



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zwischenbericht
zur Umsetzung des
Gleichstellungskonzepts
2013–2015

Einführung

In diesem Bericht werden die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts in den Jahren 2013 bis 2015 dargestellt. Das Konzept ist auf fünf Jahre angelegt und wurde im März 2013 verabschiedet, zu dieser Zeit wurde auch mit der Umsetzung begonnen.

Das Konzept wurde von der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt, im Rektorat beraten und beschlossen, anschließend im Senat vorgelegt.

Für die Umsetzung sind allerdings nicht die Mitglieder der Gleichstellungsabteilung, sondern vor allem die Universitätsmitglieder in Leitungsfunktionen zuständig. Maßnahmen, die Befürdungen, Personalauswahl und Zielsetzungen zur Gleichstellung in den Fakultäten betreffen, werden dort von einzelnen Personen oder in den jeweiligen Gremien verantwortet.

Teilnahme an Wettbewerben und Auszeichnungen

Die Universität hat mit ihrem Gleichstellungskonzept sowie mit einzelnen Maßnahmen an verschiedenen Wettbewerben und Audits teilgenommen. So wurde das Konzept zur Familienorientierung im März 2014 einer Re-Auditierung unterzogen und das Prädikat „Familien-gerechte Hochschule“ im Rahmen des Audits berufundfamilie der Hertie-Stiftung für drei weitere Jahre verliehen.

Ebenfalls mit dem Konzept zur Familienorientierung wurde die Universität 2013 in das Projekt „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) aufgenommen.

In dem 2014 etablierten Web-Portal „Familienfreundliche Wissenschaft“ von Connect/CEWS werden die Maßnahmen der Universität als best practice-Beispiele geführt.

Im Mai 2015 erfolgte die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, einer Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

Platzierung in Rankings

Das DFG-Ranking „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“, in dem über vier Jahre die Gleichstellungsaktivitäten der deutschen Hochschulen bewertet wurden, konnte im Jahr 2013 mit der Eingruppierung in die Spitzengruppe abgeschlossen werden.

Die der DFG zur Bewertung eingereichten Berichte zur Gleichstellung hat eine Expertengruppe geprüft. Als konstruktiv und wegweisend beurteilte Maßnahmen wurden in einen „Instrumentenkasten“ aufgenommen, hier ist die Universität mit den zweithäufigsten Nennungen vertreten.

Das Gleichstellungskonzept selbst wurde im Rahmen des „Professorinnenprogramm II“ im Frühjahr 2013 im BMBF eingereicht und dort als innovatives Konzept durch eine Expertengruppe ausgezeichnet.

In den Rankings zur Gleichstellung in der Wissenschaft durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) der gesis ist die Universität in der aktuellen Auswertung (Daten 2013) wie folgt platziert:

- Gesamtranking – Ranggruppe 6 (mit 7 von 12 möglichen Punkten):
In dieser Ranggruppe befinden sich 11 weitere Universitäten. Während keine Universität die Ranggruppen 1 oder 2 erreicht hat, befinden sich die RWTH Aachen, die FU Berlin und die Universität Hildesheim mit 10 von 12 möglichen Punkten als beste Universitäten in Ranggruppe drei. Insgesamt wurden in den Ranggruppen 3–5 24 (von insgesamt 65) Universitäten besser bewertet als die Universität Heidelberg
- Promotionen – Spitzengruppe
- Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion – Mittelgruppe
- Professuren – Mittelgruppe
- Veränderung des Frauenanteils Professuren von 2008 nach 2013 – Mittelgruppe.

Ergebnisse und Wirkung der Ziele im Gleichstellungskonzept

Die Wirkung von Gleichstellungsinstrumenten orientiert sich an zwei Dimensionen: Individuell, wo es um das Fortkommen Einzelner geht, und strukturell, wo Gleichstellungsfragen in Abläufen und bei Entscheidungen berücksichtigt werden. In dem Heidelberger Gleichstellungskonzept sind Instrumente für beide Dimensionen enthalten.

In diesem Bericht wird gezeigt, welche Ergebnisse und welche Wirkungen mit den einzelnen Maßnahmen erreicht werden konnten. Gewertet wird nach den folgenden Kategorien, die als Fortschrittsmarker verstanden werden können:

- Entwicklungen angestoßen
- Entwicklungen eingetreten
- Ergebnisse überzeugen
- Maßnahme modifiziert.

In dem nachfolgenden Bericht werden die Maßnahmen unter den fünf übergeordneten Schwerpunkten des Gleichstellungskonzepts „Frauen in Führungspositionen“, „Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung“, „Work-Live-Balance“, „Gleichstellungsinstrumente für die Fächer“ und „Qualitätsmanagement und Kommunikation“ zusammengefasst.

In den Übersichtsdarstellungen bezeichnen die Fortschrittsmarker den Stand der Zielerreichung. Zu den Schwerpunkten 1, 3 und 4 sind Datentabellen zur Veranschaulichung aufgeführt.

Schwerpunkt 1: Frauen in Führungspositionen – Daten

Tabelle 1.1 Berufungsverfahren

	Verfahren	Bewerbung			Platzierungen											
		m	w	w in %	1. Platz			2. Platz			3. Platz			Gesamt		
					m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
2014	10	83	12	12,63	9	1	10,00	8	0	0,00	3	1	25,00	20	2	9,09
	10	271	54	16,62	6	4	40,00	6	2	25,00	2	1	33,33	14	7	33,33
	7	154	79	33,91	3	4	57,14	6	1	14,29	5	3	37,50	14	8	36,36
	4	67	20	22,99	2	2	50,00	2	0	0,00	2	1	33,33	6	3	33,33
	31	575	165	22,30	20	11	35,48	22	3	12,00	12	6	33,33	54	20	27,03
2013	13	121	32	20,92	10	3	23,08	8	0	0,00	3	0	0,00	21	3	12,50
	10	347	68	16,39	8	2	20,00	5	1	16,67	2	1	33,33	15	4	21,05
	6	176	128	42,11	4	2	33,33	3	3	50,00	2	1	33,33	9	6	40,00
	4	54	6	10,00	4	0	0,00	3	0	0,00	1	0	0,00	8	0	0,00
	33	698	234	25,11	26	7	21,21	19	4	17,39	8	2	20,00	53	13	19,70

Quelle: Auswertung der Senatssitzungen von 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014, Stichtag: 31. Dezember 2014

Tabelle 1.2 Angenommene Rufe

	Ruferteilung an die Universität	w		w in %
		m	w	
2014	Medizin	7	1	12,50
	Nat.wiss.	8	4	33,33
	Geisteswiss.	5	1	16,67
	Soz.wiss.	2	2	50,00
	Gesamt	22	8	26,67
2013	Medizin	3	2	40,00
	Nat.wiss.	6	2	25,00
	Geisteswiss.	3	1	25,00
	Soz.wiss.	3	3	50,00
	Gesamt	15	8	34,78

Quelle: Jahresbericht 2014

Tabelle 2 Professuren an der Universität Heidelberg

Fakultäten	2013		2014	
	ges	w in %	ges	w in %
Theologische Fakultät	15	13,3	15	13,3
Juristische Fakultät	18	5,6	21	4,8
Medizinische Fakultät Heidelberg	110	11,8	108	13,0
Medizinische Fakultät Mannheim	52	1,9	51	2,0
Philosophische Fakultät	50	30,0	53	28,3
Neuphilologische Fakultät	28	35,7	27	37,0
Fakultät für Wirtschaft- und Sozialwissenschaften	25	20,0	27	18,5
Fakultät für Verhaltens- und Emp. Kulturwissenschaften	21	38,1	21	38,1
Fakultät für Mathematik & Informatik	32	15,6	32	15,6
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	34	20,6	35	20,0
Fakultät für Physik & Astronomie	40	10,0	40	12,5
Fakultät für Biowissenschaften	32	28,1	31	32,3
Gesamt	457	17,5	461	18,0

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen

Tabelle 3 Frauenanteil in den Gremien der Universität Heidelberg

Gremium	2013*		2014**		2015***	
	w absolut	w in %	w absolut	w in %	w absolut	w in %
Rektorat	2	33	2	33	2	33
Universitätsrat****	5	45	5	45	5	50
Senat	9	23	10	26	11	28
Dekane	1	8	0	0	2	17
Prodekan	3	17	4	22	4	22
Studiendekane	2	10	5	23	4	18

Quelle: Abt. 1.2 Wahlamt, Abt. 4.2 Controlling und Berichtswesen

Anmerkungen: * Stichtag 01.12.

** Stichtag 01.10.

*** zum Stichtag 2015 noch eine Stelle vakant, der Universitätsrat besteht aus 11 Mitgliedern

Schwerpunkt 1: Frauen in Führungspositionen – Umsetzung Maßnahmen Gleichstellungskonzept

Gesetzliche Vorgaben	Akteure – Zuständigkeiten
LHG § 4 (1) „... Die Hochschulen fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen ...“	Fakultätsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Gremien, QM-Projekt „Gleichstellung im Berufungsverfahren“

Ziele	Maßnahmen im Gleichstellungskonzept – Aktivitäten zur Durchführung	Verfahren a) Adressaten b) Reichweite	Zeithorizont a) Bearbeitung b) Umsetzung	Status/Effekte
Z 1 Veränderungen in der Berufungskultur weiterentwickeln Entwicklungen eingetreten	M 1.1 Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch Monitoring Mitarbeit an Aktualisierung des Berufungsleitfadens der Universität, dort Einführung von Genderkomponenten (eingesetzte AG, Mitglieder: Dezernat Personal, Dezernat Studium und Lehre, Gleichstellung) M 1.2 Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis etablieren Erarbeitung eines Themenpapiers zum Briefing von Berufungskommissionen hinsichtlich Genderaspekten im konkreten Verfahren M 1.3 Regelung der Aktiven Rekrutierung Verfahren der Aktiven Rekrutierung konkretisiert hinsichtlich Zuständigkeiten und Ansprache von Kandidatinnen	a) Berufungskommissionen, Fakultätsräte, Senat b) Berufungsverfahren a) Berufungskommissionen b) Berufungsverfahren a) Vorsitz Berufungskommissionen b) Berufungsverfahren	a) Beginn 03/2015 b) fortlaufend a) 01 bis 06/2015 b) Beginn Wintersemester 2015/16 a) 2013 b) fortlaufend	11/2015 von AG Berufungsleitfaden dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt Pilotprojekt, Abstimmungsgespräche in einzelnen Fakultäten implementiert, Senatsbeschluss 04/2013
Z 2 Frauenanteile in Führungspositionen erhöhen	M 2 Einrichtung eines Benefit-Systems für die Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren oder als Principal Investigator		2017	
Z 3 Frauen für die akademische Selbstverwaltung gewinnen	M 3 Entwicklung von Verfahren zur Rekrutierung von Frauen in Leitungsverantwortung an den Fakultäten		2016	
Z 4 Frauenanteile in den Gremien erhöhen Entwicklungen angestoßen	M 4.1 Anreize und Verbesserungen der Rahmenbedingungen anbieten – Angebot flexibler Kinderbetreuung während Sitzungszeiten – Entlastung für Übernahme von Leitungspositionen durch Frauen M 4.2 Zur Bestimmung des Frauenanteils das Kaskadenmodell anwenden – statusgruppenspezifische Datenanalyse für Gremienbesetzungen erarbeitet	a) Wissenschaftlerinnen in Gremien b) Gremienbesetzung	2013 bis 2015, fortlaufend	Regelungen zur Terminierung von Sitzungszeiten entwickelt
			2017	

Schwerpunkt 2: Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung stärken – Umsetzung Maßnahmen Gleichstellungskonzept

Gesetzliche Vorgaben		Akteure – Zuständigkeiten	
LHG § 2 (4) „Die Hochschulen tragen Sorge, dass alle Mitglieder (...) gleichberechtigt teilhaben können.“		Gleichstellungsbüro, Personaldesernat, Dezernat „Studium und Lehre“, externe ReferentInnen, Studiendekanat	
Ziele	Maßnahmen im Gleichstellungskonzept – Aktivitäten zur Durchführung	Verfahren a) Adressaten b) Reichweite	Status/Effekte
Z 5 Gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote ausweiten	M 5.1 Genderkomponenten in Weiterbildungsveranstaltungen einführen Konzeption und Trainings in das „Interne Bildungsprogramm der Universität“ 2013, 2014, 2015 aufgenommen	a) Universitätsmitglieder und -mitarbeiterInnen b) Personalentwicklung	a) Beginn 2013 b) fortlaufend
Ergebnisse überzeugen	M 5.2 Genderkompetenz im Fortbildungsangebot für Personen mit Führungsverantwortung einführen siehe Ziele der Fakultäten (Z 16)	siehe unten	siehe unten
	M 5.3 Qualifikationsprogramm zu Gender- und Diversity-Management umsetzen Programm umgesetzt mit den Modulen „Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung“, „Diversitymanagement in der Universität“, „Diversityaspekte bei der Personalauswahl“, „Konfliktmanagement im Gleichstellungsfall“	a) Universitätsmitglieder und -mitarbeiterInnen b) Personalentwicklung	a) Beginn 2014 b) Zweijahresrhythmus
	M 5.4 Gendertraining für Mitglieder in Berufungskommissionen anbieten – Workshop mit externer Referentin durchgeführt – online-Training mit den Schwerpunkten „wissenschaftlicher Werdegang“, „überfachliche Kompetenzen“, „Leistungsbewertung und Gender-Bias“	a) Mitglieder in Berufungskommissionen b) Berufungsverfahren	a) Workshop 11/2014, Training 10/2015ff b) Training in Konzeption
Z 6 Entwicklung von Gleichstellungsaspekten für das Finanzmanagement weiterführen	M 6 Projekt „Genderbudgeting“ fortführen und erweitern		2017
Z 7 Integration von Gender in die Lehre ausbauen	M 7.1 Gender- und Diversity-Trainings für DozentInnen und TutorInnen Aufnahme in das Diversity-Konzept, Trainingsprogramm mit Dezernat „Studium und Lehre“	a) DozentInnen, TutorInnen b) interkulturelle Kompetenz	a) Beginn 2014/2015 b) geplant für Sommersemester 2016
Entwicklungen angestoßen	M 7.2 Untersuchung zur Integration von Genderthemen in (MINT-) Studiengänge durchführen Zertifikat „Dialog MINT-Lehre“ im Rahmen von MWK-Training erworben durch Fakultät Physik und Astronomie und Gleichstellungsbüro	a) Verantwortliche in MINT-Fächern b) Einsatz von genderbezogenen Elementen im Fachunterricht	a) Beginn 2014 b) 03/2014 bis 06/2015
	M 7.3 Denomination von Professuren um den Aspekt Gender-Studies erweitern		2016

Schwerpunkt 3.1: Work-Life-Balance – Umsetzung Maßnahmen Gleichstellungskonzept

Gesetzliche Vorgaben		Akteure – Zuständigkeiten		
LHG § 4 (1) „Die Hochschulen ... sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher ... Tätigkeit.“		Familienservice, Gleichstellungsbüro, Institutsleitungen, Dezernat „Studium und Lehre“ Dual-Career Service, Concierge-Service		
Ziele	Maßnahmen im Gleichstellungskonzept – Aktivitäten zur Durchführung	Verfahren a) Adressaten b) Reichweite	Zeithorizont a) Bearbeitung b) Umsetzung	Status/ Effekte
Z 8 Familiengerechte Regelungen für den Berufsalltag weiterentwickeln, Individualisierung durch familienfreundliche Arbeitsorganisation ermöglichen und Familienprogramme partnerschaftlich ausrichten	Ausbau der Kinderbetreuung auf 407 Plätze für Kinder von MitarbeiterInnen und Studierenden Persönliche Beratung für Studierende und WissenschaftlerInnen mit Familie M 8.1 Teilzeitstudiengänge ausbauen Um weitere Fächer ausgeweitet, bei Interesse Anfrage bei Ansprechpersonen in den Fächern möglich (Projekt des Dezernats „Studium und Lehre“)	a) Universitätsmitglieder mit Familie b) Vereinbarkeit mit Familie a) Studierende b) Flexibilisierung der Studienzeiten	a) Beginn 2013 b) fortlaufend a) Beginn 2013 b) Erweiterung fortlaufend	implementiert Angebot fortgeführt, Anstieg der Nachfragen um über 20 Prozent implementiert, Angebot fortgeführt, Anstieg der Nachfrage
Ergebnisse überzeugen	M 8.2 Arbeitslastungsmodelle zielgruppengerecht entwickeln – Themenpapier erarbeitet zur Entlastung von Frauen in Leitungspositionen durch Unterstützung in Verwaltungsaufgaben		2017	
Z 9 WissenschaftlerInnen während/ nach der Familienphase halten	M 9 Erweiterung der Angebote der „Clearingstelle Wissenschaft und Familie“ um eine Mentoring-Komponente		2016	
Z 10 Serviceprogramme für Universitätsmitglieder ausbauen	M 10.1 Dual Career-Service als Rekrutierungsinstrument für WissenschaftlerInnen einsetzen Weiterführung und Ausweitung des Angebots auf die Postdocs	a) ProfessorInnen, Postdocs b) Verbesserung von Rahmenbedingungen	a) Beginn 2013 b) fortlaufende Umsetzung	implementiert, Angebote für 38 PartnerInnen
Ergebnisse überzeugen	M 10.2 Concierge-Service als Alltags-Backup für WissenschaftlerInnen mit Familie weiterführen Weiterführung und Ausweitung des Angebots zur erleichterten Vereinbarkeit von Alltagsaufgaben und Wissenschaftskarriere	a) WissenschaftlerInnen mit Familie b) Verbesserung von Rahmenbedingungen	a) Beginn 2013 b) fortlaufende Umsetzung	implementiert/Angebot erweitert, Anstieg der Nachfrage auf 64 Anfragen und 44 Vermittlungen von Dienstleistungen (Handwerker, Reinigungspersonal)

Schwerpunkt 3.2: Frauen in den MINT-Fächern – Daten

Tabelle 4 Studierende

	2013			2014		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %
Fakultät für Mathematik & Informatik	1413	398	28,2	1400	373	26,6
Fakultät für Chemie & Geowissenschaften	1586	665	41,9	1529	642	42,0
Fakultät für Physik & Astronomie	2103	401	19,1	2136	414	19,4
Fakultät für Biowissenschaften	2160	1357	62,8	2287	1413	61,8

Tabelle 5 Studienabschlüsse

	2013			2014		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %
Fakultät für Mathematik & Informatik	165	40	24,2	181	56	30,9
Fakultät für Chemie & Geowissenschaften	279	117	41,9	292	116	39,7
Fakultät für Physik & Astronomie	275	63	22,9	396	77	19,4
Fakultät für Biowissenschaften	330	210	63,6	397	244	61,5

Tabelle 6 Promotion

	2013			2014		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %
Fakultät für Mathematik & Informatik	30	5	16,7	35	9	25,7
Fakultät für Chemie & Geowissenschaften	84	35	41,7	79	24	30,4
Fakultät für Physik & Astronomie	148	33	22,3	136	22	16,2
Fakultät für Biowissenschaften	261	148	56,7	259	170	65,6

Tabelle 7 Kategorie Postdoc

	2013			2014		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %
Fakultät für Mathematik & Informatik	44	6	13,6	40	7	17,5
Fakultät für Chemie & Geowissenschaften	63	9	14,3	58	10	17,2
Fakultät für Physik & Astronomie	97	22	22,7	107	25	23,4
Fakultät für Biowissenschaften	109	48	44,0	103	42	40,8

Tabelle 8 Professor

	2013			2014		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %
Fakultät für Mathematik & Informatik	32	5	15,6	32	5	15,6
Fakultät für Chemie & Geowissenschaften	34	7	20,6	35	7	20,0
Fakultät für Physik & Astronomie	40	4	10,0	40	5	12,5
Fakultät für Biowissenschaften	32	9	28,1	31	10	32,3

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen

Schwerpunkt 3.2: Personalentwicklung und Studentinnen in den MINT-Fächern – Umsetzung Maßnahmen Gleichstellungskonzept

Gesetzliche Vorgaben		Akteure – Zuständigkeiten	
LHG § 4 (1) „Die Hochschulen fördern aktiv die Erhöhung von Frauenanteilen in allen Fächern (...), in denen Frauen unterrepräsentiert sind.“		Gleichstellungsbüro externe TrainerInnen, fachbezogene MentorInnen, ProgramminitiatorInnen der Fächer	
Ziele	Maßnahmen im Gleichstellungskonzept – Aktivitäten zur Durchführung	Verfahren a) Adressaten b) Reichweite	Status/Effekte
Z 11 Wissenschaftlerinnen in ihren individuellen Lebenslagen unterstützen	M 11.1 Verfügungsfonds bereitstellen – Verfahren entwickelt zur Festsetzung von Förderzwecken und Förderbeträgen – nach Antragsprüfung Zuweisung von Mitteln	a) WissenschaftlerInnen mit Familie b) wissenschaftliche Qualifizierung	implementiert, 12 Förderungen im Jahr
Ergebnisse überzeugen	M 11.2 Beratung und Problemmoderation anbieten bestehende Angebote werden weitergeführt, genderbezogene Problematik	a) Universitätsmitglieder b) Studien- und Arbeitsumgebung	Beratungsgespräche mit 24 Personen im Jahr
	M 11.3 Individuelles Coaching zur Verfügung stellen Laufbahnberatung für Postdocs	a) Nachwuchswissenschaftlerinnen b) Wissenschaftliche Qualifizierung, Trainings professional skills	implementiert, 45 Personen im Jahr
	M 11.4 Grundsätze partnerschaftlichen Verhaltens aktualisieren Vorlage für Rektorkommission erarbeitet	a) Universitätsmitglieder b) Studien- und Arbeitsumgebung	Beratung in der Kommission 12/2015
	M 11.5 Sicherheitsprogramm Walk safe – Angebote ausbauen – Erweiterung auf Campus Altstadt, dort Sicherheitsbegehung durchgeführt – Broschüre erarbeitet – Flyer und Plakat überarbeitet – Workshop im Weiterbildungsangebot des Internen Bildungsprogramms	a) Universitätsmitglieder b) sichere Studien- und Arbeitsumgebung	implementiert und ausgebaut auf weitere Campusbereiche
Z 12 Studentinnenanteil in MINT-Fächern in drei Jahres-schritten signifikant erhöhen	M 12.1 Mentoringprogramm für Physikstudentinnen intensivieren Integration in Fakultätsangebot erreicht	a) Studentinnen Fakultät Physik und Astronomie b) Gewinn und Verbleib von Studentinnen im Fach	implementiert von Fakultät
Entwicklungen angestoßen	M 12.2 Schülerinnen-Club Mathematik einrichten „Upstream-Mentoring: Mathematik ist weiblich“	a) Schülerinnen und Studentinnen, Doktorandinnen b) Gewinn und Verbleib von Studentinnen und Doktorandinnen im Fach	implementiert von Fakultät
	M 12.3 Gender-Komponente in das Post-Bachelor-Programm Mathematik integrieren		2016

Ziele	Maßnahmen im Gleichstellungskonzept – Aktivitäten zur Durchführung	Verfahren a) Adressaten b) Reichweite	Zeithorizont a) Bearbeitung b) Umsetzung	Status/Effekte
Z 13 Absolventinnen und Promovierende der MINT-Fächer für eine Karriere in der Wissenschaft gewinnen	M 13 Zertifiziertes Model Schlüsselkompetenzen für die Wissenschaft anbieten		2016	
Z 14 Wettbewerbsfähigkeit weiblicher Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen erhöhen Ergebnisse überzeugen	M 14.1 Mobilitätskomponente in Olympia Morata-Programm einführen in der Förderperiode 2015–2016 eingeführt	a) Teilnehmerinnen OMP b) Mobilität von Wissenschaftlerinnen	a) Beginn 2015 b) fortlaufend	vier Mal in Anspruch genommen für Forschungsaufenthalte im Ausland
	M 14.2 Kollegiales Coaching verstetigen Coaching-Angebot für weibliche Postdocs	a) weibliche Postdocs b) berufliche Weiterentwicklung	a) Beginn 2013 b) fortlaufend	implementiert 15 Teilnehmerinnen im Jahr
	M 14.3 MentoringMed fortführen als Programm der Fakultät etabliert mit Fortbildungsseminaren und MentorInnenvermittlung	a) weibliche Postdocs b) berufliche Weiterentwicklung hin zur Professur	a) Beginn 2013 b) fortlaufend	implementiert von Fakultät

Schwerpunkt 4: Differenzierung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsinstrumenten für die Fächer – Daten

Tabelle 9 Frauenanteile der verschiedenen Qualifizierungsstufen

Fakultäten	Studienabschlüsse ¹		Promotion		Kategorie Postdoc ³		Professur	
	w (absolut) Durchschnitt 2012–2014	w (%) ² 2012–2014	w (absolut) Durchschnitt 2012–2014	w (%) ² 2012–2014	w (absolut) Durchschnitt 2012–2014	w (%) ² 2012–2014	w (absolut) Durchschnitt 2012–2014	w (%) 2012–2014
Theologische Fakultät	39	58,1	5	37,2	4	36,1	2	13,0
Juristische Fakultät	172	53,2	16	36,9	4	30,8	1	5,0
Medizinische Fakultät Heidelberg	238	56,0	218	58,0	296	45,5	14	12,4
Medizinische Fakultät Mannheim	119	58,6	96	63,7	83	54,2	1	1,9
Philosophische Fakultät	171	58,8	26	46,2	41	45,6	15	29,2
Neuphilologische Fakultät	347	79,7	19	74,0	19	54,2	10	36,1
Fakultät für Wirtschaft- u. Sozialwissenschaften	86	47,8	9	42,2	7	28,6	5	18,8
Fakultät für Verhaltens- u. Emp. Kulturwissenschaften	182	73,5	20	55,7	24	53,7	7	36,1
Fakultät für Mathematik & Informatik	37	35,5	8	23,5	6	15,2	5	16,0
Fakultät für Chemie und Geowissenschaften	70	48,3	27	36,2	12	18,9	7	21,0
Fakultät für Physik & Astronomie	41	22,1	28	21,1	24	22,4	4	10,8
Fakultät für Biowissenschaften	138	67,8	147	59,5	49	43,5	9	29,5

Quelle: Abteilung 4.2 Controlling und Berichtswesen; Fakultäten

Anmerkungen: ¹ Es werden alle Studienabschlüsse außer Bachelor berücksichtigt.

² w (%) (2012–2014): durchschnittlicher Frauenanteil in Prozent der Jahre 2012–2014 = Referenzwert für die nachfolgende Qualifizierungsstufe → Umsetzung des Kaskadenmodells.

³ Zur Kategorie Postdoc zählen HabilitandInnen, NachwuchsgruppenleiterInnen und Postdocs.

Schwerpunkt 4: Differenzierung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsinstrumenten für die Fächer – Umsetzung Maßnahmen Gleichstellungskonzept

Gesetzliche Vorgaben	Akteure – Zuständigkeiten
LHG § 4 (1) „Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten.“	Gleichstellungsbeauftragte, GLB der Fakultäten, Verbindungsstelle Chancengleichheit, Institut für Bildungswissenschaft

Ziele	Maßnahmen im Gleichstellungskonzept – Aktivitäten zur Durchführung	Verfahren a) Adressaten b) Reichweite	Zeithorizont a) Bearbeitung b) Umsetzung	Status/Effekte
Z 15 Fachspezifische Gleichstellungsinstrumente entwickeln, einsetzen und weiterentwickeln <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; text-align: center;">Maßnahme modifiziert</div>	M 15.1 Fakultätsprofile Chancengleichheit dokumentieren Online-Umfrage zu umgesetzten oder geplanten Gleichstellungsinhalten an den Fakultäten vorbereitet M 15.2 Gleichstellungsmaßnahmen anhand der Fakultätsprofile entwickeln Planungsgespräche mit Fakultätsvorständen zur Umsetzung des Kaskadenmodells M 15.3 Durchführung und Wirkung der Maßnahmen evaluieren Evaluierung läuft bis Sommer 2016	a) Fakultäten b) Stand der Gleichstellung an den Fakultäten a) Fakultäten b) fächerspezifische Ziele	a) Beginn 2014 b) nicht umgesetzt a) Beginn 2014 b) fortlaufend	nicht umgesetzt implementiert
Z 16 Ziele zur Gleichstellung mit den Fakultäten vereinbaren <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; text-align: center;">Ergebnisse überzeugen</div>	M 16.1 Quantitative Ziele mit Fakultäten bestimmen Fakultäten legen Ziele für Frauenanteile bei Promotion/Postdoc/Professur gemäß Kaskadenmodell für 2017 und 2019 fest M 16.2 Qualitative Zielvereinbarung mit Fakultäten erreichen – Sozial- und Wirtschaftswissenschaften: Attraktivität des Standortes bei Berufungen (Dual Career, Familienservice) verstärken; Karriereführstück mit Professorinnen – Medizin Heidelberg: Mentoring-Programm gemeinsam mit DKFZ – Medizin Mannheim: jährlicher Aktionstag Gleichstellung – Mathematik und Informatik: Upstream-Mentoring; Get-Together-Treffen, monatliche akademische Mittagspausen für Nachwuchs – Physik und Astronomie: Studie zu gender bias bei der Vergabe von „summa cum laude“ bei Promotionen; Teilnahme an Pilotstudie zu Transparenz in Berufungsverfahren – Chemie und Geowissenschaften: Ideenwerkstatt „Frauen in der Wissenschaft – Wege zur Professur“	a) Fakultäten b) Struktur- und Entwicklungsplan 2016–2020 a) Fakultäten b) Berufungsverfahren, Nachwuchswissenschaftlerinnen a) Nachwuchswissenschaftlerinnen a) Nachwuchswissenschaftlerinnen a) Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen a) Promovierende, Professorinnen a) Postdocs b) situationsbezogene Gleichstellungsziele	a) Beginn 2015 b) fortlaufend a) Beginn 2015 b) fortlaufend a) Beginn 2015 b) fortlaufend	laufende Durchführung Teil des Struktur- und Entwicklungsplans implementiert für Fächer mit durchgehend geringem Frauenanteil

Schwerpunkt 5: Qualitätsmanagement und Kommunikation – Umsetzung Maßnahmen Gleichstellungskonzept

Gesetzliche Vorgaben	Akteure – Zuständigkeiten
LHG § 4(1) „ Die Hochschulen fördern aktiv (...) die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern“	Gleichstellungsbüro, Gendercontrolling, Verbindungsstelle Chancengleichheit, Kooperation mit Kommunikation und Marketing, externe Evaluationsagentur

Ziele	Maßnahmen im Gleichstellungskonzept – Aktivitäten zur Durchführung	Verfahren a) Adressaten b) Reichweite	Zeithorizont a) Bearbeitung b) Umsetzung	Status/ Effekte
Z 17 Gleichstellungsparameter in Qualitätssicherung und Konzeptionen integrieren	M 17.1 Basisumfrage zur Gleichstellung an den Fakultäten im Zweijahresrhythmus durchführen Umfrage (vgl. M 15.1) nicht umgesetzt	a) Universitätsmitglieder b) Gleichstellung an den Fakultäten	a) Beginn 2014 b) nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
Ergebnisse überzeugen	M 17.2 Genderkomponente in Planungen und Entscheidungen aufnehmen Maßnahme in Verbundprojekten umgesetzt	a) Mitglieder in Verbundprojekten b) gendergerechte Prozesse	a) Beginn 2013 b) fortlaufend	implementiert, Erweiterung geplant
Z 18 Karrierechancen in der Nachwuchsförderung sichern	M 17.3 Stelle „Gleichstellungsmonitoring“ einrichten Administrative Unterstützung bei der Erstellung von Berichten, Konzepten und Datenauswertungen zu Gleichstellungsfragen	a) Frauenanteile auf Qualifizierungsstufen und im wissenschaftlichen Dienst b) themenspezifische Datenabfragen und Benchmarkings	a) 03/2014 Stelle eingerichtet b) mit Abteilung Controlling und Berichtswesen koordiniert	implementiert
Ergebnisse überzeugen	M 18 Career-Tracking für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen einführen Teilnehmerinnen der Förderprogramme werden durch Career-Tracking erfasst, das Erreichen von Qualifizierungszielen wird beobachtet. Daraus soll ein Modell für andere Einrichtungen entwickelt werden.	a) weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs b) Personalentwicklung	a) Beginn 2013 b) fortlaufend	implementiert, Dokumentation von Mustern in der Karriereentwicklung
Z 19 Sichtbarkeit der Gleichstellung verstärken	M 19 Interaktives Kommunikationskonzept entwickeln Im Jahr 2015: Aktualisierung der Informationsbroschüren („Kinder in der Studienzeit“, „Family in Focus“, „WALKsafe-Informations-Faltblatt“, „Prävention gegen Belästigung, Mobbing und Stalking“) und Relaunch der Hompages zu Gleichstellungsthemen und Angeboten für Familien (deutsch und englisch).	a) Universitätsmitglieder b) regelmäßige Informationen zu Gleichstellungsangeboten	2016 a) Beginn 2012 b) zweimal jährlich	
Z 20 Wirkungen der Maßnahmen im Gleichstellungskonzept überprüfen	M 20.1 Externe Evaluierung durchführen M 20.2 Befunde zur Steuerung einsetzen		2017 2017	

Fazit

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts sind zum einen darauf ausgerichtet, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität in ihrer persönlichen Karriereentwicklung zu unterstützen, zum anderen zielen sie darauf, Wirkungen in internen Strukturen und Prozessen zu erreichen. In den ersten drei Jahren der Umsetzung haben sich Entwicklungen, Ergebnisse oder Erfolge gezeigt, einzelne Maßnahmen wurden im Verlauf der Umsetzung modifiziert. Zu den fünf Schwerpunkten sind folgende Effekte festzuhalten:

Frauen in Führungspositionen

(a) Berufungen

Erfolgversprechend ist der neu konzipierte **Berufungsleitfaden**, in den vor allem Transparenzregelungen für die Bewertung der Bewerbungsunterlagen und Regelungen für eine gendergerechte Leistungsbewertung aufgenommen sind.

Das Instrument **Aktive Rekrutierung** wird an der Universität Heidelberg seit zwei Jahren konsequent angewendet, Erfahrungen mit der Umsetzung werden zur Zeit ausgewertet, Erfahrungsberichte aus anderen Universitäten, die zum Vergleich herangezogen werden könnten, liegen noch nicht vor.

Für Mitglieder in Berufungskommissionen wird ein **online-Training** erarbeitet, das ein Instrumentarium und Anschauungsmaterial zur Verfügung stellt, um Bewerberinnen und Bewerber vorurteilsfrei zu beurteilen.

(b) Frauen in Gremien

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die in Gremien mitarbeiten, ist an der Universität in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Im Rektorat sind seit 1998 kontinuierlich 33 Prozent der Mitglieder weiblich, im Universitätsrat sind es derzeit 50 Prozent und im Senat 28 Prozent. In den Fakultätsvorständen hat sich ebenfalls eine Erhöhung der Frauenanteile eingestellt, bei den Dekanen von 8 Prozent im Jahr 2013 auf 17 Prozent im Jahr 2015 (vgl. dazu die Übersicht auf Seite 4). In den Senatskommissionen und -ausschüssen sind Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (aller Statusgruppen) zu durchschnittlich 37 Prozent beteiligt.

Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung stärken

(a) Individuelle Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen durch Beratung, Trainings zu professional skills und Coachings zur beruflichen Weiterentwicklung

Die Teilnehmerinnen erreichen in überdurchschnittlich kurzer Zeit ein Qualifikationsziel oder eine weitere Karrierestufe (zum Vergleich werden hier die Angaben des statistischen Bundesamts zum Karriereverlauf in der Wissenschaft herangezogen).

(b) Angebot eines Qualifizierungsprogramms „Gender – und Diversity-Management“ für Universitätsmitglieder in Führungsverantwortung

Das Programm greift Themen wie Personalauswahl, rechtliche Grundlagen von Diversity-Fragen und Fragen interkultureller Kommunikation in den Lehrveranstaltungen auf und erreicht die Zielgruppe.¹

¹ Für die nächste Zeit muss hier eine Situationsanpassung geschehen, indem die aktuellen Entwicklungen einbezogen werden, d.h. die Dimensionen internationale Herkunft und soziale Bedingungen müssen im Bereich des Studiums stärker einbezogen werden.

Personalentwicklung und Studentinnen in den MINT-Fächern

Der seit Sommersemester 2010 durchgeführte **Wolke 7 – Schülerinnen-Club Physik** ist seit fünf Jahren erfolgreich an den Heidelberger Schulen verankert. Die Attraktivität des Fachs für Schülerinnen hat sich in den beteiligten Schulen deutlich erhöht, was die steigenden Zahlen an Interessentinnen zeigen. Der Schülerinnen-Club wurde mehrfach von Wissenschaft und Unternehmen mit Preisen ausgezeichnet.

Das **Upstream-Mentoring der Fakultät für Mathematik und Informatik** wurde im Sommersemester 2013 im Rahmen der HGS MathComp eingerichtet. Es richtet sich an mathematikinteressierte Schülerinnen, Studentinnen und Doktorandinnen, die Professorinnen der Fakultät beteiligen sich als Mentorinnen. Das erste Ziel, Schülerinnen in ein Netzwerk von jungen Mathematikerinnen einzubinden, ist erreicht worden. Seit dem Wintersemester 2015/16 wurde das Mentoringprogramm auch auf die Gruppe der Studentinnen ausgerichtet, die Initiative wird erfolgreich auf Wissenschaftsmessen präsentiert.

Rahmenbedingungen für WissenschaftlerInnen mit Familie

Das umfangreiche Angebot für die reguläre und die flexible Kinderbetreuung wird stark nachgefragt. Der Service für Familien hat sich als wichtige Anlaufstelle etabliert, die auch die Anfragen zur Kinderbetreuung bearbeitet.

Fester Bestandteil des „Audit Familiengerechte Universität“ ist inzwischen der „Concierge-Service“. Die Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen wird von Mitgliedern und Beschäftigten der Universität stark und weiter zunehmend in Anspruch genommen.

Der Dual Career Service hat sich als Anlauf- und Beratungsstelle für PartnerInnen von neu berufenen ProfessorInnen erfolgreich positioniert und verfügt über ein gut ausgebautes Netzwerk zu universitären und außeruniversitären Arbeitgebern in der Region.

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die individuelle Förderung des weiblichen Nachwuchses durch das **Olympia Morata-Programm** ist stark nachgefragt. In dem Programm können jährlich sechs Wissenschaftlerinnen für jeweils zwei Jahre auf der Hälfte ihrer Stelle forschungsfrei gestellt werden. Die Teilnehmerinnen sind (verglichen mit anderen Programmen ähnlichen Zuschnitts) sehr erfolgreich, sowohl was das Erreichen des unmittelbaren Programmziels Habilitation – oder eine vergleichbare Leistung – betrifft, als auch in der beruflichen Anschlussfähigkeit.²

Im Jahr 2015 wurde eine Mobilitätskomponente eingeführt (zur Unterstützung eines Auslandsaufenthalts während der Förderzeit). Die Medizinische Fakultät Heidelberg hat für ihre Mitglieder ein entsprechend konzipiertes Programm mit jährlich zwei neu zu besetzenden Stellen eingerichtet.

² Das Programm wird seit 1997 durchgeführt, von den bisherigen Absolventinnen haben Ende des Jahres 2015 88,5 Prozent eine Professur oder eine Leitungsposition in der Forschung inne.

Fächer- bzw. Fakultätsspezifische Maßnahmen

(a) Quantitative Ziele

Bei den **Zielformulierungen der Fakultäten** für den im Sommer 2015 konzipierten **Struktur- und Entwicklungsplan** hat die Gleichstellungsbeauftragte die Initiative ergriffen. Die Fakultäten setzen sich (orientiert an dem Kaskadenmodell) für die Jahre 2017 und 2019 Ziele, welche Frauenanteile sie in den Bereichen Promotion, Postdocs und Professuren erreichen wollen. Die Diskussionen mit den einzelnen Fakultäten waren konstruktiv und die Fakultätsleitungen sind bereit, neue Wege zu gehen um Wissenschaftlerinnen für Professuren zu gewinnen.

(b) Qualitative Ziele

Konzeption und Umsetzung des Gleichstellungshandelns an der Universität sind subsidiär organisiert: Maßnahmen, die sich für die Situation an einzelnen Fakultäten eignen, werden an Ort und Stelle entwickelt und umgesetzt; wo Aufgaben zentral zu lösen sind, geschieht dies in den zentralen Programmen der Universität. Die Fakultäten haben im Jahr 2014 bzw. 2015 für ihre Mitglieder zielgruppenspezifische Maßnahmen zur „Rekrutierung“ und „Qualifizierung“ entwickelt. Der Erfolg der Angebote zeigt sich darin, dass sie die Zielgruppen erreichen und sehr gut wahrgenommen werden.

Beratung und Kommunikation

Die bestehenden Beratungsangebote werden vor allem zu den Themen „Karriereförderung“ bzw. „Finanzierung von Qualifizierungsprojekten“ und „Hilfe in schwierigen Arbeitssituationen“ genutzt.

Die Mitglieder der Universität werden seit Sommersemester 2012 durch die universitätsweit per Mail versandten Newsletter „Gender und Diversity“ und „Family in Focus“ über aktuelle Angebote, Weiterbildungsseminare, Veranstaltungen und öffentliche Vorträge von Gleichstellungsakteuren der Universität oder externen Kooperationspartnern informiert. Die Resonanz in Form von direktem Feedback, Anfragen, Anmeldungen und Inanspruchnahme zeigt ein kontinuierlich ansteigendes Interesse. Die wöchentlich erhobenen Klickzahlen für die Homepages zeigen eine rege Nutzung des Informationsangebots.

Die Teilnahme an den Veranstaltungen (sowohl den wissenschaftlichen Veranstaltungen, als auch an den Workshops und Weiterbildungsseminaren) ist deutlich höher als die erwartete Anzahl an Mitgliedern der angesprochenen Zielgruppen.