

Abschlussbericht der Universität Mannheim zur
Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG

Stand: Januar 2013



Herausgeberin:

Prof. Dr. Eva Martha Eckkrammer

Prorektorin für Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlichen Nachwuchs

Verabschiedet durch:

Rektorat

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Mannheim

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

Berichterstellung durch:

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

Alexandra Raquet

L 9, 7

68161 Mannheim

Tel. 0621/181-2526

Fax 0621/181-2532

Homepage: www.uni-mannheim.de/sgsv



Vorwort.....	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	1
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen.....	1
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	1
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten / Abteilungen.....	3
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen	6
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	7
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	8
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	9
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle	9
3.2 Kinderbetreuungsangebote.....	9
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen.....	10
3.4 Service für Familien	11
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	12
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Verfahrensabläufe	12
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	12
B) Personelle Gleichstellungsstandards	13
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	13
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	13
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	15
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	15
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	15
Anlagen.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Vorwort

Chancengleichheit, als Zielzustand geglückter Gleichstellungsarbeit, ist der Universität Mannheim ein zentrales Anliegen. Deshalb forciert sie auf der Grundlage ihres Leitbilds den Abbau von geschlechts- oder anderweitig bedingten Barrieren, die einer gleichberechtigten Teilhabe am wissenschaftlichen Leben entgegenstehen. Nur so können die besten Köpfe für Forschung und Lehre gewonnen werden und das gesamte Potenzial der an der Universität Beschäftigten ausgeschöpft werden. Unterschiedliche Bedürfnisse, Werte, Verhaltensweisen und Zielvorstellungen werden in allen Prozessen berücksichtigt und akzeptiert, um standardisierte Unterstützungsmaßnahmen vorzusehen.

Seit der ersten Berichtslegung im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Jahr 2008 hat die Universität Mannheim enorme Aufholarbeit geleistet. Unter Leitung der zuständigen Prorektorin für „Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlicher Nachwuchs“ (vormals Prorektorin für Forschung) wurde mit großer Ernsthaftigkeit und beträchtlichen Ressourcen ein durchgängiges Gesamtkonzept entwickelt, dessen Umsetzung im Rahmen eines mannigfaltigen Maßnahmenpakets schrittweise erfolgt. Durch die Etablierung der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt als operativer Steuerungseinheit und Schnittstelle der universitätsweiten Gleichstellungsarbeit laufen die Fäden an einer sachkundigen Stelle zusammen (von den Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen bis zur Einrichtung einer Kindertagesstätte oder der Schaffung eines Sportprogramms spezifisch für Frauen). Eine gezielte Abdichtung der *leaky pipeline* sowie optimale Karrierebedingungen sollen die Grundlage für mehr Frauen in Spitzenpositionen sowohl in Wissenschaft als auch in der Wirtschaft schaffen. Hinzu kommt ein personal- und berufungspolitischer Fokus, der auf Gleichstellung sowie bessere Karriereperspektiven abzielt.

Erfreulicherweise konnte mit Frau Prof. Dr. Simone Göttlich, einer Professorin aus der Wirtschaftsmathematik, im Januar 2012 eine engagierte zentrale Gleichstellungsbeauftragte ins Amt berufen werden. Auch sie erhält umfangreiche Unterstützung materieller wie ideeller Natur, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können,

Die Entwicklungsdynamik der Gleichstellungsarbeit erfährt in der jüngsten Vergangenheit durch den Wechsel auf der höchsten Leitungsebene (Oktober 2012) unter der Amtsführung des neuen Rektors Ernst-Ludwig von Thadden einen neuerlichen Schub, der nicht nur von strukturellem Rückhalt zeugt, sondern gleichermaßen verbrieft, dass der Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für die Universität keinesfalls Anlass für die Reduzierung ihrer Gleichstellungsaktivitäten darstellt. Der im Februar 2013 in den Gremien zu verabschiedende neue Struktur- und Entwicklungsplan (2013-2017) verdeutlicht, das genuine Interesse der Universität Mannheim in der Gleichstellungsarbeit eine besonders aktive und innovationsträchtige Rolle zu spielen.

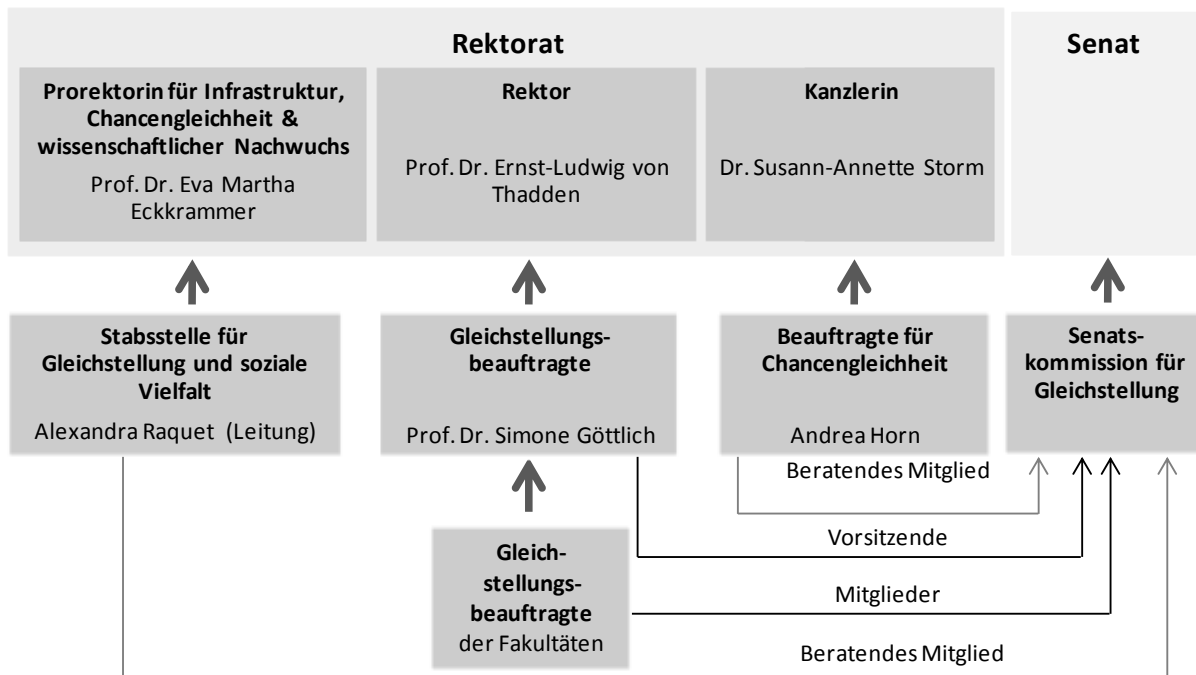
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Das im Oktober neu gewählte Rektorat unter Amtsführung des neuen Rektors Ernst-Ludwig von Thadden hat in seiner neuen Struktur- und Entwicklungsplanung für die Jahre 2013-2017 Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Ziele benannt. Dabei spielen die Beibehaltung bereits implementierter Maßnahmen sowie der zielgruppenspezifische intensive Ausbau des Angebots eine große Rolle. Die Herstellung von Geschlechterparität und Chancengleichheit ist an der Universität Mannheim durch die Schaffung des Prorektorats „Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlicher Nachwuchs“, welches die Gleichstellung nunmehr auch in der Denomination sichtbar macht, im Oktober 2012 (zuvor lag die Zuständigkeit im Bereich der Prorektorin für Forschung) sowie der im Februar 2011 geschaffenen Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt fest in der Leitungsebene verankert. Auch in den grundlegenden Dokumenten der Hochschule findet sich Gleichstellung prominent verortet und vielgestaltig wieder, z.B. als zentrales Ziel im Leitbild der Hochschule, als

wesentliche Querschnittsaufgabe in der aktuellen Struktur- und Entwicklungsplanung (2013-2017), als Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts (Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten an der Universität), sowie in den Schriften der Senatskommission für Gleichstellung und der Kommission gegen sexuelle Belästigung.



Mit der kontinuierlichen Teilnahme am *audit familiengerechte Hochschule* seit 2006 verpflichtet sich die Universität in ihren Zielvereinbarungen selbst zur Implementierung neuer familiengerechter Maßnahmen, um ein Portfolio an nachhaltigen Unterstützungsangeboten bereithalten zu können und für ein gutes und kollegiales Arbeits- und Forschungsklima zu sorgen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Göttlich wird bei ihren Agenden von einer nur ihr weisungsgebundenen wissenschaftlichen Referentin unterstützt, die in das Team der Stabsstelle Gleichstellung integriert ist. Innerhalb ihres Faches wird sie für den Zeitraum ihrer Funktion aus zentralen Mitteln von einer Juniorprofessur, einer ganzen Mitarbeiterin und einer halben Sekretariatskraft unterstützt. Der Informationsfluss erfolgt dadurch auf kurzen Wegen und unbürokratisch. Zudem greift die Gleichstellungsbeauftragte auf die Kompetenzen und Ressourcen der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt zurück und nimmt an regelmäßigen Treffen mit den Mitarbeiterinnen der Stabsstelle und der Prorektorin teil. Ihre Referentin betreut die von ihr geleiteten Kommissionen organisatorisch, z.B. die Senatskommission für Gleichstellung, die als zentrales programmatisch-strategisches Gremium dient, oder die Kommission gegen sexuelle Belästigung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ebenso wie ihre StellvertreterInnen an den Fakultäten (Prodekan/in Gleichstellung und Vertretung, vgl. A 1.2) in alle strategischen Entscheidungen der Gleichstellungsarbeit eingebunden.

Die derzeit gültigen Pläne (Gleichstellungsplan und Chancengleichheitsplan) der Universität werden nach Verabschiedung des neuen Struktur- und Entwicklungsplans unter Mitarbeit aller verantwortlichen Stellen (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, FakultätsgleichstellungsprodekanInnen bzw. -beauftragte, Stabsstelle, Prorektorat Chancengleichheit, Beauftragte für Chancengleichheit, Personaldezernat) in einen allumfassenden Chancengleichheitsplan für alle Statusgruppen weiterentwickelt. Auf diese Weise soll für alle Statusgruppen eine verbindliche Entwicklungsperspektive festgeschrieben werden und eine thematische Durchdringung aller Bereiche der Universität gewährleistet werden.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten / Abteilungen

Unterhalb der zentralen Ebene zielt das Mannheimer Gleichstellungskonzept auf eine Professionalisierung der Gleichstellungsstrukturen innerhalb der Leitungs- sowie operativen Ebene der Fakultäten, Instituten bzw. Zentren und Graduiertenschulen. Die zentrale Gleichstellungsarbeit wird durch die Gleichstellungsarbeit in den fünf Fakultäten, den Instituten und Forschungszentren (Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, SFB 884) und der *Graduate School for Economic and Social Sciences* unterstützt und viceversa. Die Einrichtungen schaffen selbstständig passgenaue Angebote für Ihre WissenschaftlerInnen und erhalten dabei Unterstützung durch eine/n professionelle/n Gleichstellungsberater/in der Stabsstelle. Andererseits wirken die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den zentralen, strategischen Beratungsgremien (Senatskommission Gleichstellung) mit und garantieren auf diese Weise, dass die Ausgestaltung den Bedürfnissen in den verschiedenen Einheiten entspricht.

In jeder Fakultät gibt es eine tatkräftige Gleichstellungsbeauftragte (tw. mit Vertretungsregelung), die mehrheitlich Mitglied des Leitungsgremiums ist (beispielsweise als Prodekanin oder Mitglied des Abteilungsvorstands) und somit das Thema Gleichstellung in der obersten Fakultätshierarchie thematisiert. Punktuell wird sie durch eine fakultätseigene Referentin unterstützt. Das Modell der Prodekanin für Gleichstellung mit entsprechender Entlastung und Vergütung hat sich an der Philosophischen Fakultät (s.u.) in der Vergangenheit bewährt, weshalb die Struktur- und Entwicklungsplanung (2013-2017) die Einführung dieses Modells in allen Fakultäten vorsieht. Nehmen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an überdurchschnittlich vielen Berufungskommissionen teil, so erhalten sie Kompensationsmittel zur Bezahlung von zusätzlichen wissenschaftlichen Hilfskräften aus dem eigens dafür eingerichteten EGB-Fonds (vgl. B 1.2). Für 2013 befinden sich auch die Schaffung verbindlicher Reglements für die Besetzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie die Entwicklung gemeinsamer Leitlinien im Rahmen eines Rechte- und Pflichtenhefts für die Gleichstellungsbeauftragten in Planung. Die Implementierung eines zentralen Zielvereinbarungs- und Evaluationssystems zu Gleichstellungsstandards in den Fakultäten wird die Vergleichbarkeit der Aktivitäten in Zukunft verbessern, wenngleich die Anforderungsspezifika dies nur punktuell ermöglicht. Alle Fakultäten betreiben eine proaktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren mit dem Ziel einer nachhaltigen Sicherung der paritätischen Verteilung der Professuren und partizipieren in allen Qualifizierungsstufen intensiv an den universitären Förderprogrammen (v.a. WOVEN, vgl. B 1.1).

Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre

a) Abteilung Rechtswissenschaft

In der Abteilung für Rechtswissenschaften fungiert eine Professorin (W3) als Gleichstellungsbeauftragte und berät die Abteilung wie auch MitarbeiterInnen und Studierende in Gleichstellungsfragen. Im Bereich der Promotionen und Habilitationen werden geeignete Kandidatinnen aktiv angesprochen und auf die vielfältigen Möglichkeiten zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Karriere aufmerksam gemacht (z.B. Karrierecoaching für Habilitandinnen, Habilitationsstipendien, Mentoringprogramme, vgl. B 1.1). Schließlich bietet die Abteilung Rechtswissenschaft administrativen Kräften im Rahmen der universitätsweiten Telearbeitsvereinbarung die Möglichkeit einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus zu tätigen.

b) Abteilung Volkswirtschaftslehre

Die stärkere Einbindung der Gleichstellung in die Fakultät erfolgte durch die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (W3) im HS 2012 als stellvertretende Abteilungssprecherin und Mitglied im Abteilungsvorstand. Der einmal pro Semester stattfindende *Women's lunch* für Professorinnen und Postdoktorandinnen der Fakultät stärkt den wissenschaftlichen Austausch unter den WissenschaftlerInnen. Bis Ende des Herbstsemesters 2012 besetzt Frau Dr. van de Kerkhof im Zuge der WOVEN-Gastprofessur den Lehrstuhl für Wirtschaftsgeschichte (vgl. B 1.1). Mit Beginn des Frühjahrssemesters 2013 wird Frau Dr. van de Kerkhof mit ihrer WOVEN-Gastprofessur an die Philosophische Fakultät wechseln und damit als Ansprechpartnerin erhalten bleiben. Darüber hinaus bietet die Abteilung Volkswirtschaftslehre

verschiedene Vorlesungen und Seminare zu Genderthemen an, um, entsprechend des Leitbilds der Universität, ein gesellschaftliches Bewusstsein und gesellschaftliche Verantwortung von künftigen Führungskräften und WissenschaftlerInnen hinsichtlich der Genderthematik zu fördern. Ab dem Frühjahrssemester 2013 findet einmal jährlich eine Informationsveranstaltung speziell für Bachelorstudentinnen statt, welche frühzeitig auf die Karrieremöglichkeiten für Frauen im akademischen Bereich und geeignete Förderprogramme aufmerksam macht.

Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

Die Fakultät für BWL bietet Schülerinnen und Abiturientinnen Praktika im Dekanat der Fakultät an, um ihnen erste Einblicke in betriebswirtschaftliche Themenfelder, sowie eine bessere Vorbereitung auf das Studium geben zu können. Zur Förderung von Frauen in höheren Qualifizierungsstufen hält die Fakultät seit 2008 einmal im Semester ein Doktorandinnenkolloquium, welches sich speziell an Wissenschaftlerinnen mit Promotions- bzw. Habilitationsabsicht richtet, ab. Das Kolloquium wird durch den Prodekan für Forschung der Fakultät begleitet. Zusätzlich bietet die Fakultät seit 2008 eine finanzielle Förderung wissenschaftlicher Arbeiten an, die sich speziell an hochqualifizierte Studentinnen mit Promotionsabsicht richtet. Die mögliche Förderungshöhe bewegt sich pro Antrag zwischen € 100 und € 1.500. In begründeten Fällen ist eine höhere Mittelvergabe möglich. Dieser Posten ist fest im Haushalt verankert. Neben den oben genannten Mittel weist der Haushalt der Fakultät € 10.000 pro Haushaltsjahr für Gleichstellungsarbeit aus. Die Bereitstellung von € 2.500 für Hiwi-Stunden. Neben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten arbeitet derzeit ein Dekanatsmitarbeiter (25%-Stelle) im Bereich der Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die ein Professorenamt innehat, vertritt das Thema in Berufungskommissionen und steht den verschiedenen Anspruchsgruppen in beratender Funktion zur Seite.

Fakultät für Sozialwissenschaften

Das Dekanat betreibt verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an der Fakultät sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So werden PartnerInnen von neu berufenem, wissenschaftlichem Personal bei der Arbeitsplatzsuche nach wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Stellen aktiv durch das Dekanat und das Direktorat des MZES unterstützt, wodurch Placements in der Vergangenheit schon mehrfach erfolgreich waren. Darüber hinaus bietet die Fakultät vermehrt Teilzeitarbeit und eine Flexibilisierung der Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten von wissenschaftlichem Personal mit Kindern an. Zur Hervorhebung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät wurde die Gleichstellungsbeauftragte als „Beauftragte des Fakultätsvorstandes für Gleichstellung“ in den Fakultätsvorstand integriert (Lehrermäßigung 1 SWS). In Zusammenarbeit mit dem *Center for Doctoral Studies in Social and Behavioral Science* (CDSS) wurde ein räumlich an der Fakultät verortetes Elternzimmer eingerichtet, welches Promovierenden und ihren Kindern zur Verfügung steht. Um die Gender-Thematik auch in Forschung und Lehre intensiver zu thematisieren werden ab dem Frühjahrssemester 2013 verschiedene Maßnahmen durchgeführt, z.B. eine Lehrveranstaltung pro Semester zum Thema Gender (die drei Fächer Soziologie, Politik und Psychologie im Wechsel). Die entsprechende Lehrassistenz wird mit € 13.500 aus Qualitätssicherungsmitteln finanziert. Zudem werden über die traditionellen Finanzierungswege hinaus Zuschüsse für die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen vergeben, wenn die antragstellende Person einen Vortrag zu einem Genderthema hält. Die Gesamtmittel in Höhe von € 3.000 pro Jahr verteilen sich paritätisch auf die drei Fächer Soziologie, Politik, Psychologie und werden jährlich auf kompetitiver Basis vergeben. Personell ist die Fakultät für Sozialwissenschaften mit drei Personen ausgestattet (W2 unbefristet; zwei befristete E13Stellen), die mit jeweils zwei Wochenstunden in die Gleichstellungsarbeit eingebunden sind.

Philosophische Fakultät

Nachdem die Philosophische Fakultät eine paritätische Verteilung der Professuren erreicht hat, wurde die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte dauerhaft als Prodekanin Gleichstellung und Finanzen in den Vorstand der Fakultät aufgenommen. Auf diese Weise wird der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene reduziert, wenngleich die Philosophische Fakultät als einzige derzeit von einer Dekanin geführt wird. Die Prodekanin für Gleichstellung und Finanzen wird durch die Reduktion ihres Lehrdeputats und die Gewährung einer Funkti-

onszulage entlastet, so dass eine höhere Attraktivität der Gleichstellungsarbeit gewährleistet ist.

Fakultät für Wirtschaftsmathematik und Wirtschaftsinformatik

Das Angebot „Ladies for Wima“ besteht seit Anfang 2011 und wird durch eine Fakultätsmitarbeiterin (E13, 65%, befristet; Unterstützung durch Hilfskräfte 50 h/ Monat; € 43.000) in enger Zusammenarbeit mit dem hauptamtlichen Dekan angeboten. Studentinnen sind im Bereich der Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik stark unterrepräsentiert (33%), weshalb der Fokus des Programms vor allem auf der Rekrutierung von Abiturientinnen liegt. Zu jedem Semesterbeginn werden die Zahlen der Studienanfängerinnen im Studienbüro erhoben. Schülerinnen erhalten die Möglichkeit ein Schüler- und Schnupperstudium oder ein betreutes Praktikum zu absolvieren. Frauen als *role models* werden in dem Imageflyer und – film der Fakultät dargestellt (Mittelseinsatz € 15.000). Zudem nimmt die Fakultät seit 2008 jährlich am Girl's Day teil. Ab 2013 soll das Angebot um ein Girls's Camp und einen Abiturientinentag erweitert werden. Spezielle Seminare (Bewerbungstraining, Rhetorik) für Studentinnen erhöhen die Chancen beim späteren Berufseinstieg. In Planung ist überdies ein spezielles Praktikumsprogramm, das die Wünsche von Frauen bei der Berufswahl berücksichtigt sowie ein fakultätsweises Mentoringprogramm, welches ergänzend zu den beiden zentralen Programmen die spezifischen fachlichen Bedürfnisse berücksichtigen soll. Alle Angebote sind langfristige Aktivitäten der Fakultät (Budgetrahmen € 10.000/p.a.).

Graduate School of Economic & Social Sciences (GESS)

Die *Graduate School of Economic & Social Sciences* (GESS) ist Teil der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder und, besteht aus dem *Center for Doctoral Studies in Business* (CDSB), dem *Center for Doctoral Studies in Economics* (CDSE) und dem *Center for Doctoral Studies in Social and Behavioral Sciences* (CDSS). Sie arbeitet seit ihrer Gründung im Jahr 2006 kontinuierlich an der Stärkung des Bewusstseins für genderrelevante Themen. Universitäre Gleichstellungsstrategien werden durch die für Chancengleichheit zuständige Prorektorin Prof. Eckkrammer, welche Mitglied im Vorstand der GESS ist, transportiert. Das seit 2011 bestehende Gender & Diversity-Komitee, setzt sich aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verschiedener Qualifikationsstufen, der universitätsweiten Ombudsfrau für Promovierende Prof. Sonnentag und der Referentin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Es ist zuständig für eine transparente Dokumentation des Frauenanteils an der GESS und trägt dazu bei, die Ausgestaltung der Gleichstellungsstrukturen und die Vereinbarkeit von Familie und Promotionsstudium weiter voranzutreiben. Das G&D-Komitee tagt mindestens einmal pro Semester sowie nach Bedarf. Die Beurteilungsrunde bei der Auswahl der neuen Doktorandenkohorte erfolgt unter Einbeziehung des G&D Komitees. Im Rahmen der Vorstandssitzungen findet eine regelmäßige Berichterstattung über genderrelevante Themen durch die akademischen Direktoren, die Center ManagerInnen, die studentische Vertretung und das G&D-Komitee statt. Die drei Center ManagerInnen (hälftig finanziert von der DFG und der Universität) dienen innerhalb der GESS-Administration überdies als AnsprechpartnerInnen für Genderfragen. Zudem wird im Zuge der zweiten Förderperiode eine neue Position (E13, befristet) innerhalb der GESS Verwaltung geschaffen, die zentral für Genderfragen zuständig sein wird.

GESS-Angehörige können alle zentralen Kinderbetreuungsangebote der Universität (siehe 3.2) nutzen. Eltern mit Kind können zudem vielfältige Fördermöglichkeiten in Anspruch nehmen: Verlängerung der Stipendiumdauer, einen Kinderzuschlag (€ 400 pro Monat für das 1. Kind, € 100 pro Monat für jedes weitere Kind) und flexible Regelungen bezüglich der Kursbelegung und Studiendauer. Zusätzlich unterstützt die GESS ihre PromovendInnen bei der Beantragung von spezifischen Stipendien (z.B. Schlieben-Lange-Stipendiums des Landes Baden-Württemberg). Insgesamt stehen der GESS € 10.000 pro Jahr für einschlägige Maßnahmen zur Verfügung. Zusätzlich werden die Stipendienmittel inklusive der Zuschläge für Eltern mit Kindern gemäß der DFG-Regelungen gewährt.

MZES

Das universitätseigene Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung (MZES) verabschiedete mit einem Vorstandsbeschluss vom 14.03.2012 ein eigenes Gleichstellungs-

konzept. Dieses sieht unter anderem die Wahl einer/s eigenen Gleichstellungsreferentin/-en aus dem Kreis der Beschäftigten des MZES für die Dauer von zwei Jahren vor. Zu den Rechten und Pflichten der/s Gleichstellungsreferentin/-en gehören die beratende Teilnahme an Vorstandssitzungen gleichstellungsrelevante Themen betreffend, das Antragsrecht beim Vorstand, die Verwaltung eines eigenen Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen, welches jährlich vom Vorstand festgelegt wird (2012: € 6000). Darüber hinaus legt sie/er dem Vorstand jährlich einen Bericht vor, der sowohl die Entwicklung des MZES im Hinblick auf Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als auch die Verwendung des Gleichstellungsbudgets beinhaltet. Zur Kompensation des Aufwands (u.a. auch der Mitarbeit in der strategischen Planung von Gleichstellungsprogrammen in der Senatskommission Gleichstellung) erhält die/der GleichstellungsreferentIn bis zu 30 Hilfskraftstunden im Monat.

Sonderforschungsbereich 884

Der interdisziplinär arbeitende, von der DFG geförderte (Förderperiode: 2010-2013, evtl.-2021) Sonderforschungsbereich 884 (SFB 884). Die im Jahr 2011 stattfindenden Gleichstellungsmaßnahmen (Etat € 28.000) für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen wurden durch die aus der Stabsstelle entsandte Gleichstellungsberaterin des SFB (Finanzierung durch den SFB anteilig E13, 25%) geplant und organisiert. Die Beraterin konzipierte ein englischsprachiges Programm: Projektmanagement (€ 2.677), Einzelcoachings (€ 1.247), sowie individuelle Weiterbildungen (2011: € 2.553; 2012: € 2.090) wurden angeboten. Beschäftigte des SFB können auf die Notfallbetreuung (Mo-Fr. 7.00-18.00 Uhr) der Kinderlandnet GmbH in der Einrichtung Kinderneust in Universitätsnähe zurückgreifen (20 Tage/p.a. + Aufstockung (€ 3.200)). Der Geschäftsführer des SFB unterstützte die Gleichstellungsberaterin in ihrer Arbeit. In 2012 wurden die Maßnahmen nach internem Bedarf erneut angeboten. In 2013 soll das Modell der SFB-eigenen Gleichstellungsberaterin wieder aufgenommen werden.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellung sowie der Kommission gegen sexuelle Belästigung der Universität Mannheim. Die Senatskommission erarbeitet grundlegende Konzepte und Programme für die Gleichstellungsarbeit (z.B. gendergerechter Berufungsleitfaden, gleichstellung 2020, s.u.), vergibt mehrere Preise und landesweite Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kind (s. B.1.1). Die Kommission setzt sich aus allen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, aus je zwei Angehörigen der Statusgruppen ProfessorInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie zwei studentischen VertreterInnen zusammen. Beratende Mitglieder sind die Prorektorin für Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlichen Nachwuchs, die Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt sowie die Beauftragte für Chancengleichheit. Die Senatskommission tagt mindestens dreimal im Jahr.

Die Kommission gegen sexuelle Belästigung vereint einen breiteren, sachlich berührten Personenkreis (z.B. JustiziarIn, VertreterIn der Personalabteilung und des Personalrat), und besteht bereits seit 1995. Sie tagt mindestens einmal im Semester.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs sowie der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sowie an einschlägigen Fachtagungen teil.

Bei der Auswahl der Gastprofessorin im WOVEN-Programm (vgl. B 1.1) wird die Beschäftigung mit genderrelevanten Themen zwar nicht als *conditio sine qua non*, jedoch als Positivum gewertet, da von der entsprechenden Expertise im Haus profitiert werden kann. Die derzeitige Inhaberin der WOVEN-Gastprofessur, Prof. van de Kerhof, befasst sich etwa mit dem Thema „Female Entrepreneurship“ und bringt dieses aktiv in die Lehre und die Gleichstellungsarbeit ein.

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt arbeitet sehr eng mit der allgemeinen Nachwuchsförderung, der Forschungsförderung, dem Bereich Internationales und der Forschungskommunikation im Arbeitskreis FFG zusammen und trifft sich im Abstand von zwei Monaten zum fachlichen Austausch und Erarbeiten neuer Strategien. Im gemeinsamen

Newsletter, der seit Anfang 2011 etwa drei Mal jährlich in gedruckter Form erscheint und an alle wissenschaftlichen Beschäftigten der Universität versendet wird, gibt es eine gute Plattform, um über gleichstellungsrelevante Themen und Programme aktuell und zielgruppenspezifisch zu informieren. Neueingestellte WissenschaftlerInnen an der Universität werden beim Nachwuchsfrühstück oder bei der Übergabe der *Mannheim Research Tool Box* (für alle neuberufenen ProfessorInnen) über alle Angebote der Gleichstellung umfassend informiert. Alle zwei Monate findet und Leitung der Prorektorin Frau Prof. Eckkrammer der „Nachwuchsjour“ statt, an dem die allgemeine Nachwuchsförderung sowie die akademische Nachwuchsförderung für Frauen besprochen werden.

Im Rahmen eines LLP/Erasmus-geförderten Aufenthaltes an der Stabsstelle Gleichstellungspolitik der Universität Linz (A) konnte die Stabsstellenleitung 2011 Expertisen austauschen und die Kooperation vertiefen.

Im Rahmen der jährlich, bundeslandweit stattfindenden Frauenwirtschaftstagen beteiligt sich die Universität seit 2011 durch eine Veranstaltung der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt in Kooperation mit Unternehmen und Netzwerken (u.a. Bosch, BASF, European Women's Management Development, Business and Professional Women) sowie den Fakultäten (z.B. BWL). Die Veranstaltung im Jahr 2012 thematisierte „Wege, Ziele, Strategien von/für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“.

2012 wurde im Rektorat die Einrichtung eines intern und extern besetzten internationalen *Gender Advisory Boards* beschlossen, welches die Universität Mannheim und insbesondere die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt in Gleichstellungsfragen beraten sowie die Evaluationen der implementierten Maßnahmen kritisch unter die Lupe nehmen soll. Dem Advisory Boards kommt insbesondere auch beratende Funktion bei der Weiterentwicklung des universitären Gleichstellungskonzepts zu. Es setzt sich aus Experten und Expertinnen zusammen (ProfessorInnen aus dem Bereich der Gender- und Diversityforschung, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte, in anderen aktiv in der Gleichstellung operativ und politisch tätige Personen) und wird im Frühjahr-Sommersemester 2013 erstmals tagen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Gerade in Deutschland wird die geringe Flexibilität wissenschaftlicher Karriereverläufe oftmals moniert. Quer-, Spät- oder Wiedereinsteigen ist kaum möglich, da alle wichtigen Leistungen in einem engen zeitlichen Korridor erbracht werden müssen.

Die Universität Mannheim versucht diesen Bedingungen durch die Implementierung von Gender Mainstreaming sowie eines breiten Managing Diversity-Konzepts zu begegnen. Die seit Februar 2011 bestehende Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt agiert deshalb seit ihrer Gründung im Sinne einer Verankerung des Bewusstseins von Gleichstellung und sozialer Vielfalt als Quelle der Innovation und als fundamentaler Pfeiler für eine positive Organisationsentwicklung. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe für die gesamte Hochschule betrachtet, wobei es insbesondere in allen Gremien der Selbstverwaltung einer Sensibilisierung bedarf.

Im Bereich der Arbeitsverhältnisse wird basierend auf den Vorgaben der DFG (fachspezifische Beschäftigungsprozentsätze für DoktorandInnen) sowie den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen in ihren individuellen Lebenslagen nach adäquaten und flexiblen Lösungen gesucht, welche es erlauben Familienverpflichtungen (z.B. auch Pflege), konkrete Lebensumstände (z.B. Behinderung, Krankheit) mit einer wissenschaftlichen Laufbahn unter einen Hut zu bringen. Beschäftigungsverhältnisse sind deshalb im wissenschaftlichen Bereich wie auch der Verwaltung weitgehend flexibilisiert worden und lassen sowohl unterschiedliche Beschäftigungsumfänge als auch Ortsverlagerungen zu (Telearbeit). Mit Blick auf die MitarbeiterInnen bekennt sich Mannheim klar zu Vielfalt als Quelle und forciert gezielt eine internationale Rekrutierungskultur, welche wissenschaftliche Exzellenz in den Mittelpunkt stellt. Deshalb wird vor allem das Modell der Juniorprofessur, welche WissenschaftlerInnen im Post-Doc Stadium bereits unabhängiges Forschen mit einem eigenen Budget ermöglicht, propagiert (die Anzahl der zugewiesenen Juniorprofessuren ist im Unterschied zu vielen anderen Universitäten ausgeschöpft eine Flexibilisierung bei der Besoldung wurde wiederholt eingefordert,

um international kompatible Gehälter bezahlen zu können). PostDoktorandInnen sowie JuniorprofessorInnen haben im Rahmen einer unbürokratischen Antragstellung im Rahmen des Autonomiefonds (Teil des Forschungsfonds) die Möglichkeit, flexible Mittel für die Finanzierung eigenständige Forschung (Hilfskräfte, Probanden, Geräte etc.) zu erhalten. Bei der Einrichtung des Fonds wurde insbesondere auf die systematische Berücksichtigung aller Dimensionen von Gender geachtet. Eine Gleichstellungsfolgenabschätzung fällt gerade im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ebenfalls ins Gewicht, da die Absenz eines Geschlechts auf bestimmten Karrierestufen dazu führt, dass manche Karrierewege gar nicht ins Kalkül gezogen werden (fehlende *role models*). Im Kontext des *Managing Diversity* Ansatzes, der allen Mitgliedern der Universität eine individuelle Entwicklung jenseits stereotyper Darstellungsmuster erlauben soll, wurden bisher vor allem antidiskriminierende Maßnahmen (z.B. Berufungsleitfaden) sowie Fördermaßnahmen für benachteiligte bzw. unterrepräsentierte Gruppen (vgl. B.1.1 & B.1.2) eingesetzt. Gleichermaßen gelten die Aktivitäten einer Verbesserung der Rahmenbedingungen (Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie) sowie einer Gender-Qualifizierung insbesondere der Leitungsebenen.

Zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie und des Managing Diversity Konzepts ist die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt mit einem jährlichen Budget aus zentralen Mitteln von € 103.000 ausgestattet und weist personell folgende Struktur auf:

Position	Personelle Ressourcen
Leitung	E13, 85%
Stellv. Leitung + Projektleitung Kitaausbau	E11, 75%
Wissenschaftliche Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	E13, 50%
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Projektleitung PolePosition!	E13, 50%
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Gleichstellung 2020	E13, 65%
Beraterin Familienservice	E9, 50%
2 gepr. Wiss. Hilfskräfte Genderconsulting; Gendermonitoring	je 80h/ Monat
1 ungepr. Wiss. Hilfskraft	40h/ Monat, befristet

Die Organisationsstruktur und der Bildungsauftrag einer Universität bedingen zudem, dass die in vielen Disziplinen einschlägige Forschung zu Gender und Diversity erhoben und – wenn möglich – für die eigene Arbeit nutzbar gemacht wird. Um die vielfältige Forschung in den Einzelbereichen der Universität sichtbar zu machen, wird derzeit in der Stabsstelle eine Forschungslandkarte erarbeitet, die auch eine Auslotung der Querbezüge und damit den fachliche und interdisziplinäre Austausch erleichtern soll. Neben den forschungsspezifischen Themenkreisen muss eine Organisation, deren Kerngeschäft die Lehre ist, gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung auf die Lehre anwenden. Auf diese Weise unterstützt die Stabsstelle etwa die Fakultäten bei der Akkreditierung von.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Zur Überprüfung der zentralen universitären und fakultären Zielsetzungen im Bereich der Gleichstellung ist eine datengetriebene Qualitätskontrolle unumgänglich. Die Bereitstellung der Daten über die verschiedenen Qualifizierungsstufen erfolgt über das Dezernat I, (Planung und Forschungsförderung), das Dezernat II, (Studienangelegenheiten), und das Dezernat V (Personal). Eine jährliche Veröffentlichung dieser Statistiken erfolgt zum einen über den öffentlich zugänglichen Rechenschaftsbericht des Rektorats. Dieser umfasst geschlechterdifferenzierte Zahlen zu Studierenden, Promotionen und Habilitationen (alle aufgeschlüsselt nach Fakultätszugehörigkeit). Darüber hinaus wurden im Zuge der Berichterstattung zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG Statistiken durch die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt erhoben, ausgewertet und bereitgestellt sowie geschlechterdifferenzierte Statistiken aufgeschlüsselt nach Fakultäten zu Absolventen, Juniorprofessuren und Professuren ausgegeben. Eine Veröffentlichung dieser Daten erfolgt über den jeweiligen DFG-Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die Homepage der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt, den internen Newsletter For-

schungsförderung, -kommunikation und Gleichstellung und den Jahresbericht der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt.

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt plant derzeit ein systematisches Gleichstellungscontrolling mit dem Ziel belastbare geschlechtsdifferenzierte Daten zu liefern. Hierzu sollen neben den vorhandenen geschlechtsdifferenzierten Zahlen zu Studierenden, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal auch alle Gleichstellungsmaßnahmen regelmäßig und zentral erfasst und im Sinne eines Best-Practice-Katalogs den Fakultäten und universitären Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Diese Vorgehensweise soll sowohl die Formulierung klarer Zielvereinbarungen als auch die Ableitung, Planung, Implementierung und Evaluation gleichstellungsorientierter Maßnahmen vereinfachen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität benennt in ihrem Leitbild die Gleichstellung der Geschlechter klar als vorrangiges hochschulpolitisches Ziel und unternimmt zahlreiche Anstrengungen, um ihren Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung ein Forschungs- und Arbeitsklima zu ermöglichen, das wissenschaftliche Karriere unabhängig vom Geschlecht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Als Ausbildungsstätte künftiger Führungskräfte ist sich die Universität ihrer gesellschaftlichen Verantwortung diesbezüglich bewusst und legt großen Wert darauf, dass ihre Führungskräfte diese Verantwortung wahrnehmen. Mit der Teilnahme am *audit familiengerechte Hochschule* seit 2006 bekennt sich die Universität zu einem kontinuierlichen Ausbau des bestehenden familiengerechten Hochschulklimas. Mit Abschluss des Konsolidierungsprozesses im Dezember 2012 zur Rezertifizierung (€ 11.300) hat die Universität in ihrer Zielvereinbarung u.a. den Fokus auf die Führungsmentalität im wissenschaftlichen Bereich gelegt. So werden in den nächsten beiden Jahren Personal- und Führungsaufgaben im wissenschaftlichen Bereich definiert und die Rolle als Führungskraft im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten geklärt (familienorientierte Personalführung). Die wissenschaftlichen Führungskräfte bekommen Unterstützung in Form von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, um sie bei ihren Aufgaben im Sinne der Universität unterstützen zu können. Aufgrund ihres ernsthaften und vielseitigen Bestrebens der Universität wurde der Begutachtungsprozess mit der Empfehlung zur Rezertifizierung abgeschlossen, so dass die Universität dem neuen Zertifikat positiv entgegnet.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Universität unterstützt flexible Arbeitszeitmodelle vielseitig und ermöglicht ihren Beschäftigten seit Anfang 2012 auf Antrag alternierende Telearbeit. Das seit 2006 bestehende und bewährte Teilzeitmodell mit einer Kernarbeitszeit von 10.00- 15.00 Uhr erlaubt den Beschäftigten eine flexible Arbeitszeiteinteilung. Beschäftigte können erworbene Überstunden innerhalb der Kernarbeitszeit an bis zu fünf Tagen am Stück ausgleichen, wenn sie ein krankes Kind unter 12 Jahren beaufsichtigen müssen oder einen Angehörigen pflegen müssen. Insbesondere im Zuge des Wiedereinstiegs (vgl. Leitfaden familienbedingte Auszeit 3.3) bestehen vielfältige über einen Leitfaden standardisierte Möglichkeiten einer schrittweisen Rückkehr an die Universität. Vor allem für WissenschaftlerInnen in der Qualifikationsphase ist die fortwährende Präsenz in der *scientific community* auch während familienbedingter Auszeiten wichtig, so dass hier eine personalpolitische Linie verfolgt wird, die eine Flexibilisierung des Beschäftigungsumfangs sowie des Arbeitsortes zulässt. Die zeitliche Entgrenzung der wissenschaftlichen Tätigkeit wird dabei in kritischer Sichtweise stets in die Diskussion – insbesondere die akademische Weiterbildungsprogramme – miteinbezogen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Beschäftigte der Universität aus allen Beschäftigungsgruppen können seit Januar die Regelbetreuung der universitätseigenen bilingualen Kinderkrippe Campus Kids in Anspruch nehmen. Das Angebot unter Trägerschaft von *educare* beinhaltet 20 Ganztagesplätze (Öffnungszeiten: Mo-Fr. 08.00- 17.00 Uhr) für Kinder von 6 Monaten bis drei Jahren mit – im Sinne der Internationalisierung der Universität – bilingualer Ausrichtung. Für die zweijährige Imple-

mentierungsphase (Planungs- und Genehmigungsprozesse) wurde eine Projektkoordinatorin (E9, 75%) in der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt eingestellt. Der Träger *educare* bot zusätzliche Unterstützung und Projektbegleitung über einen Beratervertrag (Gesamtvolumen € 30.000), um eine professionelle Umsetzung des Projekts zu gewährleisten. Die Umbaukosten (ca. € 180.000) und die Kosten für die Erstausstattung der Krippe wurden nach einem Zuschuss des Bundes von der Universität getragen (ca. € 80.000). Die Universität übernimmt die Mietkosten (€ 36.000/p.a.) und steht für die finanziellen Risiken der laufenden Kosten der Einrichtung ein.

Für Kinder von Beschäftigten im Alter von 1- 6 Jahren hat die Universität zudem 14 Belegplätze im Kinderhaus des Studentenwerks fest gebucht (Öffnungszeiten: Mo - Do 7:45 - 17:15 Uhr; Fr 7:45 - 16:15 Uhr; Kostenbeteiligung der Universität: € 4.250/p.a.; ab 2013 € 8.500, da Wegfall MWK Förderung).

In Kooperation mit der Metropolregion Rhein-Neckar und anderen ortsansässigen Betrieben und Unternehmen wurde in 2012 erstmalig eine Ferienbetreuung für Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr angeboten, die die Sommerferienzeiten in allen drei Bundesländern der Metropolregion abdeckt (€ 400). Die Aufrechterhaltung des Angebots ist für 2013 vorgesehen und im Haushaltsplan der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt fest eingeplant.

Studierende können ihre Kinder im Alter von 1-6 Jahren im Kinderhaus des Studentenwerks betreuen lassen. Dort sind insgesamt 70 Ganztagesplätze für Kinder von Studierenden aller Mannheimer Hochschulen bereitgestellt. Beim Bau des Kinderhauses hat sich die Universität in 2008 mit einem Betrag von € 75.000 beteiligt.

Die flexible Kurz- und Notfallbetreuung (Mo-Fr. 08.00 - 17.00 Uhr) der Universität in dem seit 2006 bestehenden Eltern-Kind-Zimmer (EKiZi) richtet sich an alle Angehörigen der Universität. Kinder im Alter von 6 Monaten bis 12 Jahren können bei Betreuungsengpässen (z.B. Ausfall der Regelbetreuung) dort selbst betreut bzw. durch eine Betreuerin betreut werden. Auch Betreuung für an der Universität stattfindende Fachtagungen wird vom EKiZi angeboten und bereits in Anspruch genommen. Die Universität stellt seit 2006 die Räumlichkeiten zur Verfügung, finanzierte die notwendigen Umbaumaßnahmen und beteiligt sich an der Vergütung der Betreuerinnen (2011: € 6.900; 2012:€ 15.000). Anfang 2012 wurde aufgrund erhöhter Nachfrage eine zweite Betreuerin eingestellt.

Für die kommenden Jahre ist aus universitätseigenen Mitteln die Zusammenführung der Regel- und Notfallbetreuung im Zuge der Errichtung eines neuen Forschungs- und Lehrgebäudes im Stadtquadrat B6 geplant. Dieses 2015/16 zu errichtende Campusgebäude integriert auf ca. 500 qm eine universitäre Kindertagesstätte mit drei Krippengruppen, einer altersgemischten Gruppe und der Notfallbetreuung für Beschäftigte und Studierende. Die Auslobung des Architektenwettbewerbs hat im Januar 2013 bereits zur Prämierung eines Siegerprojekts geführt, so dass die Detailplanungen für den Bau für 2013 ins Auge gefasst werden.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Als Basis für die Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen dient das weite Verständnis von Familie innerhalb der Universität: Familie ist ein soziales Netzwerk, zu dem die Kernfamilie insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter, nichteheliche oder gleichgeschlechtliche Partnerschaften sowie Patchwork- und Pflegefamilien zählen.

Im Themenfeld **Dual Career** ist die Universität sehr gut vernetzt und im Arbeitskreis Dual Career der Metropolregion Rhein Neckar (MRN) als ständiges Mitglied vertreten. Im „Memorandum of Understanding“ des Netzwerks sind die künftige Kooperation und Unterstützung der Netzwerkpartner beim Thema Dual Career schriftlich festgehalten. Anfragen von PartnerInnen von Beschäftigten der Universität werden in die jeweiligen Netzwerke weitergegeben. Das Rektorat unterstützt Bewerbungen von PartnerInnen aktiv mit einem Schreiben, das zu den Bewerbungsunterlagen des/der PartnerIn an potentielle Arbeitgeber gelegt werden kann. Im Gegenzug ist die Universität offen für Bewerbungen aus dem Netzwerk. Zudem hat das Welcome Centre der Universität eine umfangreiche Liste potentieller Arbeitgeber in der Region erarbeitet und auf seiner Homepage zur Verfügung gestellt.

Die Universität ist ebenso Mitglied im Netzwerk Dual Career Heidelberg der Universität Heidelberg und dem Bündnis für Familie in Heidelberg. Die Akteure informieren in einem gemeinsamen Flyer über die Service- Angebote und haben eine gemeinsame Stellenbörse ins Leben gerufen, um gezielte Unterstützung für den Raum Heidelberg anzubieten.

Um Beschäftigten der Universität einen guten Einstieg nach einer Familienphase zu gewährleisten, wurde der „**Leitfaden zur familienbedingten Auszeit**“ angefertigt. Er enthält u.a. Checklisten, Angaben zu AnsprechpartnerInnen, Gesprächsleitfäden für die verschiedenen Arten der Familienauszeit, Rechte und Pflichten der Beteiligten, Hinweise auf Arbeitszeitmodelle und Telearbeitsmöglichkeiten sowie Programme zum Kontakthalten. Der Leitfaden unterstützt und begleitet Beschäftigte mit Familienverantwortung sowie deren Vorgesetzten vor, während und nach der Familienphase. Begleitend wird 2013 ein kompaktes „Welcome-back-Programm“ erarbeitet, welches auf die unterschiedlichen Zielgruppen (wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal) zugeschnitten sein wird.

Um den fachlichen und internationalen Austausch aller Beschäftigten der Universität zu ermöglichen, können diese am **Erasmus-Programm** teilnehmen. Hier können auch Kosten für die Mitnahme von Kindern beantragt werden. So wird auch Eltern mit Familienpflichten die Weiterbildung über einen Auslandsaufenthalt ermöglicht. Kooperationen mit ausländischen Forschungsinstitutionen sowie der Besuch von Internationalen Summer-Schools werden zudem durch aus dem Forschungsfonds finanzierte Formate unterstützt, die standardmäßig individuelle Lebenslagen berücksichtigen (z.B. besondere gesundheitliche oder familiäre Herausforderungen).

Um wissenschaftliches Personal bei der Familien- und Karriereplanung zu unterstützen und eine Qualifikationsperspektive an der Universität zu bieten, informierte die Universitätsleitung Mitte 2012 in einem Rundschreiben an alle wissenschaftlichen Einrichtungen über die rechtlichen Möglichkeiten des **Wissenschaftszeitvertragsgesetzes** (WissZeitVG). Die Universitätsleitung forderte in dem Schreiben die Vorgesetzten nachdrücklich dazu auf, von der Verlängerungsmöglichkeit der Höchstbefristungsdauer wegen Kinderbetreuungszeiten nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG Gebrauch zu machen und ihren wissenschaftlichen MitarbeiterInnen entsprechende Vertragsverlängerungen anzubieten. Auch für die Anrechnung von Erziehungs- und/oder Beurlaubungszeiten hat die Universitätsleitung familienfreundliche Standards kommuniziert, wobei das Einverständnis des/der wissenschaftlich MitarbeiterIn als Grundbedingung gilt.

Seit 2010 unterstützt das **Welcome Centre** der Universität ausländische WissenschaftlerInnen umfassend, z.B. bei der Wohnungssuche, der Suche nach einem Betreuungsplatz für Kinder, Behördengängen, dem Abschluss einer Krankenversicherung. Für die ersten drei Monate des Deutschlandaufenthaltes können GastwissenschaftlerInnen mit ihren Familienangehörigen im Gästehaus des Welcome-Centres wohnen.

Die Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt bietet in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sport ein genuin auf **Frauen zugeschnittenes Sportprogramm** an. Die Kurse werden ausnahmslos von Trainerinnen geleitet und stehen lediglich Frauen offen. An einem Tag in der Woche ist das Gesundheitszentrum der Universität ausschließlich für Frauen geöffnet.

3.4 Service für Familien

Die **Beratungsstelle** des Campus Familien- und Gleichstellungsservice wurde im Zuge des *audits familiengerechte Hochschule* in einer Zielvereinbarung festgehalten und besteht seit Februar 2011. Die Beratungsstelle ist an der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt angesiedelt und dient als Erstanlauf- und Vermittlungsstelle für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium, sexueller Belästigung sowie die wissenschaftliche Qualifikation. Die Beraterin (E9, 50%) klärt in einem persönlichen Gespräch oder in der telefonischen Sprechstunde das Anliegen und unterstützt die nächsten Schritte und Lösungswege. Neben der internen Vernetzung der Beratungsstelle zu anderen universitären Beratungsstellen (Studienbüros, Personalrat, etc.) besteht eine gute externe Vernetzung zu Fachberatungsstellen im Stadtgebiet Mannheim. Die Beratungsstelle verfügt über umfangreiches Informationsmaterial, welches in einem „fit

for family“-Koffer themenspezifisch und individuell auf Anfrage zusammengestellt wird. 2011 wurden von der Beratungsstelle umfangreiche Informationsschriften (Leitfaden und Checkliste Pflege, Adresslisten für Fachberatungsstellen, themenbezogene Literaturverzeichnisse und Informationsbroschüren) erarbeitet, die auf der Homepage der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt elektronisch bereit gestellt werden und in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden. Interne Veranstaltungen wurden genutzt, um das Thema *Pflege von Angehörigen* an der Universität Mannheim zu vertiefen. Zudem wurde MitarbeiterInnen die Teilnahme am Kompetenztraining Pflege der Metropolregion ermöglicht (€ 450) und als In-House-Veranstaltung in 2012 abgehalten (€ 4000). Die Beratungsstelle kooperiert zudem mit dem Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Metropolregion.

Die Universität verfügt über eine äußerst **familienfreundliche Infrastruktur**: Es gibt mehrere Wickelpunkte über den gesamten Campus verteilt, eine Stillecke für Mütter und eine Spielecke für Kinder im Mensagebäude sowie die Möglichkeit eines kostenlosen Mittagessens für Kinder im Alter bis 12 Jahren in Begleitung eines zahlenden Erwachsenen. Aushänge/Plakate informieren über sämtliche familienfreundlichen Standorte auf dem Campus. Diese sind auch im neuen Campusplan ersichtlich, der in Bearbeitung ist.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Verfahrensabläufe

Die Universität legt großen Wert auf Chancengleichheit in sämtlichen Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Alle Fakultäten achten bei ihren Berufungsverfahren darauf, potentielle BewerberInnen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts proaktiv anzusprechen. In den Jahren 2011/2012 entwickelte die Gleichstellungsbeauftragte und deren Referentin in Kooperation mit der Senatskommission für Gleichstellung und der zuständigen Prorektorin einen **Berufungsleitfaden** inklusive einer **Richtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren**, um die gleichstellungsorientierte Berufungspolitik in der Universität in standardisierter Form zu verankern. Die Richtlinien sehen u.a. vor, schon bei der Funktionsbeschreibung und Ausschreibung gendergerecht zu agieren. Zudem werden Regelungen für den Frauenanteil der Berufungskommissionen getroffen. Abweichungen von den Standards sind zu dokumentieren und zu begründen, so dass das Ergebnis des Berufungsverfahrens transparent und nachvollziehbar ist. Die Senatskommission für Gleichstellung hat dem Leitfaden bereits zugestimmt und eine Verabschiedung der Richtlinie durch den Senat empfohlen.

An der Graduiertenschule (GESS) ist das **Gender- und Diversity Committee** in die Auswahlverfahren des jeweiligen Jahrgangs an DoktorandInnen aktiv mit einbezogen, um die Chancengleichheit im Auswahlprozess zu gewährleisten, d.h. Lebensläufe und akademische Leistungen auch aus der Genderperspektive zu bewerten (s. A.1.2).

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Im Jahr 2003 verabschiedete der Senat eine **Richtlinie** zum „**Partnerschaftlichen Verhalten** an der Universität Mannheim“. Die Richtlinie regelt den Verhaltenskodex, das Beschwerderecht, die zuständigen Beschwerdestellen und deren Aufgaben. Darüber hinaus bietet die Richtlinie einen Maßnahmenkatalog, welcher bei konkreten Vorfällen Anwendung findet. Ein standardisierter Verfahrensweg für die Behandlung von Fällen sexueller Belästigung wurde festgelegt, wobei sowohl die professionell ausgebildete Erstanlaufstelle (Beraterin Familienservice) als auch das Einholen von Stellungnahmen und die Beschlussfassungswege ausgeglichen wurden. Schließlich bietet die Universität Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Informationsveranstaltungen an, die sich mit Themen wie sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung beschäftigen.

Die Universität erarbeitete 2012 eine **Promotionsvereinbarung**, welche sich an den Vorgaben der DFG orientiert und den Lehrstühlen einen Betreuungsleitfaden für Promotionsstudierende zur Verfügung stellt. Die Promotionsvereinbarung geht auf den Zeit- und Arbeitsplan der Dissertation, die Aufgaben und Pflichten der betreuenden Person und des/ der Promovierenden, die Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis, die Schlichtung von Konflikten und

insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ein. Individuelle Absprachen können gleichermaßen beigefügt und je nach Lebenslage modifiziert werden. Die Promotionsvereinbarung hat bisher Empfehlungscharakter, soll aber, sobald der entsprechende Passus im Landeshochschulgesetz existiert, für die gesamte Universität verbindlich werden. In der GESS ist ein entsprechendes Milestone-Papier, das familienbedingte Besonderheiten berücksichtigt, bereits Standard. Zusätzlich etablierte die Universität, ebenfalls in 2012, eine **Satzung zur Bestellung von Ombudspersonen** für Promovierende und deren BetreuerInnen. Die zwei gewählten Ombudspersonen aus der Professorenschaft der Universität, von welchen mindesten eine weiblich sein soll, stellen eine unabhängige Instanz dar und verstehen sich als Beratungs- und Vermittlungsstelle im Konfliktfall. Die Ombudspersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Das Woven- Programm

Das Personalentwicklungsprogramm WOVEN (Mannheim Women in Academia Visibility and Career Enhancement Program) wurde seit 2010 zur Karriereförderung und –planung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelt. Das Programm möchte weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die frühzeitige Unterstützung für eine wissenschaftliche Karriere begeistern und bietet in verschiedenen Modulen passgenaue Unterstützung in den verschiedenen Karrierestadien, angefangen bei Studentinnen bis hin zu Habilitandinnen. Konzipiert wurde das Programm von der zuständigen Prorektorin und der Referentin der Gleichstellungsbeauftragten (E13, 50%), die das Programm organisatorisch betreut.

WOVEN Start ist ein Angebot an Studentinnen, welche sich mit dem Gedanken einer wissenschaftlichen Karriere befassen. Seit 2011 werden halbjährlich Veranstaltungen angeboten, um die Karriereplanung zu unterstützen. Im Jahr 2011 fand in Kooperation mit der BWL-Fakultät die Veranstaltung Karrierewege statt, in der erfolgreiche Frauen über ihren persönlichen Werdegang berichteten und eine Podiumsdiskussion stattfand. Karrierecoaching für Studentinnen wird seit 2012 angeboten (€ 1.500/p.a.).

WOVEN Honors richtet sich ebenfalls an AbsolventInnen und honoriert jährlich seit 2011 mit dem mit € 500 dotierten Elisabeth-Altman-Gottheiner-Preis hervorragende Abschlussarbeiten im Bereich der Genderforschung.

WOVEN Pro bietet mit qualifizierten TrainerInnen und Coaches eine Unterstützung für in einem Bewerbungsverfahren ausgewählte Promovendinnen, die ihre wissenschaftliche Karriere gut geplant angehen möchten. Im Jahr 2012 wurde das umfangreiche Konzept „**acadeMIA- mein Weg zur PROFESSUR**“ von der WOVEN Gastprofessorin (s.o.) in Zusammenarbeit mit einer systemischen Beraterin und Coach für Führungskräfte gemeinsam mit der Referentin der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt, welches im Februar 2013 startet. Im Rahmen des einjährigen Lehrgangs erhalten hervorragende Doktorandinnen die Möglichkeit, sich mit ihrer wissenschaftlichen Laufbahn auseinanderzusetzen und sich im akademischen Kontext weiterzubilden, zu vernetzen und coachen zu lassen (€ 20.000).

WOVEN Publish finanziert mit Druckkostenzuschüssen Arbeiten im Themenbereich Gender und Diversity bzw. hervorragende Publikationen von Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen (2012: € 750). Ab 2013 wird der Druckkostenzuschuss in einen Publikationspreis umgewandelt, der in jedem Semester ausgelobt wird (€ 2.000 p.a.).

WOVEN Guest ermöglicht hochqualifizierten, arrivierten Wissenschaftlerinnen, an der Universität Mannheim für einen bestimmten Zeitraum zu lehren und zu forschen. Dabei wird die rotierende WOVEN-Gastprofessur in der Regel für den Zeitraum von einem Jahr in den regulären Lehrbetrieb der Universität Mannheim eingegliedert. Der WOVEN-Professorin wird die Möglichkeit gegeben, sich selbst in Lehre und Forschung weiter zu qualifizieren. Gleichzeitig wirkt sie als Rollenvorbild und setzt neue Impulse in der Gleichstellungsarbeit. So kommt der Gastprofessorin (€ 90.000 p.a.) eine zentrale Position an der jeweiligen Fakultät zu und sie

wirkt im WOVEN-Programm z.B. als Lehrgangsbegleitung (s.o.). Derzeit ist Prof. van de Kerkhof als WOVEN-Gastprofessorin an der Universität Mannheim tätig, wobei ihr durch ihre interdisziplinäre Ausrichtung in der Wirtschaftsgeschichte sowie die umfassende von ihr geleistete Konzeptarbeit für WOVEN Pro die Möglichkeit eingeräumt wurde, den Zeitraum der Beschäftigung auf zwei Jahre auszudehnen. Sie lehrte damit seit Frühjahr 2012 an der Fakultät für Volkswirtschaftslehre und wechselt mit Beginn des Frühjahrssemesters 2013 für die Dauer von zwei Semestern an die Philosophische Fakultät (Geschichte). Die Finanzierung der Gastprofessur und ihres Aversums wird jeweils zu 50% von der aufnehmenden Fakultät und aus zentralen Gleichstellungsmitteln (45.000,- aus Gleichstellung 2020 Mitteln s.u.) geleistet.

WOVEN PostDoc möchte junge Wissenschaftlerinnen dazu bei ihrer wissenschaftlichen Karriere im Anschluss an die Promotion unterstützen. Im Jahr 2011 fand erstmals ein dreitägiger Habilitandinnencampus in Kooperation mit den Universitäten Linz und Salzburg statt (€ 2.000). 2013 wird eine weitere kooperativer Campus für Wissenschaftlerinnen im PostDoc stattfinden. Im Rahmen eines zweitägigen Workshops zum Thema „fit für Berufungsverfahren“ erhielt die Zielgruppe Einblicke in die gängige Berufungspraxis und konnte in simulierten Berufungsvorträgen und -gesprächen Erfahrung für spätere Berufungsverfahren sammeln. Das Angebot wird ebenfalls in 2013 fortgesetzt und aufgrund konkreter Anfragen gleichermaßen in die allgemeine Nachwuchsförderung aufgenommen. 2013 wird erstmals ein spezielles Karrierecoaching für Habilitandinnen/weibliche PostDocs angeboten.

Für das WOVEN-Programm sind aus zentralen Mitteln (inkl. Anteile des Stabsstellenbudgets) 77.000 Euro vorgesehen.

Mentoring: Pole Position! Women jump into leadership

Auch außerhalb des akademischen Umfelds gilt es, durch gezielte Angebote mehr Frauen für Spitzenpositionen zu gewinnen. Durch die Bewilligung eines Drittmittelantrages beim Europäischen Sozialfonds (ESF) konnte das Mentoring-Programm *POLE POSITION! - Women jump into leadership* zur Nachwuchsförderung von Frauen seit November 2011 in das Tätigkeitsfeld der Stabsstelle aufgenommen werden. Das Projekt hat ein Gesamtvolumen von € 140.000, welches zu gleichen Teilen von ESF und der Universität getragen wird.

Zielsetzung des Programms ist die Erleichterung des Übergangs in das Berufsleben und das Erschließen höherer Karrierestufen für Frauen und damit mittelfristig dem geschlechterspezifischen Ungleichgewicht innerhalb der Führungsebenen entgegenzuwirken. Kernelement ist eine enge und andauernde Beziehung zwischen Mentee und Mentorin über einen Zeitraum von 15 Monaten. Eine erfahrene, weibliche Führungskraft aus einem regionalen Unternehmen gibt ihr Wissen und ihre Erfahrung an eine Studentin (Master, Diplom, Magister, Staatsexamen) oder Promovierende der Universität Mannheim weiter. Begleitet wird die Mentoring-Beziehung durch ein Höherqualifizierungsangebot (z.B. individuelle Coachings, Vorträge, Projektmanagement und ein Bewerbungstraining). Nach Auslaufen der Projektförderung durch den ESF ist die Universität bestrebt, das Angebot aus eigenen Mitteln fortzuschreiben und hat dies in der Struktur- und Entwicklungsplanung festgehalten.

gleichstellung 2020

Um der vielfach monierten Selbsteliminierung von Frauen aus dem Wissenschaftssystem im Anschluss an die Promotion entgegen zu wirken (*leaky pipeline*), hat die Universität unter dem Programmtitel *gleichstellung 2020* für den Zeitraum 2013-2018 € 2 Mio. zur Schaffung von weiblichen Qualifizierungsstellen und flankierende Maßnahmen vorgesehen. Die Mittel stammen aus dem Hochschulpakt 2020, ein Bund-Länderprogramm, das explizit auch Gleichstellung als Schwerpunkt nennt und darauf abzielt, den Anteil von Frauen auf höheren Qualifikationsstufen geschlechterparitätisch auszubauen und eine positive Maßnahme im Sinne des AGG zur Förderung des benachteiligten Geschlechts zu schaffen.

Die Maßnahmen von *gleichstellung 2020* sind eng verzahnt mit der akademischen Personalentwicklung des WOVEN-Programms, so dass etwa die Gastprofessorin zur Hälfte aus diesen Mitteln bezahlt wird. Im Frühjahr 2013 erfolgt die erste Ausschreibung von Qualifizierungsstellen für Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase, wobei sowohl Einstiegsstellen in die Wissenschaft nach der Promotion (Umfang 2-3 Jahre) sowie Postdoc- Stellen mit re-

duziertem Lehrdeputat für die Abschlussphase der Erarbeitung einer habilitationsäquivalenten Leistung (1-2 Jahre) zur Verfügung gestellt werden. Die Stellen werden im Rahmen ein kompetitiven Verfahrens nach Kriterien der wissenschaftlichen Exzellenz (Evaluationsverfahren mit externen GutachterInnen) und unter Einbeziehung der Senatskommission für Gleichstellung universitätsweit vergeben. Neben einem konkreten Forschungsvorhaben müssen die Bewerberinnen ein Konzept vorlegen, wie sie sich international in der Wissenschaft etablieren wollen, gezielte Vernetzung und Laufbahnplanung mit eingeschlossen. Das Programm wird von der Stabsstelle begleitet und betreut. Mögliche Ergänzungsmaßnahmen des Programms, die derzeit noch diskutiert werden, betreffen die Schaffung eines Sozialfonds für Mutterschutzvertretungen sowie zur Abdeckung außerordentlicher Kosten durch die Mitnahme von Kindern auf internationale Tagungen, Summer Schools oder Kooperationsaufenthalte, für die bereits entsprechende Förderlinien bestehen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können seit 2011 ab der Teilnahme des 2. Berufungsverfahrens 50 Hiwi-Stunden (ungeprüft) pro Berufungsverfahren aus den Mitteln des Fonds zur Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen (**EGB-Fonds**; € 8.000,00/p.a.) beantragen.

Das **Genderconsulting** der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt schafft mit seinem Beratungs- und Unterstützungsangebot den Anreiz für Forschungsvorhaben, Drittmittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu akquirieren und Angebote für ProjektmitarbeiterInnen zu schaffen

Das gleichstellungsorientierte Finanzmanagement der Fakultäten wird unter A.1.2 detailliert beschrieben.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Universität bietet vielseitige bedarfsorientierte Angebote im Bereich Mentoring/Coaching, sowie gezielte Fort- und Weiterbildungen, die sich speziell an Wissenschaftlerinnen verschiedener Qualifizierungsstufen richten (s. B.1.1; z.B. WOVEN, Pole Position! etc.).

Um das Thema Gleichstellung auf der Führungs- und Leitungsebene zu stärken wird im Laufe des Jahres 2013 ein Vertiefungsseminar mit dem Thema „**gleichstellungsorientierter Führung**“ für alle Dekane und Fakultätsgeschäftsführer durchgeführt.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Chancengleichheit und einen verantwortungsvollen Umgang untereinander sehen auch die Studierenden der Universität als Grundlage ihres Handelns und haben sich in 2012 in einem **Ethikkodex** hierzu verpflichtet.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe BiSi der Fakultät für BWL sowie der Frauenwirtschaftstage haben in 2011 und 2012 Veranstaltungen stattgefunden, die die klassischen Rollenbilder aufweichen sollen und den Besucherinnen durch positive Role Models verdeutlichen, dass Frauen sowohl in Wirtschaft als auch in der Wissenschaft Karriere machen können und dies mit der Familienplanung vereinbar ist. Auch im Rahmen der Personalentwicklung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs WOVEN (s.o.) und des Mentoring-Programms (s.o.) werden vielseitige Veranstaltungen hierzu angeboten.

Die Universität Mannheim bietet ihren Promovierenden eine Schreibwerkstatt, bestehend aus Pflicht- und Wahlmodulen an. Eine Teilnahme an der halbtägigen Veranstaltung „**gendergerechte Sprache, gendergerechtes Sprechen**“ ist für alle Promovierenden verpflichtend.

Das beschlossene *Gender Advisory Board* wird die Universität kompetent bei der Überprüfung implementierter Gleichstellungsmaßnahmen beraten sowie fachlichen Input für die Herstellung geschlechtsparitätischer Verteilung leisten (vgl. A.1.3).

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	4914	5437	47%	53%	4279	5074	46%	54%	5371	6509	45%	55%	46	54
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	84	47	64%	36%	65	41	61%	39%	59	34	63%	37%	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ³									534	369	59%	41%	**	**
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	8	2	80%	20%	2	1	67%	33%	5	0	100%	0%	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁴					21	10	68%	32%	30	15	67%	33%	**	**
Juniorprofessuren ⁵	7	3	70%	30%	14	9	61%	39%	23	10	70%	30%	50	50
Professuren C3/W2 ⁵	101	14	88%	12%	11,5	8	59%	41%	7	2	78%	22%	50	50
Professuren C4/W3 ⁵					93	20	82%	18%	109	29	79%	21%	70	30
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵					9	2	82%	18%	8	3	73%	27%	70	30

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** keine Zielvorgaben

¹ Stichtag: 29.10.2012

² Zeitraum: 01.08.2011 - 31.07.2012

³ Stichtag: 30.10.2012

⁴ Stichtag: 01.11.2012

⁵ Stichtag: 22.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	490	565	46%	54%	1012	732	58%	42%	1283	884	59%	41%	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	151	76	67%	33%	20	10	67%	33%	11	2	85%	15%	55	45
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ³									39	15	72%	28%	**	**
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	3	2	60%	40%	0	0			1	0	100%	0%	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁴					1	1	50%	50%	1	0	100%	0%	**	**
Juniorprofessuren ⁵	4	2	67%	33%	6	3	67%	33%	12	6	67%	33%	55	45
Professuren C3/W2 ⁵					2,5	1	71%	29%	2	0	100%	0%	60	40
Professuren C4/W3 ⁵	30	0	100%	0%	31	4	89%	11%	33	5	87%	13%	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵	4	0	100%	0%	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	50	50

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** keine Zielvorgaben

¹ Stichtag: 29.10.2012

² Zeitraum: 01.08.2011 - 31.07.2012

³ Stichtag: 30.10.2012

⁴ Stichtag: 01.11.2012

⁵ Stichtag: 22.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Betriebswirtschaftslehre														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	2279	1405	62%	38%	1870	1570	54%	46%	2041	1933	51%	49%	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	33	15	69%	31%	21	14	60%	40%	23	12	66%	34%	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ³									156	67	70%	30%	**	**
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	1	1	50%	50%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁴					8	5	62%	38%	14	10	58%	42%	**	**
Juniorprofessuren ⁵	0	0			2	1	67%	33%	2	0	100%	0%	55	45
Professuren C3/W2 ⁵	23	3	88%	12%	1	1	50%	50%	4	2	67%	33%	50	50
Professuren C4/W3 ⁵					27	2	93%	7%	24	3	89%	11%	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	k.A.	k.A.

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** keine Zielvorgaben

¹ Stichtag: 29.10.2012

² Zeitraum: 01.08.2011 - 31.07.2012

³ Stichtag: 30.10.2012

⁴ Stichtag: 01.11.2012

⁵ Stichtag: 22.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Sozialwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	553	951	37%	63%	441	842	34%	66%	595	998	37%	63%	34	66
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	53	59	47%	53%	11	10	52%	48%	9	11	45%	55%	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ³									81	92	47%	53%	**	**
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	8	2	80%	20%	0	0			1	0	100%	0%	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁴					5	2	71%	29%	8	2	80%	20%	**	**
Juniorprofessuren ⁵	1	2	33%	67%	3	3	50%	50%	5	2	71%	29%	50	50
Professuren C3/W2 ⁵					3	2	60%	40%	0	1	0%	100%	50	50
Professuren C4/W3 ⁵	20	1	95%	5%	15	5	75%	25%	19	6	76%	24%	65	35
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	k.A.	k.A.

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** keine Zielvorgaben

¹ Stichtag: 29.10.2012

² Zeitraum: 01.08.2011 - 31.07.2012

³ Stichtag: 30.10.2012

⁴ Stichtag: 01.11.2012

⁵ Stichtag: 22.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	559	1798	24%	76%	530	1731	23%	77%	711	2335	23%	77%	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	10	9	53%	47%	4	5	44%	56%	6	5	55%	45%	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ³									82	147	36%	64%	**	**
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	1	0	100%	0%	0	1	0%	100%	0	0			50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁴					0	1	0%	100%	0	2	0%	100%	**	**
Juniorprofessuren ⁵	0	1	0%	100%	0	2	0%	100%	0	2	0%	100%	50	50
Professuren C3/W2 ⁵					2	3	40%	60%	0	0			50	50
Professuren C4/W3 ⁵	10	8	56%	44%	11	8	58%	42%	18	13	58%	42%	50	50
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵	4	4	50%	50%					0	2	0%	100%	50	50

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** keine Zielvorgaben

¹ Stichtag: 29.10.2012

² Zeitraum: 01.08.2011 - 31.07.2012

³ Stichtag: 30.10.2012

⁴ Stichtag: 01.11.2012

⁵ Stichtag: 22.10.2012

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	464	165	74%	26%	424	197	68%	32%	703	344	67%	33%	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	127	20	86%	14%	9	2	82%	18%	4	0	100%	0%	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ³									88	9	91%	9%	**	**
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	9	1	90%	10%	1	0	100%	0%	2	0	100%	0%	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁴					7	1	88%	13%	7	1	88%	13%	**	**
Juniorprofessuren ⁵	1	0	100%	0%	3	0	100%	0%	4	0	100%	0%	70	30
Professuren C3/W2 ⁵	16	2	89%	11%	3	1	75%	25%	1	0	100%	0%	70	30
Professuren C4/W3 ⁵					9	1	90%	10%	15	2	88%	12%	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵	4	4	50%	50%					1	0	100%	0%	k.A.	k.A.

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** keine Zielvorgaben

¹ Stichtag: 29.10.2012

² Zeitraum: 01.08.2011 - 31.07.2012

³ Stichtag: 30.10.2012

⁴ Stichtag: 01.11.2012

⁵ Stichtag: 22.10.2012