

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG



Zwischenbericht

2009–2011

VORBEMERKUNG

Ihrer Selbstverpflichtung folgend verabschiedete die Universität Heidelberg im Frühjahr 2009 ihre Stellungnahme zu den 2008 beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. In diesem Rahmen wurde das Gleichstellungskonzept, das mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards kompatibel ist, eingereicht.

Darüber hinaus haben die zwölf Fakultäten der Universität Entwicklungsziele für die Erhöhung der Beteiligung von Frauen auf allen Stufen der akademischen Ausbildung, der wissenschaftlichen Qualifizierung, der Wissenschaftskarriere wie auch in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung beschlossen. Diese Zielvereinbarungen wurden im Sommersemester 2009 in den Fakultätsräten, im Rektorat und im Senat behandelt und beschlossen.

Die Schwerpunkte im Gleichstellungskonzept der Universität betreffen die Handlungsbereiche (1) Engagement der Universitätsleitung, (2) Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Genderperspektive, (3) Herstellung von Rahmenbedingungen für chancengleiche Teilhabe, (4) Transparenz durch Monitoring und Controlling, (5) Förderung von Karrierewegen sowie (6) Etablieren von Netzwerken und Zugang zu Role-Models. Das Gleichstellungskonzept enthält an diesen Schwerpunkten ansetzende Leitlinien und Maßnahmen – Umsetzungsplanung und Instrumenteneinsatz sind im Einzelnen während des Geltungszeitraums (1. Februar 2009 bis 31. Januar 2013) festzulegen und zu steuern.

Über den Einsatz der Instrumente und die damit erreichten Ziele sowie die Planungen für die einzelnen Handlungsbereiche wird hier berichtet. Die Angaben zur personellen Ausstattung und den eingesetzten Mitteln beziehen sich auf das Jahr 2010.

Dieser Bericht wurde von den Fakultäten, dem Senat und dem Rektorat der Universität Heidelberg in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt, verbindlich beschlossen und verabschiedet. Ebenso wurden die für diesen Zwischenbericht vorgelegten Zahlen der Jahre 2009/10 im Dezember 2010 in den Fakultäten, im Januar 2011 im Rektorat und im Februar 2011 im Senat erörtert und beschlossen.

Heidelberg im Januar 2011

A STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

A 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

A 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Weiterentwicklung und Sicherung von Chancengleichheit, die sich in einer paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern über alle Ebenen der wissenschaftlichen Ausbildung und akademischen Karriere ausdrückt, sowie die Orientierung an der Vielfalt ihrer Mitglieder, setzt sich die Universität in ihrem **Leitbild** als obersten Grundsatz ihrer Profilbildung. Ebenso werden in weiteren Leitdokumenten wie den **Leitenden Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (2007) und der **Grundordnung der Universität (GO¹)** Unabhängigkeit und Partizipationsmöglichkeiten als zentrale Werte festgehalten. Die **Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten** regelt den Umgang mit Mobbing und Diskriminierung, die grundsätzlich als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

Zur institutionellen Umsetzung dieser Aufgaben bestehen seit 1987 auf verschiedenen Ebenen der Organisation angesiedelte Gremien (GK 5).

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten	impl.	halbjährlich	verankert in GO	Senatsmitglieder
Senatskommission für das Olympia-Morata-Programm	impl.	halbjährlich	verankert in GO	Senats- und Univ.mitglieder
Rektoratskommission Diversity und Chancengleichheit	impl.	halbjährlich	verankert in GO	Univ.mitglieder
Rektoratskommission Partnerschaftliches Verhalten	impl.	halbjährlich	verankert in GO	Univ.mitglieder
Projektgruppe Audit „Familienfreundliche Hochschule“	impl.	halbjährlich	prozessbegl.	Univ.mitglieder
UAG Gender and Diversity für Begleitung Zukunftskonzept	impl.	jährlich	prozessbegl.	Univ.mitglieder

A 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Fakultäten und wissenschaftliche Einrichtungen nehmen die Aufgabe wahr, mit den im Folgenden beschriebenen Aktivitäten Chancengleichheit in ihren Zuständigkeitsbereichen zu garantieren.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Informationsveranstaltung Fak.-Geschäftsführungen	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Gesch.führungen der Fakultäten
Jahresplanung Gleichstellung für Fak.	impl.	Jahresende	institutionalisiert	Gesch.führungen, GLB
Kooperationstreffen	impl.	halbjährlich	institutionalisiert	SFB-, GK-, Leitungen, GLB
Jour fixe	impl.	halbjährlich	prozessbegl.	Gesch.führungen Exzellenzeinricht.

¹ Diese und alle weiteren Abkürzungen sind in einem Glossar am Ende des Textes erklärt.

A 1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern

Es engagieren sich eine Reihe von verschiedenen Universitätseinrichtungen direkt in Gleichstellungsfragen. Dies umfasst die Organisations- und Arbeitsebene in Forschung und Lehre. Zentral beauftragt sind die vom Senat gewählte, ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, das Gleichstellungsbüro der Universität, der Service für Familien, das Kinderhausbüro und der Dual Career-Service. Auf der dezentralen Ebene der Fakultäten sind ebenfalls ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder -kommissionen sowie das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät Mannheim etabliert. Die Aufgaben, die die Gleichstellungsbeauftragten und -büros wahrnehmen, sind im Folgenden anhand der dazu eingesetzten Instrumente dargestellt.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Beteiligung an Auswahlverfahren	impl.	nach Bedarf	institutionalisiert	Gleichstellungsbeauftragte
Beteiligung an Leitungsgremien	impl.	nach Bedarf	institutionalisiert	GLB
Beratung Univ.mitglieder und Einrichtungen	impl.	nach Bedarf	institutionalisiert	GLB
Kooperationen von Kompetenzträgern	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Univ.mitglieder
Netzwerke GL intern & extern	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	WissenschaftlerInnen
Lehraufträge Gender-Studies	impl.	Semester-rhythmus	institutionalisiert	5.000 Euro
Veranstaltungen (Vorträge, Kolloquien)	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	15.000 Euro
Netzwerktreffen intern & extern	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	FachwissenschaftlerInnen
Wegweisung durch Role-Models / MINT-Fak.	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	5.000 Euro
GL-Studie und GL-Tag an den Fakultäten	impl.	jährlich	institutionalisiert	Univ.mitglieder/ 1.000 Euro

Das Gleichstellungsbüro ist für die Durchführung seiner Aufgaben wie folgt ausgestattet:

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Gleichstellungsbüro, Geschäftsführung und Verwaltung	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	1 TV-L 14, 1 TV-L 8 (0,5), 120 Std. Hiwi
Service für Familien	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	1 TV-L EG 8, 40 Std. Hiwi
Genderconsulting und Projektmanagement	impl.	kontinuierlich	prozessbegl.	1 TV-L 13 (0,5)
Kommunikation + (wiss.) Veranstaltungen	impl.	kontinuierlich	prozessbegl.	1 TV-L 13 (0,5)
Nachwuchsprogramme und Weiterbildung	impl.	kontinuierlich	prozessbegl.	1 TV-L 13 (0,5)
Konzeptionen und Controlling	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	1 TV-L 13 (0,5)

Zwei Professuren mit der Denomination Gender-Studies (Differenzielle Psychologie

und Allgemeine Volkswirtschaft), Forschungsprojekte in den Einrichtungen **Exzellenzcluster Asia and Europe** und **Transkulturelle Studien** sowie Lehrbeauftragte mit Genderexpertise betreiben Gender-Studies in Forschung und Lehre. Das Projekt **Wissenschaftliche Karrierekompetenz und Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere bei Postdocs der Universität Heidelberg** – geschlechtervergleichende Analysen und Erprobung von Interventionen zur Steigerung der Karrierekompetenz und der Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere – wird zur Begleitforschung der entsprechenden Aktivitäten an der Universität durchgeführt (Leitung: Professor Monika Sieverding, Lehrstuhl Differenzielle Psychologie und Gender-Studies, Dr. Agnes Speck, Gleichstellungsbüro).

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Forschungskolloquium Gender-Studies	impl.	halbjährlich	institutionalisiert	3.000 Euro
Gender-Studies prüfungsrelevant/Fak.	partiell impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Univ.mitglieder
Katalog Lehrveranstaltungen Gender-Studies	impl.	halbjährlich	Institutionalisiert	GLB
Projekt Karrierekompetenz	geplant	06/2011 – 10/2012	prozessbegl.	83.340 Euro

A 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Im Rahmen ihrer Aufgaben wirken eine Reihe von Stellen in Verwaltung und Organisation direkt an der Umsetzung der Gleichstellungsaktivitäten mit, und es werden dort Aktivitäten zur **Integration von Gleichstellung in das Routinehandeln** etabliert: Akademisches Auslandsamt (D 7), Career-Service, Dezernat Studium und Lehre (D 2), Forschungsdezernat (D 6), Geschäftsstellen der Exzellenzeinrichtungen, Graduiertenakademie, Abteilung Personalentwicklung und Weiterbildung (D 5.3), Abteilung Planung und Budgetierung (D 3.3), Abteilung Schlüsselkompetenzen, Stabsstelle Controlling sowie das Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung.

Die Universität Heidelberg hat im Sommersemester 2010 das **Audit Familienfreundliche Hochschule** durchgeführt. Im Auditierungsprozess konzipierte eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitgliedern der Personalabteilung, des Personalrats, der wissenschaftlichen Dienstes, der ProfessorInnen, der Geschäftsführungen von Fakultäten, der Studierenden, der Auszubildenden, des Familienservice und des Gleichstellungsbüros im Sommersemester 71 ebenenübergreifende und durchgängige Ziele und entsprechende Maßnahmen, deren zentrale Themen die Bereiche Führungskultur und Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sind.

Ein zentrales Instrument der Organisationsentwicklung ist die **interne Kommunika-**

tion – hier werden alle Medien der Universität (von Newsletter über die Homepages zu einem universitätsweit verbreiteten Semesterinformationsheft, das Intranet und Newsrooms) genutzt, um das Thema Chancengleichheit an die verschiedenen Personengruppen mit den für sie wesentlichen Inhalten zu kommunizieren und über Ziele, Zuständigkeiten und aktuelle Angebote zu informieren.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Newsletter Chancengleichheit	impl.	halbjährlich	institutionalisiert	10.000 Euro
Semester-InfoHeft	impl.	halbjährlich	institutionalisiert	
Homepages Gleichstellung	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	
Homepages Gleichstellung der Fakultäten	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	
Berichte	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	
Informationsbroschüren	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	
Pressearbeit und PR	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	
interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen	impl.	jährlich	institutionalisiert	GLB
Nutzung der Evaluations-ergebnisse	impl.	jährlich	institutionalisiert	Senatsausschuss

A 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Gleichstellungsbeauftragten und Einrichtungen der Universität berichten jährlich dem Senat bzw. der Fakultät und der Universität über ihre Aktivitäten, deren Wirkung alle beteiligten Akteure bewerten. Wenn diese Wirkungsanalyse nicht zufriedenstellend ausfällt, werden die Aktivitäten von dem Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten neu justiert und mit den Fakultätsräten neu abgestimmt. Zudem trifft sich dieser Ausschuss zu Beginn eines jeden Jahres zur Planung von Aktivitäten mit den Schwerpunkten Strukturfragen und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ziel ist hier, eine optimale Passgenauigkeit der Maßnahmen zu erreichen.

In den **Datensammlungen** und Statistiken der Universität wird eine geschlechtsspezifische Differenzierung aller Grunddaten der offiziellen Statistiken der Universität vorgenommen. Insbesondere die Daten zur Beteiligung von Frauen in Gremien, in Fakultätsvorständen und die Fakten zu den Übergangsraten von WissenschaftlerInnen zwischen den verschiedenen Qualifizierungsebenen (etwa von der Promotions- zur Postdoc-Phase) werden dokumentiert und analysiert (GK 6.3). Ergänzend zu der quantitativen Analyse werden durch das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem **Qualitätsmanagement** der Zentralen Universitätsverwaltung Fragebogenerhebungen durchgeführt. Ziel ist es, quantitativ und qualitativ die Sicherung und den Erfolg der Chancengleichheit zu überprüfen.

Daten	Detaillierung	Veröffentlichung
Wissenschaftliches Personal	Kopfzahlen/Jahr	Jahresbericht des Rektors, Tätigkeitsbericht Gleichstellung, Semesterinformationen, Homepages der Universität
Abschlüsse	Kopfzahlen/Studienjahr	
Promotionen	Kopfzahlen/Jahr	
Postdoc	Kopfzahlen/Jahr	
NW-Gruppenleitung	Kopfzahlen/Jahr	
Juniorprofessur	Kopfzahlen/Jahr	
Professur	Kopfzahlen/Jahr	

A 3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

A 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Ein weiteres Instrument, mit dem die Universität den Problemen von Karrierestopp und dem Ausscheiden aus der Wissenschaft von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern begegnet, ist die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie**, die im Rahmen der Exzellenzinitiative etabliert wurde (GK 5.2.1). Ziel ist es, die Karrierewege von WissenschaftlerInnen über die Elternschaft hinweg zu begleiten und zu planen, um eine größere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bewirken. Dies geschieht zum einen durch ein moderiertes Beratungsgespräch, das demjenigen Elternteil, das die Erziehung übernimmt, zusammen mit der Instituts- bzw. Klinik- oder Arbeitsgruppenleitung zur Planung ihres/seines weiteren wissenschaftlichen Werdeganges angeboten wird. Dabei legen die Leitung der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung und die/der Wissenschaftler/in gemeinsam Ziele der beruflichen Weiterentwicklung für die folgenden zwei Jahre fest und handeln für die beidseitigen Interessen konstruktive Bedingungen für diese Entwicklung aus. Zum anderen werden für die Dauer der Elternzeit, Vertretungsstellen für die jeweilige Wissenschaftlerin/den Wissenschaftler finanziert.

Home-Office/Telearbeit: Die Hochschule unterstützt die Möglichkeit von Telearbeit/Arbeit im Home-Office aktiv, indem auf Antrag Arbeitsplätze eingerichtet werden. Bei Bedarf stellt die Universität die technische Ausstattung zur Verfügung.

Gleitzeit – Kernzeiten – Teilzeit: Best practice-Beispiele für die flexible und familienfreundliche Organisation von Arbeitszeit und -ort werden über das Intranet und den Newsroom der Universität kommuniziert und sollen universitäre Einrichtungen zur Etablierung dieser Modelle anregen. Beschäftigten wird eine familiengerechte Urlaubsplanung ermöglicht. Vollzeitbeschäftigte mit Schulkindern können auch halbe Tage Urlaub nehmen. Auf Antrag kann der Arbeitsbeginn wegen der Kinderbetreuung (auch in den Schulferien) oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger flexibel und abhängig von der individuellen Situation gestaltet werden. Veranstaltungen können nur zu Zeiten stattfinden, in denen die Betreuung von Kindern ge-

sichert ist, Ausnahmen müssen begründet werden.

Der **Service für Familien** der Universität leistet Beratung und Hilfestellung für Familien – individuell zugeschnittene Lösungen von der Kinderbetreuung über den Hortplatz bis zur Haushaltshilfe oder bei Fragen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Der **Welcome-Service** bietet in administrativen und organisatorischen Fragen Unterstützung bei der Etablierung von Familien in Heidelberg an.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Clearingstelle Wissenschaft und Familie	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	GLB
Home-Office/ Telearbeit	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	5.000 Euro
Gleitzeit – Kernzeiten – Teilzeit	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	Personalverantwortliche
Arbeitsbelastungsmodelle	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	Strategiegruppe Audit
Service für Familien	impl.	kontinuierlich	prozessbegl.	33.200 Euro
Welcome-Service	impl.	kontinuierlich	prozessbegl.	

A 3.2 Kinderbetreuungsangebote (GK 3 und GK 5.2.2)

Die Universität trägt zur **Finanzierung** von Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Subventionierung der Betreuungsplätze im **Kinderhaus der Universität** bei.

Alter der Kinder	Anzahl der Plätze
0 bis 3 Jahre	145 Plätze
3 bis 6 Jahre	115 Plätze
Flexible Betreuung (1 bis 8 Jahre)	9 Plätze

Kinder im Alter von zwei Monaten bis zu drei Jahren werden in drei **Kinderkrippen** auf den Campusbereichen Neuenheimer Feld und Medizin Mannheim und in einer Tagesmuttergruppe (Altstadt) betreut.

Die **Kindertagesstätte** der Universität Heidelberg INF 159 bietet für Kinder im Vorschulalter von drei bis sechs Jahren ganzjährig eine Ganztagsbetreuung an.

Der **Backup-Service** der Universität Heidelberg gewährleistet in dringenden und unvorhersehbaren Situationen die Betreuung von Kindern, die schnell verfügbar ist und dem Bedarf der Familie unbürokratisch und individuell begegnet.

Für Gäste der Universität, die gemeinsam mit ihren Kindern anreisen und während ihres Aufenthaltes auf eine zuverlässige angepasste Kinderbetreuung angewiesen sind, bietet die Universität Heidelberg eine **Kongressbetreuung** an. Die Universität Heidelberg organisiert und bezuschusst für die Kinder ihrer MitarbeiterInnen in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern eine **Ferienbetreuung**. Darüber hinaus gibt es für die **Kinder aus GastwissenschaftlerInnenfamilien**, die nur kurzzeitig in Heidelberg sind, eine Tagesbetreuung im **KidsClub** der Universität.

Der **Service für Familien** vermittelt Betreuungsplätze, Babysitter oder eine **Tagesmutter** und steht bei organisatorischen Fragen (Schulsuche, Suche nach regionalen Angeboten der Freizeitgestaltung) zur Seite.

Die Kindertagesstätten sind zwischen 6.00 und 22.00 Uhr, die Kinderkrippen von 7.30 bis 18.00 Uhr geöffnet. Im Bereich des Campus Neuenheimer Feld steht ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung, Wickelstationen gibt es in den Campusbereichen Neuenheimer Feld und Altstadt. Das Studentenwerk bietet ein kostenloses Kinderessen in den Mensen und 200 vergünstigte Familienwohnungen für Studierende und DoktorandInnen mit Kindern an.

Name	Anschrift	Alter	Plätze	Zielgruppe
Kinderkrippe Universität	INF 685	0-3 Jahre	40 Plätze	MitarbeiterInnen
Kindertagheim Universität	INF 159	3-6 Jahre	20 Plätze	MitarbeiterInnen
KidsClub Universität	INF 370	1-8 Jahre	9 Plätze	GastwissenschaftlerInnen, MitarbeiterInnen
Tagesmuttergruppe Universität	Gaisbergstr. 62	0-3 Jahre	5 Plätze	MitarbeiterInnen
Kinderkrippe Univ.Klinikum HD	Wieblinger Weg 17	0-3 Jahre	20 Plätze	MitarbeiterInnen
Kindertagheim – Univ.Klinikum HD	INF 159	3-6 Jahre	40 Plätze	MitarbeiterInnen
Kinderkrippe Med. Fakultät MA	Cheliusstr. 8-10 68167 MA	0-3 Jahre	20 Plätze	MitarbeiterInnen
Kinderkrippe – Studentenwerk	INF 685	0-3 Jahre	40 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
Krabbelstube – Studentenwerk	Humboldtstr. 19	0-3 Jahre	20 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
Kindertagheim – Studentenwerk	INF 159	3-6 Jahre	20 Plätze	Studierende + DoktorandInnen
Kindertagheim – Studentenwerk	Humboldtstr. 17	3-6 Jahre	35 Plätze	Studierende + DoktorandInnen

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Kinderhaus	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	Univ. 333.200 Euro eingeworben 88.200 Euro

A 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Vielfalt fördern, Individualisierung ermöglichen – ein Modellprojekt mit diesem Namen zielt auf die Flexibilisierung des Studienangebots mit einem deutlich auf die Lebensumstände der Studierenden zugeschnittenen Zugang. Mit Mitteln des Landes will das Dezernat für Studium, Lehre und Wissenschaftliche Weiterbildung in Zukunft das **Teilzeitstudium** ermöglichen und von Seiten der Zentralen Studienberatung Unterstützungsangebote für berufstätige Studierende und Studierende mit Kind bereitstellen. Derzeit wird daran gearbeitet zum Wintersemester 2011/12 in vier Pilot-

fächern die Teilzeitstudiumsoption anzubieten.

Mit der Einrichtung des **Dual Career-Service** (GK 5.2.2) geht die Universität Heidelberg auf die Situation und die Bedürfnisse von Doppelkarriere-Paaren ein. Eine Besonderheit des Dual Career-Angebots an der Universität Heidelberg ist es, dass Gelder für Stellen solcher PartnerInnen zur Verfügung stehen, die selbst in der Forschung arbeiten und sich in Heidelberg etablieren wollen.

KidS – Kinder in der Studienzeit richtet sich an studierende Eltern mit Beratung, Tipps und familienorientierten Unterstützungsangeboten: monatlich stattfindender Elterntreff „Club Parentes“, Veranstaltungen, regelmäßig angebotener Workshop „Zeitmanagement für studierende Eltern“. Im Auftrag der Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Familie und Studium hat das Gleichstellungsbüro im Rahmen des Engagements der Universität im Bündnis für Familie Heidelberg ein Modell zur Gestaltung von Praktika für Studierende mit Kindern entwickelt, das gemeinsam mit regionalen Unternehmen im Sommer 2011 etabliert werden soll.

Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** (GK 5.2.1) bietet Wissenschaftlerinnen mit Kindern für die Zeit des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit eine Stellvertretung an, die das wissenschaftliche Projekt fortführt oder Routineaufgaben in Institut oder Klinik übernimmt.

Walk-safe (GK 6.1) ist ein Programm, das die persönliche Sicherheit der auf dem Campus lebenden und arbeitenden Menschen insbesondere für Frauen durch einen Begleitservice gewährleistet.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Modellprojekt „Vielfalt fördern“	impl.	WS 11/12 für 3 Jahre	prozessbegl.	170.000 Euro
Dual Career-Service	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	230.000 Euro
KidS – Kinder in der Studienzeit	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	5.000 Euro
Club Parentes	impl.	monatlich	institutionalisiert	
Veranstaltungen für studierende Eltern	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	
Clearingstelle Wissenschaft und Familie	impl.	seit 2008	prozessbegl.	88.200 Euro
Walk-safe	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	6.000 Euro
Diversity-Management	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	10.000 Euro
Wiedereinstiegsstipendien (Promotion und Postdoc)	impl.	1. Periode 2008-2010	prozessbegl.	315.400 Euro Univ.+ eingeworben

A 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

A 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um bei der **Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen** den Fokus ausschließlich

auf die wissenschaftliche Leistung zu legen und Gender-Biases zu vermeiden, wurden die Verfahrensregeln für Leistungsbeurteilungen formalisiert. Auf allen Ebenen der Universität, wo karriereentscheidende Beurteilungen gefällt werden, soll damit die Chancengleichheit erhöht und die homosoziale Kooptation aufgebrochen werden (GK 5.1.2).

Das **Rekrutierungsverfahren** im Sinne einer **aktiven Suche nach Bewerberinnen** kann in Auswahl- und Berufungsverfahren immer eingesetzt werden, es muss allerdings dann gezielt eingesetzt werden, wenn weniger als 20 Prozent Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen eingegangen sind. In dem ersten Jahr der Umsetzung wurden keine Regelungen zur Rekrutierung festgelegt, im Frühjahr 2011 werden die Fakultäten über Erfahrungen mit der Umsetzung berichten (GK 5.1.1).

Es wird eine **Schiedsstelle**, bei der in Gender- und Diversity-Fragen strittige Personalangelegenheiten, insbesondere die Personalauswahl betreffend, behandelt werden, eingerichtet (GK 5.1.3).

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Verfahrensregeln Leistungsbeurteilungen	geplant 10/11	kontinuierlich	institutionalisiert	Senatskommissionen
Rekrutierungsregeln und-verfahren	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	
Aktive Rekrutierung > Dokumentation	beschl. für 04/11	jährlich	institutionalisiert	GLB
Schiedsstelle	geplant 10/11	kontinuierlich	institutionalisiert	Rektorat und Kommission
Genderkomponenten in Auswahlverfahren und bei Veranstaltungsangeboten	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	Kommissionen, Grad.ausbildung
Genderkomponenten in Forschungsanträgen	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	Auswahlkommissionen
Formalisierung von Personalauswahlverfahren	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	Auswahlkommissionen
Berufungsleitfaden	geplant 10/11	kontinuierlich	institutionalisiert	Senatsbeschluss
Trainings, Workshops Genderkompetenz	impl.	halbjährlich	institutionalisiert	Personalabt. und GLB

A 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Um die persönliche Abhängigkeit in einer Arbeitsumgebung oder an eine Institutsleitung zu verringern und damit die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses transparenter zu machen, werden zentral Stipendien und Stellen in mit den Instituten gemeinsam durchgeführten Programmen angeboten. Das **Olympia-Morata-Programm** der Universität und der Medizinischen Fakultät Heidelberg (GK 5.2.3) und das **Rahel-Strauss-Programm/Kurzzeitstipendien** der Medizinischen Fakultät Heidelberg sind Programme, die das Weiterführen der wissenschaftlichen Karriere er-

möglichen. In beiden Programmen besteht für die Teilnehmerinnen Mentoring-Pflicht (GK 5.2.6). Die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch **Wi MEET** trägt ebenfalls zu ihrer Unabhängigkeit bei: Hier können sie selbstständig ihr Karriereprofil schärfen und sich über ihre Forschung hinaus Zusatzqualifikationen wie Personalführung und Projektmanagement aneignen. Zudem dient Wi MEET als Plattform (Nutzung von elektronischen Medien), auf deren Basis sich die Wissenschaftlerinnen auch gegenseitig unterstützen.

Um die Unabhängigkeit von NachwuchswissenschaftlerInnen zu stärken, hat die Universität im September 2005 die Leitende Empfehlung des Senats zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verabschiedet (www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/senat/nachwuchs.html).

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Olympia-Morata-Programm	impl.	jährlich	institutionalisiert	6 TV-L 13 (0,5), 5 TV-Ä 13 (0,5)
Rahel Strauss-Programm	impl.	jährlich	institutionalisiert	4 TV-Ä13
Kurzzeitstipendien für Medizinerinnen	impl.	jährlich	institutionalisiert	3 TV-Ä 13 (3-6 Monate)
Mentoring	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	10.000 Euro
Wi MEET – Wissenschaftlerinnen-Netzwerk	impl.	kontinuierlich	prozessbegl.	10.000 Euro
Neutrale Qualifikationsbewertung	impl.	kontinuierlich	prozessbegl.	Kommissionen Personalauswahl
Ombudsverfahren Auswahl Grad.akademie	geplant 04/11	kontinuierlich	prozessbegl.	Graduierte
Karriereberatung Doktorandinnen	impl.	regelmäßig	prozessbegl.	1 TV-L 13 (0,5)
IDK in Selbstorganisation	impl.	regelmäßig	prozessbegl.	5.000 Euro

B PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

B 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

Das Ziel einer durchgängigen paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern wird über das Instrument der Personalentwicklung verfolgt, indem auf allen Ebenen der Universität entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. So werden (a) bei der **Gewinnung von Studentinnen** (GK 5.2.4) für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, (b) in Vorphasen der **Rekrutierung von WissenschaftlerInnen** (GK 5.1.1) sowie bei Entscheidungen über die (c) **strategische Verteilung von Ressourcen** wie Zeit, Geld, Personal und Räume (GK 6.3) Instrumente etabliert, mit denen die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht oder gesichert werden soll.

Best-Practice-Beispiele wie das Vorgehen bei der Rekrutierung in der Graduiertenschule MathComp zeigen die Umsetzbarkeit (www.mathcomp.uni-heidelberg.de).

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
SchülerinnenClub Physik („Wir machen Wolke 7“)	impl.	wöchentlich	institutionalisiert	5.000 Euro
She WINS Patinnenprogramm „Studentinnen für Schülerinnen“	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	
„She WINS Kompass“ Studienplanung und Berufsorientierung	beschl.	halbjährlich	institutionalisiert	2.000 Euro
Girlsday Mathematik und Informatik	impl.	halbjährlich	institutionalisiert	ProfessorInnen Fächer
Genderkomponenten Studierendenauswahl	geplant 10/11	kontinuierlich	institutionalisiert	Studiendekanat
Rekrutierung für die Wissenschaft – Tipps und Informationen	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
Abfragen an Institute zur Ausstattung (persönell und finanziell) von WissenschaftlerInnen	geplant 12/11	jährlich	institutionalisiert	GLB

B 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

In ihrem Gleichstellungskonzept macht es sich die Universität Heidelberg zur Aufgabe, ihre organisationale Weiterentwicklung und Profilierung durch Fortschritte im Gleichstellungsbereich besonders voran zu treiben. Dafür werden zwei Wettbewerbe ausgeschrieben (GK 4): (a) Signifikante Steigerungen der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen oder ambitionierte Aktivitäten zur Gleichstellung werden durch die **Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel** honoriert. Diese Mittel sollen den Fakultäten, Instituten oder Universitätseinrichtungen zur Verfügung stehen und dort

zur nachhaltigen Etablierung fachspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden (GK 5.). Die erste **Bonifizierung** ist für das Wintersemester 2011/12 anberaumt. Des Weiteren wird für 2011 der (b) Wettbewerb **Familienfreundliche Fakultät** ausgeschrieben, wo ebenfalls von Fakultäten Gelder eingeworben werden können, die Bonifizierung ist für das Sommersemester 2011 geplant.

Der **Verfügungsfonds** für Einzelmaßnahmen (GK 5.2.5) dient als Gleichstellungs-Backup, mit dem die Universität reagiert, wenn individuelle Lösungen (Abschlussfinanzierung für ein Projekt oder bei einem Kongressbesuch die Finanzierung der Reise für ein mitreisendes Kind) nötig sind, um Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu unterstützen.

Eine **Prüfung der strategischen Mittelverteilung** an der Universität im Hinblick auf Chancengleichheit ist in Vorbereitung zur Durchführung im Wintersemester 2011/12.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Wettbewerb Anteil Wissenschaftlerinnen	impl.	Sommersemester 2011	institutionalisiert	25.000 Euro
Wettbewerb ambitionierte Aktivitäten zur Gleichstellung	impl.	Sommersemester 2011	institutionalisiert	
Wettbewerb Familienfreundliche Fakultät	impl.	Sommersemester 2011	prozessbegl.	5.000 Euro
Verfügungsfonds	impl.	kontinuierlich	institutionalisiert	10.000 Euro
Prüfung strategische Mittelverteilung	geplant WS 11/12	jährlich	institutionalisiert	QM

B 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Als Folge der **Evaluierung** des Olympia-Morata-Programms zur unabhängigen Weiterentwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde das Programm um eine Komponente erweitert: **Wi MEET** – Netzwerk für Heidelberger Forscherinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Gleichzeitig wurde das interne **Trainingsangebot** für diese Zielgruppe ausgebaut und darauf zugeschnitten Wissenschaftlerinnen bei ihrer wissenschaftlichen Profilbildung und Karriereplanung direkt zu fördern. Die angebotenen Themen sind hier: Kommunikations-, Forschungs- und Führungsmanagement und Work-Life-Balance. Seit dem Sommer 2009 werden zur Unterstützung bei karriererelevanten Entscheidungen für die Wissenschaftlerinnen **Einzelcoaching-Einheiten** organisiert und finanziert. In den Jahren 2009/2010 nahmen 120 Nachwuchswissenschaftlerinnen an diesen Angeboten teil.

Darüber hinaus bietet die Universität Heidelberg (im Rahmen der Personalentwicklung) PostdoktorandInnen das Qualifizierungsprogramm **Auf dem Weg zur Professur** zur gezielten Vorbereitung von NachwuchswissenschaftlerInnen auf eine Lei-

tungsposition in Wissenschaft und Forschung an.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Wi MEET	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	10.000 Euro
Trainingsangebot	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	5.000 Euro
Einzelcoaching	impl.	regelmäßig	prozessbegleitend	5.000 Euro
„Auf dem Weg zur Professur“	impl.	regelmäßig	prozessbegleitend	35.000 Euro + 1 TV-L 13 (0,5)
Veranstaltungen	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	5.000 Euro
Gezielte Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise	impl.			

B 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Chancengleichheit ist an den Wandel der Wissenschaftskultur geknüpft, wenn die tatsächlichen Fähigkeiten und Potenziale zählen, die Vielfalt positive Effekte für die Wissenschaft zeitigen und das Familienleben nicht gegen das Berufsleben ausgespielt werden soll.

Um Transparenz bei Beurteilungs- und Entscheidungsprozessen zu gewährleisten, unterstützt die Universität Heidelberg die verantwortlichen Akteure mit **Schulungen zur Gleichstellungskompetenz**; hier werden besonders die Geschäftsführungen der Fakultäten und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (auch im Rahmen des allgemeinen Weiterbildungsprogramms der Universität) angesprochen (GK 5.1.4). Eines der Themen ist hier auch die **durchgängige Verwendung gendergerechter Sprache**, wozu regelmäßig Schulungen im Weiterbildungsprogramm der Universität stattfinden.

Um Verzerrungseffekten in Auswahlverfahren, insbesondere bei Besetzungen von Professuren, entgegenzuwirken, wird gegenwärtig ein **Berufungsleitfaden** erarbeitet. In diesem enthalten sind Hilfen zur einheitlichen Strukturierung des Verfahrens und zur Bewertung von Leistungskriterien. Zu Beginn der Arbeit einer Kommission zur Personalauswahl werden Genderfragen thematisiert.

Anlässlich ihres 625-jährigen Bestehens nutzt die Universität eine Veranstaltungsreihe im Jubiläumsprogramm („Forschen für morgen“), um die Tradition von Wissenschaftlerinnen an der Universität zu feiern und mit zwölf internationalen Spitzenwissenschaftlerinnen herausragende **Role-Models** vorzustellen.

Im Sommersemester 2009 startete **KomZu (Kompetenzzuwachs) Chancengleichheit**: Inhalte aktueller Forschungsberichte zu Gender-Studies, Empfehlungen und Stellungnahmen von ExpertInnengruppen und wissenschaftsfördernden Verbänden oder „Klassiker“ der Gleichstellungsforschung werden diskutiert. TeilnehmerInnen

sind: GeschäftsführerInnen von wissenschaftlichen Einrichtungen, Personalverantwortliche aus dem Hochschulmanagement und aus den Verbundprojekten, MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros sowie interessierte WissenschaftlerInnen.

Instrument	Status	Zeitraumen	Nachhaltigkeit	Mittel/Personal
Schulungen zur Gleichstellungskompetenz	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
„Gendergerechte Sprache“ im Weiterbildungsprogramm	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Univ.mitglieder
Berufungsleitfaden	geplant 04/11	kontinuierlich	institutionalisiert	Kommissionen Personalauswahl
625 – Role-Models	impl.	einmalig	–	eingeworben
KomZu Chancengleichheit	impl.	regelmäßig	institutionalisiert	Univ.mitglieder

C GLOSSAR

beschl.	= beschlossen
ExIn	= Exzellenzinitiative
Fak.	= Fakultät
fort.	= fortgesetzt, d.h. existierte bereits vor dem 1.2.2009
GB	= Gleichstellungsbüro
gepl.	= geplant
GK	= Gleichstellungskonzept der Universität Heidelberg
GL	= Gleichstellung
GLB	= Gleichstellungsbeauftragte
GO	= Grundordnung
HD	= Heidelberg
IDK	= Interdisziplinäres Doktorandinnenkolloquium
impl.	= implementiert
NW	= Nachwuchs
part. impl.	= partiell implementiert und im Umsetzungsprozess
prozessbegl.	= angeschlossen an Projektdurchführung
QM	= Qualitätsmanagement der Zentralen Universitätsverwaltung
UAG	= Unterarbeitsgruppe AG Zukunft/Exzellenzplanung

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Gesamtübersicht Universität Heidelberg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Durchschnittswerte aus den Jahren 2005-2007				Zielvorgabe für 2013		Durchschnittswerte aus den Jahren 2008-2010			
	Anzahl		%		%		Anzahl		%	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Abschlüsse	1270	2082	37,9	62,1						
Abgeschlossene Promotionsverfahren	564	442	56,1	43,9	54,2	45,8	761	763	49,9	50,1
Habilitierende, abgeschlossene Habilitationen, Leitung von Nachwuchsgruppen	1034	630	62	38	58,7	41,3	1190	872	57,8	42,2
Professuren (inklusive Juniorprofessuren)	315	53	85,6	14,4	75	25	340	69	83,2	16,8
Leitungspositionen (Sprecher Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs, Dekane, Mitglieder des Rektorats und des Universitätsrats)	78	17	82,1	17,9	75	25	65	17	79	21

Stand: 1.12.2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Biowissenschaften

											Frauenanteile		Zielentwicklung (in 2008 formuliert)	
		2005			2006			2007			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich				
Studienabschlüsse		282	98 (34,8%)	184 (65,2%)	235	78 (33,2%)	157 (66,8%)	291	104 (35,7%)	187 (64,3%)	176 (65,3%)	186 (66,83%)	Ziel erreicht	Ziel erreicht
Promotionen		121	67 (55,4%)	54 (44,6%)	167	84 (50,3%)	83 (49,7%)	190	96 (50,5%)	94 (49,5%)	77 (48,3%)	112 (54,36%)	Ziel erreicht	Ziel erreicht
Kategorie Postdocs	Postdocs	39	23	16 (55,1%)	34	20	15 (44,1 %)	38	23	15 (35,0%)	15,3 (44,7%)	24 (45,6%)	Ziel erreicht	Ziel erreicht
	Habilitationen	4	3	1	2	2	0	2	2	0	0,3 (12,5%)	0,6 (22,22%)		
	Nachwuchsgruppen- leitungen	10	9 (90%)	1 (10%)	11	10 (90,9%)	1 (9,1%)	13	10 (76,9%)	3 (23,1%)	1,7 (14,1%)	14 (41,76%) (2009 und 2010)	Ziel erreicht	50%
Professuren		27	23 (85,2%)	4 (14,8%)	25	21 (84%)	4 (16%)	24	20 (83,3%)	4 (16,7%)	4 (15,8%)	8 (27,6%) (2010)	Ziel erreicht	35%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

																		Zielentwicklung*		
		2008				2009				2010				Summe 2008-2010	davon Frauen	Frauenanteil 2008-2010	Frauenanteil 2005-2007	2013	2016	
		gesamt	Frauen %	männlich	weiblich	gesamt	Frauen %	männlich	weiblich	gesamt	Frauen %	männlich	weiblich			%	%			
Studienabschlüsse	Geowissenschaften	3	33	2	1	25	44	14	11	34	41	20	14	62	26	42	47	47	47	
	Geographie	54	48	28	26	63	52	30	33	80	63	30	50	197	109	55	52			
	Chemie	64	39	39	25	118	37	74	44	131	47	70	61	313	130	42	44			
Promotionen	Geowissenschaften	9	33	6	3	5	60	2	3	7	29	5	2	21	8	38	42	43	44	
	Geographie	2	50	1	1	5	20	4	1	1	100	0	1	8	3	38	39	40	42	
	Chemie	39	36	25	14	52	31	36	16	40	38	25	15	131	45	34	36	37	40	
Kategorie Postdocs	Postdocs	Geowissenschaften	4	25	3	1	4	50	2	2	0	0	0	0	8	3	38	4	19	20
		Geographie	1	100	0	1	1	100	0	1	3	33	2	1	5	3	60	50	45	45
		Chemie	15	40	9	6	32	31	22	10	33	21	26	7	80	23	29	21	21	25
	HabilitationInnen	Geowissenschaften	2	50	1	1	2	50	1	1	5	40	3	2	9	4	44	18	19	20
		Geographie	4	50	2	2	3	67	1	2	3	67	1	2	10	6	60	47	45	45
		Chemie	11	36	7	4	10	30	7	3	9	67	3	6	30	13	43	24	21	25
	NGWL (inklusive HabilitationInnen)	Geowissenschaften	2	50	1	1	2	50	1	1	5	40	3	2	9	4	44	21	19	20
		Geographie	4	50	2	2	4	50	2	2	4	50	2	2	12	6	50	35	45	45
		Chemie	11	36	7	4	11	36	7	4	11	55	5	6	33	14	42	19	21	25
Professuren	Geowissenschaften	9	22	7	2	9	22	7	2	7	29	5	2	25	6	24	14	22	22	
	Geographie	3	0	3	0	6	0	6	0	6	0	6	0	15	0	0	0	0	0	
	Chemie	19	21	15	4	18	17	15	3	18	17	15	3	55	10	18	18	18	20	

Ziele von Mai 2009 nicht modifiziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Juristische Fakultät

											Frauenanteile		Zielentwicklung*	
		2005			2006			2007			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich				
Studienabschlüsse		414	211 (51%)	203 (49%)	442	220 (49,8%)	222 (50,2%)	215	97 (45,1%)	118 (54,9%)	181 (50,7%)	57%	50,0%	50,0%
Promotionen		65	44 (67,7%)	21 (32,3%)	67	36 (53,7%)	31 (46,3%)	58	43 (74,1%)	15 (25,9%)	22,3 (35,3%)	22 (36,7%)	36	40
Kategorie Postdocs	Postdocs	9	6 (66,7%)	3 (33,3%)	7	6 (85,7%)	1 (14,3%)	8	7 (87,5%)	1 (12,5%)	1,6 (20,8 %)	2,8 (15%)	20%	25%*
	Habilitierte										0%	0,67 50%	20%	30%
	Nachwuchsgruppen- leitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(entfällt)	(entfällt)	(entfällt)	(entfällt)
Professuren		15	13 (86,7%)	2 (13,3%)	15	13 (86,7%)	2 (13,3%)	15	13 (86,7%)	2 (13,3%)	2 (13,3%)	9,8%	13,3%	15%

*Ziele von 2009 nicht modifiziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Mathematik und Informatik

											Frauenanteile		Zielentwicklung*	
		2008			2009			2010			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich				
Studienabschlüsse		125	73 (58,4 %)	52 (41,6 %)	133	81 (60,9 %)	52 (39,1 %)	171	99 (57,9 %)	72 (42,1 %)	35,8%	40,6%		
Promotionen		25	21 (84,0 %)	4 (16 %)	13	10 (76,9 %)	3 (23,1 %)	29	26 (89,7 %)	3 (10,3 %)	13%	17%	18%	21%
Kategorie Postdocs	Postdocs	29	17 (58,6 %)	12 (41,4 %)	44	26 (59,1 %)	18 (40,9 %)	50	34 (68 %)	16 (32 %)	23.13%	44%	23,1%	30%
	HabilitandInnen	2	1 (50 %)	1 (50 %)	4	1 (25 %)	3 (75 %)	4	2 (50 %)	2 (50 %)				
	Nachwuchsgruppen- leitungen	5	3 (60 %)	2 (40 %)	12	6 (50 %)	6 (50 %)	10	4 (40 %)	6 (60 %)				
Professuren		21	19 (90,5 %)	2 (9,5 %)	19	17 (89,5 %)	2 (10,5 %)	26	22 (84,6 %)	4 (15,4 %)	6,3%	11,8%	14,3%	19%

*Ziele seit Mai 2009 nicht modifiziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Medizin Heidelberg

Qualifikationsstufe		2005			2006			2007			Frauenanteile		Zielentwicklung lt. Gleichstellungskonzept 2009		
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	2005 - 2007 Durchschnitt	2008-2010 Durchschnitt	2013	2016	
Studienabschlüsse	absolut	364	190	174	157	66	91	451	201	250	172	237			
	in Prozent	100	52,2	47,8	100	42	58,0	451	44,6	55,4	53,7	60,7	*	*	
Promotionen	absolut	405	217	188	341	154	187	335	181	154	176	209			
	in Prozent	100	53,6	46,4	100	45,2	54,8	100	54	46	49,1	52,7	51	53	
Postdoktoranden n	Postdoktoranden ohne Habilitation	absolut	1031	614	417	1095	634	461	1088	625	463	447	546		
		in Prozent	100	59,6	40,4	100	57,9	42,1	100	57,4	42,6	41,7	44,9	45	50
	Habilitationen	absolut	40	35	5	49	36	13	60	49	11	10	7		
		in Prozent	100	87,5	12,5	100	73,5	26,5	100	81,7	18,3	19,1	18,9	25	35
Professuren	absolut	94	84	10	94	84	10	96	86	10	10	11			
	in Prozent	100	89,4	10,6	100	89,4	10,6	100	89,6	10,4	10,5	11,2	15	20	

Anmerkung: Zielkorridor für Professorinnen wird angepasst, siehe Tabellenblatt 2008-2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Medizin Heidelberg

Qualifikationsstufe		2008			2009			2010			Frauenanteile		Zielentwicklung angepasst 2011		
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	2005 - 2007 Durchschnitt	2008-2010 Durchschnitt	2013	2016	
Studienabschlüsse*	absolut	416	159	257	403	164	239	352	137	215	172	237			
	in Prozent	100	38,2	61,8	100	40,7	59,3	100	38,9	61,1	53,7	60,7	*	*	
Promotionen	absolut	384	188	196	400	192	208	405	182	223	176	209			
	in Prozent	100	49,0	51,0	100	48,0	52,0	100	44,9	55,1	49,1	52,7	51	53	
Kategorie Postdoktoranden	Postdoktoranden ohne Habilitation	absolut	1060	590	470	1275	707	569	1309	711	598	447	546		
		in Prozent	100	55,7	44,3	100	55,5	44,6	100	54,3	45,7	41,7	44,9	45	50
	Habilitationen	absolut	33	29	4	36	29	7	44	33	11	10	7		
		in Prozent	100	87,9	12,1	100	80,5	19,5	100	75,0	25,0	19,1	18,9	25	35
Professuren	absolut	94	84	10	93	82	11	98	87	11	10	11			
	in Prozent	100	89,3	10,6	100	88,1	11,8	100	88,8	11,2	10,5	11,2	12	13	

Anmerkungen:

Studienabschlüsse nur Dr. med. und Dr. med. dent.; Angaben lt. Studiendekanat

zur Anpassung des Zielkorridors für Professorinnen siehe beigefügter Bericht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Medizinische Fakultät Mannheim

																		Frauenanteile		Zielentwicklung**				
			2005			2006			2007			2008			2009			2010			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016
			gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich				
Studienabschlüsse			134	51 (38,1%)	83 (61,9%)	142	59 (41,5%)	83 (58,5%)	71	31 (43,7%)	40 (56,3%)	208	77 (37%)	131 (63%)	132	48 (36,4%)	84 (63,6%)	154	45 (29,2%)	109 (70,8%)	59,3%	65,6%		
Promotionen			145	66 (45,5%)	79 (54,5%)	140	70 (50%)	70 (50%)	131	49 (37,4%)	82 (62,6%)	150	52	98 (65,3%)	139	58	81 (58,3%)	151	57	94 (62,25%)	55,5%	62,0%		
Kategorie Postdocs	Habilitationen		19	14 (73,7%)	5 (26,3%)	22	19 (86,4%)	3 (13,6%)	18	12 (66,7%)	6 (33,3%)	22	17	5 (22,7%)	21	17	4 (19%)	24	16	8 (33,3%)	23,7%	25,0%	40%	>45%
	Postdocs		137	86 (62,7%)	51 (37,3)	133	76 (57,1%)	57 (42,9%)	128	68 (53,1%)	60 (46,9%)	*	*	*	*	*	*	141	78	63 (44,7%)	42,2%	44,7%	50%	50%
Professuren			39	39 (100%)	0 (0%)	41	40 (97,6%)	1 (2,4%)	43	42 (97,7%)	1 (2,3%)	47	95,7%	4,3%	49	95,9%	4,1%	51	96,1%	3,9%	1,6%	4,1%	5,6%	

*liegen nicht vor

**Ziele seit Mai 2009 nicht modifiziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Neuphilologische Fakultät

		Frauenanteile																		Zielentwicklung			
		2005			2006			2007			2008			2009			2010			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich				
Studienabschlüsse		773	146 (18,9%)	627 (81,1%)	720	131 (18,2%)	589 (81,8)	685	117 (17,1%)	568 (82,9%)	911	149	762	1164	181	983	1213	206	1007	81,9%	83,7%		
Promotionen		24	5 (20,8%)	19 (79,2%)	32	10 (31,3%)	22 (68,8%)	20	5 (25%)	15 (75%)	31	14	17	27	13	14	29	17	12	73,7%	49,4%		
Kategorie Postdocs	Postdocs	15	6	9	10	3	7	13	5	8	12	4	8	19	10	9	29	14	15	62,4%	50,7%		
	Habilitierte	1	1	0	1	0	1	0	0	0	4	4	0	2	1	1	4	2	2				
	Nachwuchsgruppen - leitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1				
Professuren		24	17 (70,8%)	7 (29,2%)	22	15 (68,2%)	7 (31,8%)	23	15 (65,2%)	8 (34,8%)	22	15	7	22	15	7	27	18	9	31,9%	32,4%	37%	40%

Stichtag: 01.12.2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Philosophische Fakultät

																			Frauenanteile		Zielentwicklung*		
2005			2006			2007			2008			2009			2010			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016		
gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich						
Studienabschlüsse		374	138 (36,9%)	236 (63,1%)	416	137 (32,9%)	279 (67,1%)	341	123 (36,1%)	218 (63,9%)	459	168 (36,6%)	291 (63,4%)	645	259 (40,2%)	386 (59,8%)	697	261 (37,4%)	436 (62,6%)	64,8%	61,9%		
Promotionen		32	19 (59,4%)	13 (40,6%)	37	22 (59,5%)	15 (40,4%)	40	24 (60%)	16 (40%)	34	16 (47,1%)	18 (52,9%)	47	21 (44,7%)	26 (55,3%)	67	39 (58,2%)	28 (41,8%)	40,4%	50,3%		
Kategorie Postdocs	Postdocs	28	15 (53,6%)	13 (46,4%)	29	18 (62,1%)	11 (37,9%)	30	19 (63,3%)	11 (36,7%)	39	25 (64,1%)	14 (35,9%)	45	29 (64,4%)	16 (35,6%)	52	34 (65,4%)	18 (34,6%)	43,7%	41,2%	45%	47%
	HabilitandInnen	0			0			10	5 (50%)	5 (50%)	10	5 (50%)	5 (50%)	14	7 (50%)	7 (50%)	16	8 (50%)	8 (50%)				
	Nachwuchsgruppen- leitungen	2	0 (0%)	2 (100%)	2	0 (0%)	2 (100%)	2	1 (50%)	1 (50%)	12	8 (66,7%)	4 (33,3%)	11	7 (63,6%)	4 (36,4%)	11	6 (54,6%)	5 (45,4%)				
Professuren		46	34 (73,9%)	12 (26,1%)	40	28 (70%)	12 (30%)	42	30 (71,4%)	12 (28,6%)	47	34 (72,3%)	13 (27,7%)	48	34 (70,8%)	14 (29,2%)	49	34 (69,4%)	15 (30,6%)	28,1%	29,2%	30%	32%

*Ziele seit Mai 2009 nicht modifiziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Physik und Astronomie

											Frauenanteile		Zielentwicklung*		
			2008			2009			2010			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich						
Studienabschlüsse		182	146 (80,22%)	36 (19,78%)	251	205 (80,08%)	46 (18,33%)	259	207 (79,92%)	52 (20,08%)	22,1%	19,4%			
Promotionen		83	66 (79,52%)	17 (20,48%)	108	84 (77,8%)	24 (22,2%)	94	74 (78,7%)	20 (21,3%)	12,8%	21,4%	18%	20%	
Kategorie Postdocs	Postdocs	64	55 (85,94%)	9 (14,06%)	80	69 (86,25%)	11 (13,75%)	79	62 (78,48%)	17 (21,52%)	14,8%	16,4%	16%	16%	
	Habilitationen	5	5 (100%)	0 (0%)	6	5 (83,33%)	1 (16,67%)	5	5 (100%)	0 (0%)					
	Nachwuchsgruppen- leitungen	11	9 (81,82%)	2 (18,18%)	13	11 (84,62)	2 (15,38)	12	9 (75,00%)	3 (25,00%)					
Professuren**		36	33 (91,67%)	3 (8,33%)	37	33 (89,29%)	4 (10,81%)	38	34 (89,47%)	4 (10,53%)	8%	10%	14%	16%	

*Ziele seit Mai 2009 nicht modifiziert

Quellen:

Die Werte für **Studienabschlüsse** und **Professuren** (hier zählen künftig die Juniorprofessuren dazu) wurden von der ZUV übermittelt.

Die Werte für die **Promotionen** werden der Promotionsdatenbank der Fakultät entnommen (hier Kalendarjahrdarstellung)

Die **Postdocs** und **NachwuchsgruppenleiterInnen** wurden entweder durch die ZUV (Postdocs mit Arbeitsvertrag) oder durch die Institute (Postdocs mit Stipendien) ermittelt.

Die Anzahl der **Habilitationen** in der angegebenen Periode wird aufgeführt - Quelle Dekanat

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Theologische Fakultät

											Frauenanteile		Zielentwicklung*	
		2008			2009			2010			2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt) oder 2010	2013	2016
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich				
Studienabschlüsse		40	12 (30%)	28 (70%)	34	15 (44,1 %)	19 (55,9 %)	43	14 (32,6 %)	29 (67,4%)	60,7%	64,5%		
Promotionen		12	10 (83,3%)	2 (16,7%)	14	11 (78,6%)	3 (21,4%)	10	5 (50%)	5 (50%)	29,4%	27,8%	30%	35%
Kategorie Postdocs	Postdocs	8	4 (50%)	4 (50%)	10	5 (50 %)	5 (50 %)	11	6 (54,5%)	5 (45,5 %)	32,0%	40,0%	35%	40%
	Habilitationen	3	3 (100%)	0	1	1 (100%)	0	2	2 (100%)	0				
	Nachwuchsgruppen- leitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Professuren		14	12 (85,7%)	2 (14,3%)	14	12 (85,7%)	2 (14,3%)	15	13 (86,7%)	2 (13,3%)	12,8%	14,0%	20%	

*Ziele seit Mai 2009 nicht modifiziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

																		Frauenanteile		Zielentwicklung*			
																		2005-2007 (Durchschnitt)	2008-2010 (Durchschnitt)	2013	2016		
2005			2006			2007			2008			2009			2010								
gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich						
Studienabschlüsse		487	129 (26,5%)	358 (73,5%)	444	131 (29,5%)	313 (70,5%)	287	67 (23,3%)	220 (76,7%)	428	137 (32,0%)	291 (68,0%)	513	155 (30,2%)	358 (69,7%)	526	127 (24,1%)	399 (75,9%)	73,2%	71,2%		
Promotionen		23	13 (56,5%)	10 (43,5%)	26	18 (69,2%)	8 (30,8%)	36	24 (66,7%)	12 (33,3%)	20	6 (30,0%)	14 (70,0%)	27	8 (29,6%)	19 (70,4%)	30	17 (56,6%)	13 (43,3%)	35,3%	61,2%	45,0%	60,0%
Kategorie Postdocs	Postdocs	20	7 (35,0%)	13 (65,0%)	22	8 (36,3%)	14 (63,7%)	24	8 (33,3%)	16 (66,7%)	15	5 (33,3%)	10 (66,7%)	22	12 (54,5%)	10 (45,5%)	22	9 (40,9%)	13 (59,1%)	61,5%	48,7%	60,0%	60,0%
	HabilitandInnen	9	4 (44,4%)	5 (55,6%)	10	4 (40,0%)	6 (60,0%)	9	4 (44,4%)	5 (55,6%)	4	3 (75,0%)	1 (25,0%)	4	3 (75,0%)	1 (25,0%)	3	1 (33,3%)	2 (66,7%)				
	Nachwuchsgruppen- leitungen	0	0	0	1	1 (100%)	0 (0%)	1	1 (100%)	0 (0%)	0	0	0	6	4 (66,7%)	2 (33,3%)	6	2 (33,3%)	4 (66,7%)				
Professuren		17	12 (70,6%)	5 (29,4%)	19	13 (68,4%)	6 (31,6%)	17	11 (64,7%)	6 (35,3%)	19	13 (68,4%)	6 (31,6%)	17	12 (70,6%)	5 (29,4%)	21	13 (61,9%)	8 (38,1%)	32,1%	33,0%	36,8%	44,4%

*Ziele seit Mai 2009 nicht modifiziert

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

																							Zielentwicklung		
		2005			2006			2007			2008			2009			2010			aggregierte Daten 2008-2010 bzw. Daten mit Stichtag 1.12.2010				2013	2016
		gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	Weiblicher Anteil in Prozent		
Studienabschlüsse		386	204 (52,8%)	182 (47,2%)	389	172 (44,2%)	217 (55,8%)	352	165 (46,9%)	187 (53,1%)	462	222	240	609	299	310	648	343	305	1719	864	855	49,7 %		
Promotionen		19	12 (63,2%)	7 (36,8%)	18	12 (66,7%)	6 (33,3%)	20	16 (80%)	4 (20%)	19	13	6	18	14	4	17	10	7	54	37	17	31,5 %	33%	37%
Kategorie Postdocs	Postdocs	8	8	0	7	7	0	6	6	0	*)	*)	*)	*)	*)	*)	12	7	5	12	7	5	22,7 %	15%	20%
	HabilitandInnen	6	5	1	8	8	0	7	7	0	*)	*)	*)	*)	*)	*)	8	8	0	8	8	0			
	Nachwuchsgruppen- leitungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*)	*)	*)	*)	*)	*)	1	1	0	2	2			
Professuren		16	15 (93,75%)	1 (6,25%)	15	14 (93,3%)	1 (6,7%)	16	15 (93,75%)	1 (6,25%)	*)	*)	*)	*)	*)	*)	27	22	5	27	22	5	18,5 %	8%	10%

*) Daten wurden für diesen Zeitraum nicht erhoben