

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

Gleichstellungskonzept

2009–2013



Einführung

In ihrem Leitbild „bekennt sich die Universität Heidelberg zur Diversität und Gleichstellung ihrer Mitglieder“. Die Ruprecht-Karls-Universität tritt aktiv dafür ein, Männern und Frauen Chancengleichheit zu bieten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Die Universität Heidelberg möchte deshalb über die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das Olympia-Morata-Programm und fachspezifische Gleichstellungsmaßnahmen hinaus in erster Linie das Umfeld und die Voraussetzungen für die berufliche Karriere und eine nachhaltige Lebensplanung mit Familie und Kindern verbessern.

1. Zentrale Ziele

Die Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg setzt sich das Ziel, die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Universität zu gewinnen. Dafür bietet sie ihnen optimale Rahmenbedingungen und ein attraktives Arbeitsumfeld. Dies schließt die institutionelle Einbindung der Gleichstellung, Fördermaßnahmen für eine erfolgreiche Karriere sowie für die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familie ein. Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen ist Aufgabe aller Mitglieder der Universität. Dies bedeutet die Steigerung der Präsenz von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen, damit die Kreativitäts- und Innovationspotentiale der Universität zur vollen Geltung kommen, sowie den weiteren Ausbau von Maßnahmen für die Schaffung optimaler Bedingungen für berufliche Karriere und Familie.

Aus diesen beiden Grundsätzen ergeben sich die zentralen Ziele des Gleichstellungskonzeptes der Universität Heidelberg:

- Erhöhung der Attraktivität der Universität Heidelberg für die bestqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, mit dem Ziel eines idealerweise gleichen Anteils von Frauen und Männern,
- besondere Fördermaßnahmen für die Weiterqualifizierung von NachwuchswissenschaftlerInnen, besonders in jenen Bereichen, in denen Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind, und Erhöhung ihrer wissenschaftlichen Sichtbarkeit auf nationaler und internationaler Ebene,
- Ausweitung der vorhandenen Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie und Schaffung einer attraktiven Lern- und Arbeitsumgebung für Frauen und Männer mit Familien.

Mit den im Folgenden dargestellten strategischen Maßnahmen will die Universität diese Ziele umsetzen.

2. Situationsanalyse

Die Präsenz von Frauen und Männern auf verschiedenen Graduierungs- und Qualifikationsstufen zeigt sowohl Ressourcen als auch Handlungsfelder in Bezug auf ihre chancengerechte Beteiligung an der Universität Heidelberg.

Studierende

Innerhalb der Jahre 2002 bis 2007 lag der Frauenanteil bei den Studierenden kontinuierlich bei über 50 Prozent. Da der Studentinnenanteil von 57 Prozent im Jahr 2007 dem Anteil der Abiturientinnen im Jahr 2007 von 56 Prozent entspricht, kann gefolgert werden, dass die Universität Heidelberg mit einem attraktiven Studien- und Fächerangebot viele Schulabgängerinnen für sich gewinnen kann.

AbsolventInnen

Eine ähnliche Verteilung zeigt sich auf der Stufe der Abschlüsse: Im Jahre 2007 lag die prozentuale Beteiligung von Frauen bei 62 Prozent und somit über der bundesdurchschnittlichen Beteiligung von 51 Prozent. Der Fünfjahresvergleich ist hier besonders interessant für die naturwissenschaftlichen Fächer. So steigerte sich die Zahl der Absolventinnen in Chemie von 37 Prozent auf 48 Prozent, der Mathematik von 28 Prozent auf 41 Prozent und Physik von 10 Prozent auf 20 Prozent.

Promotionen

Während Frauen bei den Studierenden und bei den Abschlüssen mehrheitlich präsent sind, betrug ihr Anteil bei den abgeschlossenen Promotionsverfahren im Jahr 2007 43 Prozent und lag somit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 42 Prozent.

Habilitationen

Im Jahr 2007 lag der prozentuale Frauenanteil hier bei 28 Prozent und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 24 Prozent. Im Fünfjahresrückblick kann hier angemerkt werden, dass sich der Anteil von Habilitandinnen kontinuierlich von 12 Prozent (2002) auf 28 Prozent (2007) erhöht hat.

Professuren

Im Jahr 2007 gab es 58 Professorinnen an der Universität Heidelberg. Dies entspricht einem Frauenanteil von 16 Prozent. Im Bundesvergleich liegt die Universität Heidelberg somit auf dem Durchschnittswert von 16 Prozent. Nach Besoldungsgruppen betrachtet lag der Frauenanteil bei den C3-Professuren bei 24 Prozent, bei den C4-Professuren bei 10 Prozent und bei den W3-Professuren bei 20 Prozent. Im Fünfjahresrückblick kann auch hier eine kontinuierliche Steigerung festgestellt werden, da sich der Frauenanteil von 9 Prozent (2002) auf 16 Prozent erhöhte. Nebenbemerkung: Die Universität würde ohne Berücksichtigung der beiden Medizinischen Fakultäten einen Frauenanteil von 20 Prozent bei den Professuren aufweisen.

3. Erfolge, Potentiale und Entwicklungsfelder

Die Analyse der verschiedenen Graduierungs- und Qualifizierungsstufen zeigt, dass an der Universität Heidelberg gerade bei den **Studierenden** und den **Studienabschlüssen** eine hohe Beteiligung von Frauen existiert. Dies trifft nicht für alle Fächer zu, in einigen Naturwissenschaften fällt der Anteil der Frauen auf allen Stufen geringer aus. Es ist jedoch in den letzten fünf Jahren eine rapide Steigerung

zu verzeichnen. Die Professorinnen in den Fächern Mathematik und Informatik, Physik und Astronomie beteiligen sich an dem bundesweiten Girls-Day mit Veranstaltungen für Schülerinnen. Die Universität sieht in diesen Fächern Handlungsbedarf hinsichtlich der Beteiligung von Studentinnen und setzt das Serviceprogramm She WINS ein (vgl. dazu S. 8).

Das Olympia-Morata-Programm für **Nachwuchswissenschaftlerinnen** (Postdoc- und Habilitationszeit, Stellen für die Dauer von drei Jahren) wurde 1998 etabliert, zwischen 2002 und 2007 wurden fünfzehn Wissenschaftlerinnen gefördert, aktuell bestehen acht Förderungen. Der Erfolg der Teilnehmerinnen wird durch eine Evaluation und Feedback-Erhebungen dokumentiert; 75 Prozent der Teilnehmerinnen haben eine Professur oder eine Leitungsposition in der Wissenschaft erreicht, 25 Prozent sind weiter dauerhaft in der Forschung tätig. In das Programm Junior Professional Management der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer wurden Teilnehmerinnen des Morata-Programms integriert. Das Olympia-Morata-Programm wird aufgrund der erfolgreichen Evaluation fortgeführt und im Umfang erweitert.

Die Auswertung der **Berufungsverfahren** der Jahre 2003 bis 2007 zeigen im Durchschnitt 21 Prozent Bewerberinnen auf Professuren, es werden 22 Prozent der Wissenschaftlerinnen auf den ersten Listenplatz und 17 Prozent der Wissenschaftlerinnen überhaupt auf Listenplätze genommen. Hier sieht die Universität Steigerungsbedarf und setzt Verabredungen mit den Fakultäten über Entwicklungsziele sowie Maßnahmen der Personalentwicklung ein.

Zwei Professuren in den Fächern Differentielle Psychologie und Volkswirtschaftslehre weisen eine Teildomination **Genderstudies** auf, zudem besteht in der Psychologie ein Studienelement zu diesem Thema. Eine Übersicht zu den Lehrveranstaltungen zum Thema „Genderstudies“ wird jedes Semester veröffentlicht.

Seit 2003 baut die Universität Heidelberg die **Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** kontinuierlich aus.

So stehen derzeit 240 Plätze in der regulären Tagesbetreuung (Kinderkrippe und Kindertagesstätte), 4 Plätze im Backup-Service (der flexiblen Notfallbetreuung), 50 Plätze in dem Ferienbetreuungsangebot und 9 Plätze zur Betreuung von Gastwissenschaftlerkindern zur Verfügung. In den Jahren 2005-2008 wurden für den Bau der Einrichtungen des „Kinderhauses“ 1 653 689 € von der Universität eingesetzt (www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus).

Der 2007 etablierte „Service für Familien“ (www.uni-heidelberg.de/service-fuer-familien) und speziell für Studierende mit Kindern das Projekt „KidS – Kinder in der Studienzeit“ (www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/kids) sind zentrale Anlaufpunkte, wo Studierende und WissenschaftlerInnen zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium Informationen, Beratung und Unterstützung bekommen.

Das Studentenwerk Heidelberg stellt für Studierende mit Kindern Betreuungsplätze und ein großes Kontingent von 200 Familienwohnungen bereit. Die

familienorientierten Aktivitäten der Universität sind eng vernetzt mit anderen Hochschulen (PH Heidelberg, FH Heidelberg, HS Mannheim) und Wissenschaftseinrichtungen (MPis, DKFZ, EMBL) der Region.

Der „Dual Career Service“ bietet neuen (Nachwuchs-)WissenschaftlerInnen und ihren Familien in Zusammenarbeit mit dem „Service für Familien“ verbesserte Startchancen, indem Unterstützung bei der Weiterführung der beruflichen Laufbahn für PartnerInnen angeboten wird. Die Angebote für PartnerInnen von neuberufenen ProfessorInnen, die selbst wissenschaftlich arbeiten, konnten durch die Gründung eines Netzwerks der Forschungseinrichtungen Heidelbergs (DKFZ, EMBL, Max-Planck-Institute Pädagogische Hochschule, SRH Kliniken und Holding) 2008 intensiviert werden, eine Ausweitung des Service für Nachwuchswissenschaftler ist geplant (www.zuv.uni-heidelberg.de/personal/entwicklung/service/dcs.html).

Die Aktivitäten und Angebote zur Förderung von Familien im wissenschaftlichen Bereich der Universität sind durch die Mitgliedschaft in dem „Beschäftigungsnetzwerk“ der „Metropolregion Rhein-Neckar“ und durch die Beteiligung im „Bündnis für Familie Heidelberg“ lokal und regional vernetzt. Dadurch bringt die Universität ihre Belange in die Planung der kommunalen und regionalen Aktivitäten ein, und sie gewinnt aktive Partner bei der Umsetzung.

Die Angebote der Universität Heidelberg für Familien sind 2008 in die Sammlung von Best-Practice-Beispielen der Initiative „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung, „Standortvorteil: familiengerechte Hochschule“, aufgenommen worden.

4. Aufgabenbeschreibung und Handlungsplan

Die zentrale Aufgabe der Gleichstellung an der Universität Heidelberg ist es, flexible, bedarfsgerechte Instrumente zu entwickeln, einzusetzen und in ihrer Wirkung zu beobachten, die es begabten Frauen und Männern ermöglichen, gleichermaßen an universitären Karrierewegen auf allen Ebenen erfolgreich teilnehmen zu können.

Alle Maßnahmen, die die Universität ergreift, sind so konzipiert, dass sie im Endeffekt zu einer gleichberechtigten Verteilung von Frauen und Männern besonders in den höheren Positionen führen, in denen besonders Frauen unterrepräsentiert sind. Als unterrepräsentiert gelten Frauen oder Männer dort, wo sie ab der Promotion nicht mehr als 40 Prozent der Gesamtgröße darstellen.

Mit den Fakultäten vereinbart die Universität Entwicklungsziele, die die Repräsentanz von Frauen und Männern auf den Qualifizierungsstufen nach dem Kaskadenmodell verbessern (als Ausgangsbasis dienen die Daten aus Tabelle 1).

Jede Fakultät definiert für jeweils drei Jahre Zielkorridore für die Steigerung der Frauenanteile in den Bereichen Promotion, Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung und Professur. Die Zielkorridore werden über Eckwerte definiert, die sich einmal aus den Steigerungswerten nach dem Kaskadenmodell, zum anderen aus der Steigerung nach dem Bonusmodell errechnen.

Wie schon im Zukunftskonzept der Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern festgeschrieben wurde, wird die Universität signifikante Fortschritte im Gleichstellungsbereich besonders fördern. Eine signifikante Verbesserung gleicht einer Steigerung um 30 Prozent im Vergleich der Dreijahresabschnitte.

Als Bonus für die Verbesserung der Beteiligung von WissenschaftlerInnen um wenigstens 30 Prozent oder weitere ambitionierte Aktivitäten zur Gleichstellung stellt die Universität erhebliche zusätzliche Mittel zur Verfügung. Mit diesen Mitteln können Fakultäten, Institute oder Universitätseinrichtungen fachspezifische Gleichstellungsmaßnahmen durchführen.

5. Instrumente und Zuständigkeiten

Um ihre Gleichstellungsziele in dem Zeitraum von Januar 2009 bis Dezember 2013 zu erreichen, stellt die Universität einen Handlungsplan auf, der Aktivitäten und Initiativen sowie die Akteure und Instrumente ausweist.

Universitätsorgane, die ausschließlich mit Gleichstellungsfragen befasst sind: Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Senatskommission für Gleichstellungsfragen und die Senatskommission für das Olympia-Morata-Programm, sowie die Rektoratskommission „Diversity“.

Auf der **Arbeitsebene** sind eine Reihe von Universitätseinrichtungen zuständig:

1. direkt mit Gleichstellungsfragen befasst:

Gleichstellungsbüro der Universität, Nebenstelle Gleichstellungsbüro Medizin Mannheim, Service für Familien, Kinderhausbüro, Dual-Career-Service

2. im Rahmen ihrer Aufgaben wirken direkt an der Umsetzung der Gleichstellungsaktivitäten mit:

Akademisches Auslandsamt (D 7), Career-Service, Forschungsdezernat (D 6), Geschäftsstellen der Exzellenzeinrichtungen, Graduiertenakademie, Abteilung Personalentwicklung (D 5.3), Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung.

Zur Umsetzung des Handlungsplans wird eine Reihe von **Instrumenten** eingesetzt. Diese Instrumente betreffen (erstens) das Personalmanagement, (zweitens) die Förderung des Nachwuchses und (drittens) die Unterstützung von Familien - hier werden Serviceprogramme eingerichtet bzw. ausgebaut.

Die **Wirkung** der Instrumente wird im institutionellen Rahmen wie auch für die einzelnen Universitätsmitglieder erwartet. In einer Übersicht werden die Instrumente insgesamt dargestellt und in dem folgenden Text im Einzelnen erläutert.

Bild 1: Übersicht Handlungsfelder und Wirkungserwartungen

| Instrument "Welche Maßnahme wird ergriffen?" | Handlungsfeld „Wo werden Effekte erzielt?“ | | Zielgruppe "Wer profitiert?" |
|---|---|---|---|
| | institutionell | individuell | |
| She WINS | Kinder- und Jugenduniversität | Studien- und Berufsplanung, Vermittlung von MentorInnen | Studentinnen (MINT-Fächer) |
| Monitoring zur Gewährleistung einer paritätischen Beteiligung | Graduiertenakademie, Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen, SFB, Forschungsgruppen, Exzellenzcluster | | Doktorandinnen und Postdocs |
| Olympia-Morata-Programm | | Einrichtung von Qualifizierungsstellen | Postdocs und Habilitandinnen |
| Clearingstelle Wissenschaft und Familie | | Karriereplanung und Personalentwicklung | NachwuchsgruppenleiterInnen, ForschungsgruppenleiterInnen, |
| Mentoring-Programme | | Kompetenzen ausbauen und Karrierechancen fördern | |
| Rekrutierung | Auswahlkommissionen | | Nachwuchsgruppenleitung, Professuren |
| Schiedsstelle Personalentscheidungen | | Mediation und Entscheidungsfindung in Personalfragen mit strittigem Inhalt | mit Gleichstellung Befasste, Auswahlgremien und Einzelpersonen |
| Service für Familien | | Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität Heidelberg | Universitätsmitglieder mit Familie |
| Kinderhaus | | | |
| Dual-Career-Service | | | |
| KidS-Kinder in der Studienzzeit | | Netzwerkbildung und Beratung, Informationsplattform | Studierende Eltern |
| Qualitätsmanagement und Vermittlung von Genderkompetenz | Transparenz in Auswahlverfahren, Ressourcenverteilung, Personalverantwortung | | Universitätsmitglieder in Leitungspositionen |
| Vernetzung intern | Konsultationen, Evaluationen und Beratung in Gleichstellungsfragen | | Wissenschaftliche Einrichtungen der Universität, Exzellenzeinrichtungen |
| Vernetzung extern | Innovationsmanagement für Familien | Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Kooperationspartnern | Universitätsmitglieder mit Familie |
| Verfahrensregelungen | Gleichstellungsrelevanz von Projekten und Vorhaben | | Antragstellerinnen |
| Verfügungsfonds für Einzelmaßnahmen | | individuelle Unterstützung auf Antrag | (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen |
| Diversity-Aktivitäten | Qualitätsmanagement | | Universitätsmitglieder |
| Gremienbesetzung | Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Gremien | | |
| Öffentlichkeitsarbeit | Informationsvermittlung, Außendarstellung | | |

5.1 Personalmanagement

Die Gleichstellung wird mit Blick auf das Personal gesichert, indem auf allen Ebenen der Universität Maßnahmen ergriffen werden, um auch schon in Vorphasen der Rekrutierung sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Personal und Räumen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu sichern oder zu verwirklichen.

5.1.1 Die Universität Heidelberg betreibt eine aktive Rekrutierung von Frauen und Männern. Das Rekrutierungsverfahren im Sinne einer aktiven Suche nach Bewerberinnen wird in Auswahl- und Berufungsverfahren dann gezielt eingesetzt, wenn weniger als 20 Prozent Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen eingegangen sind.

5.1.2 Bei der Bewertung der Qualifikation sind Ausfallzeiten wie Mutterschutz, Elternzeit und soziales Jahr in Rechnung zu stellen. Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen.

5.1.3 Es wird eine Schiedsstelle eingerichtet, von der in Gleichstellungsfragen strittige Vorkommnisse oder Entscheidungen in Berufungs- oder Stellenbesetzungsverfahren behandelt werden.

5.1.4 Um Transparenz bei Entscheidungsprozessen zu gewährleisten, unterstützt die Universität Heidelberg die verantwortlichen Akteure mit Schulungen zur Gleichstellungskompetenz; hier werden besonders die Geschäftsführungen der Fakultäten und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durch ein breit angelegtes Weiterbildungsprogramm angesprochen.

5.2 Serviceprogramme Chancengleichheit

Die Maßnahmen der Serviceprogramme sollen einen Beitrag leisten, strukturelle Barrieren, die Frauen und Männer betreffen können, mit Hilfe einer individuellen Förderung abzubauen. Besonders Wissenschaftlerinnen soll damit ein Handlungsrahmen geboten werden, ihre individuellen Entscheidungen zugunsten einer Wissenschaftskarriere auszurichten.

Zur Verwirklichung dessen richtet die Universität einen Gleichstellungsfonds mit den Schwerpunkten „Familie und Wissenschaft“ und „Nachwuchsförderung“ ein, dessen Gelder zur besonderen Förderung von immer noch unterrepräsentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc- bzw. Habilitationsphase sowie zur gezielten Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Wissenschaftsaufgaben eingesetzt werden.

In den Jahren 2009-2013 werden die universitären Mittel des Gleichstellungsfonds in folgende Programme gegeben:

- 5.2.1 Clearingstelle Wissenschaft und Familie
- 5.2.2 Familienorientierung der Universität
- 5.2.3 Olympia-Morata-Programm
- 5.2.4 She WINS (women in natural sciences)
- 5.2.5 Verfügungsfonds für Einzelmaßnahmen
- 5.2.6 Mentoringangebot.

zu 5.2.1 Clearingstelle Wissenschaft und Familie

Mit der Umsetzung dieser Initiative wird ein Beratungsangebot für WissenschaftlerInnen mit Familie zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn aufgebaut. Folgendes soll mit Hilfe der Beratung durch die Clearingstelle erreicht werden:

- eine Vereinbarung zwischen der WissenschaftlerIn und der Leitung der wissenschaftlichen Einrichtung über die zeitliche und qualitative Fortsetzung ihrer Arbeit in den drei auf die Familienzeit folgenden Jahren,

- eine Beteiligung an möglichen finanziellen Lasten der wissenschaftlichen Einrichtung während dieser Zeit mit Mitteln aus Universitätsfinanzen. Für die Einrichtung ist es möglich, eine Vertretung während der Ausfallzeit der WissenschaftlerIn zu beantragen. Dafür stehen Mittel in einem zentralen Fonds zur Verfügung.

zu 5.2.2 Familienorientierung

- Service für Familien

Der „Service für Familien“ der Universität leistet Beratung und Hilfestellung für Familien von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in administrativen und organisatorischen Fragen. Zudem wird eine Begleitung von Neuberufenen und ihren Familien bei der Etablierung in Heidelberg angeboten, in Form von individuell zugeschnittenen Lösungen – vom Arbeitsplatz über die Wohnungssuche, die Kinderbetreuung bis zur Haushaltshilfe.

- Kinderhaus der Universität

In dem „Kinderhaus der Universität“, das in den vergangenen Jahren weiter ausgebaut werden konnte, sind verschiedene Angebote zusammengefasst: Betreuung für Kinder im Alter von zwei Monaten bis zu fünfzehn Jahren mit an den Arbeitsalltag von Wissenschaftler/inne/n angepassten Öffnungszeiten. Im KidsClub werden Leistungen der flexiblen Kinderbetreuung wie Notfallbetreuung („Backup-Service“), Kinderbetreuung für Kongresse in Heidelberg, Betreuung von Kindern aus Gastwissenschaftlerfamilien angeboten. Zudem bietet der Service im Kinderhausbüro die Vermittlung von Tagesmüttern, Babysittern, Schul- und Hortplätzen, Musik-, Sport- und anderem Unterricht in der Region an.

- Dual Career-Service

Mit dem Programm „Doppelkarrieren – Dual Career Couples“ wird für (Wissenschaftler-) Paare Unterstützung bei beiderseitiger Berufstätigkeit angeboten. Der Dual-Career-Service ist bei der Vermittlung von Berufsmöglichkeiten behilflich, insbesondere für PartnerInnen von WissenschaftlerInnen, die selbst wissenschaftlich arbeiten. Sie können sich auf eine Stelle an der Universität Heidelberg bewerben um ihre Forschung zu etablieren. Hier arbeitet die Universität eng mit der Stadt Heidelberg, dem Netzwerk der Forschungseinrichtungen und zahlreichen Unternehmen der Metropolregion Rhein-Neckar zusammen.

- KidS – Kinder in der Studienzeit

Das Programm besteht aus fünf Bausteinen: (a) Beratungsangebot zu Alltagsproblemen und Fragen der Studienorganisation, (b) Informationssammlungen zu den Themen von Betreuungsangeboten bis Sozialleistungen für Studierende mit Kindern, (c) Kontaktplattform für studierende Eltern, (d) Themenarbeit (z.B. spezielle Studienberatung, spezielle Trainingsangebote des Career Service) und (e) Öffentlichkeitsarbeit: eine Lobby für studierende Eltern. Das Programm wurde im WS 06/07 gestartet und ist auf fünf Jahre hin ausgelegt.

zu 5.2.3 Olympia-Morata-Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Gefördert werden hier Postdocprojekte bzw. die Habilitation von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Förderung besteht darin, dass (mit der maximalen Laufzeit

von drei Jahren) eine halbe Institutsstelle um die zweite Hälfte aufgestockt wird. Mit den Stellen aus dem Olympia-Morata-Programm sind keine administrativen oder klinischen Pflichten verbunden. Dieses Programm wird zu 60 Prozent von Wissenschaftlerinnen aus den naturwissenschaftlichen Fächern in Anspruch genommen. Es soll bis 2012 mit jährlich sechs Stellen fortgeführt werden.

zu 5.2.4 She WINS (women in natural sciences)

Für Studentinnen naturwissenschaftlicher Fächer (01/2008: 31,5 Prozent im Durchschnitt, Fakultät für Physik und Astronomie: 19 Prozent) wird eine spezielle Studien- und Berufswegplanung angeboten. Durch ein solches Perspektivenangebot sollen Schülerinnen gezielt für diese Fächer geworben und Studentinnen bereits während des Studiums durch die spezifische Ausrichtung ihrer Kurswahl auf den Übergang in den Beruf vorbereitet werden. In Kooperation mit dem Career-Service der Universität setzt das Gleichstellungsbüro das Angebot „she WINS“ um, das besonders auf die Übergangszeiten von Schule in das Studium und vom Studium in die Berufstätigkeit zielt.

Veranstaltungen der Kinder- und Jugenduniversität werden mit Hinweisen versehen, wenn sie besonders Schülerinnen ansprechen; für Veranstaltungen in naturwissenschaftlichen Fächern wird für Schülerinnen ein follow-up-Tutorium angeboten.

zu 5.2.5 Verfügungsfonds für Einzelmaßnahmen

Eine aktive und bewusste Gleichstellungsarbeit muss auf die stets individuellen Situationen eingehen. Kein vorgefasstes Konzept, keine Struktur kann alle möglichen, gerade der in diesem Gebiet sehr personenabhängigen Fälle und Möglichkeiten zur Verbesserung der Gleichstellung antizipieren und berücksichtigen. Daher etabliert die Universität einen Verfügungsfonds für Einzelmaßnahmen. Für besondere Notwendigkeiten, vor allem individuelle Lösungen von Gleichstellungsproblemen, können auf Antrag einzelne, zielgerichtete Maßnahmen zur flexiblen, punktuellen Unterstützung in besonderen Situationen angeboten werden.

zu 5.2.6 Mentoring

Zur Verbesserung der Berufs- und Berufungsaussichten von Nachwuchswissenschaftlerinnen beteiligt sich die Universität an dem Mentoringprogramm „MuT – Mentoring und Training“, das von der Gleichstellungsreferentin als Projektleiterin mit verantwortet wird. Die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen der Universität Heidelberg wird finanziell gefördert und es werden mit dem Programm „MuT – Mentoring und Training“ Veranstaltungen speziell für Wissenschaftlerinnen der Universität konzipiert und angeboten.

6. Erfolgskontrolle und Monitoring der Leitbildgrundsätze

Die Universität unterzieht (6.1) interne Verfahren einer regelmäßigen Prüfung auf Gleichstellungsgesichtspunkte hin und setzt eine Kommission ein, die die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen begleitet.

Die Universität verfolgt (6.2) Grundsätze Partnerschaftlichen Verhaltens, die sie sich mit der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ gegeben hat, weiter. Darüber hinaus besteht die Überzeugung, dass eine auf Diversity-Grundsätze ausgerichtete Universität durch die Vielfalt an Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit gewinnt.

Evaluationen dienen dem regelmäßigen Controlling der Beteiligung von Frauen und Männern (6.3). In den Datensammlungen und Statistiken wird besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt.

zu 6.1 Interne Verfahren

- Der Senat bestellt eine Senatskommission für Gleichstellungsangelegenheiten und einen Senatsausschuß Olympia-Morata-Programm.
- Anträge auf Forschungsfinanzierung werden auf Gleichstellung hin überprüft. Stehen mehrere Anträge, deren wissenschaftliche Qualität gleichrangig ist, im Wettbewerb, so kann dieses Kriterium den Ausschlag geben.
- Die Universität Heidelberg achtet auf die Integration aller Mitglieder in die Entscheidungs- und Planungspositionen der Universität und fordert zur paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern in Gremien der akademischen Selbstverwaltung auf.
- Die Universitätsleitung wirkt darauf hin, dass im Universitätsgebiet geeignete bauliche Maßnahmen zum Schutz aller Universitätsangehörigen, insbesondere von Frauen, ergriffen und vollzogen werden (Notrufeinrichtungen, Beleuchtung, Frauenparkplätze usw.). Die Initiative „walk-safe“ für den Campusbereich im Neuenheimer Feld wird fortgesetzt.

zu 6.2. Grundsätze Partnerschaftlichen Verhaltens und Diversity-Grundsätze

- Alle Mitglieder der Universität legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Alle Mitglieder, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen, tragen Verantwortung dafür, dass Mobbing und Diskriminierung wegen Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht und Rang, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium und am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigung nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern vielmehr als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.
- Die an der Universität beschäftigten Mitglieder verpflichten sich zur Einhaltung dieser Grundsätze.
- Die Universitätsleitung sorgt für die umfassende Information der Mitglieder der Universität über die Probleme Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung, über die Möglichkeiten der Prävention und über die Rechte und Beratungsmöglichkeiten von Betroffenen. Es werden Informations- und Schulungsveranstaltungen, darunter auch Führungsseminare für Führungskräfte angeboten. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Ausbildung, speziell für Erstlehrende, wird die Bedeutung des partnerschaftlichen Verhaltens für die Qualität von Forschung und Lehre vermittelt.

- Die Universität achtet darauf, dass für das Studium Eignungsfeststellungsprüfungen, Zulassungsordnungen und Prüfungsordnungen so konzipiert sind, dass strukturelle und individuelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtsspezifischen Lebenswirklichkeit ausgeschlossen werden können.
- Die Universität achtet darauf, dass der sozio-kulturelle Hintergrund ihrer Mitglieder ebenso wie deren familiäre Bindungen und Aufgaben als Ressource gewürdigt werden. Auf allen Ebenen der Universität wird auf Integration hingewirkt (Beispiele sind hier das Internationale DoktorandInnenkolloquium, Service für Familien).

zu 6.3. Controlling

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet dem Senat jährlich über die Aktivitäten, deren Wirkung sie bewertet. Wenn diese Wirkungsanalyse nicht zufrieden stellend ausfällt, werden die Aktivitäten von der Gleichstellungskommission im Auftrag des Senats neu justiert.

In den Datensammlungen und Statistiken der Universität wird zusätzlich zu den allgemeinen Datenanforderungen besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt. Dabei 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 der Übergangsrate von Wissenschaftlerinnen der verschiedenen Qualifizierungsebenen (etwa von der Promotions- zur Postdocphase) werden dokumentiert. Es wird eine Prüfung der strategischen Mittelverteilung an der Universität im Hinblick auf Chancengleichheit vorgenommen.

7. Bisherige Grundsätze und externe Vorgaben

Als Zeichen für die Kontinuität im Bestreben der vergangenen zwanzig Jahre, eine chancengerechte Beteiligung von Frauen und Männern herzustellen, hat die Universität das vorliegende Gleichstellungskonzept erarbeitet. Es schließt an die thematisch relevanten Passagen in der Grundordnung der Universität an, ebenso an den Frauenförderplan von 2002, die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“ aus dem Jahr 2002 und das Leitbild der Universität von 2008, in dem die „offene, vorurteilsfreie Grundhaltung“ und „(das Bekenntnis) zur Diversität und Gleichstellung“ formuliert sind. Zudem werden die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (November 2006) und des Wissenschaftsrates (Juli 2007), sowie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (Juli 2008) berücksichtigt.