneinheitliche Regelungen bzw. die Umsetzung auf Institutsebene als ungerecht empfunden.

Ein Punkt, der in der Umfrage stark zum Ausdruck kam, und der von Seiten der Gleichstellung nur im Sinne von politischem Druck angegangen werden kann (und, koordiniert auf Landesebene, auch wird), ist das Thema der **Vertragslaufzeiten befristeter Verträge**, sowohl ganz konkret in Bezug auf den einzelnen Vertrag als auch in Bezug auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Für viele, die Kinder betreuen mussten, ist klar, dass ihre Produktivität stark gelitten hat, und es wird daher als ungerecht empfunden, dass bisher nur Projektmitarbeiter\*innen eine Verlängerung der Vertragslaufzeit erhalten können. Hier besteht der Wunsch nach Erweiterung um alle befristeten Mitarbeiter\*innen, und, je nachdem wie die Pandemiesituation weiter geht, auch nicht nur um sechs Monate.

Ein sehr deutlicher Wunsch, dem gar nicht so schwer zu entsprechen gewesen wäre, war mehr Anerkennung für die Leistung zu erhalten, die Eltern in diesen Zeiten zusätzlich erbringen. Aus vielen Antworten spricht auch die Angst, dass besonders **Frauen Nachteile** haben und dass hier ein Rückschritt in Bezug auf Gleichstellung auch in der Wissenschaft zu erwarten ist.

Leider ergab die Umfrage auch, dass das **Beratungsangebot der Gleichstellung** immer noch viel zu wenig bekannt ist – über 75 Prozent der Befragten gaben an, nicht gewusst zu haben, dass es hier Beratungsmöglichkeiten zur neuen Situation gab. 65 Prozent gaben allerdings auch an, dass grundsätzlich die relevanten Informationen zu Corona einfach zu finden waren. Kritisiert wurde vor allem die Kurzfristigkeit der Informationen – ein Aspekt, der teilweise außerhalb der Universität begründet lag.

Für das kommende Corona-Semester werden die bisherigen Maßnahmen weitergeführt, stärker bekannt gemacht, und es wird auf Landes- und Bundesebene versucht, die Politik so zu beeinflussen, dass die Pandemie am Ende keinen Rückschritt in der Gleichstellung in der Wissenschaft bedeutet.

## 4. 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.

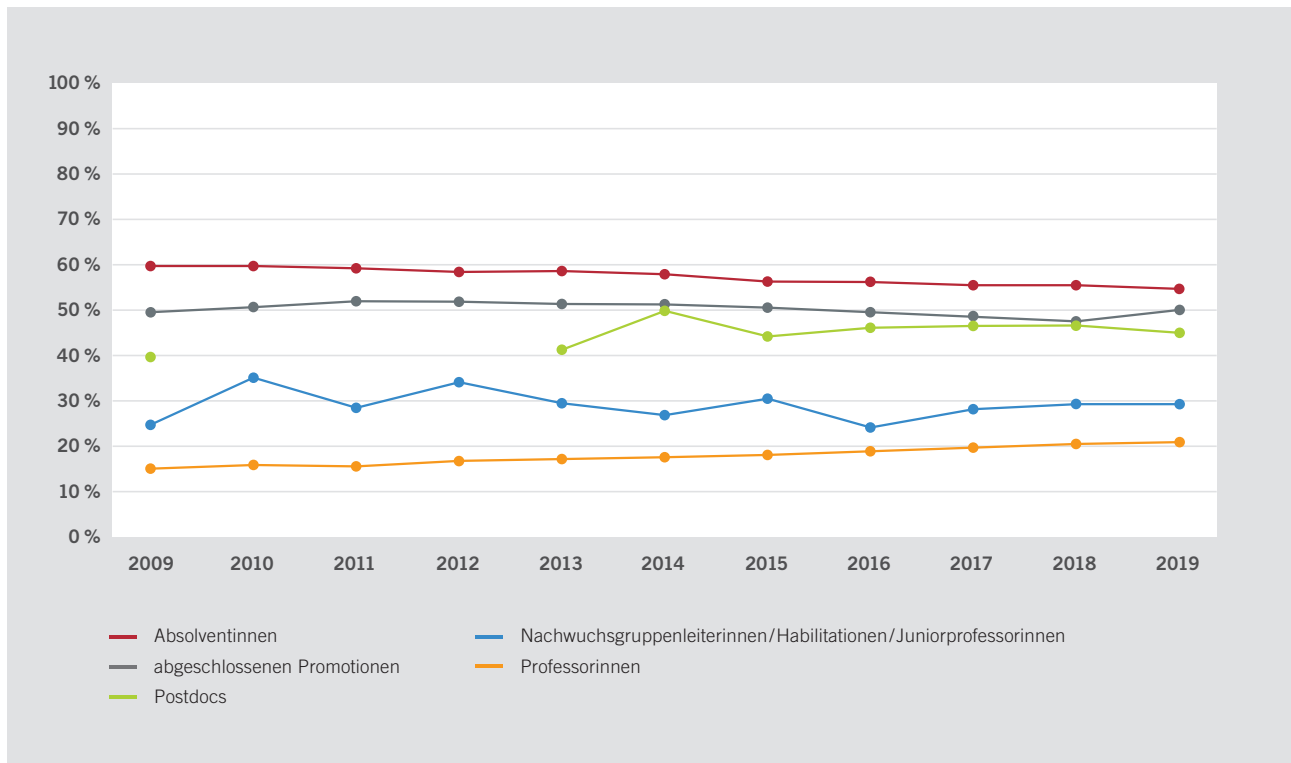
Im ersten Teil dieses Kapitels werden die aktuellen Frauenanteile der Gesamtuniversität im Qualifikationsverlauf und die Entwicklung der Frauenanteile für den Zeitraum 2009 bis 2019 beschrieben, im anschließenden Abschnitt werden die Frauenanteile an allen zwölf Fakultäten im Einzelnen thematisiert.

In **Abbildung 1** sind die prozentualen Anteile der Absolventinnen, der von Frauen abgeschlossenen Promotionen, der weiblichen Postdocs und der Professorinnen im Zeitraum von 2009 bis 2019 dargestellt, außerdem die Frauenanteile an den Nachwuchsgruppenleitungen, den abgeschlossenen Habilitationen sowie an den Juniorprofessor\*innen – aufgrund der zum Teil geringen Fallzahlen zusammengefasst in einer Gruppe. In der Abbildung erkennt man, dass die Gruppe der Absolvent\*innen die höchsten Frauenanteile im Vergleich zu allen anderen dargestellten Qualifizierungs- und Karrierestufen bzw. Kategorien aufweist. In dem Zeitraum von 2009 bis 2019 liegt der Frauenanteil jedes Jahr deutlich über 50 Prozent. Die niedrigsten Anteile kann allgemein für die Gruppe der Professorinnen konstatiert werden, die Werte variieren zwischen 15 und rund 21 Prozent. Je höher demnach die Qualifizierungs- bzw. Karrierestufe, desto niedriger sind die Frauenanteile. Diese Verhältnisse verändern sich auch nicht im dargestellten Zeitverlauf.

Bei der Entwicklung der **Absolventinnenanteile** zeigt sich ein leichter, aber stetiger Rückgang im präsentierten Zeitraum. Von allen Absolvent\*innen der Universität Heidelberg waren 2009 und 2010 59 Prozent weiblich, im Berichtsjahr 2019 liegt dieser Wert bei 54,3 Prozent.

Bei den von Frauen abgeschlossenen **Promotionen** ist kaum eine Veränderung über die Jahre hinweg festzustellen. Von allen an der Universität Heidelberg jährlich registrierten Promotionen werden seit 2009 rund die Hälfte von Frauen abgeschlossen.



**Abbildung 1** Entwicklung der Frauenanteile im Qualifikationsverlauf 2009–2019, Gesamtuniversität

**Quelle** Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen.

- Anmerkungen** Absolventen\*innen und Promotionen 2019 = Wintersemester 2018/2019 und Sommersemester 2019; Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen/Habilitationen/Junior-Professor\*innen und Professor\*innen 2019 = 1. Dezember 2019.
- Absolvent\*innen: Gesamtzahl der Studierenden, die einen Studiengang erfolgreich absolviert haben. Alle Studienabschlüsse inkl. Bachelor werden berücksichtigt.
  - Promotionen: Gesamtzahl der abgeschlossenen Promotionen pro Studienjahr im 1. Hauptfach.
  - Postdocs: Promovierte, aber noch nicht habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren Promotion nicht älter als sechs Jahre ist und die in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit der UHD stehen.
  - Nachwuchsgruppenleitungen/Habilitationen/Junior-Professor\*innen: Nachwuchsgruppenleitungen – Promotion mit sehr gutem Prädikat, hervorragende wiss. Qualitäten, i.d.R. befristetes Arbeitsverhältnis mit UHD, eigenständige Leitung einer Forschungsgruppe, Personalverantwortung für akad. Mitarbeiter\*innen, Budgetverantwortung mit der eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln. Habilitationen – Gesamtzahl der Habilitationen an der UHD in einem Kalenderjahr. Juniorprofessor\*innen – Gesamtzahl der Personen, die die Amts-/Dienstbezeichnung „Juniorprofessor\*in“ haben.
  - Professor\*innen: Gesamtzahl der Personen, die die Amts-/Dienstbezeichnung „Universitätsprofessor\*in“ haben (auch solche, die sich bis zur Ernennung bereits selbst vertreten). Hier können auch noch C2 Professoren\*innen enthalten sein.

Die Entwicklung der **weiblichen Postdocanteile** stellt weniger einen eindeutigen Trend im dargestellten Zeitraum dar. Die prozentualen Frauenanteile liegen in der Regel zwischen rund 40 und 50 Prozent. Die niedrigsten Werte gibt es 2009, da liegt der Anteil bei 39,7 Prozent, 2014 gibt es ein Peak von 49,5 Prozent und im Berichtsjahr 2019 liegt der Wert dann bei 44,7 Prozent. Für die Jahre 2010 bis 2013 liegen leider keine Daten vor.

Auch für die zusammengefasste Gruppe der weiblichen **Nachwuchsgruppenleitungen, Habilitationen und Junior-**

**professorinnen** lässt sich keine einheitliche Entwicklung feststellen. Die Frauenanteile dieser Kategorie schwanken im Zeitverlauf zwischen 24,6 und 33,9 Prozent. Im Berichtsjahr 2019 liegt der Wert bei 29,1 Prozent.

Bei den **Professorinnenanteilen** kann ein geringer, allerdings kontinuierlicher Anstieg im Verlauf der dargestellten Jahre konstatiert werden. Im Jahr 2009 gibt es 61 Professorinnen an der Universität Heidelberg, dies entspricht einem Anteil von 15 Prozent. Zehn Jahre später sind 20,8 Prozent aller Professor\*innen weiblich (93 Personen). Betrachtet

man nur die Werte der drei letzten Jahre, kann lediglich ein Anstieg von rund einem Prozentpunkt festgestellt werden. Insgesamt bewegt sich der Professorinnenanteil in den letzten Jahren auf einem ähnlichen Niveau und liegt damit auch 2019, unter dem bundesweiten Durchschnitt der hauptberuflichen weiblichen Professoren (vgl. hierzu 25,6 Prozent).<sup>2</sup>

In diesem Abschnitt liegt der Fokus auf den Frauenanteilen der einzelnen Fakultäten im Berichtsjahr 2019.

**Tabelle 1** zeigt die absoluten Zahlen und prozentualen Anteile der Studienanfängerinnen, der Studentinnen und der Absolventinnen, ebenso die Frauenanteile an den abgeschlossenen Promotionen, bei den Postdocs, sowie die Frauenanteile an der zusammengefassten Gruppe der Nachwuchsgruppenleitungen, abgeschlossenen Habilitationen und Juniorprofessuren. In der letzten Spalte werden die Professorinnenanteile jeder Fakultät dargestellt. Neben den Daten für das Berichtsjahr 2019, bietet die Tabelle auch einen Überblick über die Zielwerte für die verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen. 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. davorliegenden Stufe.<sup>3</sup> Ab der Qualifizierungsstufe Promotion werden die Zielgrößen – gebildet aus dem Drei-Jahresdurchschnitt der Vorkaskade (berücksichtigt werden die vorangegangenen Jahre 2016, 2017 und 2018) – dargestellt. Liegt die Zielgröße rechnerisch über 50 Prozent, wird sie hier mit 50 Prozent dargestellt (Deckelung des Zielwerts). Den Kaskadenzielwert für die Stufe Promotion bildet der Drei-Jahresdurchschnitt der Absolventinnen. Sowohl für die Postdocs als auch für die Gruppe Nachwuchsgruppenleitungen/Juniorprofessuren/abgeschlossene Habilitationen gilt als

Zielgröße der Drei-Jahresdurchschnitt der Promotionen, für die Professorinnen der Drei-Jahresdurchschnitt der Habilitationen auf Bundesebene. Außer bei der Stufe der Professor\*innen, werden die Referenzgrößen immer aus den universitätsinternen Zahlen errechnet.

Im Jahr 2019 haben in acht der zwölf Fakultäten deutlich mehr Frauen ein Studium begonnen als Männer, in der Neuphilologischen und der Philosophischen Fakultät liegt dieser Wert bei über 70 Prozent. Der **Studienanfängerinnenanteil** liegt bei der Fakultät Wirtschaft und Sozialwissenschaften und der Fakultät für Chemie und Geowissenschaften zwischen rund 44 und 47 Prozent. Mit 26,7 Prozent und 24,6 Prozent weisen die Fakultät für Mathematik und Informatik sowie die Fakultät für Physik und Astronomie die niedrigsten Anteile an den Studienanfänger\*innen auf.

Bei der Gruppe der **Studierenden** bewegen sich die Frauenanteile auf einem sehr ähnlichen Niveau. Ein ebenso vergleichbares Gesamtbild zeigt sich bei der Gruppe der **Absolvent\*innen**. Auch hier weisen acht Fakultäten Frauenanteile von über 50 Prozent auf. Werte deutlich über 70 Prozent verzeichnen die Neuphilologische und die Philosophische Fakultät. In der Fakultät für Physik und Astronomie schließen 2019 am wenigsten Frauen ihr Studium ab.

Für die Qualifizierungsstufe **Promotion** kann festgehalten werden, dass 2019 sechs Fakultäten (Medizinische Fakultät Heidelberg, Medizinische Fakultät Mannheim, Philosophische Fakultät, Neuphilologische Fakultät, die Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften sowie die Fakultät für Biowissenschaften) mindestens eine Parität der Geschlechteranteile erreicht haben; deutlich mehr als 50 Prozent der Promotionen wurden in diesen sechs Fakultäten von Frauen abgeschlossen. Die Fakultät für Neuphilologie und die für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften weisen mit 73,5 Prozent bzw. mit 64,3 Prozent die höchsten Werte auf. Die Juristische

<sup>2</sup> Das Statistische Bundesamt weist für die verschiedenen Qualifizierungsstufen im Jahr 2019 folgende Anteile aus: hauptberufliche Professorinnen an deutschen Hochschulen 25,6 Prozent; Studentinnen 49,3 Prozent; Absolventinnen 51,7 Prozent; Promotionen von Frauen 45,4 Prozent; Habilitationen von Frauen 31,9 Prozent; nur C4-Professorinnen 11,7 Prozent. ([www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html)).

<sup>3</sup> 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 Zielwerte der Fakultäten 2019

Qualifikations- und Karrierestufe										
		Studienanfänger*innen	Studierende	Absolvent*innen	Promotionen	Postdocs	NWGL/Habil./Jun.-Prof.	Professor*innen		
		w/ges	w/ges	w/ges	w/ges	w/ges	w/ges	w/ges	w/ges	w/ges
Theologische Fakultät	Zielwert				50,0 %	37,0 %	37,0 %	37,0 %		37,0 %
	2019	63/114	292/531	22/43	4/12	3/7	1/2	2/14	1/2	14,3 %
Juristische Fakultät	Zielwert				50,0 %	45,0 %	45,0 %	32,0 %		32,0 %
	2019	282/527	1487/2654	191/310	21/56	3/8	0/2	2/21	0/2	9,5 %
Medizinische Fakultät Heidelberg	Zielwert				50,0 %	50,0 %	50,0 %	28,0 %		28,0 %
	2019	528/934	2439/4325	260/519	192/367	321/688	27/72	14/105	27/72	13,3 %
Medizinische Fakultät Mannheim	Zielwert				50,0 %	50,0 %	50,0 %	28,0 %		28,0 %
	2019	217/385	1056/1848	125/237	76/140	40/73	8/22	5/57	8/22	8,8 %
Philosophische Fakultät	Zielwert				50,0 %	44,0 %	44,0 %	38,0 %		38,0 %
	2019	512/951	1894/3482	265/467	34/64	19/49	3/9	14/44	3/9	31,8 %
Neuphilologische Fakultät	Zielwert				50,0 %	50,0 %	50,0 %	48,0 %		48,0 %
	2019	988/1374	2816/3738	431/541	25/34	8/13	4/6	12/27	4/6	44,4 %
Fakultät für Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	Zielwert				48,0 %	35,0 %	35,0 %	29,0 %		29,0 %
	2019	332/715	1052/2165	223/449	5/15	4/20	2/5	4/21	2/5	19,0 %
Fakultät für Verh.- u. Emp. Kulturwissenschaften	Zielwert				50,0 %	50,0 %	50,0 %	50,0 %		50,0 %
	2019	335/440	1371/1917	269/354	18/28	21/30	3/8	8/18	3/8	44,4 %
Fakultät für Mathematik & Informatik	Zielwert				22,0 %	19,0 %	10,0 %	19,0 %		19,0 %
	2019	132/494	338/1394	59/216	4/19	8/31	2/8	6/30	2/8	20,0 %
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	Zielwert				42,0 %	37,0 %	37,0 %	25,0 %		25,0 %
	2019	195/446	635/1586	118/290	21/58	14/45	4/17	8/34	4/17	23,5 %
Fakultät für Physik & Astronomie	Zielwert				18,0 %	24,0 %	24,0 %	16,0 %		16,0 %
	2019	179/729	582/2387	99/459	25/103	20/79	6/17	4/41	6/17	9,8 %
Fakultät für Biowissenschaften	Zielwert				50,0 %	50,0 %	50,0 %	35,0 %		35,0 %
	2019	489/735	1505/2331	284/434	154/270	37/70	6/19	14/36	6/19	38,9 %

**Quelle** Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen und Statistisches Bundesamt.

**Anmerkungen** Studienanfänger\*innen, Absolvent\*innen und Promotionen 2019 = Wintersemester 2018/2019 und Sommersemester 2019; Studierende, Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen/Habilitationen/Junior-Professor\*innen und Professor\*innen 2019 = 1. Dezember 2019

– Studienanfängerinnen: Gesamtzahl eingeschriebener Studierender im 1. FS (Köpfe)

– Studierende: Gesamtzahl eingeschriebener Studierender (Köpfe), die einen Abschluss erwerben möchten.

– Absolvent\*innen, Promotionen, Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen/Habilitationen/Junior-Professor\*innen und Professor\*innen siehe Anmerkungen zu Abb. 1 Seite 9.

Fakultät und die Fakultät für Chemie und Geowissenschaften erreichen zwar Frauenanteile bei den Promotionen zwischen rund 36 Prozent und 38 Prozent, verfehlen damit aber ihre jeweiligen Kaskadenziele von 50 Prozent bzw. 42 Prozent. Die Fakultät für Physik und Astronomie übertrifft mit 24,3 Prozent ihren Zielwert für die Stufe Promotion um rund sechs Prozentpunkte. Die Fakultät für Mathematik und Informatik verfehlt ihre Zielgröße von 22 Prozent nur ganz knapp. Sehr deutlich verfehlen hingegen die Theologische Fakultät und die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ihre empfohlenen Zielwerte.

Die nächste Qualifizierungs- und Karrierestufe stellt die Gruppe der **Postdocs** dar. Hier liegt der Frauenanteil nur bei vier der zwölf Fakultäten bei 50 Prozent und höher, nämlich bei den Fakultäten Medizin Mannheim, Neuphilologie, Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften und Biowissenschaften. Eine annähernde Geschlechterparität erreichen die Theologische Fakultät (42,9 Prozent) und die Medizinische Fakultät Heidelberg (46,7 Prozent). An der Juristischen und an der Philosophischen Fakultät sowie der Fakultät für Chemie und Geowissenschaften sind mehr als 30 Prozent der Postdocs weiblich und können damit nicht ihre jeweiligen Zielwerte erreichen. Die Fakultät für Physik und Astronomie übertrifft leicht, mit einem Wert von 25,3 Prozent, ihr Ziel von 24 Prozent gemäß dem Kaskadenmodell, ebenso die Fakultät für Mathematik und Informatik mit einem Frauenanteil von 25,8 Prozent im Vergleich zu 19 Prozent-Zielwert. Mit 20 Prozent hat die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften den geringsten Frauenanteil bei dieser Qualifizierungsstufe.

Darüber hinaus sind in Tabelle 1 zusammengefasst in einer Kategorie die Frauenanteile bei allen 2019 abgeschlossenen **Habilitationen**, bei den **Nachwuchsgruppenleitungen** und den **Juniorprofessor\*innen** dargestellt. Aufgrund der zum Teil geringen Fallzahlen sind diese Daten, vor allem im Rahmen des Kaskadenmodells, nicht immer sinnvoll zu interpretieren. Einzig die Neuphilologische Fakultät hat bei dieser zusammengefassten Gruppe einen Frauenanteil von deutlich über 50 Prozent. Anteile zwischen 30 und 40 Prozent weisen die Medizinische Fakultät Heidelberg, die Medizinische Fakultät Mannheim, die Philosophische Fakultät, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften, die Fakultät für Physik

und Astronomie und die Fakultät für Biowissenschaften auf. Positiv kann die Fakultät für Physik und Astronomie mit einem Wert von 35 Prozent (Referenzwert 24 Prozent) hervorgehoben werden. Für diese zusammengefasste Kategorie ist bei der Fakultät für Chemie und Geowissenschaften ein, im Vergleich zum Zielwert von 37 Prozent, recht geringer Frauenanteil von 23,5 Prozent festzuhalten. Bei der Fakultät für Mathematik und Informatik kann ein Anteil von 23,5 Prozent konstatiert werden, dieser erscheint im Vergleich zum Referenzwert recht hoch. Die Theologische und die Juristische Fakultät weisen zu geringe Fallzahlen auf. Es kann noch angemerkt werden, dass in einigen Fakultäten die Frauenanteile in dieser Kategorie höher liegen als in der Gruppe der Postdocs, der „Vorstufe“ sozusagen (vgl. Werte der Fakultät für Physik und Astronomie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Fakultät für Neuphilologie), allerdings sind auch hier die Fallzahlen zum Teil nicht besonders hoch.

Nimmt man die Gruppe der **Professor\*innen** in den Fokus, stellt man fest, dass beinahe alle Fakultäten, mit Ausnahme der Fakultät für Verhaltens- und empirische Verhaltenswissenschaften und auch der Chemie und Geowissenschaften, bei dieser Karrierestufe die niedrigsten Frauenanteile verzeichnen. In Übereinstimmung mit dem Kaskadenmodell erreichen bzw. übererfüllen lediglich zwei der insgesamt zwölf Fakultäten ihre jeweiligen Kaskadenziele, also die entsprechenden bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitierten. Die Fakultät für Mathematik und Informatik hat einen Professorinnenanteil von 20 Prozent im Vergleich zum bundesweiten Referenzwert von 19 Prozent und die Fakultät für Biowissenschaften liegt mit einem Anteil von 38,9 Prozent ebenfalls über ihrem Kaskadenziel von 35 Prozent. In der Neuphilologischen Fakultät und in der Fakultät für Verhaltens- und empirische Kulturwissenschaften sind jeweils 44,4 Prozent aller Professor\*innen weiblich, damit liegen die Fakultäten nur knapp unter den jeweiligen Referenzwerten und unterhalb eines paritätischen Geschlechterverhältnisses. Die wenigsten Professorinnen, mit Anteilen unter 10 Prozent, sind in der Juristischen Fakultät, der Medizinischen Fakultät Mannheim und in der Fakultät für Physik und Astronomie zu verzeichnen. Vor allem die beiden erstgenannten Fakultäten liegen mit ihren Frauenanteilen von 9,5 Prozent und 8,8 Prozent weit unter ihren Zielwerten (vgl. 32 Prozent bzw. 28 Prozent). Weiter liegt der Frauenteil der Theologischen Fakultät mit 14,3

Prozent und der Frauenteil der Medizinischen Fakultät Heidelberg mit 13,3 Prozent jeweils deutlich unter dem entsprechenden Zielwert gemäß dem Kaskadenmodell. Mit einem Professorinnenanteil von 23,5 Prozent verfehlt die Fakultät für Chemie und Geowissenschaften ihren Zielwert von 25 Prozent nur knapp. Hingegen liegen bei der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften rund zehn Prozentpunkte zwischen dem Professorinnenanteil und dem entsprechenden Zielwert von 29 Prozent. Für die Philosophische Fakultät kann der dritthöchste Frauenanteil von 31,8 Prozent, im Vergleich zu einem Zielwert von 38 Prozent, konstatiert werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die allermeisten Fakultäten im Berichtsjahr 2019 bei der Stufe der Professor\*innen unter ihren Zielen entsprechend des Kaskadenmodells bleiben. Dabei variieren die Differenzen zu den Zielwerten zum Teil erheblich.<sup>4</sup>

Die Zahlen können in Gänze nicht überzeugen. Der Professorinnenanteil liegt in acht von zwölf Fakultäten unter 30 Prozent und in keiner Fakultät kann ein paritätisches Geschlechterverhältnis bei der Gruppe der Professor\*innen verzeichnet werden – trotz hoher weiblicher Anteile bei den Studienanfänger\*innen, den Studierenden, den Absolvent\*innen und auch hoher Frauenteil bei den Promotionen.

## 5. KOOPERATIONEN UND VERNETZUNG, VERANSTALTUNGEN

Gleichstellungsaktivitäten finden an der Universität in unterschiedlichen Zusammenhängen und in unterschiedlichen Einrichtungen statt.

Im Mai 2020 wurde der Gleichstellungsplan für den Struktur- und Entwicklungsplan 2020–2026 entwickelt und dem Rektorat vorgelegt.

Um das Zusammenwirken der für die Gleichstellung engagierten Akteur\*innen an der Universität zu erreichen und sie zu vernetzen, wurden für die verschiedenen Gruppen

Weiterbildungsveranstaltungen angeboten oder Arbeitstreffen durchgeführt:

- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (Treffen am 1. Juli 2020)
- Rektorskommission Partnerschaftliches Verhalten (Treffen am 1. Oktober 2019, 19. Juni 2020)
- Auftaktveranstaltung Vernetzung Berater\*innen Partnerschaftliches Verhalten (Treffen am 29./30. September 2020)
- Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten (Treffen am 4. Juli 2019),
- Vernetzungstreffen Chancengleichheit mit den Verbundprojekten
- StuRa-Referate: Queer-Referat, IT's FuN-Referat, Sozialreferat, Antirassismusreferat (Treffen Sommersemester 2019).

Eine **Vernetzung der Gleichstellung** existiert auch auf Landes- und Bundesebene. 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 aktiv, im Berichtszeitraum fanden zwei Treffen in Karlsruhe und Bonn (unter Beteiligung von WR und DFG) statt. Seit Anfang 2020 ist die Universität nun Mitglied des Zusammenschlusses Netzwerk Familie in der Hochschule e.V. und beteiligt sich aktiv an den gemeinsamen Arbeitstreffen. Das Gleichstellungsbüro ist Mitglied im Netzwerk Genderconsulting in Forschungsverbänden, das sich regelmäßig in Arbeitstreffen untereinander und mit der DFG berät.

Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros haben im **Herbst 2020** eine eintägige Klausur durchgeführt, um die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes sowie der Chancengleichheitsmaßnahmen aus dem EXU-Konzept weiter auszuarbeiten, Veranstaltungen zu planen und Projekte zu

<sup>4</sup> Beim Vergleich der erreichten Frauenanteile mit den Zielwerten gemäß dem Kaskadenmodell muss natürlich berücksichtigt werden, ob es in den einzelnen Fächern und Fakultäten in den betrachteten Zeiträumen überhaupt freiwerdende Stellen gab, die man mit Frauen hätte besetzen können.

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. Einige wichtige Netzwerkveranstaltungen sind im folgenden aufgeführt:

- Arbeitstreffen Familie in der Hochschule e.V. (FidH), Saarbrücken, 2. Oktober 2019
- GEx-Gruppe (Gleichstellung in den Exzellenzuniversitäten) am KIT, Karlsruhe 17. Februar 2020
- 89. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), Freiburg 4./5. März 2020
- Netzwerktreffen Heidelberger Antidiskriminierungsnetzwerk, Online, 17. Juni 2002
- Tagung TU Berlin, „Corona – Der Shutdown für die Chancengleichheit?“, online, 3. Juli 2020
- 90. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), online, 16. Juli 2020
- Jahrestreffen Netzwerk Gender Consulting, online, 8./9. Oktober 2020
- EMBL Conference: gender roles in academia, online, 13./14./15. Oktober 2020

**Upstream – Das Netzwerk für Mathematikerinnen** hat über das Jahr hinweg eine ganze Zahl von Mentoring Workshops, Konferenzen, Vorträge und Exkursionen veranstaltet. Informationen zu dem Programm sind auf der Webseite [www.mathcomp.uni-heidelberg.de/programs/upstream/](http://www.mathcomp.uni-heidelberg.de/programs/upstream/) zu finden.

Im Wintersemester 2019/2020 wurde unter dem Titel **Revolutionär wie die Eisenbahn – Frauen im 19. Jahrhundert** eine Veranstaltungsreihe aus Anlass des 200. Geburtstags von Clara Schumann durchgeführt. In Zusammenarbeit mit dem Kurpfälzischen Museum und dem Musikwissenschaftler Dr. Joachim Draheim wurde die Ausstellung „Clara Schumann – Künstlerin, Geschäftsfrau, Mutter“ gezeigt, die mit einem Konzert mit Werken von Clara und Robert Schumann eröffnet und mit einem Finissage-Konzert mit Werken der erweiterten Schumann-Familie beendet wurde. Weiter gab es den Diskussionsabend „Feminismus dreimal anders. Themen, Inhalte, Debatten der Frauenbewegung“ mit Vertreterinnen dreier Generationen,

und den Wettbewerb für die Studierenden der Universität „Influencerinnen im 19. Jahrhundert“, wo digitale Portraits interessanter, vorbildhafter Frauen eingereicht werden konnten – und prämiert wurden. Alle Veranstaltungen haben ein großes Echo gefunden und waren sehr gut besucht.

## 6. ARBEITSFELDER

Fünf Schwerpunkte sind zur Sicherstellung der Gleichstellung für die Universitätsmitglieder auszumachen, die Maßnahmen zielen einerseits auf individuelle Förderung, andererseits beinhalten sie strukturell wirksame Maßnahmen. Der individuelle Unterstützungsbedarf wird mit den entsprechenden Instrumenten wie Förder- und Weiterbildungsprogrammen oder Beratungsangeboten erfüllt. Überdies werden die Rahmenbedingungen verändert, beispielsweise durch die Angebote für Universitätsmitglieder mit Familien- oder Pflegeaufgaben oder das Diversity-Management. Chancengleichheit ist zudem ein Grundsatz bei der Entwicklung allgemeiner Maßnahmen, wie etwa den Grundsätzen des „Partnerschaftlichen Verhaltens“ oder der Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre.

### 6.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen und Weiterbildungsengagement

Ein weiteres zentrales Themenfeld der universitären Gleichstellungsarbeit ist die individuelle Förderung von Frauen in allen Stadien der akademischen Laufbahn.

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase gibt es drei zentrale Frauenförderprogramme. Alle drei Programme sind kompetitiv; Expert\*innengremien entscheiden über die Qualität der jeweiligen Anträge und die Auswahl der Bewerberinnen. Das universitätsinterne **Olympia Morata-Programm**, welches jährlich ausgeschrieben wird, hat zum Ziel, qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei der Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation an der Universität Heidelberg zu unterstützen. Die Fellows bekommen durch die Bereitstellung zentraler Mittel auf einer Hälfte ihrer Stelle „forschungsfrei“, d. h. sie werden von administrativen und Lehraufgaben freigestellt und haben so die Möglichkeit ihr Qualifikationsvorhaben zügiger und umfassender voranzutreiben.

Die beiden anderen Förderprogramme (**Margarete von Wrangell-Programm** und Brigitte **Schlieben-Lange-Programm**) werden durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg ausgeschrieben und zielen ebenfalls auf die finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Universität bzw. die entsprechenden Institute/Kliniken beteiligen sich jeweils an der Anschluss- bzw. Kofinanzierung der Stellen.

Das Programm des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg **MuT-Mentoring und Training nutzen** die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität vor allem mit den Angeboten „Mentoring“ und „Berufsbegleitende Trainings“. Die Veranstaltungen im Jahr 2020 wurden teilweise online, teilweise (während der Sommermonate) in Präsenz durchgeführt.

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 Sommersemester 2018 fester Bestandteil des Personalentwicklungsprogramms für Nachwuchswissenschaftler\*innen 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 zu profilieren.

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, Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Heidelberg.

## 6.2 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie

Der Berichtszeitraum stand für die Betreuungseinrichtungen der Universität ganz unter dem Zeichen der Corona-Pandemie, was natürlich auch Auswirkungen auf die Belegungszahlen in 2020 hatte und auch noch hat. Es gab sehr viele Beratungsanfragen von Eltern, deren Kinder aufgrund von Corona zu Hause bleiben mussten, was eine große Anforderung an die berufstätigen Eltern stellte.

Die regulären **Betreuungseinrichtungen Kinderkrippe und Kindergarten** hatten im Notfallbetrieb von März bis Juni unter Corona-Auflagen für Kinder von Eltern in systemrelevanten Berufen geöffnet, ab Juli waren dann auch wieder Neuaufnahmen möglich. Allerdings wurden einige Platzanfragen wieder zurückgezogen von Eltern, die aufgrund von Corona Ihren Aufenthalt an der Universität abgesagt bzw. verschoben haben.

Neben der Betreuung von Kindern, deren Eltern in systemrelevanten Berufen arbeiten, wurde ab Mai auch eine **Notbetreuung** eingerichtet für Kinder, deren beide Erziehungsberechtigte bzw. die oder der Alleinerziehende außerhalb der Wohnung eine präsenzpflichtige berufliche Tätigkeit wahrnehmen mussten und die durch diese Tätigkeit an der Betreuung gehindert wurden, oder die von ihrem Arbeitgeber unabkömmlich gestellt wurden und eine entsprechende Bescheinigung vorgelegt haben.

Mitglieder der Universität Heidelberg mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, die Lehre für das Sommersemester 2020 vorzubereiten hatten und gleichzeitig Betreuungsaufgaben nachgehen mussten, konnten beim Gleichstellungsbüro einen **Antrag auf Unterstützung** durch eine studentische (35 Stunden im Semester) oder wissenschaftliche (20 Stunden im Semester) Hilfskraft stellen.

Durch diese Ausnahmesituation gab es im Berichtszeitraum viel **Beratungsbedarf**. Der Service für Familien konnte

720 Beratungsgespräche am Telefon und 31 Beratungen im direkten Kontakt verzeichnen. Die Beschäftigten, die den Service für Familien im Berichtsjahr in Anspruch genommen haben, kamen zu 85 Prozent aus der Universität, zu 10 Prozent aus dem Universitätsklinikum und 5 Prozent kamen aus dem in das Kooperationsnetzwerk gehörende MPI, DKFZ EMBL und PH.

Die familienorientierten Aktivitäten der Universität sind auch eng vernetzt mit anderen Hochschulen (PH Heidelberg, SRH Hochschule 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. Der KidsClub war in den Monaten März/April 2020 geschlossen, ab Mai gab es einen Notfallbetrieb, ab Juli war der KidsClub wieder regulär geöffnet unter Corona-Auflagen des Landes. Mit diesen Angeboten konnte im Berichtszeitraum 2019/2020 für 65 Kinder eine Betreuung vermittelt werden. Auch die meisten Kongresse wurden wegen Corona online abgehalten oder ganz abgesagt.

Am 15. Juni 2020 wurde die Universität Heidelberg zum vierten Mal als **Familienfreundliche Hochschule zertifiziert**. Ferner ist die Universität im Berichtszeitraum dem Verein „Familie in der Hochschule“ beigetreten, die Charta „Familie in der Hochschule“, eine Initiative zur Förderung der Familienorientierung in der Wissenschaft, hat die Universität schon 2018 unterzeichnet.

Weitere **Infrastrukturangebote** an der Universität für Familien sind das vom Studentenwerk angebotene Kinderessen in den Mensen, Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelräume auf dem Campus-Gelände und rund 200 vergünstigte Familienwohnungen für Studierende und Doktorand\*innen mit Kindern.

Auch die Arbeit im Bereich **Studieren mit Kind(ern)** war im Berichtszeitraum vor allem von der Corona-Pandemie beeinflusst. Beratungsgespräche wurden im Sommersemester 2020 vorwiegend telefonisch und per HeiConf geführt. Von November 2019 bis zum Zeitpunkt der Berichtsverfassung (Oktober 2020) wurden 36 Beratungsfälle zum

Thema Studieren mit Kind(ern) dokumentiert. Vorwiegend mit Studierenden, aber auch mit Studiengangkoordinator\*innen. Die Formulierung „Beratungsfall“ umfasst in der Regel mehrere Kontakte in Form von Emails, Telefonaten oder persönlichen Gesprächen. Die Inhalte umfassten zum einen allgemeine Informationen zur Studienorganisation (Meldung der Schwangerschaft, Beurlaubung, etc.), Elterngeld, Kindergeld, Elternzeit. Zum anderen wurde ganz konkret Unterstützung erbeten, vor allem für die Themen Fristverlängerung von Prüfungen, Prüfungsverschiebung, Schreiben von Prüfungen als Schwangere unter Pandemiebedingungen oder der Beantragung alternativer Prüfungsleistungen.

Im Sommersemester 2020 wurde deutlich, dass Studierende mit Kind(ern) durch die Schließung der Betreuungseinrichtungen durch Care-Arbeit und Heimstudium doppelter Belastung ausgesetzt waren. Hauptanfragen in dieser Zeit betrafen Fragen nach finanzieller Unterstützung, Kinderbetreuung, asynchronen Vorlesungsangeboten und verlängerten Prüfungsfristen. Um Studierende mit Kind(ern) während der Corona-Pandemie zu unterstützen, wurde an der Universität Heidelberg im Mai 2020 der „Verfügungsfonds Study Parents“ eingerichtet. Studierende Eltern, die aufgrund der Corona-Pandemie keine Kinderbetreuung nutzen konnten, hatten hier die Möglichkeit, eine kurzzeitige und spontane finanzielle Unterstützung zu beantragen, um die Kinderbetreuung für Zeiten der Erbringung von Studien- oder Prüfungsleistungen selbst zu organisieren bzw. zu finanzieren. Bisher wurde im Rahmen des Fonds eine Studentin mit Kind mit dem Höchstbetrag für ein Semester gefördert.

Zur Unterstützung der Laufbahn von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind wurde die seit 2008 im Rahmen der Exzellenzinitiative und fortgeführt als ExStra-Projekt **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** angeboten. Basis ist ein moderiertes Beratungsgespräch mit Instituts- bzw. Klinikleitung, in dem auch die Planung des weiteren Werdegangs der Nachwuchswissenschaftlerin thematisiert wird. Zudem kann eine Stellvertretung für Arbeiten in Labor oder Unterricht während Mutterschutz und Elternzeit beantragt werden. Im Berichtszeitraum wurden die moderierten Beratungsgespräche sechsmal in Anspruch genommen, fünfmal wurde die Vertretungsstelle beantragt und bewilligt. Für die Beratung hat sich ein neues Feld ergeben, denn in fünf Gesprächen lag der Schwerpunkt auf



einer Beratung von Institut bzw. Klinik und Wissenschaftlerin zur Gestaltung der 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 5 Mal in Anspruch genommen.

Der **Concierge-Service** als eines der zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität“ hat sich generell bewährt. Bedingt durch die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen von Kontakten ging die Nachfrage im Sommer 2020 deutlich zurück, deswegen wurden im Berichtszeitraum insgesamt 47 Anfragen und 40 Beratungen von Mitgliedern und Beschäftigten der Universität bearbeitet.

### 6.3. Diversity-Management

Im Berichtszeitraum wurde die Projektförderung durch die FoFs 3 und 4 zum Thema **Wissensmanagement in wissenschaftlichen Übergangssituationen. Individuelle und institutionelle Aspekte beim Stellenwechsel und der Emeritierung** abgeschlossen. Das geförderte Vorhaben war Teil des Projektzusammenschluss „Wissensraum UHD“. Das geförderte Vorhaben zielte darauf ab, Wissenschaftler\*innen aus den FoFs 3 und 4 zu vernetzen, um von Forschungsseite Fragen der Entwicklung von Werten und der Ethik der Arbeit, von Wissen als kulturellem Erbe sowie zum individuellen bzw. institutionellen Umgang mit Wissen zu generieren und in FoF-übergreifenden Forschungsprojekten weiter zu bearbeiten. In Austauschtreffen wurde den Wissenschaftler\*innen eine Plattform zum fachlichen Austausch und zur Diskussion geboten. Erste Ideen für gemeinsame Forschungsprojekte auf Drittmittelbasis wurden entwickelt. Nach Abschluss der Förderphase Ende Dezember 2019 ist es nun an den Wissenschaftler\*innen, eigene Forschungsfragen zu entwickeln und in vorgestellten Kooperationsformaten umzusetzen.

Die Verknüpfung der fachlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Wissen mit den praktischen Erfahrungswerten aus der täglichen Arbeit in den jeweiligen Instituten schuf eine Brücke zwischen Forschungs- und Verwaltungsebene

und bot erste Anknüpfungspunkte für eine praktische Anwendung der in Entstehung begriffenen Toolbox Wissensmanagement im Rahmen des Praxisprojekts **Wissen bewahren – Übergänge gestalten**. Seit dem Sommersemester 2020 wird, auf Basis der Bedarfe, die im Treffen der „Fokusgruppe Wissensmanagement“ herausgearbeitet wurden, intensiv an der Erarbeitung der einzelnen Elemente der Toolbox (Handlungsleitfaden, Vorlagen) gearbeitet, um den Verlust der Ressource Wissen durch den Weggang oder Ausfall einzelner Wissensträger\*innen oder dem Ende ganzer Arbeitsgruppen und Sonderforschungsbereiche entgegenwirken zu können.

Das Thema „Schaffen einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung“ war ein weiterer Schwerpunkt im Berichtszeitraum. Hierzu wurden vor allem **Weiterbildungsveranstaltungen** angeboten.

Im Wintersemester 2019/2020 und Sommersemester 2020 fanden in Zusammenarbeit mit der Projektverantwortlichen von Welcome + Success@Heidelberg der Abteilung Internationale Beziehungen Workshops zum Thema **Interkulturelle Kompetenz für Tutor\*innen** mit einer externen zertifizierten Trainerin statt, die sich speziell an studentische Fachtutor\*innen richtet, die sich für diverse Lehr-Lern-Settings mit internationalen Studierenden Kompetenzen aneignen möchten. Der Workshop wurde im Sommersemester 2020 zum ersten Mal in digitaler Form angeboten. Aufgrund der großen Nachfrage wird der Workshop schon im Oktober 2020 wiederholt, diesmal jedoch – als Reaktion auf entsprechende Wünsche aus der Evaluation des ersten Workshops – in Form eines einwöchigen Workshops mit synchronen und asynchronen Phasen der Vertiefung und des Peer-Austausches.

Im Herbst 2019 wurde eine Veranstaltung angeboten, die sich an alle Beschäftigten mit Lehraufgaben richtete. Die Informations-Veranstaltung **Vielfältig lehren – Gender und Diversity in der Hochschullehre** wurde inhaltlich in Kooperation mit einem Mitreferenten der Heidelberg School of Education vorbereitet und durchgeführt und soll Auftakt sein für eine weitere Vertiefung des Themas.

Darüber hinaus wurde im Sinne von „awareness for fairness“ der Online Handlungsleitfaden zum Thema **Eine Sprache für Alle** für alle Beschäftigten der Universität

erstellt. Ziel des Handlungsleitfadens ist eine Orientierungshilfe für einen gendersensiblen Sprachgebrauch zu schaffen und dadurch Menschen in Ihrer Vielfalt auch sprachlich darstellen zu können.

Dem Thema der **sozialen Herkunft** widmete sich im Sommersemester 2020 das Online Webinar **Alles neu – Studierende der ersten Generation an der Universität Heidelberg**. Die Regionalkoordinatorin für Baden-Württemberg der Organisation Arbeiterkind.de sensibilisierte zum Thema Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern/first generation students, sprach über Hürden und Chancen im Studienverlauf und stellte Möglichkeiten der Unterstützung vor. An dem Webinar nahmen sowohl Studieninteressierte, Studierende, Studierendenberater\*innen und Lehrende der Universität teil.

Im November 2020 unterstützt das Diversity Management im Gleichstellungsbüro das Institut für Dolmetschen und Übersetzen, welches die Konferenz „R<sup>3</sup>. Relate. Rethink. React“ ausrichtet. Diese Konferenz macht es sich seit 2019 zum Ziel, gesellschaftlich relevante Themen in der Kunst zu reflektieren und arbeitet hier eng mit dem Jungen Nationaltheater Mannheim zusammen. Dieses Jahr lautet der Titel **Diversität macht Gesellschaft**. Die Konferenz wird in mehreren Sprachen simultan übersetzt. Schwerpunkt wird das Thema **Rassismus** sein. Das Gleichstellungsbüro ermöglicht mit ihrer Unterstützung die Keynote des Rassismusexperten und Aktivisten Sami Omar.

Im Rahmen der **Exzellenzstrategie** wurde einer Reihe neuer Maßnahmen beschlossen, die bis zum Ende der ersten Förderperiode 2026 umgesetzt werden. Unter der Überschrift „Changing the Institution“ wurden im Exzellenz-antrag vier Schwerpunktthemen gesetzt: Infrastruktur für Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, Infrastruktur für die Planbarkeit von Karrieren in der Wissenschaft, Kultur der Offenheit für Diversität und Kultur der Integration von Gender in Forschung und Lehre. Im Frühjahr 2020 wurde als erste Maßnahme eine Stelle für den Bereich Diversity geschaffen, die die Maßnahmen aus dem Exzellenz-Antrag realisieren wird. Im Vorfeld des Wintersemesters 2020/2021 wandte sich das Gleichstellungsbüro mit einer Programmausschreibung an die Fächer. Unter dem Titel „Diversity Innovations“ finanziert die zentrale Gleichstellung Lehraufträge, die in den Fakultäten geplant und

organisiert werden sollen. Dies hat zum einen zum Ziel, die fachliche Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt in den Lehrveranstaltungen zu fördern, andererseits sollen durch die dezentrale Planung und Organisation eines Lehrauftrags die Lehrenden selbst zum Austausch zum Thema Diversity innerhalb der Institute angeregt werden. Zum Ende des Berichtszeitraums wurden für das startende Wintersemester vier Lehraufträge „Diversity Innovations“ vergeben.

#### 6.4 Partnerschaftliches Verhalten, Sicherheit auf dem Campus

Die Brisanz des Themas 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 **Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten** zusammen und hat künftige Maßnahmen entwickelt, um auf Vorfälle zeitnah und konkreter reagieren zu können. Der Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten wurde darüber zu Rate gezogen und befürwortete alle geplanten Maßnahmen, die im Wintersemester 2019/2020 dem Rektorat und dem Senat zur Entscheidung vorgelegt werden sollen.

Zudem wurde beschlossen, den gesamten Bereich zu professionalisieren und Präventivprogramme und Maßnahmen bekannter zu machen. Im Zuge der Professionalisierung wurden zunächst alle in diesem Bereich Beratenden an der Universität Heidelberg erfasst und kontaktiert. In einem **Berater\*innen Auftaktvernetzungstreffen** wurde über das Anliegen gesprochen, sich stärker zu vernetzen, kollegial zu Fällen auszutauschen und sich gezielt weiterbilden zu lassen. Hierfür wird eine Plattform eingerichtet, auf der diese Beschlüsse künftig umgesetzt werden können.

Im Zuge der **landesweiten Kampagne** „Zieh einen Schlussstrich“ (Resolution des MWK im August 2020), startet zu Semesterbeginn (2. November 2020) eine Awareness Kampagne in Kooperation mit der Abteilung Kommunikation und Marketing. Neben einer zentralen Website zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten“ soll mit einer Pressemitteilung (Facebook und Twitter), Flyern sowie mit

Plakaten geworben werden. Teil der Kampagne werden Weiterbildungsmöglichkeiten (Cybermobbing für Studierende, Vortrag Polizeiprävention am 8. Februar 2021 und Informationsveranstaltung für Führungskräfte) sowie eine universitätsweite Umfrage zum Thema sein. Mit der Umfrage sollen vor allem Angsträume gefunden werden sowie die Maßnahmen und Präventivprogramme der Universität bekannter gemacht werden.

Das **Präventivprogramm Walk Safe** im Neuenheimer Feld zeigte seine Relevanz durch neuere akute Belästigungsfälle (Sommer 2020, die Rhein-Neckar-Zeitung berichtete) am Campus. Neben der jährlich stattfindenden Sicherheitsbegehung im Februar 2020 (in Kooperation mit D3, Beauftragte für Chancengleichheit, Personalrat, Polizei, Klinikum Heidelberg), wurde der über die Präventivmaßnahmen im Neuenheimer Feld bestehende Informationsflyer aktualisiert. Die wichtigste Maßnahme des Programms, der Begleitservice, wurde im Jahr 2019 267 Mal genutzt. Und auch die Nachfrage nach dem Flyer (durch sämtliche Service-Einrichtungen für Studierende) verdeutlichen den Bedarf. In einem Vernetzungstreffen mit der Abteilung Polizeiprävention (12. Oktober 2020) wurde über ein zukünftig stärker vernetztes Arbeiten diskutiert und beschlossen den „Arbeitskreis Sicherheit im Neuenheimer Feld“ erneut zusammenkommen zu lassen.

### 6.5 Gender in der Lehre – Kooperationsprojekt mit der Heidelberg School of Education

Das Projektteam, bestehend aus der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten, einer Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros, einer studentischen Hilfskraft sowie Mitarbeitern der Heidelberg School of Education (HSE), entwickelt und realisiert im Rahmen des Verbundprojekts „HSE: Go digital! Now!“ ein **Online-Tutorial zum Thema „Gender und Diversity in der Lehrkräftebildung“** (Laufzeit des Projekts vom 1. März 2019 bis voraussichtlich 31. März 2021).

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 und lädt 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 Schüler\*innen beeinflussen können. Auch die Beziehungen der Schüler\*innen untereinander oder beider Gruppen zu Eltern und anderen Akteur\*innen, die im Schulalltag wichtig sind, verdienen Aufmerksamkeit.

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 stattfinden kann.

Im Berichtszeitraum wurde vor allem an der Konzeption der Modulstruktur und der Verfassung der Modulinhalte gearbeitet. Außerdem konnten bereits mehrere Inhalte in ein digitales Format übertragen und medial ergänzt werden.

## 7. UMSETZUNG VON MASSNAHMEN UND INANSPRUCHNAHME

**Tabelle 2** Familienorientierung

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Kinderbetreuung (regulär) – Krippe – Kindertagesstätte	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro/Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 20 in der Krippe 7 in der Kita
Kinderbetreuung (flexibel/individuell) – KidsClub – Backup – Tagesmütter/Babysitter/ andere Einrichtungen – Kongressbetreuung	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro/Service für Familien	Anzahl der vermittelten Plätze: 60 im KidsClub 5 im Backup-Service 8 bei Tagesmüttern/ Babysittern 6 für Kongressbetreuung
Service für Familien	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro/Service für Familien	751 Beratungen (in Gespräch und telefonisch)
Studieren mit Kind(ern)	a) Studierende, Fachstudienberater*innen b) Vereinbarkeit Studium und Familie	Mitarbeiterin Diversity Gleichstellungsbüro	36 Beratungsfälle
Clearingstelle	a) Wissenschaftlerinnen mit Kind b) Karriereplanung a) Universitätsmitglieder	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	11 Beratungen 5 Förderungen durch bewilligte Stellvertretung
Concierge Service	a) Universitätsmitglieder b) Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	Geprüfte Hilfskraft Gleichstellungsbüro	47 Anfragen 40 Beratungen

Tabelle 3 Diversity Projekte

Maßnahme, Aktivität, Projekt		a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite / Ergebnisse / Effekte
Trainingsangebot „Interkulturelle Kompetenz für Tutorinnen und Tutoren“ 3 Workshops		a) Studierende, Tutor*innen, Hilfskräfte b) Training	Mitarbeiterin Diversity Gleichstellungsbüro, Mitarbeiterin Abteilung 7.2., externe Trainerin	Dokumentation, max. Teilnehmerzahl: 45 insgesamt erreicht, Maßnahme wird fortgeführt
Trainingsangebot „Gender und Diversity in der Hochschullehre“		a) Hochschullehrende b) Training	2 Mitarbeiterinnen Diversity Gleichstellungsbüro	Dokumentation, Maßnahme noch nicht abgeschlossen
Veranstaltung „Alles neu?! Studierende der ersten Generation an der Universität Heidelberg“		a) Mitarbeiter*innen, Lehrende, Studierende b) Info-VA	Mitarbeiterin Diversity Gleichstellungsbüro, Referentin Arbeiterkind.de	Dokumentation, Teilnehmerzahl: 12, weitere Zusammenarbeit angestrebt
Projekt- zusammen- schluss „Transfer im Wissens- raum UHD“	Forschungs- projekt „Kulturtech- niken und transgenera- tionale Wissens- übergaben“ Förderung durch FoFs 3 und 4	a) Wissenschaftler*innen b) Workshops Forschung	Mitarbeiterinnen Gleichstellungsbüro/ Diversity Management antragstellende Professorinnen	Abschlussbericht Dezember 2019  1. Workshop: 12 WissenschaftlerInnen  2. Workshop: 9 WissenschaftlerInnen  Projektförderphase abgeschlossen
	Praxis- projekt „Wissen bewahren – Übergänge gestalten“	a) Hochschulmitglieder b) Treffen Fokusgruppe, Erarbeitung Instrumenten- kasten	Mitarbeiterinnen Diversity externe Expertin	Dokumentation/Fokus- gruppe: 15 Teilnehmer/ Erarbeitung Handlungsleit- faden und Online-Tutorial in Arbeit, Projekt noch nicht abgeschlossen
Walk Safe INF – Präventivprogramm		a) Alle b) Campus Neuenheimer Feld	Mitarbeiterin Gleichstellungs- büro, Polizei, Dezernat 3, Personalrat, Klinikum, Beauftragte für Chancen- gleichheit	Permanent 2019: 267 Personenbegleitungen

**Tabelle 4** Förderung von Wissenschaftlerinnen

Maßnahme, Aktivität, Projekt	a) Adressat*innen b) Aktionsfeld	Akteure der Umsetzung	Qualitätssicherung Reichweite/Ergebnisse/ Effekte
Olympia Morata-Programm	a) fortgeschrittene Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro, Senatskommission Olympia Morata-Programm	Förderbeginn 2019 (Förderzeitraum 2019–2021): 27 Anfragen und Beratungen 16 Interessentinnen 10 Bewerberinnen 4 Förderungen  Förderbeginn 1. März 2020 (Förderzeitraum 2020–2022): 25 Anfragen und Beratungen 15 Interessentinnen 5 Bewerberinnen 4 Förderungen
Margarete von Wrangell-Programm (MWK BW)	a) Postdocs b) Frauenförderung	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	Ausschreibung 2019, Förderbeginn 2020: 32 Anfragen und Beratungen 21 Interessentinnen 9 Bewerberinnen 1 Förderung  Ausschreibung 2020, Förderbeginn 2021: 36 Anfragen und Beratungen 23 Interessentinnen 16 Bewerberinnen (Entscheidungen der Kommission stehen noch aus)
Brigitte Schlieben-Lange-Programm (MWK BW)	a) Postdocs mit Kind(ern) b) Frauenförderung	Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro	Ausschreibung 2019, Förderbeginn 2019: 28 Anfragen und Beratungen 24 Interessentinnen 12 Bewerberinnen 5 Förderungen