



UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386



# Tätigkeitsbericht

Gleichstellung  
Universität Heidelberg

2013

## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1 Gleichstellung in Kooperation und Wettbewerb</b>	<b>4</b>
1.1 Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	
1.2 Gleichstellungskonzept 2013–2017	4
1.3 Familienfreundliche Universität	5
1.4 Netzwerke und Kooperationen	6
<b>2 Daten zur Gleichstellung – Gendercontrolling</b>	<b>9</b>
2.1 Entwicklungsziele 2013 und Entwicklung der Frauenanteile	10
2.2 Frauenanteile und Aufstiegschancen für Frauen an den Fakultäten	12
2.3 Entwicklung der Frauenanteile bei der Rekrutierung für Führungspositionen	16
<b>3 Gender- und Diversity-Management – Projekte im Zukunftskonzept</b>	<b>20</b>
3.1 Individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen	20
3.2 Family in Focus: Kinderbetreuung, Clearingstelle Wissenschaft und Familie	21
3.3 Diversity-Management	22
3.4 Genderbudgeting	22
<b>4 Gestaltung gendergerechter Rahmenbedingungen</b>	<b>23</b>
4.1 Familienförderung – Kinderbetreuung und Familienservice	23
4.2 Partnerschaftliches Verhalten und Sicherheit auf dem Campus	26
<b>5 Sicherung von Gender-Kompetenz</b>	<b>27</b>
5.1 Vorurteilsfreie Beurteilung, Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung	27
5.2 Weiterbildung	27
5.3 Jahresplanung, Klausuren und Weiterbildung	29
<b>6 Gleichstellung an den Fakultäten</b>	<b>30</b>
6.1 Koordination zentraler und dezentraler Gleichstellung	30
6.2 Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten	30
6.3 Landesprogramme zur Frauenförderung	31
<b>7 Kommunikation und Veranstaltungen</b>	<b>33</b>
<b>8 Beratungsangebote und Verfügungsfonds</b>	<b>34</b>
<b>9 Frauen in den MINT-Fächern</b>	<b>35</b>
<b>Anhang</b>	<b>36</b>

## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit Stolz, aber auch mit Sorge legen wir den Tätigkeitsbericht für das Jahr 2013 vor. Mit Stolz, weil in diesem Jahr auf nationaler Ebene bemerkenswerte Erfolge erzielt wurden, auch im europäischen Kontext ist Heidelberg im Bereich der Gleichstellung federführend – die Mitgliedschaft in dem Gender Steering Committee der LERU (League of European Research Universities) und die Anfragen nach Beiträgen auf internationalen Konferenzen und Expertenforen belegen dies.

Die erneute Zertifizierung in dem Audit „Familiengerechte Hochschule“ zeigt, dass die Universität beide Strategien zur Herstellung von Chancengleichheit – Familienförderung und Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen – erfolgreich umsetzt.

Doch gibt es auch Gründe zur Sorge. Diese betreffen vor allem die Tatsache, dass es immer noch, relativ und absolut, zu wenige Professorinnen an der Universität gibt. Bei Betrachtung der einzelnen Fakultäten ergibt sich allerdings ein unterschiedliches Bild und der Vergleich der beiden medizinischen Fakultäten zeigt, dass nicht nur fachbedingte Unterschiede bestehen. Wir beobachten hier die Wirkung interner und externer Faktoren: Neben den Fachkulturen hat auch das Gleichstellungsengagement der Fakultäten große Auswirkung auf die Karrierechancen von Frauen. Der Schub für die Gleichstellung aus den Forschungsverbänden schlägt

sich besonders in drittmittelstarken Fächern nieder. Bei der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für Leitungspositionen an der Universität gibt es noch sehr viel zu tun, nicht zuletzt, weil die DFG zukünftig nicht mehr die Qualität von Gleichstellungsprogrammen, sondern allein die Daten über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen bei der Bewertung von Gleichstellungsleistungen berücksichtigen wird. Hier ergeht die Bitte an alle Zuständigen, besonders auch an diejenigen mit Leitungsverantwortung, die Umsetzung des notwendigen Strukturwandels weiterhin tatkräftig zu unterstützen.

Die Entwicklung der Organisationskultur an der Universität hin zu einer gendergerechten Institution zeigt Fortschritte, deren Richtung wir beibehalten wollen. Dafür bedanken wir uns bei der Universitätsleitung, der Verwaltung, und bei allen Universitätsmitgliedern, die zu den Erfolgen auf diesem Weg beigetragen haben.

Jadranka Gvozdanović  
Gleichstellungsbeauftragte der Universität  
Heidelberg

# 1 Gleichstellung in Kooperation und Wettbewerb

In den vergangenen acht Jahren haben – zeitgleich mit der Einführung der Exzellenzinitiative – sowohl das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wie auch die Landesministerien, die Forschungsförderorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und beratende Institutionen wie der Wissenschaftsrat (WR) das Thema **Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft** auf der Agenda der nationalen Wissenschaftspolitik nach oben katapultiert – mit Orientierungspapieren (Empfehlung der HRK „Frauen fördern“ 2006, „Empfehlungen und Stellungnahmen des Wissenschaftsrats“ 2007 und 2012, GWK-Bericht 2008 und 2012) und Ausschreibungen („Professorinnenprogramm“ 2010 und 2013) sowie der Durchsetzung von Standards („Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ 2009)<sup>1</sup>. Damit ist für die Hochschulen die Situation entstanden, dass auch im Bereich der Gleichstellung ein Wettbewerb um wirksame Maßnahmen und konkurrenzfähige Zahlen herrscht.

## 1.1 Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Im Februar 2013 wurde der Abschlussbericht zur „Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ an die Deutsche Forschungsgemeinschaft vorgelegt. Er war zuvor im Rektorat erörtert und beschlossen worden. Aufgrund dieses Berichts erreichte die Universität eine Einstufung in die Gruppe derjenigen Universitäten, deren Gleichstellungsprogramme national führend sind: Ein „bereits erfolg-

reich etabliertes Konzept, (das) weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt (wird)“<sup>2</sup>, so das Urteil der DFG-Kommission.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/berichte.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/berichte.html)

## 1.2 Gleichstellungskonzept 2013–2017

Direkt im Anschluss an den Bericht wurde das Gleichstellungskonzept der Universität für die Jahre 2013 bis 2017 konzipiert – eine Fortschreibung der bisherigen Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne. Priorität haben Ziele, die sich auf die folgenden fünf Felder beziehen: (a) Gewinnen von Frauen für Führungspositionen, (b) strukturelle Verankerung der Gleichstellungsverantwortung in institutionellen Prozessen, (c) weitere Verbesserung der Möglichkeiten zu Karriereentwicklung und Work-Life-Balance, (d) die Weiterentwicklung von Gleichstellungsinitiativen in den Fächern und (e) die Integration der Kategorie Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Universität.

Mit diesem Gleichstellungskonzept hat sich die Universität im März 2013 um die Teilnahme an dem durch das BMBF ausgeschriebenen Professorinnenprogramm II beworben. Die dort eingesetzte ExpertInnenkommission kam zu dem Urteil, dass die Universität ein „solides, umfangreiches und auf gleichstellungspolitisch hohem Niveau (...) insgesamt überzeugendes und ausgewogenes Konzept“

vorgelegt habe<sup>3</sup>. Mit der Aufnahme in das Professorinnenprogramm wurde die Förderung von drei Professuren für Wissenschaftlerinnen möglich, zum Berichtzeitpunkt (August 2014) liegt ein Antrag vor.

Im Sommersemester 2013 wurde mit der Umsetzung des Konzeptes begonnen, was in vielen Fällen eine Fortführung bewährter Aktivitäten bedeutet. Die erste neu einzuführende Maßnahme war die Konzeption eines Monitorings für Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten, das im Wintersemester 2014/15 in Pilotform realisiert werden soll.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept\\_univheidelberg\\_2013-2017.pdf](http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/gleichstellungskonzept_univheidelberg_2013-2017.pdf)

## 1.3 Familienfreundliche Universität Re-Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“

Nachdem die Universität im November 2010 bei der Hertie-Stiftung/berufundfamilie als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert worden war, wurde zum Frühjahr 2014 die Re-Auditierung durchgeführt. Das Gleichstellungsbüro hat universitätsintern die Federführung übernommen, an dem Strategieworkshop (9. Juli 2013) und dem Auditierungsworkshop (1. Oktober 2013) haben das Rektorat, VertreterInnen der Professorenschaft, des Mittelbaus, der Studierenden, der Geschäftsführungen der

Fakultäten, des Dezernats Studium und Lehre, des Personaldezernats, der Abteilung Kommunikation, des Personalrats, die Beauftragte für Chancengleichheit in Verwaltung und Technik und das Gleichstellungsbüro teilgenommen. Zentrale Ziele sind in den Bereichen Arbeitsorganisation, Führungskompetenz sowie Information und Kommunikation formuliert worden. Das Zertifikat wurde am 15. März 2014 für drei weitere Jahre erteilt.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/universitaet/familiengerechte-universitaet/](http://www.uni-heidelberg.de/universitaet/familiengerechte-universitaet/)

## Teilnahme an dem Projekt „effektiv – für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“

Die Universität wurde mit ihren Familienförderprogrammen als eine von vier Hochschulen deutschlandweit in das Projekt des BMBF „effektiv – für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ aufgenommen. Dort werden bestehende Maßnahmen, Initiativen und Instrumente der Familienfreundlichkeit auf ihre Wirksamkeit hin untersucht. Für die Universität bedeutete die Teilnahme, dass sie mit den Auswertungen durch das „effektiv-Projekt“ zugleich eine Bestandsaufnahme und die Basis für die weiteren Planungen zur Verfügung gestellt bekam. So zeigte beispielsweise eine Umfrage bei den WissenschaftlerInnen der Universität, dass sie das Ineinandergreifen von regulären Betreuungsangeboten (Kinderkrippe, Kindertagesstätte) und Hilfen für

<sup>1</sup> Zu den internationalen Initiativen vgl. [www.leru.org/index.php/public/publications/category/position-papers/](http://www.leru.org/index.php/public/publications/category/position-papers/)

<sup>2</sup> Aus dem Schreiben der DFG vom 24. Juni 2013, Stellungnahme der „Arbeitsgruppe Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“.

<sup>3</sup> Aus dem Schreiben des BMBF (Projektträger DLR) vom 13. Oktober 2013.

Ausnahme- bzw. Notsituationen (Backup-Service, Ferienbetreuung) als besonders wirkungsvolle Unterstützung bewerten. Im Sommersemester 2013 wurde eine Gruppendiskussion mit TeilnehmerInnen aus den involvierten Einrichtungen und Verwaltungsabteilungen der Universität durchgeführt mit dem Ziel, die Effektivität ausgewählter Maßnahmen auf institutioneller Ebene zu betrachten. Erste Ergebnisse der Auswertungen aus den vier ausgewählten Universitäten wurden am 11. April 2013 in Berlin von der Projektgruppe präsentiert.

#### 1.4 Netzwerke und Kooperationen

Wettbewerb und Konkurrenz zwischen den Universitäten auch in der Gleichstellung heißt allerdings nicht, dass bewährte Kooperationen und etablierte Netzwerke nicht weiterhin wichtige Hilfestellungen für Verständigung und Fortkommen leisten. Die Kooperationen mit Partneereinrichtungen und die Integration in Netzwerke haben in den vergangenen zwanzig Jahren eine effiziente Dimension erreicht. Hier seien nur die zentralen Partner bzw. Kooperationen genannt.

Die Universität sichert Chancengleichheit, indem ihre Einrichtungen und die **Universitätsverwaltung** – dort besonders die Organisations- und Arbeitsebene in den Abteilungen Personalentwicklung, Forschungsförderung, Studium und Lehre und die Graduiertenakademie – Gleichstellung in ihr Routinehandeln integriert haben. Mit den Gleichstellungsverantwortlichen der wissenschaftlichen Einrichtungen und Institute in Heidelberg (insbesondere **DKFZ**, **EMBL** und **MPi**) bestehen langjährige, enge und kontinuierliche Kooperationen.

Die Zusammenarbeit mit der **Vertretung der Studierenden** (FSK bzw. StudierendenRat und den einzelnen Fachschaften) wurde intensiviert, für die Gleichstellungsbelange der Studierenden haben sich die VertreterInnen an relevanten Themen und Aktivitäten beteiligt und in den entsprechenden Arbeitskreisen und Kommissionen mitgearbeitet. Die Gleichstellungsreferentin hat auf einer Vollversammlung der FSK am 29. Oktober 2013 das Spektrum der Gleichstellungsarbeit vorgestellt, infolge dessen wurden Kooperationen mit einzelnen Referaten verabredet.

Zwei wichtige Einrichtungen zur Koordinierung der Gleichstellungsarbeit und zur Vermittlung von Impulsen für die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft sind die **Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG/BuKoF)**, ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. Im Mittelpunkt der Arbeit auf Landesebene stand im Jahr 2013 die Erarbeitung von Vorschlägen für die Novellierung des Landeshochschulgesetzes. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros haben an den beiden Tagungen der LaKoG Baden-Württemberg in Karlsruhe KIT (18./19. Februar 2013) und in Stuttgart MWK (25./26. November 2013) teilgenommen.

Das **Netzwerk GenderConsulting** ist ein Zusammenschluss von Gleichstellungsakteurinnen, die mit der Beratung zu Gleichstellungsfragen in den Universitäten sowie mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände befasst sind. In diesem Netzwerk sind Exzellenzuniversitäten und forschungsorientierte Universitäten engagiert, eine Vertreterin der DFG ist

regelmäßiger Gast. Die Gleichstellungsreferentin hat an dem Treffen in Köln (20. September 2013) teilgenommen.

Das **Netzwerk GEx14** ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten und -akteurinnen, die für die Gleichstellungsprogramme in den Zukunftskonzepten verantwortlich sind, es wurde im Frühjahr 2008 in Heidelberg gegründet. Seither finden regelmäßig zweimal im Jahr Treffen statt, die zum einen dem Austausch und der Information dienen, zum anderen die Formulierung von Standards zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Exzellenzprojekten erreicht haben. Bei den Treffen sind immer wieder Vertreterinnen von DFG und WR anwesend. Im Jahr 2013 fanden die Treffen in Heidelberg (22. Februar 2013) und an der Humboldt Universität in Berlin (12. Juli 2013) statt.

In dem an der Universität Hamburg durchgeführten BMBF-Projekt **Frauen in der Spitzenforschung** wurden zwischen 2008 und 2012 Exzellenzeinrichtungen und Zukunftskonzepte hinsichtlich der dort verwirklichten Chancengleichheit ausgewertet. Die Abschlusskonferenz zur Präsentation der Ergebnisse fand am 18./19. April 2013 in Hamburg statt, die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros waren an einer Präsentation und in den Workshops beteiligt.

Informationen unter [www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung](http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung)

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist Mitglied im **LERU Gender Steering Committee**

und eine der Autorinnen des LERU Positionspapiers *Women, research and universities*. Sie war Teil der LERU-Delegation, die am 22. März 2013 dieses Positionspapier an die EU-Commissioner for Research, Innovation and Science M. Geoghegan-Quinn in Brüssel überreichte.

Informationen unter [www.leru.org/files/publications/LERU\\_Paper\\_Women\\_universities\\_and\\_research.pdf](http://www.leru.org/files/publications/LERU_Paper_Women_universities_and_research.pdf)

Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch im Jahr 2013 die Sitzungen der **LERU Gender Group** (teilweise durch Übernahme der Vorsitzfunktion) aktiv mitgestaltet. Die Sitzungen fanden am 20./21. Juni 2013 in Leuven, am 30. September 2013 in Leiden und am 12./13. Dezember 2013 in London statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und zwei Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros haben im Berichtsjahr an der Konferenz im Rahmen der litauischen EU-Ratspräsidentschaft **Faktische Gleichstellung der Geschlechter als Beitrag zur Erreichung der „Europa 2020“-Ziele: die Effizienz der institutionellen Mechanismen** in Vilnius teilgenommen (21./22. November 2013). Die Gleichstellungsbeauftragte, die auch in dem Planungskomitee mitgearbeitet hatte, hielt einen Vortrag über das Thema „Monitoring as basis for structural-decision policies in universities“, das Gleichstellungsbüro beteiligte sich mit Posterpräsentationen zu den Gleichstellungsaktivitäten der Universität („Equal opportunities at Heidelberg University“) und Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs („Continuing education on gender equality“).

In dem seit Frühjahr 2007 bestehenden **Bündnis für Familie Heidelberg** ist die Universität in unterschiedlicher Weise aktiv, vor allem durch die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Studium und Familie“, „Kinderbetreuung“ und „Dual Career“.

Das Gleichstellungsbüro arbeitet seit 2005 als Mitglied in dem **Netzwerk Metropolregion Rhein-Neckar** mit, dort in dem **Forum Vereinbarkeit** und der **Arbeitsgemeinschaft Familienfreundliche Hochschulen**. Beides sind aktive Netzwerke, in denen es vor allem um die Lösung überregionaler Fragen geht, wie beispielsweise die wohnortungebundene Kinderbetreuung.

## 2 Daten zur Gleichstellungssituation

Im Berichtsjahr 2013 wurde in Zusammenarbeit mit der Abteilung Controlling in Dezernat 4 für den Bereich **Gendercontrolling** eine Stelle eingerichtet. Auf diese Weise erfahren Controlling und Berichtswesen eine personelle Unterstützung bei der Aufbereitung genderspezifischer Daten. Zum anderen können damit auch zusätzliche Anfragen (aus Verbundprojekten, aus den Fakultäten) bearbeitet werden sowie neue Messinstrumente (beispielsweise die Errechnung des Glass Ceiling Indexes) angewandt werden.

Der Zweck eines Gendercontrollings ist die Integration von Gleichstellungszielen in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse einer Institution. Damit wird **Gleichstellung als Querschnittsaufgabe** verankert und die Umsetzungsverantwortung den Führungskräften und EntscheidungsträgerInnen übertragen. Das 2013/14 neugefasste Landeshochschulgesetz (LHG) sieht Gleichstellung in diesem Sinne vor:

*„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit.“*

*Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.“ (§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte (1))<sup>4</sup>*

Im internationalen Vergleich der Universitäten spielt die Chancengleichheit eine zunehmend größere Rolle, so wurde 2013 erstmals von **Times Higher Education** ein „Gender Index“ erhoben. Mit diesem Gender Index, der sich aus dem Anteil der Frauen am hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal errechnet, werden 400 forschungsstarke Universitäten weltweit hinsichtlich der Verwirklichung der Chancengleichheit für die Geschlechter verglichen ([www.timeshighereducation.co.uk/features/global-gender-index-2013/2003517.full-article](http://www.timeshighereducation.co.uk/features/global-gender-index-2013/2003517.full-article)).

Um neben der Datensammlung auch zu einer Feststellung von Gleichstellungserfolgen zu kommen, werden vor allem vier Instrumente eingesetzt:

(1) die Bewertung der Frauenanteile der Fakultäten (2011–2013) (a) in Bezug auf vorher festgelegte Entwicklungsziele aus dem Jahr 2009 für das Ziel Jahr 2013 sowie (b) nach dem Kaskadenmodell, (2) die Analyse der Frauenanteile auf den Qualifizierungs- und Karrierestufen im Entwicklungsverlauf und (3) der Glass Ceiling Index zur Ermittlung der Aufstiegschancen von WissenschaftlerInnen.

<sup>4</sup> Der in dem Zitat hervorgehobene Satz wurde neu in das LHG aufgenommen.

## 2.1 Entwicklungsziele 2013 und Entwicklung der Frauenanteile

Im Juni 2009 haben die Fakultäten selbst für den ersten Bericht zur „Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ an die DFG unter Berücksichtigung der bis 2013 frei werdenden Professorenstellen und möglich erscheinender Postdoc/NGL/Habilitation-Anteile für die Frauenanteile auf den Qualifizierungs- und Karrierestufen in den Fächern Ziele für die Jahre 2013 und 2016 formuliert.

Ein Abgleich dieser selbst gesetzten Zielwerte der Fakultäten mit den Frauenanteilen für die Jahre 2011–2013 (Median) ergibt die in Tabelle 1 aufgeführten Resultate. In einem weiteren Schritt werden die Frauenanteile mit den Zielwerten, die sich aus dem Kaskadenmodell<sup>5</sup> ableiten, verglichen.

Die selbst formulierten Ziele der Fakultäten für das Jahr 2013 haben fast alle Fakultäten mit ihren Frauenanteilen (Median 2011–2013) erreicht.

Von der Fakultät für Mathematik und Informatik sowie der Fakultät für Chemie- und Geowissenschaften wurden hinsichtlich der Fakultätsziele die Frauenanteile bei den Promotionen beinahe erreicht. Die übrigen Fakultäten liegen mit ihren Frauenanteilen bereits über der eigenen Zielsetzung. Bei Betrachtung der Ziele, die sich aus der Anwendung des Kaskadenmodells ergeben, erreichen nur die Medizinische Fakultät Heidelberg und die Fakultät für Physik und Astronomie mit ihren Frauenanteilen bei den Promotionen diese Kaskadenziele. Dies zeigt, dass

Fakultäten	Promotion			Kategorie Postdoc			Professur		
	Kaskadenziele	Fakultätsziele	2011–2013 Median (%)	Kaskadenziele	Fakultätsziele	2011–2013 Median (%)	Kaskadenziele	Fakultätsziele	2011–2013 Median (%)
Theologie	60,0	30,0	35,7	23,5	35,0	46,7	46,7	20,0	13,3
Jura	53,2	36,0	41,8	42,5	20,0	26,3	26,3	13,3	4,8
Medizin Heidelberg	55,2	51,0	60,2	50,0	25,0	41,0	47,5	12,0	12,3
Medizin Mannheim	61,9	50,0	60,9	50,0	40,0	50,6	50,0	5,6	1,9
Philosophie	61,2	50,0	45,3	43,8	45,0	43,4	45,4	30,0	29,4
Neuphilologie	80,8	50,0	71,4	50,0	50,0	53,8	50,0	37,0	35,7
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,8	33,0	37,5	33,3	15,0	28,1	28,1	8,0	17,9
Verhaltens- und Emp. Kulturwissenschaft	74,8	45,0	55,9	50,0	60,0	65,2	50,0	36,8	35,0
Mathematik und Informatik	30,4	18,0	16,7	27,3	23,0	14,6	14,6	19,0	15,6
Geowissenschaften	43,5	40,0	39,1	50,0	21,0	23,3	30,0	20,0	20,6
Geographie	43,5	40,0	39,1	20,0	21,0	23,3	27,0	20,0	20,6
Chemie	43,5	40,0	39,1	29,8	21,0	23,3	22,2	20,0	20,6
Physik und Astronomie	20,1	18,0	22,3	25,4	16,0	21,3	21,3	14,0	10,0
Biowissenschaften	63,8	50,0	55,7	50,0	30,0	45,2	45,2	25,0	28,1

**Tabelle 1** Fakultäten: Frauenanteile 2011–2013/Fakultätsziele und kaskadengemäße Soll-Anteile

die eigenen Zielsetzungen für die Promotionen so bestimmt wurden, dass sie erreicht werden können, dabei aber zehn Fakultäten unter den Werten liegen, die der Wissenschaftsrat mit der Berechnung nach dem Kaskadenmodell empfohlen hat.

Bei der Kategorie Postdoc, also dem Frauenanteil bei den Habilitierten, den Nachwuchsgruppenleitungen und den Postdocs, haben die Fakultäten Theologie, Medizin Mannheim, Neuphilologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Physik und Astronomie und Biowissenschaften

sowie Chemie- und Geowissenschaften, Jura, Medizin Heidelberg, Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften die selbst gesetzten Ziele erreicht. Die Fakultät für Philosophie hat ihre Fakultätsziele beinahe erreicht; die Fakultät für Mathematik und Informatik liegt mit ihrem Frauenanteil unter der eigenen Zielsetzung. Werden hier die Frauenanteile gemäß den Vorgaben der Kaskade betrachtet, dann erreichen nur die Fakultäten Theologie, Medizin Mannheim, Neuphilologie und Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften und die Philosophie beinahe, diese Ziele.

Bei dem Professorinnenanteil haben nur die Fakultäten Medizin Heidelberg, Wirtschafts- und

Sozialwissenschaften, Chemie- und Geowissenschaften sowie Biowissenschaften ihre eigenen Ziele erreicht bzw. übererfüllt. Unter Berücksichtigung der Kaskadenziele, also dem bundesweiten Frauenanteilen bei den Habilitierten, erreicht nur die Fakultät für Mathematik und Informatik dieses Ziel.

Das 2013/14 neu gefasste LHG sieht vor, dass für die Zielformulierungen zu den Frauenanteilen in den Struktur- und Entwicklungsplänen der Hochschulen das Kaskadenmodell zugrunde gelegt wird (LHG, § 4 (5)). Eine Adjustierung der ebenfalls 2009 für das Jahr 2016 von den Fakultäten formulierten Ziele für die Beteiligung von Frauen wäre demnach empfehlenswert.

<sup>5</sup> Das Kaskadenmodell zieht als Referenzgröße die Frauenanteile der vorherigen Qualifizierungsstufe heran. Für die Professorinnenanteile zum Beispiel werden die bundesweiten Daten im Fach an habilitierten Frauen betrachtet.

## 2.2 Frauenanteile und Aufstiegschancen für Frauen an den Fakultäten

### Entwicklung der Frauenanteile

Wie schon in den letzten Jahren wurden für die Fakultäten die Anteile von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifizierungs- bzw. Karrierestufen erhoben und auf einer Zeitachse dargestellt. Generell festzuhalten ist, dass im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere die Frauenanteile abnehmen – hier hat sich das Bild der „leaky pipeline“ etabliert.

Betrachtet man die Qualifizierungsstufen im Verlauf, zeigen sich für die Fakultäten unterschiedliche Befunde: Entweder verlassen Frauen die Wissenschaft nach der Promotion (4 Fakultäten) oder nach der Postdoc-Zeit (8 Fakultäten). Auf dieser Grundlage werden Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, die auf den Bedarf von Personengruppen in den einzelnen Fächern ausgerichtet sind.<sup>6</sup>

Fakultäten	Studierende WiSe 2013/14	AbsolventInnen 2013	Abgeschlossene Promotionen 2013	Kategorie Postdocs* 2013	ProfessorenInnen (W1-W3; C4/C3; AT) 2013
Theologie	54,9	61,0	55,6	30,0	13,3
Jura	54,6	57,6	39,5	42,9	5,6
Medizinische Fakultät Heidelberg	52,0	55,5	58,3	39,9	11,8
Medizinische Fakultät Mannheim	52,4	55,4	66,9	54,7	1,9
Philosophische Fakultät	57,4	60,0	45,3	43,4	30,0
Neuphilologische Fakultät	76,2	80,8	71,4	60,0	35,7
Wirtschafts- und Sozialwiss.	47,0	49,9	40,9	27,3	20,0
Verhaltens- und Empirische Kulturwiss.	72,6	73,6	55,9	48,9	38,1
Mathematik und Informatik	28,2	24,2	16,7	13,6	15,6
Chemie und Geowissenschaften	41,9	41,9	41,7	14,3	20,6
Physik und Astronomie	19,1	22,9	22,3	22,7	10,0
Fakultät für Biowissenschaften	62,8	63,6	56,7	44,0	28,1
Zu keiner Fakultät gehörig	75,1				
<b>Universität gesamt Frauenanteil</b>	<b>55,8</b>	<b>58,2</b>	<b>51,0</b>	<b>39,3</b>	<b>17,5</b>
<b>zur Kenntnis: Universität gesamt Männeranteil</b>	<b>44,2</b>	<b>41,8</b>	<b>49,0</b>	<b>60,7</b>	<b>82,5</b>

\* Kategorie Postdoc: Postdocs, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Habilitationen

Tabelle 2 Frauenanteile im Qualifizierungsverlauf in Prozent

<sup>6</sup> Im Anhang finden sich die Schaubilder für die einzelnen Fakultäten.

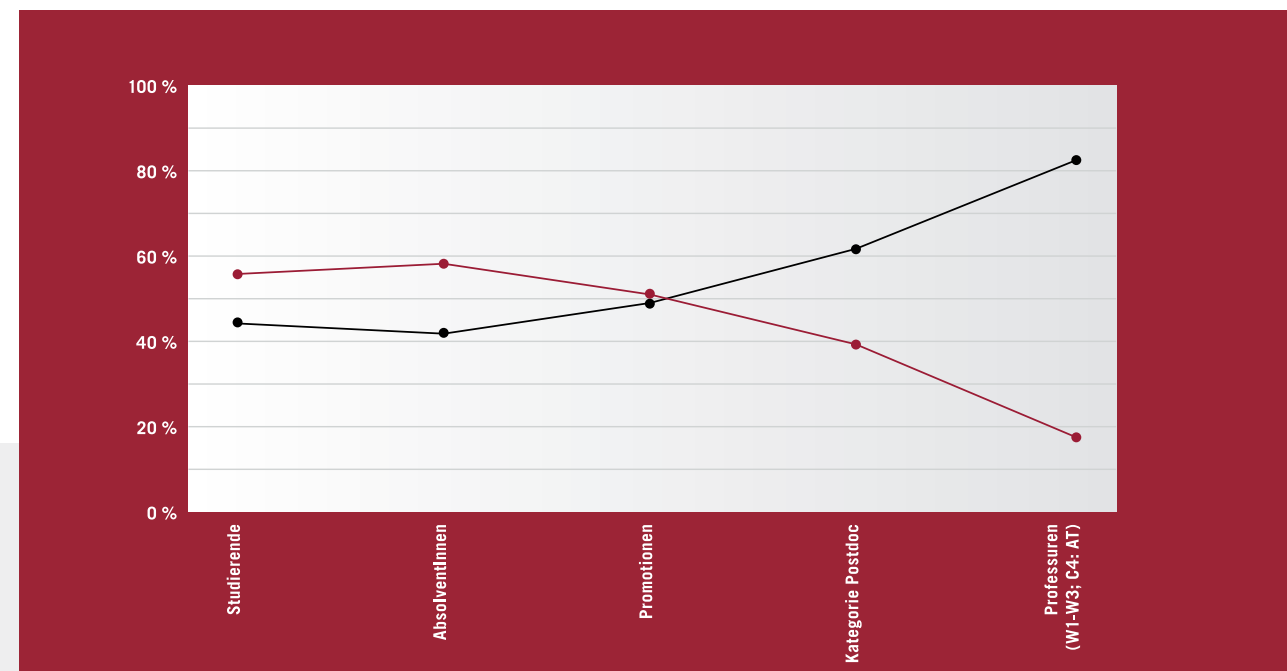


Abbildung 1 Daten 2013 Gesamtuniversität, Qualifizierungs- und Karrierestationen, Frauenanteile (rot), Männeranteile (schwarz)

Hier sind zwei Ergebnisse bemerkenswert:

1. Die Universität Heidelberg liegt mit ihrem Frauenanteil im Jahr 2013 bei den Habilitationen mit 30,2 Prozent im Vergleich zum Bundesschnitt von 27,4 Prozent deutlich höher. Anders als das Statistische Bundesamt berücksichtigt die Universität Heidelberg bei der Betrachtung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch Frauen in Nachwuchsgruppenleitungen und als Postdocs, womit sich der Anteil in der Kategorie „Postdoc/Nachwuchsgruppenleitung/Habilitation“ universitätsweit mit 39 Prozent auf einem hohen Niveau befindet.

Informationen unter

[www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14\\_223\\_213.html%3bjssessionid=61DE2E847336DD0E557CBEEB88243C7.cae3](http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14_223_213.html%3bjssessionid=61DE2E847336DD0E557CBEEB88243C7.cae3)

2. Der Professorinnenanteil bewegt sich seit fünf Jahren, trotz steigender Professorinnenzahlen nur langsam – von 15,3 Prozent (63 Professorinnen) im Jahr 2009 auf 17,5 Prozent (80 Professorinnen, davon vier Juniorprofessorinnen) im Jahr 2013. Bei den Neuberufungen auf Professuren (W1-W3) im Jahr 2013 beläuft sich der Frauenanteil auf 30,4 Prozent.



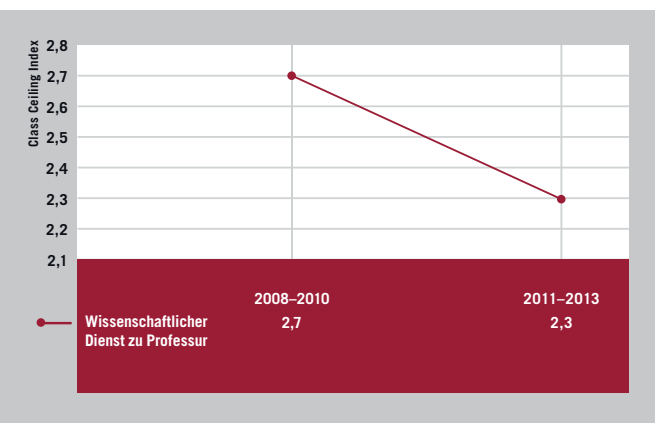


Abbildung 2 GCI 2008–2013 Universität Heidelberg<sup>7</sup>

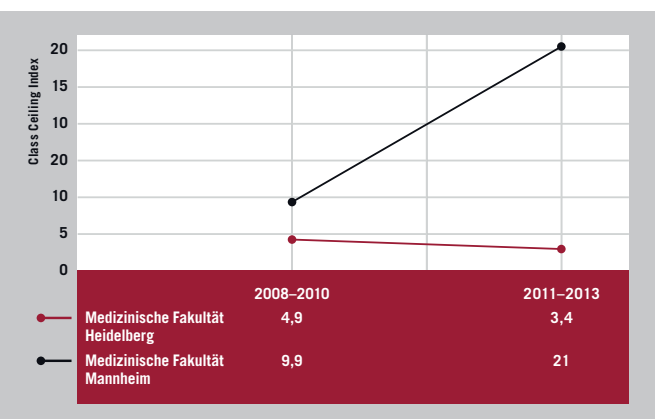


Abbildung 3 GCI GCI 2008–2013, Fächergruppe Medizin<sup>9</sup>

### Aufstiegchancen für Frauen

Die Betrachtung der „leaky pipeline“ zeigt Zugang und Verbleib von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen in der Wissenschaft und markiert die Stellen, an denen Frauen die Wissenschaft verlassen. An eine solche Betrachtung schließen sich Fragen nach den Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Universität an: Sind die Fakultäten auf den Karrierestufen durchgängig für Frauen durchlässig? Wo sind fördernde oder blockierende Bedingungen in Bezug auf den Aufstieg in Führungspositionen festzustellen?

Zur Analyse bietet sich hier das Instrument des Glass Ceiling Indexes (GCI) an, das erstmalig 2006 von der EU-Kommission „Forschung und Innovation“ in ihrer regelmäßig veröffentlichten Statistik zu Frauen in der Wissenschaft („she figures“) eingeführt wurde. Mit dem GCI werden die Aufstiegchancen für Frauen in der Universität bzw. in den Fakultäten anhand einer Kennzahl<sup>8</sup> qualifiziert. Universitäten rekrutieren ihre ProfessorInnen in der Regel nicht aus der eigenen Hochschule – so beschreibt der GCI also nicht den direkten Aufstieg von Frauen innerhalb einer Einrichtung, wohl aber die genderspezifische Ausprägung der vertikalen Personalstruktur dieser Einrichtung.

Mit dem GCI wird das Verhältnis von Frauen im wissenschaftlichen Dienst zu Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen (auf Pro-

fessuren) abgebildet. Dies wurde für die ganze Universität Heidelberg (Abbildung 2) und anschließend für die einzelnen Fakultäten (Abbildungen 3–6) errechnet.

Ein GCI-Wert niedriger als oder nahe 1 gibt an, dass der Frauenanteil an den Professuren ähnlich hoch ist wie der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst (inklusive der Professoren). Ein Wert höher als 1 zeigt an, dass der Anteil an Professorinnen geringer ist als der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst – je höher der GCI-Wert, desto geringer der Frauenanteil an den Professuren.<sup>10</sup>

Auf die Gesamtuniversität bezogen (vgl. Abb. 2) zeigt sich ein positiver Trend, denn der GCI-Wert hat sich über die vergangenen fünf Jahre leicht aber stetig dem Ausgleichswert angenähert. Der Indexwert ist allerdings mit über 2 noch so hoch, dass er nach wie vor einen Steigerungsbedarf für den Frauenanteil an den Professuren signalisiert.

Die GCI-Kennzahl gibt zugleich einen Hinweis auf die Erreichbarkeit der sich aus dem Kaskadenmodell ergebenden Entwicklungsziele: Laut Kaskade müsste der Professorinnenanteil in Heidelberg dem Bundesdurchschnitt an habilitierten Frauen, also 27,4 Prozent im Jahr 2013, entsprechen. Mit einem Professorinnenanteil von 17,5 Prozent in 2013 besteht hier Handlungsbedarf.

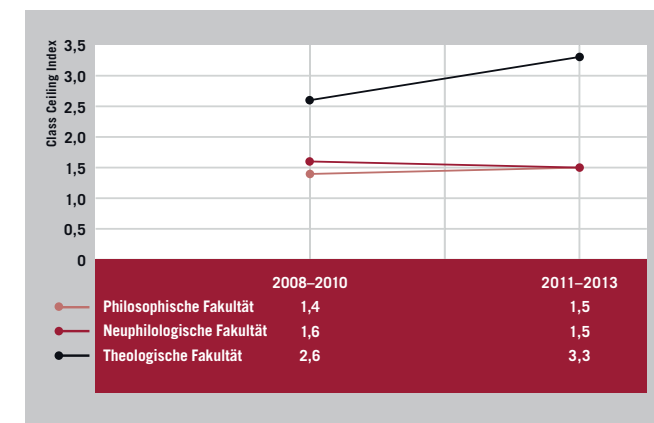


Abbildung 4 GCI 2008–2013, Fächergruppe Geisteswissenschaften und Theologie

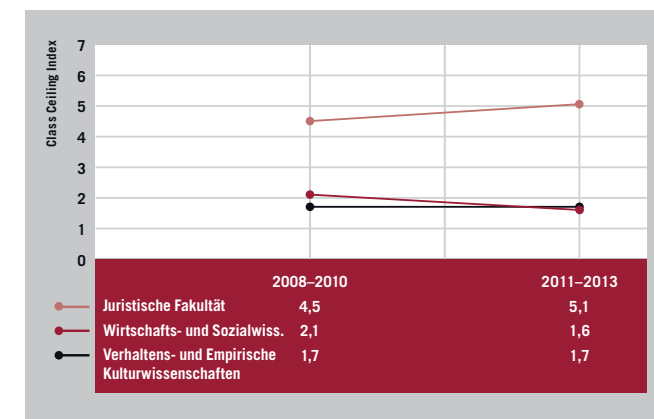


Abbildung 5 GCI 2008–2013, Fächergruppe Jura, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

<sup>7</sup> Die Basisdaten finden sich im Anhang unter Kapitel 1 „Personelle Gleichstellungsstandards – Frauenanteile der Fakultäten in den Jahren 2011–2013“. Quelle: Abteilung Controlling der Universitätsverwaltung.

<sup>8</sup> „Kennzahlen sind einheitlich definierte Zahlen über Zustände und Entwicklungen einer Organisation (...). Kennzahlen tragen dazu bei, Transparenz zu schaffen und dienen als Anhaltspunkte für die Entscheidungsfindung“ (vgl. „Gleichstellungs-Controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt“, Müller, Catherine/Sander, Gudrun, 2005, Seite 219).

<sup>9</sup> Die Basisdaten für die Abb. 3–6 finden sich im Anhang unter Kapitel 1 „Personelle Gleichstellungsstandards – Frauenanteile der Fakultäten in den Jahren 2011–2013“, Quelle: Abteilung Controlling der Universitätsverwaltung.

<sup>10</sup> Da bei einigen Fachbereichen aufgrund geringer Fallzahlen Schwankungen auftreten, sollten neben dem Indexwert immer auch die Basiswerte (im Anhang unter Kapitel 1 aufgeführt) mit beachtet werden.

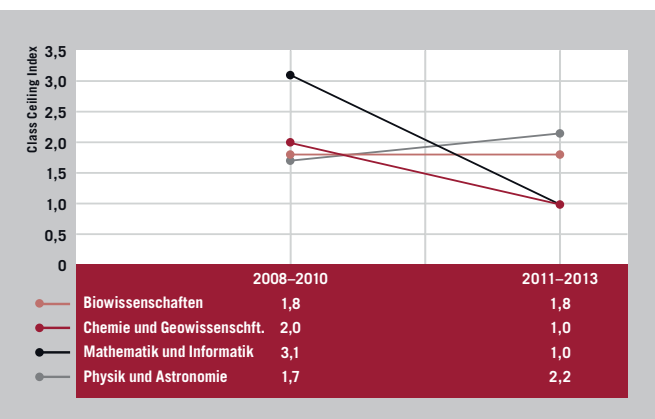


Abbildung 6 GCI 2008–2013, Fächergruppe Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik

Betrachtet man die Fakultäten – hier zu Fächergruppen zusammengefasst – so ist der GCI über den Zeitverlauf wie auch im Vergleich der Fakultäten ein Indikator für die Entwicklung von Frauenanteilen.

Ein zweiter Aspekt wird ebenfalls deutlich. Fakultäten wie beispielsweise die Fakultät für Mathematik und Informatik (vgl. Abb. 6), die einen vergleichsweise geringen Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen haben, weisen einen durchschnittlichen GCI Wert von 1 für die Jahren zwischen 2011 und 2013 auf: womit sich zeigt, dass es dieser Fakultät gelingt, die Frauen über die Karrierestufen hinweg zu halten, bzw. entsprechend der vorliegenden Werte gemäß dem Kaskadenmodell in den Bereichen Promotion und Postdocs Frauen auf Professuren zu rekrutieren.

### 2.3 Entwicklung der Frauenanteile bei der Rekrutierung für wissenschaftliche Führungspositionen

Die Bewerbungen von Frauen auf Professorenstellen und ihre Berücksichtigung in den Berufungsverfahren werden in einem Berufungsmonitoring erfasst, das seit 2002 eingesetzt wird. Hier wird der Zeitraum von fünf Jahren abgebildet, aus dem sich einige Trends erkennen lassen.

In den Berufungsverfahren an der Universität ist (mit Ausnahme des Jahres 2011) der Anteil der Bewerberinnen auf Professuren leicht, aber kontinuierlich angestiegen. Die Anzahl der Frauen, die auf den ersten Platz einer Berufungsliste gelangt sind, entspricht oder ist leicht erhöht gegenüber dem Anteil der Frauen, die sich beworben haben. Dieser Befund hat über die Jahre zugenommen, woraus sich schließen lässt, dass die Bewerbungen von Frauen, überdurchschnittlich erfolgreich sind.<sup>11</sup> Da allerdings die Anzahl der Bewerbungen von Frauen offensichtlich nicht ausreichend ansteigt um eine substantielle Erhöhung der Professorinnenzahlen zu erreichen, wurde das Instrument der aktiven Rekrutierung an das Kaskadenmodell angepasst (vgl. Gleichstellungskonzept 2013–2017, Ziel 1, „Veränderung in der Berufungskultur entwickeln“, Maßnahmen 1.3).

Betrachtet man die Berufungsverfahren in den einzelnen Fächern so zeigt sich, dass sich die meisten Frauen immer noch in den geisteswissenschaftlichen Fächern bewerben, dort

	Verfahren	Bewerbung			Platzierungen											
		m	w	w in %	1. Platz			2. Platz			3. Platz			Gesamt		
					m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
2013	12 Medizin	97	33	25,4	8	4	33,3	9	0	0,0	2	1	33,3	19	5	20,8
	5 Nat.wiss.	136	21	13,4	4	1	20,0	4	0	0,0	2	0	0,0	10	1	9,1
	1 Geisteswiss.	87	51	37,0	3	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0	6	0	0,0
	5 Soz.wiss.	32	10	23,8	1	1	50,0	1	1	50,0	0	1	100,0	2	3	60,0
	<b>22 Gesamt</b>	<b>352</b>	<b>115</b>	<b>24,6</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>27,3</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>5,9</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>19,6</b>
2012	4 Medizin	98	20	16,9	6	1	14,3	3	1	25,0	2	1	33,3	9	2	18,2
	9 Nat.wiss.	198	24	10,8	6	2	25,0	6	0	0,0	2	1	33,3	14	6	30,0
	6 Geisteswiss.	144	84	36,8	7	1	12,5	6	1	14,3	2	6	75,0	13	6	31,6
	8 Soz.wiss.	115	34	22,8	3	3	50,0	3	3	50,0	2	1	33,3	13	5	27,8
	<b>27 Gesamt</b>	<b>555</b>	<b>162</b>	<b>22,6</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>24,1</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>21,7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>52,9</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>27,9</b>
2011	11 Medizin	59	9	13,2	9	2	18,2	6	1	14,3	4	0	0,0	19	3	13,6
	10 Nat.wiss.	286	35	10,9	5	5	50,0	7	1	12,5	4	0	0,0	16	6	27,3
	2 Geisteswiss.	56	43	43,4	2	0	0,0	2	0	0,0	1	1	50,0	5	1	16,7
	2 Soz.wiss.	57	10	14,9	2	0	0,0	2	0	0,0	3	0	0,0	7	0	0,0
	<b>25 Gesamt</b>	<b>458</b>	<b>97</b>	<b>17,5</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>29,2</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>10,5</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>7,7</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>17,5</b>
2010	20 Medizin	220	41	15,7	18	2	10,0	15	2	11,8	7	0	0,0	40	4	9,1
	13 Nat.wiss.	188	21	10,0	7	6	46,2	8	1	11,1	6	1	14,3	21	8	27,6
	5 Geisteswiss.	64	41	39,0	4	1	20,0	2	2	50,0	3,5	0,5	12,5	9,5	3,5	26,9
	12 Soz.wiss.	210	59	21,9	12	0	0,0	5	4	44,4	3	5	62,5	20	9	31,0
	<b>50 Gesamt</b>	<b>682</b>	<b>162</b>	<b>19,2</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>23,1</b>	<b>19,5</b>	<b>6,5</b>	<b>25,0</b>	<b>90,5</b>	<b>24,5</b>	<b>21,3</b>
2009	19 Medizin	334	48	12,6	17	2	10,5	14	2	12,5	9	2	18,2	40	6	13,0
	11 Nat.wiss.	331	38	10,3	10	1	9,1	7	2	22,2	6	1	14,3	23	4	14,8
	8 Geisteswiss.	181	101	35,8	5	3	37,5	5	3	37,5	3	3	50,0	13	9	40,9
	7 Soz.wiss.	152	54	26,2	5	2	28,6	5	1	16,7	6	1	14,3	16	4	20,0
	<b>45 Gesamt</b>	<b>998</b>	<b>241</b>	<b>19,5</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>17,8</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>20,5</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>22,6</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>20,0</b>

Tabelle 3 Frauen in Berufungsverfahren: Bewerbungen und Platzierung

Quelle: Abteilung 5.1 Personalangelegenheiten, ZUV, Ernennungen, Ruferteilungen und Bewerbungen von ProfessorInnen (2013), Stichtag: 31.12.2013

<sup>11</sup> Laut Statistischem Bundesamt übersteigt im Bundesdurchschnitt betrachtet der Anteil der Frauen auf den Listenplätzen (24 Prozent) den Anteil der Bewerberinnen (22 Prozent).

	Ruferteilung an die Universität			Rufe an ProfessorInnen nach auswärts											
	m	w	w in %	Ruf erhalten			angenommen			abgelehnt			Verfahren offen		
				m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
2013	3	1	25,0	3	0	0,0	1	0	0,0	2	0	0,0	0	0	0,0
	6	2	25,0	4	2	33,3	3	0	0,0	1	2	66,7	1	1	50,0
	3	1	25,0	3	1	25,0	2	1	50,0	2	0	0,0	0	0	0,0
	3	3	50,0	3	2	40,0	1	0	0,0	3	0	0,0	0	0	0,0
	15	7	31,8	13	5	27,8	7	1	12,5	5	2	28,6	1	1	50,0

**Tabelle 4** Rufe an die Universität Heidelberg und Rufe nach auswärts

Quelle: Abteilung 5.1 Personalangelegenheiten, ZUV, Ernennungen, Ruferteilungen und Bewerbungen von ProfessorInnen (2013), Stichtag: 31.12.2013

entspricht der Frauenanteil auf dem 1. Platz der Listen allerdings nur in einem Jahr dem Bewerberinnenanteil. In den anderen Jahren erreichen Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen den dritten Listenplatz.

In den naturwissenschaftlichen Fächern zeigt sich ein anderes Bild: Hier bewerben sich die wenigsten Frauen, wobei allerdings die Erstplatzierung von Frauen auf den Berufungslisten um einiges höher liegt als ihr Anteil an den Bewerbungen. Im Jahr 2011 kamen von den 35 Bewerberinnen (10,9 Prozent) 5 Frauen (das sind 50 Prozent) auf Platz eins einer Berufungsliste.

Der Bewerberinnenanteil in den medizinischen Fächern ist über die Jahre leicht angestiegen. Im Jahr 2013 ist die Listenplatzbesetzung von Frauen auf den ersten und den dritten Platz so hoch wie nie zuvor: Von 33 Bewerberinnen

(25,4 Prozent) erreichten vier Frauen den ersten Listenplatz (33,3 Prozent), eine Frau (33,3 Prozent) den 3. Platz.

In den Sozialwissenschaften wurde (mit Ausnahme des Jahres 2011) ein höherer Anteil an Frauen auf den Berufungslisten platziert als dies ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht. Entsprechend verhält es sich mit der Rufannahme, die im Jahr 2013 bei 50 Prozent liegt.

Diese Befunde werfen nun die Frage auf, warum die Anzahl der Professorinnen an der Universität dieser Steigerung nicht entspricht. Hierfür werden immer wieder zwei Gründe angeführt: Zum einen nehmen erstplatzierte Frauen häufiger als ihre Kollegen einen erteilten Ruf nicht an – dies gilt allerdings nicht für das Jahr 2013, in diesem Jahr haben von den 27,3 erstplatzierten Frauen 31,8 Prozent den

Ruf angenommen. Zum anderen, so wird argumentiert, steigt die Professorinnenzahl auch darum zwar stetig aber langsam an, weil Professorinnen aus Heidelberg wegberufen wurden. Dies ist allerdings kein durchgängig überzeugender Grund, da beispielsweise im Jahr 2013 nur eine Professorin (von insgesamt 80 Professorinnen sind das 1,3 Prozent) einen externen Ruf angenommen hat – im Vergleich zu sieben Kollegen, was einen Anteil von 1,9 Prozent der männlichen Professorenschaft (377 Professoren) ausmacht.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Die Aussagen stützen sich auf Angaben aus D5.4.

### 3 Gender- und Diversity-Management

Erfolge der Exzellenzinitiative werden laut Wissenschaftsrat danach bemessen, welche Effekte die damit angestoßenen Maßnahmen für das Wissenschaftssystem in Deutschland erbracht haben. In Bund-Länder-finanzierten Programmen ist laut einem Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)<sup>13</sup> Gleichstellung einer der Bereiche, für den zwingend Maßnahmen umgesetzt werden müssen, weshalb dieses Thema eines der sechs Erfolgskriterien bei der Bewertung der Zukunftskonzepte ist.

„Gender und Diversity“ heißt ein Teilprojekt der **Maßnahme 8 Optimierung der Rahmenbedingungen** in dem für die Förderperiode von November 2012 bis Oktober 2017 bewilligten Zukunftskonzept. Mit drei Projekten (a) zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen (Olympia Morata-Programm), (b) zum Ausbau von Unterstützung für Familien im Arbeitsumfeld (Family in Focus) und (c) zur strukturellen Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität (Diversity-Management) werden sowohl eine gendergerechte Personalentwicklung als auch eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung gewährleistet.

#### 3.1 Individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen

Das im Herbst 1997 eingeführte **Olympia Morata-Programm** zur Förderung fortgeschrittener weiblicher Postdocs ist als eines der erfolgreichsten und am meisten etablierten Förderinstru-

mente für Nachwuchswissenschaftlerinnen zum zweiten Mal in das Zukunftskonzept aufgenommen worden. Auf diese Weise konnte das Programm um ein Weiterbildungsangebot ergänzt werden, die Umsetzung einer Mobilitätskomponente wird für 2014 vorbereitet.

In jedem Jahr werden sechs Wissenschaftlerinnen durch das Programm gefördert, vier von ihnen werden aus Exzellenzmitteln, zwei aus zentralen Mitteln finanziert.

Im Jahr 2013 durchliefen insgesamt 17 Wissenschaftlerinnen<sup>14</sup> mit ihren Projekten das Programm, da jeweils drei Jahrgänge parallel gefördert werden. Die Teilnahme bedeutet, dass die Geförderten für die Dauer von zwei Jahren ihre Stelle in Institut oder Klinik um 50 Prozent reduzieren, um sich in dieser Zeit auf ihr Forschungsprojekt (zur Habilitation oder einer adäquaten Leistung) zu konzentrieren. Zudem steht den Teilnehmerinnen ein Angebot zur individuellen Qualifizierung zur Verfügung, das ihre Entwicklungsmöglichkeiten für eine Leitungsposition unterstützt. Hier werden die Formate „Kollegiales Coaching“ und „Laufbahnberatung intensiv“ eingesetzt, die sich als zweckdienlich und erfolgreich erwiesen haben; für die Medizinerinnen ist die Zusammenarbeit mit einer Mentorin/einem Mentor obligatorisch.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia\\_morata\\_programm.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia_morata_programm.html)

Die Durchführung eines Career Trackings ermöglicht die Erfolgskontrolle für das Programm. Seit dem Bestehen des Programms wurden bis Ende 2013 insgesamt 52 Wissenschaftlerinnen<sup>15</sup> gefördert. 46 von ihnen (das sind 88,5 Prozent) hatten im Jahr 2013 (nach der Habilitation) Professuren bzw. Leitungspositionen in universitären bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen inne.

Seit dem Jahr 2013 kann das optionale dritte Förderungsjahr nicht mehr gewährt werden, weil die Gelder dafür in Maßnahme 8 nicht mehr zur Verfügung stehen.

#### 3.2 Family in Focus: Kinderbetreuung, Clearingstelle Wissenschaft und Familie

Um die Rahmenbedingungen für WissenschaftlerInnen mit Kindern weiter zu verbessern, sind in das Zukunftskonzept zwei Maßnahmen aufgenommen worden, die Lösungen für unterschiedliche Situationen bereithalten: der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots (sowohl hinsichtlich der regulären wie auch der flexiblen Betreuung) und die Erweiterung der Leistungen des **Service für Familien**<sup>16</sup> sowie die Fortführung der **Clearingstelle Wissenschaft und Familie**. Dort können WissenschaftlerInnen, die ein Kind bekommen, zusammen mit der Instituts- bzw. Klinik- oder Arbeitsgruppenleitung ein moderiertes Beratungsgespräch zur Planung ihres/seines weiteren wissenschaftlichen Werdeganges führen. In diesem Rahmen besteht die

Möglichkeit, zur Fortsetzung des Forschungsprojektes, während der Mutterschutz- und Elternzeit eine Stellvertretung zu beantragen. Im Jahr 2013 haben insgesamt sechzehn Wissenschaftlerinnen die Beratung der Clearingstelle in Anspruch genommen; vier von ihnen haben eine Stellvertretung beantragt, die ihnen bewilligt wurde.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html)

Seit der Einrichtung der Clearingstelle im Jahr 2007 haben 56 Wissenschaftlerinnen und deren Instituts- bzw. Abteilungsleitungen die im Rahmen der Clearingstelle angebotenen Mediationsgesprächen in Anspruch genommen. Aus eigenen Evaluierungen lassen sich einige Trends erkennen: In der Regel nehmen Wissenschaftlerinnen eine Familienpause von sechs Monaten in Anspruch. Die Anzahl der Väter, die Elternzeitmonate nehmen, steigt kontinuierlich an, besonders in denjenigen Instituten, wo dies auch Leitungspersonen getan haben. Unterstützung erfahren Eltern durchwegs von den Leitungspersonen in den Instituten/Abteilungen, Kollegen sind hingegen eher kritisch eingestellt und setzen Grenzen, sie fürchten organisatorische Probleme oder für sich selbst eine Erhöhung der Arbeitsbelastung wegen des Ausfalls einer Wissenschaftlerin durch Mutterschutz/Elternzeit. Es zeigt sich zudem, dass Eltern keine homogene Zielgruppe für allgemein konzipierte Maßnahmen sind, sondern dass für Familien eine Individualisierung von Angeboten nötig ist.

<sup>13</sup> GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) [www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Grundlagen-03-2011.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Grundlagen-03-2011.pdf) (27. Oktober 2008).

<sup>14</sup> Im Jahr 2013 wurden in dem Universitätsprogramm zehn Wissenschaftlerinnen regulär gefördert, dazu kamen weitere sieben Wissenschaftlerinnen, deren Förderzeit aus Mutterschutz- und Elternzeitgründen verlängert wurde.

<sup>15</sup> Von 1997 bis 2007 wurden zu vier Förderterminen insgesamt 19 Wissenschaftlerinnen in das Programm aufgenommen. Von 2008 bis 2013 durchliefen weitere 33 Wissenschaftlerinnen das Programm.

<sup>16</sup> Für die Angaben zu Daten und Zahlen vgl. Kapitel 4.

### 3.3 Diversity-Management

Zur Entwicklung, Koordination, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen im Diversity-Management an der Universität wurde im Herbst 2012 das **Kompetenzzentrum Gender und Diversity** eingerichtet. Das Zentrum kann Mittel zur Förderung innovativer Projekte vergeben, die sich mit Gleichstellung und Diversität auseinandersetzen. Zudem sollen insbesondere Instrumente zur Förderung der interkulturellen Kompetenzen universitätsweit getestet werden.

Als zentrales Informationsmedium über Angebote und Maßnahmen an der Universität Heidelberg fungiert die ständig aktualisierte Homepage „Diversity“ des Gleichstellungsbüros. Hier wird auch über konkrete Anfragen zu bestehenden Diversity-Aktivitäten der Universität oder ihrer Kooperationspartner informiert bzw. werden diese koordiniert. Darüber hinaus ist das Gleichstellungsbüro für die Konzeption und Durchführung der im Exzellenzantrag beantragten Diversity-Management-Projekte zuständig.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/diversity/](http://www.uni-heidelberg.de/diversity/)

Die Auftakt-Veranstaltung „Diversity-Management“ (15. Dezember 2013) richtete sich an die jeweiligen Akteure bereits etablierter Diversity-Projekte und führte zur Bildung der Gruppe „Diversity im Dialog“ mit dem Ziel, sich künftig regelmäßig institutionenübergreifend zu aktuellen Projekten auszutauschen und Projekte koordiniert durchzuführen. Während der Veranstaltung wurden auch Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten des Diversity-Dialogs in Gruppen und Teams (regelmäßige

Arbeitstermine) geplant, darüber hinaus wurden Projekte für die Jahre 2014 und 2015 konzipiert (interaktive Landkarten der Campusbereiche „Barrierefreiheit“, Training für DozentInnen interkulturell zusammengesetzter Seminare oder Gruppen).

Zudem wurden Möglichkeiten vernetzter Zusammenarbeit mit dem „Forum Soziales an den Heidelberger Hochschulen“ (28. Oktober 2013) sowie dem IQF-Projekt „Qualitätsentwicklung, Professionalisierung und Kulturwandel in Service und Beratung“ (19. Dezember 2013, Fortsetzungstermine im Jahr 2014) wahrgenommen.

### 3.4 Genderbudgeting

Mit dem seit 2011 eingesetzten Instrument **Genderbudgeting** wird in Form einer geschlechtsspezifischen Nutzenanalyse der Einsatz von Forschungsgeldern in Sonderforschungsbereichen verfolgt. Dabei wird die Verteilung der dem Personal unmittelbar zugeordneten Sachmittel wie Raumkosten, Möbel, Bürobedarf, Telefon, Informationstechnologie etc. geschlechterbezogen abgebildet. Hierbei wird ermittelt, wer von der geförderten Infrastruktur profitiert. Als Grundlage dient der DFG-Vordruck „Verwendungsnachweis für Sonderforschungsbereiche, Forschungszentren und Exzellenzeinrichtungen“. Das erarbeitete Modell wird begleitend evaluiert und zur Übertragung auf größere Einheiten vorbereitet.

## 4 Gestaltung gendergerechter Rahmenbedingungen

### 4.1 Familienförderung – Kinderbetreuung und Familienservice

Die Angebote für Familien an der Universität sind seit dem Jahr 2005 kontinuierlich ausgebaut worden. Vor dem Jahr 2005 beschränkte sich das Angebot auf die Betreuung für Kinder von Studierenden durch das Studentenwerk, im Zuge der Intensivierung der familienfreundlichen Ausrichtung der Universität sind für unterschiedliche Situationen und Zielgruppen Regelungen getroffen und Services eingerichtet worden.

Im Januar 2013 wurde von Studentenwerk und Universität das Angebot zur Betreuung in den **Kinderkrippen und Kindertagesstätten** um weitere 100 Plätze ausgebaut, so dass das Betreuungskontingent nun bei insgesamt 407 Plätzen

liegt. 395 Plätze stehen für die Tagesbetreuung von Kindern aus Studierenden- und MitarbeiterInnenfamilien in den Campusbereichen Neuenheimer Feld, Altstadt und Medizin Mannheim zur Verfügung. Daneben gibt es zwölf Plätze für die flexible Kinderbetreuung (Backup-Service) und den Aufenthalt von Kindern der GastwissenschaftlerInnen im **KidsClub der Universität**. Das Ferienbetreuungsangebot umfasst 100 Plätze, die Kinderbetreuung während Kongressen fand nach Bedarf statt.

Alter der Kinder	Anzahl der Plätze
0 bis 3 Jahre	200 Plätze
3 bis 6 Jahre	195 Plätze
Flexible Betreuung (1 bis 8 Jahre)	12 Plätze

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Infrastruktur für Familien	Kinderbetreuung	Information und Beratung	Pflege
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ flexibilisierte Arbeitszeiten</li> <li>▶ Homeoffice</li> <li>▶ Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit</li> <li>▶ familienfreundliche Terminierung von Sitzungen und Veranstaltungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Familienwohnungen des Studentenwerks</li> <li>▶ Eltern-Kind-Arbeitsplätze</li> <li>▶ Still- und Wickelräume</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ regelmäßige Betreuung (Krippe, Kindertagesstätte)</li> <li>▶ KidsClub für Kinder aus Gastwissenschaftlerfamilien</li> <li>▶ Vermittlung von Babysitting</li> <li>▶ Backup-Service</li> <li>▶ Ferienbetreuung</li> <li>▶ Kongressbetreuung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Familienservice</li> <li>▶ persönliche Beratung für Studierende und WissenschaftlerInnen</li> <li>▶ Informationen durch Newsletter, Flyer und Homepages</li> <li>▶ Workshops zu Vereinbarkeitsthemen für Personalverantwortliche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Informationen zu Pflegezeit</li> <li>▶ Workshop-Reihe im BFH</li> <li>▶ PflegelotsIn</li> </ul>

Abbildung 7 Handlungsfelder und Angebote für Familien

Der **Service für Familien**, der Kinderbetreuung, Babysitter und Tagesmütter für Familien vermittelt und bei organisatorischen Fragen (Schulsuche, Angebote zu außerschulischen Aktivitäten) zur Seite steht, wurde im Jahr 2013 insgesamt 521 Mal kontaktiert. Das ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um etwa 20 Prozent. Der Familienservice wurde nicht nur von den Beschäftigten der Universität und des Universitätsklinikums aufgesucht, auch Mitglieder von mit der Universität verbundenen Wissenschaftseinrichtungen der Region (MPIs, DKFZ, EMBL) nutzten die Angebote. Aufgrund des etablierten und umfassenden Angebotes für Familien an der Universität wurde der Service für Familien im Berichtsjahr von den Familienservices anderer Universitäten und einiger Unternehmen aus der Metropolregion Rhein-Neckar angefragt, um Informationen und Details zu einzelnen Angeboten zu erfahren.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien/index.html](http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien/index.html)

Der **Concierge Service**, eines der zentralen Projekte des „Audit Familiengerechte Universität,“ wurde 2013 (nach einer Pilotphase im Jahr 2012) erfolgreich weitergeführt. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr 103 Anfragen und Aufträge von Mitgliedern und Beschäftigten der Universität bearbeitet. Von den Dienstleistungen wurde am häufigsten die Vermittlung von Reinigungspersonal (56 Prozent) nachgefragt, gefolgt von der Vermittlung von Handwerkern (14 Prozent) und der Hilfe des Concierge Services bei der Wohnungssuche und der Organisation eines Umzugs (11 Prozent).

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/concierge-service/](http://www.uni-heidelberg.de/concierge-service/)

Die Nachfrage nach dem **KidsClub**, der stark frequentierten Betreuungseinrichtung für Kinder von GastwissenschaftlerInnen aus aller Welt, war auch im Berichtsjahr uneingeschränkt hoch. Die Nachfrage stieg um zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Fünf-Jahresauswertung zeigt die Herkunftsländer der Familien:

Kontinent	Anzahl Kinder
Afrika	9 (4 %)
Asien	51 (20 %)
Australien	3 (1 %)
Europa	138 (55 %)
Nordamerika	31 (12 %)
Südamerika	19 (8 %)

	Akteure	Inanspruchnahme Zielgruppe	Serviceleistung
<b>Kinderbetreuung</b>	▶ Gleichstellungsbüro/ Familienservice, Studentenwerk	▶ 85 % WissenschaftlerInnen 10 % Beschäftigte der Univ. 5 % MPI, EMBL, PH	▶ Aufstockung des Betreuungsangebotes in Krippe und Kita um 25 Plätze
<b>KidsClub</b>	▶ Gleichstellungsbüro/ Familienservice, Gästehaus der Univ.	▶ 110 Kinder aus 45 Ländern (Tagesbetreuung)	▶ Kinderbetreuung für GastwissenschaftlerInnen
<b>Familienservice</b>	▶ Gleichstellungsbüro/ Familienservice	▶ 65 % WissenschaftlerInnen und Beschäftigte der Univ. 15 % MPI 10 % PH, EMBL, DKFZ 10 % Studierende	▶ 521 Anfragen bearbeitet
<b>Concierge Service</b>	▶ Gleichstellungsbüro/ Audit-Team	▶ Universitätsmitglieder	▶ 103 Anfragen und Aufträge
<b>Dual Career Service</b>	▶ Personalabteilung <sup>17</sup> Abt. 5.1	▶ 26 Paare betreut → davon 9 PostdoktorandInnen, 6 Partnerjobstellen finanziert → eine Wissenschaftlerin habilitierte sich	▶ Unterstützung bei Bewerbungen – in 70 % der Berufungsverhandlungen ist das Dual Career-Angebot ein Verhandlungbestandteil

Abbildung 8 Inanspruchnahme der Angebote für Familien

<sup>17</sup> Die Angaben über den Dual Career-Service wurden von Abt. 5.1 der Universitätsverwaltung übermittelt.

## 4.2 Partnerschaftliches Verhalten und Sicherheit auf dem Campus

In der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten“ (im Wintersemester 2001/02 verabschiedet) verpflichten sich alle Mitglieder der Universität dazu, entschieden gegen Mobbing, Diskriminierung und Belästigung vorzugehen. Diese Richtlinie bietet den Rahmen für aktive Bekämpfung jeglicher Art von Diskriminierung, wobei das Gleichstellungsbüro Hilfestellung leistet.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/senat/partnerschaftliches\\_verhalten.html](http://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/senat/partnerschaftliches_verhalten.html)

Das im Wintersemester 2001/02 eingerichtete Programm zur Sicherheit auf dem Campus **walk safe** wurde 2013 auf traurige Weise aktuell – in Mannheim wurde eine Studentin auf dem Weg von einer Universitätsveranstaltung nach Hause ermordet. In diesem Zusammenhang wurde das Heidelberger Konzept mehrfach von den Medien nachgefragt. Zentral für **walk safe** sind die Bestandteile des Begleitservices und der Hinweise zur eigeninitiativen Erhöhung der Sicherheit. Mit der Immatrikulation werden Studentinnen und bei der Einstellung die weiblichen Beschäftigten über das Programm informiert.

Einzigartig ist der im Rahmen von **walk safe** eingerichtete Begleitservice für die Mitglieder von Universität und Klinikum: Wer in der Dunkelheit alleine im Campusbereich unterwegs ist (z. B. auf dem Heimweg von einer Veranstaltung oder aus dem Labor), kann sich von dem Begleitservice bis zum Parkplatz, zur Bus- bzw.

Straßenbahnhaltestelle oder zum Wohnheim bringen lassen. Der für die Universität und das Klinikum zuständige Sicherheitsdienst übernimmt die Begleitung. Im Jahr 2013 wurde der Service 302 mal in Anspruch genommen.

Zudem fand im November 2013 (wie in jedem Winter) eine Nachtbegehung auf dem Campus INF statt, beteiligt waren das Universitätsbauamt, der Klinikservice, der Personalrat und das Gleichstellungsbüro. Bei diesem Gang wurden Sicherheitslücken (hinsichtlich Beleuchtung, Bepflanzung und Ausschilderung) identifiziert und in einer späteren Bearbeitung behoben.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/walksafe.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/walksafe.html)

## 5 Sicherung von Gender-Kompetenz

### 5.1 Vorurteilsfreie Beurteilung, Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung

Zur Sicherung von Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren wurden für das Gleichstellungskonzept 2013–2017 Maßnahmen entwickelt, die auf dem bisherigen Gleichstellungsplan aufbauen; der Schwerpunkt liegt auf Grundsätzen zur vorurteilsfreien Beurteilung und dem Monitoring des Verfahrensablaufs. Im Berichtszeitraum wurde die Maßnahme **aktive Rekrutierung** neu aufgelegt. Bislang galt eine aktive Suche nach Bewerberinnen dann, wenn sich für ein Verfahren weniger als 20 Prozent Frauen beworben haben. Da dies aber der Fächerrealität nicht mehr gerecht wird, orientiert sich die Aufforderung zur aktiven Rekrutierung zukünftig an dem Anteil der in diesem Fach bundesweit habilitierten Frauen. Um das Verfahren der aktiven Rekrutierung für die Fakultäten zu vereinfachen, wurde eine Übersicht zu relevanten Datenbanken erstellt. Den Fakultäten werden zudem die entsprechenden Angaben aus dem Statistischen Bundesamt für ihre Fächer zur Verfügung gestellt.

### 5.2 Weiterbildung

Das Gleichstellungsbüro konzipiert regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen, die sich an den spezifischen Anforderungen der Karrierestationen in der Wissenschaft orientieren. Die Evaluation von Qualifizierungsveranstaltungen und Trainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen

in den Jahren 2011 und 2012 hat gezeigt, dass die Wissenschaftlerinnen am meisten davon profitieren, wenn die Angebote auf ihre individuelle Situation hin ausgerichtet sind. So wurden im Jahr 2013 speziell zugeschnittene Beratungs- und Lernangebote eingeführt.

Das Individualcoaching **Laufbahnberatung**<sup>intensiv</sup> unterstützt besonders Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdocphase (aber auch (Junior-)Professorinnen) durch eine professionelle Karriereberatung. Dort können sie ihre Möglichkeiten zur Planung und Verwirklichung der nächsten Laufbahnschritte oder Projektplanungen analysieren und mit einer erfahrenen Trainerin abstimmen. In entscheidungsrelevanten Situationen im Verlauf der Qualifizierungszeit haben sich Einzelcoachings bewährt.

Die zum Wintersemester 2012/13 neu aufgelegte Weiterbildungsveranstaltung **Kollegiales Coaching** richtet sich gezielt an Postdocs und Juniorprofessorinnen der Universität. Mit dem Format wird diesen fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen ein Forum zum Austausch unter Peers mit Begleitung durch eine Supervisorin, zur Bearbeitung von Szenarien aus dem Arbeitsalltag und zum Vertiefen des Wissens über hochschulinterne Abläufe und Aktivitäten angeboten. Zwölf Wissenschaftlerinnen haben dieses Angebot im Jahr 2013 in Anspruch genommen<sup>18</sup>.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/weiterbildung.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/weiterbildung.html)

<sup>18</sup> Seit Einrichtung dieser Veranstaltung haben 26 Teilnehmerinnen das Kollegiale Coaching in Gruppen von jeweils sechs bis sieben Teilnehmerinnen wahrgenommen, alle vier Gruppen agieren selbständig weiter.

Wissenschaftlerinnen aus den Förderprogrammen, die ihre Forschungsthemen öffentlich machen wollen, konnten in dem Weiterbildungsseminar **Science goes Public** (5. Oktober 2013) lernen, wie man ein wissenschaftliches Thema für eine breitere Öffentlichkeit aufbereitet.

Neben diesen direkt an den aktuellen Interessen der einzelnen Wissenschaftlerinnen orientierten Veranstaltungen, gibt es die Möglichkeit an den Seminaren und Vernetzungstreffen des **MuT-Mentoring und Training** Programms teilzunehmen, die thematisch ausgerichtet sind (Drittmittelinwerbung, Personalverantwortung, Kommunikations- und Konflikttraining).

Auch das **Mentoring**, die fachlich ausgerichtete, unterstützende Beziehung einer Nachwuchswissenschaftlerin zu einer/m ProfessorIn, wird an der Universität Heidelberg im Rahmen des MuT-Mentoring und Training-Programms angeboten.

Veranstaltungsformat	Teilnehmerinnen
Laufbahnberatung	10
Einzelcoaching	12
Kollegiales Coaching	12
MuT-Programm	18

Das im Wintersemester 2013/14 durchgeführte Seminar **Chancengerechtigkeit in Berufungskommissionen und in Personalauswahlverfahren** zeigte Handlungsmöglichkeiten für Kommissionsmitglieder zur Herstellung von Transparenz mit dem Ziel der Gendergerechtigkeit auf.

Das während des gesamten Jahres 2013 durchgeführte Qualifikationsprogramm **Gender- und Diversitykompetenz im Berufsalltag einer Universität** richtete sich an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und GeschäftsführerInnen von wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsverbänden. Vier Module konnten entweder einzeln oder vollständig –

dann mit Abschluss eines Zertifikates – gebucht werden: Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung, Verhandlungsführung und Konfliktmanagement im Gleichstellungsfall, Hochschulsteuerung im Bereich der Gleichstellung sowie Berufungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive und Diversity-Management.

### 5.3 Jahresplanung, Klausuren und Weiterbildung

Um die Gleichstellungsaktivitäten in den unterschiedlichen Einrichtungen der Universität aufeinander abzustimmen und die Akteure zu vernetzen, werden zweimal im Jahr Veranstaltungen zur Jahresplanung angeboten: Im Januar treffen sich die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, im Oktober die Geschäftsführungen der Exzellenzeinrichtungen und der Verbundprojekte, um mit dem Gleichstellungsbüro ihre Vorhaben zu besprechen und sie untereinander und mit den zentralen Angeboten zu koordinieren. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros haben im Berichtsjahr eine zweitägige Klausur durchgeführt (1./2. Oktober 2013), um die für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes nötigen Schritte zu konzipieren, Veranstaltungen zu planen und Projekte zu justieren bzw. zu entwickeln. Die Teilnahme an Veranstaltungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, der Umsetzung des LHG und die Mitarbeit in dem Mentoring-Arbeitskreis) dient der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen.

	Akteure	Inanspruchnahme	Inhalte/Ergebnis
Chancengerechtigkeit in Berufungskommissionen	▶ GLB/Personalentwicklung	▶ Mitglieder in Berufungskommissionen, 15 Teilnehmerinnen	▶ Vermittlung von Verfahrenswissen, Strategien zur aktiven Rekrutierung
Qualifikationsprogramm Programm „Gender- und Diversitykompetenz“	▶ GLB/Personalentwicklung	▶ Universitätsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, GeschäftsführerInnen wissenschaftliche Einrichtungen, 42 TeilnehmerInnen	▶ Diversity-orientierte Organisationsentwicklung, überinstitutioneller Austausch, Netzwerkbildung

Abbildung 9 Weiterbildung für Universitätsmitglieder



## 6 Gleichstellung an den Fakultäten

Mit dem Gleichstellungskonzept für die Jahre 2013 bis 2017 wurde eine Veränderung der Strategie für die Gleichstellung eingeführt: Bisher wurden Gleichstellungsaktivitäten zentral entwickelt und angeboten, nun steht die lokale Ausrichtung des Gleichstellungshandelns an den Fakultäten und in den Instituten im Mittelpunkt. Mit dieser Fokussierung werden die zentralen Programme fortgesetzt, allerdings werden sie mit direkten, situationsangepassten Maßnahmen ausgestaltet.

Damit einher geht eine verstärkte Beteiligung der Fakultäten, die aufgrund einer im Jahr 2013 durchgeführten Bedarfsanalyse Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt haben. In der Zukunft wird dies zu einem Fakultätsprofil Chancengleichheit systematisiert, das die Entwicklung und Überprüfung von Maßnahmen erleichtert.

### 6.1 Koordination zentraler und dezentraler Gleichstellung

Seit dem Wintersemester 2012/13 fanden mit den Dekanaten der Fakultäten Gespräche zur Einführung der **Verbindungsstelle Chancengleichheit** statt. An den Gesprächen haben immer die DekanInnen oder ProdekanInnen, die Fakultätsvergleichsbeauftragten sowie die/der GeschäftsführerInnen der besuchten Fakultät teilgenommen. Inhalte waren die zukünftige Kooperation zwischen der Verbindungsstelle und den Fakultäten, das Gleichstellungskonzept 2013–2017 sowie die Entwicklung fachspezifischer Gleichstellungsaktivitäten.

### 6.2 Aktivitäten der Vergleichsbeauftragten an den Fakultäten

An den Fakultäten wurde im Jahr 2013 eine Reihe von Projekten etabliert, die jeweils an den für die Fächer relevanten Desideraten in Gleichstellungsfragen anknüpfen. Die Verbindungsstelle Chancengleichheit unterstützt die Fakultäten bei der Entwicklung und Durchführung ihrer Projekte und Maßnahmen, mit denen eine fächerdifferenzierte und situationsangepasste Gleichstellung erreicht werden soll.

In der Fakultät Mathematik und Informatik beispielsweise besteht das Ziel darin, die Anzahl der Studentinnen zu steigern. Von der Heidelberg Graduate School of Mathematical and Computational Methods for the Sciences (HGS MathComp) wurde im Jahr 2013 das **Upstream-Mathematik-Mentorinnenprogramm** gegründet, das darauf zielt schon Schülerinnen in ein Netzwerk von jungen Mathematikerinnen einzubinden (vgl. dazu auch Kapitel 8).

Informationen unter [www.mathcomp.uni-heidelberg.de/index.php?id=222](http://www.mathcomp.uni-heidelberg.de/index.php?id=222)

Der **Schülerinnen-Club Physik**, in dem sich Schülerinnen der siebten Klasse in physikalischen Experimenten üben können, lief auch in 2013 erfolgreich und wird entsprechend weitergeführt. Hier werden Schülerinnen für das Fach geworben.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/schuelerinnen\\_club.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/schuelerinnen_club.html)

An der Medizinischen Fakultät Heidelberg wurden im Berichtszeitraum die Projekte zur Unterstützung von Ärztinnen, die ihre wissenschaftlichen Projekte weiter verfolgen bzw. intensivieren wollen, weitergeführt. In dem **Rahel Goitein-Straus-Förderprogramm** wurden drei Frauen gefördert, das **Olympia Morata-Programm für Medizinerinnen** förderte 2013 vier Habilitierende, mit dem Kurzzeitstipendium haben sich sieben junge Medizinerinnen auf eine Forschungsrichtung hin orientieren können.

Informationen unter [www.medizinische-fakultaet-hd.uni-heidelberg.de/Nachwuchsfoerderung-der-Fakultaet.105570.0.html](http://www.medizinische-fakultaet-hd.uni-heidelberg.de/Nachwuchsfoerderung-der-Fakultaet.105570.0.html)

Und auch die Medizinische Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg hat mit dem im Jahr 2013 gestarteten Programm **Sabbatical in der Industrie mit begleitendem Netzwerkmentoring (SabIne)** ein eigenes Förderprogramm für Nachwuchsmedizinerinnen geschaffen. SabIne sieht eine zwölfmonatige Freistellung von insgesamt vier Wissenschaftlerinnen der Fakultät vor, damit sie in dieser Zeit ein eigenständiges Forschungsvorhaben in der Industrie umsetzen können. Begleitet wird die Förderung von einem Mentoring für die Programmteilnehmerinnen, sie alle nehmen an dem Kollegialen Coaching teil.

An der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und an der Theologischen Fakultät – hier ist die Unterstützung von jungen Wissenschaftlerinnen bei der Qualifizierung das zentrale Ziel – werden jedes Semester für die Nachwuchswissenschaftlerinnen **Karriereförderung** angeboten. Diese Gesprächsrunden

dienen zum einen der Information über die wissenschaftliche Laufbahn im Fach (meistens unter Beteiligung von Professorinnen der Fakultät) zum anderen der Vernetzung der Wissenschaftlerinnen.

### 6.3 Landesprogramme zur Frauenförderung

Die von dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg (MWK) ausgelobten Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen werden von den Wissenschaftlerinnen der Universität Heidelberg erfolgreich genutzt. Erfolgreich im Sinne der Auswahl zur Teilnahme in dem hoch kompetitiven Verfahren des Margarete-von-Wrangell-Programms, als auch im Sinne des Erreichens der Programmziele und damit der zügigen Weiterqualifikation.

Das **Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm** unterstützt besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei ihrer Habilitation. In dem Programm werden die sehr kompetitiv ausgewählten Wissenschaftlerinnen für fünf Jahre gefördert, drei Jahre finanziert das Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg (MWK), die Universität übernimmt zwei weitere Jahre. Im Jahr 2013 durchliefen sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen das Landesprogramm, drei von landesweit zehn geförderten Wissenschaftlerinnen der Universität Heidelberg wurden neu in die Förderung aufgenommen.

In dem **Brigitte Schlieben-Lange-Programm** für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind wurden in dem vergangenen Turnus (2011–2013) insgesamt neun Heidelberger Wissen-

schaftlerinnen mit Stipendien bis zu 1.800 Euro monatlich gefördert. Zwanzig Prozent der Fördergelder werden von der Universität aufgebracht. Mit der Fördermaßnahme konnte bislang eine Promotion, die Vorbereitung einer Habilitation oder eine Habilitation unterstützt werden.

Beide Landesprogramme werden durch das Gleichstellungsbüro im Rahmen eines Career Trackings auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert, die Evaluation ist derzeit noch nicht abgeschlossen. Festzuhalten ist jedoch bereits in diesem Stadium der Auswertung, dass die Zielsetzung beider Programme – die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und ihre Integration in das akademische System von den meisten Heidelberger Teilnehmerinnen erreicht wurde.

In dem seit Herbst 1998 bestehenden Programm des MWK **MuT – Mentoring und Training** zur Förderung von hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen des Landes Baden-Württemberg ist die Gleichstellungsreferentin eine der beiden Projektleiterinnen. Das Programm besteht aus vier Elementen, der individuellen Beratung zur Karriereentwicklung, Themenseminaren zur Qualifizierung, einer Orientierungsveranstaltung zur Bestimmung von Anforderungsprofil und Zielformulierung sowie dem Mentoring. Das MuT-Programm ist Teil der Frauenförderung des MWK, die Trägerschaft liegt bei der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten in Stuttgart. Das Programm wurde während seiner fünfzehnjährigen Laufzeit von rund 1.000 Wissenschaftlerinnen baden-württembergischer Hochschulen in Anspruch genommen.

## 7 Kommunikation und Veranstaltungen

Über die Aktivitäten, Tätigkeiten und über laufende Entwicklungen in der Gleichstellung an der Universität werden relevante Zielgruppen intern wie extern über verschiedene Kanäle und Medien informiert. Die Websites der Gleichstellungsbeauftragten bieten den gesamten Überblick zu Gleichstellungsthemen und -angeboten, Fördermöglichkeiten, Beratung über Kinderbetreuung bis zur Sicherheit auf dem Campus. Die Seiten werden wöchentlich inhaltlich und optisch aktualisiert.

Einmal im Semester erscheint eine Agenda mit den Veranstaltungen und zwei Online-Newsletter „Gender & Diversity“ sowie „Family in Focus“. Herausgegeben werden sie vom Gleichstellungsbüro und dem Familienservice, sie richten sich an alle Mitglieder und Beschäftigte der Universität. Die Newsletter informieren über aktuelle Studien und Expertisen, Ausschreibungen und Veranstaltungen innerhalb der Universität sowie über externe Angebote der relevanten Netzwerke und Institutionen.

Informationskarten und Broschüren stehen Interessierten zu Projekten, Service- und Beratungsangebote wie auch für Förderprogramme zur Verfügung; sie erläutern zielgruppenspezifisch und informieren auf Deutsch und Englisch, sie werden zu Semesterbeginn an den Instituten verteilt.

Im Jahr 2013 fanden eine Reihe von Veranstaltungen und Vorträgen statt. Organisiert wurden sie in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsakteuren der Universität oder externen Kooperationspartnern. Hervorzuheben sind hier die folgenden Veranstaltungen:

- ▶ Medizinische Fakultät Mannheim, Tag der Lehre 2013 (5. Juli 2013), Geschlecht – Kultur – Lebensalter: Chancen und Grenzen der individualisierten Medizin, Veranstaltung zu den Themen „Diversity Medicine“ und „Geschlechterdifferenzierte Medizin“
- ▶ BMBF-Veranstaltung Kinderwunsch trifft Arbeitswelt – Wie lassen sich Familie und Beruf vereinbaren? (7. Juli 2013) „Dialog an Deck“ auf dem Ausstellungsschiff MS Wissenschaft, Diskussion von ExpertInnen aus Forschung und Praxis mit BürgerInnen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft
- ▶ Frauenwirtschaftstage Baden-Württemberg „Diversitymanagement an Hochschulen – konzeptionelle Überlegungen und Umsetzungsbeispiele“, Vortrag und Workshop (11. Oktober 2013), Gleichstellungsbüro
- ▶ Im Rahmen der Vortragsreihe „Forschen für Morgen“, der Vortrag von Professor Miriam Gebhardt (Universität Konstanz) Der deutsche Feminismus – eine kritische Diskursgeschichte (7. November 2013)
- ▶ Symposium des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen: Was Frauen forschen – ein wissenschaftliches Kaleidoskop (8. November 2013). Ausgewählte Nachwuchswissenschaftlerinnen präsentieren ihre Forschungsgebiete und aktuellen Ergebnisse, Vergabe des Maria Gräfin von Linden-Preis.

## 8 Beratungsangebote und Verfügungsfonds

Studierende (mit Kind/ern) und Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen kommen zur **Beratung** in das Gleichstellungsbüro, wenn sie sich beruflich orientieren möchten, eine Übersicht über individuelle Förder- oder Unterstützungsmöglichkeit wünschen, Rat zu einer spezifischen Angelegenheit suchen, sich in einer Belastungssituation befinden oder Hilfe bei sexueller Belästigung oder Mobbing benötigen. Je nach Anliegen hat das Gleichstellungsbüro einen Überblick über bestehende Möglichkeiten aufgezeigt, wurde aktiv für die Belange der Ratsuchenden tätig oder hat sie an die entsprechenden Einrichtungen weiter vermittelt.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/)

Durch den **Verfügungsfonds** wurden im Berichtsjahr vier Qualifizierungsvorhaben von Studentinnen in der Abschlussphase und Doktorandinnen gefördert. Es handelt sich dabei um die anteilige Finanzierung von Kongressreisen, die anteiligen Übernahme von Reisekosten für die Kinder bei Forschungsreisen und die Teilnahmegebühr für einen Methodenkurs im Rahmen eines Promotionsvorhabens.

Informationen unter [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/verfuegungsfonds.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/verfuegungsfonds.html)

	Akteure	Inanspruchnahme	Inhalte / Ergebnis
Karriereberatung	▶ GLB	▶ 34 Doktorandinnen ▶ 26 Postdocs ▶ 26 WissenschaftlerInnen	▶ Programme zu Karriere- und Fördermöglichkeiten
Mobbing, Problemmoderation	▶ GLB	▶ 4 Vorfälle	▶ Diskriminierung/Mobbing/ Problemmoderation
Sexuelle Belästigung	▶ GLB	▶ 5 Vorfälle	▶ Beratung für Betroffene ▶ Gespräche mit Institusleitungen
walk safe	▶ GLB	▶ 302 Einsätze	▶ Begleitservice
Studium mit Kind, Mutterschutz-/Elternzeit-Beratung	▶ GLB	▶ 4 Studierende/DoktorandInnen ▶ WissenschaftlerInnen: 20	▶ Studium und Wissenschaft mit Kind
Förderprogramme	▶ GLB	▶ OMP 34 Beratungen 17 Bewerbungen ▶ SLP 27 Anfragen ▶ MvW 24 Beratungen 13 Bewerberinnen	▶ Förderung von Projekten oder Restart-Vorhaben

Abbildung 10 Inanspruchnahme der Beratungsangebote<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Die Abkürzungen bedeuten: GLB = Gleichstellungsbüro, OMP = Olympia Morata-Programm (Postdoc-Förderung), SLP = Schlieben-Lange-Programm (für Wissenschaftlerinnen mit Kind), MvW = Margarete-von-Wrangell-Programm (Habilitationprogramm).

## 9 Frauen in den MINT-Fächern

Im Auftrag des MWK fand im Juli 2013 die Auftaktveranstaltung für das Projekt **Dialog MINT-Lehre** statt. Das Projekt sieht einen einjährigen Beratungsprozess für Lehrende in den MINT-Studiengängen, FunktionsträgerInnen und Gleichstellungsbeauftragte vor, mit dem Ziel mehr Frauen für die MINT-Fächer in den Hochschulen zu gewinnen. Bei der Einteilung der Anwesenden in drei Arbeitsgruppen (Gender in der Elektrogruppe, Gender im Maschinenbau und Gender in der Lehrerbildung im Fach Physik) findet sich die Universität Heidelberg mit ihrem Fächerangebot in der Arbeitsgruppe Lehrerbildung Physik wieder. Daher wurden die Module in dieser Gruppe von der Verbindungsstelle Chancengleichheit im Auftrag der Fakultät für Physik und Astronomie durchlaufen. Die Veranstaltung wird im Herbst 2014 mit einem Zertifikat für die Fakultät abschließen.

Neben den seit dem Wintersemester 2010/11 etablierten Semesterkursen für interessierte Schülerinnen hat der **Schülerinnen-Club Physik und Astronomie – Wolke7** sich im März 2013 mit seinem eigenen Workshop „Vom Urknall bis zu Schwarzen Löchern – Spannende Experimente rund um unser Universum“ im Rahmen der Kinderuni präsentiert. Die Exkursion in das Planetarium Mannheim zur Vorstellung „Ferne Welten – fremdes Leben“ bot den Teilnehmerinnen eine gute Gelegenheit, sich auszutauschen. Das Interview der Teilnehmerinnen und der Mentorinnen des Clubs mit dem SWR-Hörfunk hat die Idee des Schülerinnen-Clubs Physik und Astronomie an der Universität publik gemacht. Anlässlich der 17. deutschen Physikerinnentagung (31. Oktober bis 3. November 2013) hat Wolke7 alle interessierten Schülerinnen aus der Metropolregion Rhein-Neckar zu den Workshops „Faszination Astronomie“

und „Zauberei in der Physik“ eingeladen und eine große Teilnehmerinnenschaft erreicht.

Das **Upstream-Mentoring der Fakultät für Mathematik und Informatik** ist 2013 von Michael Winckler in Zusammenarbeit mit Anna Wienhard initiiert worden. Das Programm richtet sich an Schülerinnen und Studentinnen, wobei die Studentinnen in erster Linie ihre Erfahrungen mit dem Übergang von der Schule in das Studium weitergeben und selbst vom Kontakt mit graduierten Mitgliedern profitieren. Zwei Veranstaltungen können die Ausrichtung von Upstream-Mentoring verdeutlichen: Am 18. November 2013 fand mit einem wissenschaftlichen Gesprächsabend die Eröffnungsveranstaltung für das neue Netzwerk-Jahr statt. Am 15. Januar 2014 besuchten die Teilnehmerinnen gemeinsam die Antrittsvortrag von Professor Donald Richards mit dem Titel *Locating the Middle – The Art and Science of Mathematical Statistics*. Danach gab es für sie die Möglichkeit, sich mit Gastprofessor Richards und seiner Frau Professor Mercedes Richards, einer Astrophysikerin, auszutauschen.

## Anhang 1 Personelle Gleichstellungsstandards – Frauenanteile der Fakultäten in Jahren 2011–2013

### 1.1 Personelle Gleichstellungsstandards/Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	12.540	15.752	44,3	55,7	13.312	16.441	44,7	55,3	13.670	16.810	44,8	55,2		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	1.629	2.321	41,2	58,8	1.700	2.347	42,0	58,0	1.657	2.311	41,8	58,2	42	58
Abgeschlossene Promotionen	546	581	48,4	51,6	559	593	48,5	51,5	606	631	49,0	51,0	49	51
Postdocs	494	322	60,5	39,5	685	486	58,5	41,5	673	467	59,0	41,0		
Abgeschlossene Habilitationen	62	16	79,5	20,5	60	32	65,2	34,8	67	29	69,8	30,2		
Leitung von Nachwuchsgruppen	54	29	65,1	34,9	56	29	65,9	34,1	64	25	71,9	28,1		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>610</b>	<b>367</b>	<b>62,4</b>	<b>37,6</b>	<b>801</b>	<b>547</b>	<b>59,4</b>	<b>40,6</b>	<b>804</b>	<b>521</b>	<b>60,7</b>	<b>39,3</b>	<b>61</b>	<b>39</b>
Juniorprofessuren	8	4	66,7	33,3	11	4	73,3	26,7	8	4	66,7	33,3		
Professuren C3/W2	54	18	75,0	25,0	57	18	76,0	24,0	51	18	73,9	26,1		
Professuren C4/W3	313	50	86,2	13,8	316	57	84,7	15,3	318	58	84,6	15,4		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>375</b>	<b>72</b>	<b>83,9</b>	<b>16,1</b>	<b>384</b>	<b>79</b>	<b>82,9</b>	<b>17,1</b>	<b>377</b>	<b>80</b>	<b>82,5</b>	<b>17,5</b>	<b>83</b>	<b>17</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.2 Personelle Gleichstellungsstandards/Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Studierende	258	293	46,8	53,2	245	305	44,5	55,5	258	314	45,1	54,9		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	24	29	45,3	54,7	38	47	44,7	55,3	23	36	39	61	43	57
Abgeschlossene Promotionen	9	5	64,3	35,7	13	4	76,5	23,5	8	10	44,4	55,6	61	39
Postdocs	5	5	50	50	8	5	61,5	38,5	7	2	77,8	22,2		
Abgeschlossene Habilitationen	0	0	0	0	0	1	0	100	0	0	0	0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	1	0	100	0	1	0	100		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>53,3</b>	<b>46,7</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>70</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>43</b>
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	1	0	100	0,0	1	0	100	0	1	0	100	0		
Professuren C4/W3	12	2	85,7	14,3	13	2	86,7	13,3	12	2	85,7	14,3		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>86,7</b>	<b>13,3</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>87,5</b>	<b>12,5</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>86,7</b>	<b>13,3</b>	<b>87</b>	<b>13</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.3 Personelle Gleichstellungsstandards/Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Studierende	1.167	1.302	47,3	52,7	1.228	1.411	46,5	53,5	1.268	1.523	45,4	54,6		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	108	113	48,9	51,1	162	151	51,8	48,2	133	181	42,4	57,6	48	52
Abgeschlossene Promotionen	32	23	58,2	41,8	23	17	57,5	42,5	26	17	60,5	39,5	59	41
Postdocs	12	2	85,7	14,3	11	3	78,6	21,4	2	2	50,0	50,0		
Abgeschlossene Habilitationen	2	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	2	0	100,0	0,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>83,3</b>	<b>16,7</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>73,7</b>	<b>26,3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57,1</b>	<b>42,9</b>	<b>75</b>	<b>25</b>
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	0	1	0,0	100,0		
Professuren C4/W3	20	0	100,0	0,0	19	0	100,0	0,0	17	0	100,0	0,0		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>95,5</b>	<b>4,5</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>95,2</b>	<b>4,8</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>94,4</b>	<b>5,6</b>	<b>95%</b>	<b>5</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.4 Personelle Gleichstellungsstandards/Medizinische Fakultät Heidelberg

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Studierende	1.769	1.997	47,0	53,0	1.854	2.028	47,8	52,2	1.904	2.059	48,0	52,0		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	166	217	43,3	56,7	180	222	44,8	55,2	201	251	44,5	55,5	44	56
Abgeschlossene Promotionen	140	215	39,4	60,6	151	228	39,8	60,2	154	215	41,7	58,3	40	60
Postdocs	249	188	57,0	43,0	298	229	56,5	43,5	358	252	58,7	41,3		
Abgeschlossene Habilitationen	31	7	81,6	18,4	32	13	71,1	28,9	39	12	76,5	23,5		
Leitung von Nachwuchsgruppen	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>281</b>	<b>195</b>	<b>59,0</b>	<b>41,0</b>	<b>331</b>	<b>242</b>	<b>57,8</b>	<b>42,2</b>	<b>398</b>	<b>264</b>	<b>60,1</b>	<b>39,9</b>	<b>59</b>	<b>41</b>
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	18	4	81,8	18,2	17	4	81,0	19,0	17	4	81,0	19,0		
Professuren C4/W3	75	9	89,3	10,7	80	10	88,9	11,1	79	9	89,8	10,2		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>93</b>	<b>13</b>	<b>87,7</b>	<b>12,3</b>	<b>98</b>	<b>14</b>	<b>87,5</b>	<b>12,5</b>	<b>97</b>	<b>13</b>	<b>88,2</b>	<b>11,8</b>	<b>88%</b>	<b>12</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.5 Personelle Gleichstellungsstandards/Medizinische Fakultät Mannheim

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Studierende	659	795	45,3	54,7	709	791	47,3	52,7	754	829	47,6	52,4		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	65	117	35,7	64,3	72	124	36,7	63,3	82	102	44,6	55,4	39	61
Abgeschlossene Promotionen	55	85	39,3	60,7	63	98	39,1	60,9	45	91	33,1	66,9	37	63
Postdocs	Keine Daten vorhanden				66	72	47,8	52,2	51	75	40,5	59,5		
Abgeschlossene Habilitationen	17	6	73,9	26,1	10	6	62,5	37,5	16	6	72,7	27,3		
Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>73,9</b>	<b>26,1</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>49,4</b>	<b>50,6</b>	<b>67</b>	<b>81</b>	<b>45,3</b>	<b>54,7</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	11	0	100,0	0,0	15	0	100,0	0,0	12	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	42	2	95,5	4,5	39	1	97,5	2,5	39	1	97,5	2,5		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>96,4</b>	<b>3,6</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>98,2</b>	<b>1,8</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>98,1</b>	<b>1,9</b>	<b>98</b>	<b>2</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.



## 1.6 Personelle Gleichstellungsstandards/Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	1.646	2.244	42,3	57,7	1.779	2.494	41,6	58,4	1.891	2.545	42,6	57,4		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	172	286	37,6	62,4	184	292	38,7	61,3	181	272	40,0	60,0	39	61
Abgeschlossene Promotionen	21	27	43,8	56,3	27	21	56,3	43,8	35	29	54,7	45,3	52	48
Postdocs	33	20	62,3	37,7	51	41	55,4	44,6	44	30	59,5	40,5		
Abgeschlossene Habilitationen	3	0	100,0	0,0	4	4	50,0	50,0	2	2	50,0	50,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	3	5	37,5	62,5	4	4	50,0	50,0	1	4	20,0	80,0		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>60,9</b>	<b>39,1</b>	<b>59</b>	<b>49</b>	<b>54,6</b>	<b>45,4</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>56,6</b>	<b>43,4</b>	<b>57</b>	<b>43</b>
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	5	4	55,6	44,4	6	5	54,5	45,5	6	5	54,5	45,5		
Professuren C4/W3	27	9	75,0	25,0	28	10	73,7	26,3	29	10	74,4	25,6		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>71,7</b>	<b>28,3</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>70,6</b>	<b>29,4</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>70,0</b>	<b>30,0</b>	<b>71</b>	<b>29</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.7 Personelle Gleichstellungsstandards/Neuphilologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	1.205	3.997	23,2	76,8	1.260	3.990	24,0	76,0	1.235	3.954	23,8	76,2		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	147	605	19,5	80,5	132	567	18,9	81,1	137	577	19,2	80,8	19	81
Abgeschlossene Promotionen	12	18	40,0	60,0	5	17	22,7	77,3	8	20	28,6	71,4	31	69
Postdocs	13	12	52,0	48,0	17	17	50,0	50,0	14	16	46,7	53,3		
Abgeschlossene Habilitationen	1	0	100,0	0,0	1	3	25,0	75,0	0	4	0,0	100,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>51,9</b>	<b>48,1</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>46,2</b>	<b>53,8</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>40,0</b>	<b>60,0</b>	<b>46</b>	<b>54</b>
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0		
Professuren C4/W3	14	8	63,6	36,4	16	9	64,0	36,0	16	9	64,0	36,0		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>65,4</b>	<b>34,6</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>64,3</b>	<b>35,7</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>64,3</b>	<b>35,7</b>	<b>65</b>	<b>35</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.8 Personelle Gleichstellungsstandards/Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	1.231	1.031	54,4	45,6	1.290	1.110	53,8	46,3	1.318	1.171	53,0	47,0		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	241	188	56,2	43,8	194	169	53,4	46,6	179	178	50,1	49,9	53	47
Abgeschlossene Promotionen	15	9	62,5	37,5	12	6	66,7	33,3	13	9	59,1	40,9	63	38
Postdocs	18	8	69,2	30,8	22	8	73,3	26,7	15	6	71,4	28,6		
Abgeschlossene Habilitationen	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	0	0	0	0	0	1	0,0	100,0	0	0	0	0		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleiter/innen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>70,4</b>	<b>29,6</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>71,9</b>	<b>28,1</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>72,7</b>	<b>27,3</b>	<b>72</b>	<b>28</b>
Juniorprofessuren	3	3	50,0	50,0	3	3	50,0	50,0	2	3	40,0	60,0		
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	0	0	0		
Professuren C4/W3	20	1	95,2	4,8	19	2	90,5	9,5	18	2	90,0	10,0		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>85,7</b>	<b>14,3</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>82,1</b>	<b>17,9</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>80,0</b>	<b>20,0</b>	<b>83</b>	<b>17</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

### 1.9 Personelle Gleichstellungsstandards/Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	600	1.512	28,4	71,6	609	1541	28,3	71,7	601	1.594	27,4	72,6		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	88	340	20,6	79,4	108	303	26,3	73,7	102	284	26,4	73,6	24	76
Abgeschlossene Promotionen	13	29	31,0	69,0	18	19	48,6	51,4	15	19	44,1	55,9	41	59
Postdocs	8	15	34,8	65,2	13	27	32,5	67,5	17	15	53,1	46,9		
Abgeschlossene Habilitationen	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0	1	4	20,0	80,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	2	4	33,3	66,7	2	3	40,0	60,0	5	3	62,5	37,5		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>33,3</b>	<b>66,7</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>34,8</b>	<b>65,2</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>51,1</b>	<b>48,9</b>	<b>40,5</b>	<b>59,5</b>
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	1	1	50,0	50,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	12	6	66,7	33,3	12	6	66,7	33,3	12	8	60,0	40,0		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>65,0</b>	<b>35,0</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>68,4</b>	<b>31,6</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>61,9</b>	<b>38,1</b>	<b>65,0</b>	<b>35,0</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.10 Personelle Gleichstellungsstandards/Fakultät für Mathematik und Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	861	328	72,4	27,6	989	380	72,2	27,8	1.015	398	71,8	28,2		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	105	66	61,4	38,6	110	48	69,6	30,4	125	40	75,8	24,2	69	31
Abgeschlossene Promotionen	25	0	100,0	0,0	24	9	72,7	27,3	25	5	83,3	16,7	84	16
Postdocs	31	7	81,6	18,4	31	4	88,6	11,4	33	4	89,2	10,8		
Abgeschlossene Habilitationen	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	0	0	0	0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	4	2	66,7	33,3	3	2	60,0	40,0	5	2	71,4	28,6		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>80,0</b>	<b>20,0</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>85,4</b>	<b>14,6</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>86,4</b>	<b>13,6</b>	<b>83,8</b>	<b>16,2</b>
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3		
Professuren C3/W2	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0		
Professuren C4/W3	20	3	87,0	13,0	21	4	84,0	16,0	23	4	85,2	14,8		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>85,7</b>	<b>14,3</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>83,3</b>	<b>16,7</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>84,4</b>	<b>15,6</b>	<b>84,4</b>	<b>15,6</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.11 Personelle Gleichstellungsstandards/Chemie und Geowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	876	655	57,2	42,8	940	683	57,9	42,1	921	665	58,1	41,9		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	152	99	60,6	39,4	136	132	50,7	49,3	162	117	58,1	41,9	56	44
Abgeschlossene Promotionen	39	25	60,9	39,1	37	21	63,8	36,2	49	35	58,3	41,7	61	39
Postdocs	29	12	70,7	29,3	37	8	82,2	17,8	35	5	87,5	12,5		
Abgeschlossene Habilitationen	0	0	0	0	2	3	40,0	60,0	1	0	100,0	0,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	17	2	89,5	10,5	18	7	72,0	28,0	18	4	81,8	18,2		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>76,7</b>	<b>23,3</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>76,0</b>	<b>24,0</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>85,7</b>	<b>14,3</b>	<b>79,3</b>	<b>20,7</b>
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	3	3	50,0	50,0	4	3	57,1	42,9	3	3	50,0	50,0		
Professuren C4/W3	21	3	87,5	12,5	19	4	82,6	17,4	23	4	85,2	14,8		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>80,6</b>	<b>19,4</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>77,4</b>	<b>22,6</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>79,4</b>	<b>20,6</b>	<b>79,2</b>	<b>20,8</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.12 Fakultät für Physik und Astronomie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	1542	380	80,2	19,8	1638	402	80,3	19,7	1702	401	80,9	19,1		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	254	64	79,9	20,1	265	69	79,3	20,7	212	63	77,1	22,9	79	21
Abgeschlossene Promotionen	81	23	77,9	22,1	88	30	74,6	25,4	115	33	77,7	22,3	77	23
Postdocs	64	17	79,0	21,0	77	24	76,2	23,8	56	20	73,7	26,3		
Abgeschlossene Habilitationen	4	1	80,0	20,0	5	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	12	3	80,0	20,0	14	2	87,5	12,5	16	1	94,1	5,9		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>79,2</b>	<b>21,0</b>	<b>96</b>	<b>26</b>	<b>78,7</b>	<b>21,3</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>77,3</b>	<b>22,7</b>	<b>78,4</b>	<b>21,6</b>
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		
Professuren C3/W2	5	1	83,3	16,7	4	1	80,0	20,0	4	1	80,0	20,0		
Professuren C4/W3	30	3	90,9	9,1	31	3	91,2	8,8	31	3	91,2	8,8		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>89,7</b>	<b>10,3</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>90,0</b>	<b>10,0</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>90,0</b>	<b>10,0</b>	<b>89,9</b>	<b>10,1</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.

## 1.13 Personelle Gleichstellungsstandards/Fakultät für Biowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2011 WiSe 11/12				2012 WiSe 12/13				2013 WiSe 13/14				Dreijahresdurchschnitt 2011–2013	
	Köpfe		%		Köpfe		%		Köpfe		%		%	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	weibl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl..
Studierende	726	1.218	37,3	62,7	771	1306	37,1	62,9	803	1357	37,2	62,8		
Studienabschlüsse (ohne Promotionen)	107	197	35,2	64,8	119	223	34,8	65,2	120	210	36,4	63,6	35	65
Abgeschlossene Promotionen	104	122	46,0	54,0	98	123	44,3	55,7	113	148	43,3	56,7	44	56
Postdocs	32	36	47,1	52,9	54	48	52,9	47,1	41	40	50,6	49,4		
Abgeschlossene Habilitationen	2	1	66,7	33,3	0	1	0,0	100,0	2	0	100,0	0,0		
Leitung von Nachwuchsgruppen	14	11	56,0	44,0	14	7	66,7	33,3	18	8	69,2	30,8		
<b>Summe aus Postdocs, Habilitationen und NachwuchsgruppenleiterInnen (= Kategorie Postdoc)</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>54,8</b>	<b>45,2</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>56,0</b>	<b>44,0</b>	<b>53,8</b>	<b>46,2</b>
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professuren C3/W2	4	3	57,1	42,9	4	3	57,1	42,9	4	3	57,1	42,9		
Professuren C4/W3	20	4	83,3	16,7	19	6	76,0	24,0	19	6	76,0	24,0		
<b>Summe aus Juniorprofessuren, Professuren C3/W2 und C4/W3</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>77,4</b>	<b>22,6</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>71,9</b>	<b>28,1</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>71,9</b>	<b>28,1</b>	<b>73,7</b>	<b>26,3</b>

Quelle: Studierende (jeweils WiSe), Studienabschlüsse (ohne Promotionen; WiSe plus SoSe), Promotionen (WiSe plus SoSe), Habilitationen (Kalenderjahr): aus den Jahresberichten des Rektors.

Postdocs, Leitung von Nachwuchsgruppen: 2011 und 2013 aus den Personal-Grunddaten für Jahresbericht des Rektors; 2012: aus dem DFG-Abschlussbericht (Korr. der Postdocs der Med. Fak. Heidelberg), Stand jeweils 1.12. (inkl. Zuordnung der Zentren/SFBs/Exzellenzcluster zu Fakultäten).

Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3 aus den Grunddaten zu den Jahresberichten des Rektors.



### Anhang 2 Frauenanteile auf den Qualifizierungs- und Karrierestufen im Entwicklungsverlauf an den Fakultäten in den Jahren 2008–2013

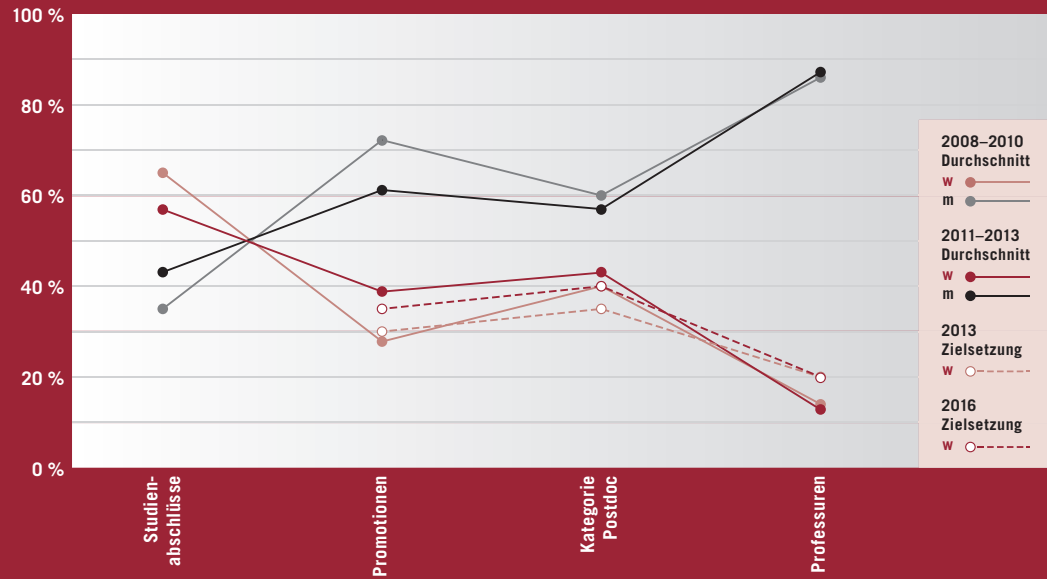


Abbildung 2.1 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Theologische Fakultät

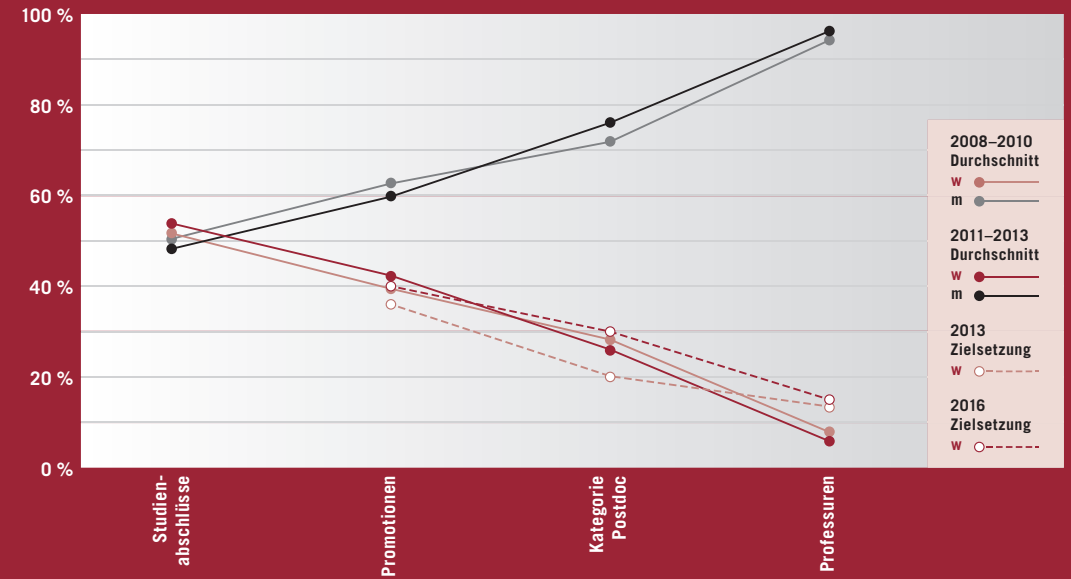


Abbildung 2.2 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Juristische Fakultät

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	65,0	35,0	56,9	43,1		
Promotionen	27,8	72,2	38,8	61,2	30,0	35,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	40,0	60,0	43,0	57,0	35,0	40,0
Professuren	14,0	86,0	12,8	87,2	20,0	20,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.1 Daten Theologische Fakultät

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	50,6	49,4	52,8	47,2		
Promotionen	38,4	61,6	41,3	58,7	36,0	40,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	27,2	70,8	25,0	75,0	20,0	30,0
Professuren	6,8	93,2	4,8	95,2	13,3	15,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.2 Daten Juristische Fakultät

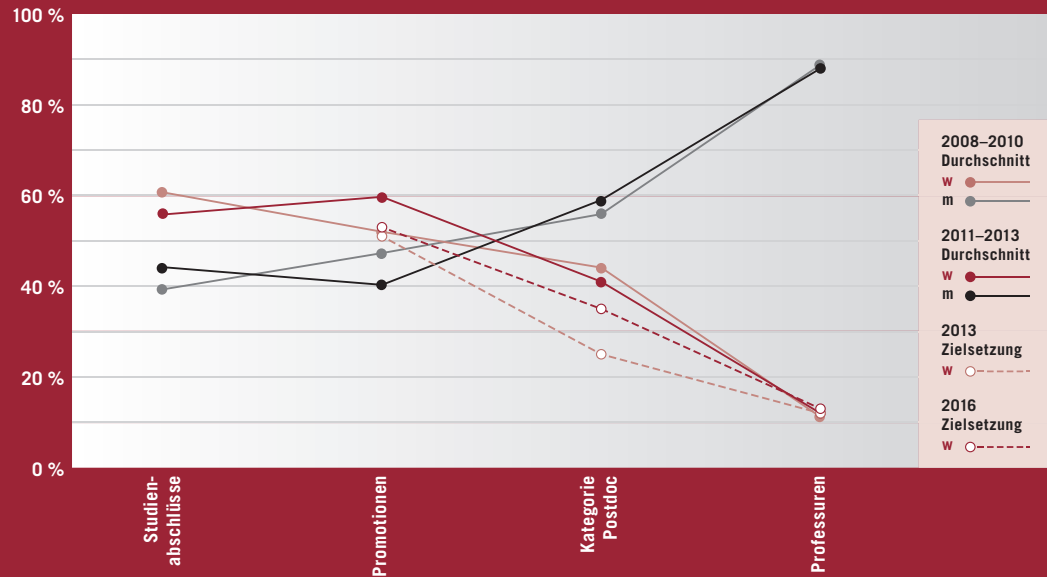


Abbildung 2.3 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Medizinische Fakultät Heidelberg

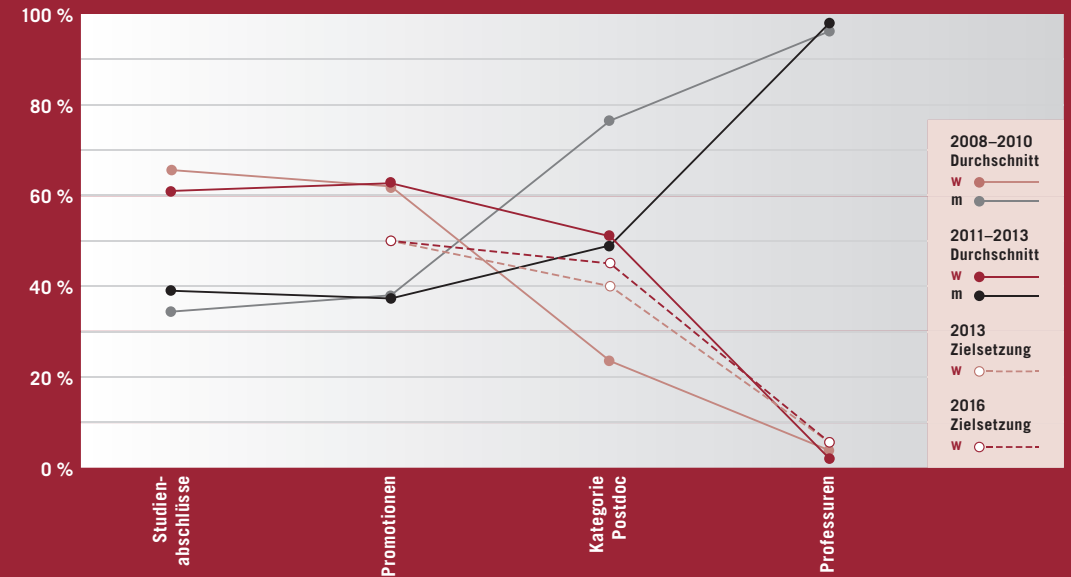


Abbildung 2.4 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Medizinische Fakultät Mannheim

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	60,7	39,3	55,8	44,2		
Promotionen	52,7	47,3	59,7	40,3	51,0	53,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	44,1	55,9	41,0	59,0	25,0	35,0
Professuren	11,2	88,8	12,0	88,0	12,0	13,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.3 Daten Medizinische Fakultät Heidelberg

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	65,6	34,4	61,0	39,0		
Promotionen	62,0	38,0	62,7	37,3	50,0	50,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	23,5	76,5	51,0	49,0	40,0	45,0
Professuren	3,8	96,2	2,0	98,0	5,6	5,6

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.4 Medizinische Fakultät Mannheim

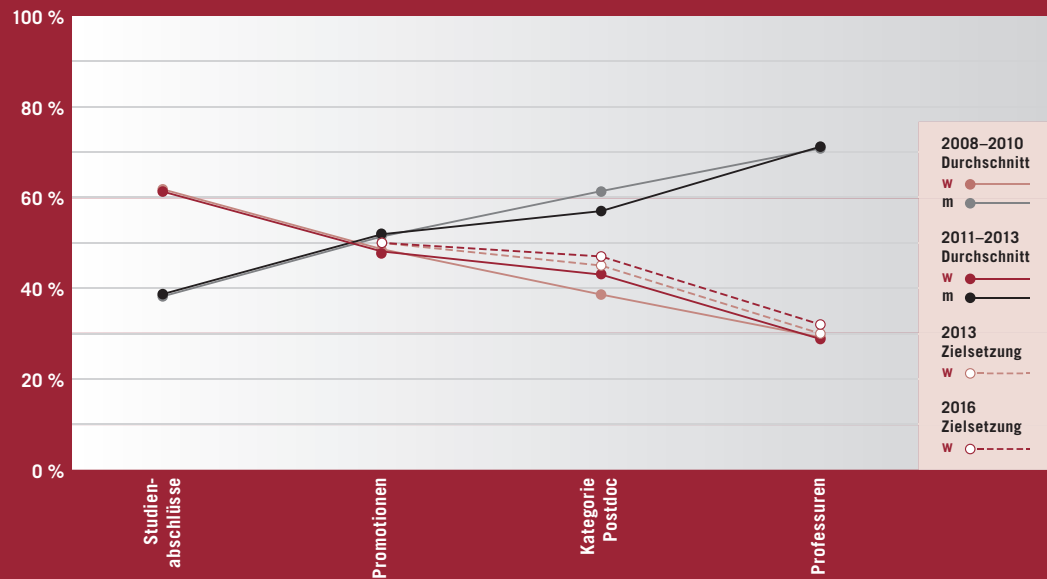


Abbildung 2.5 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Philosophische Fakultät

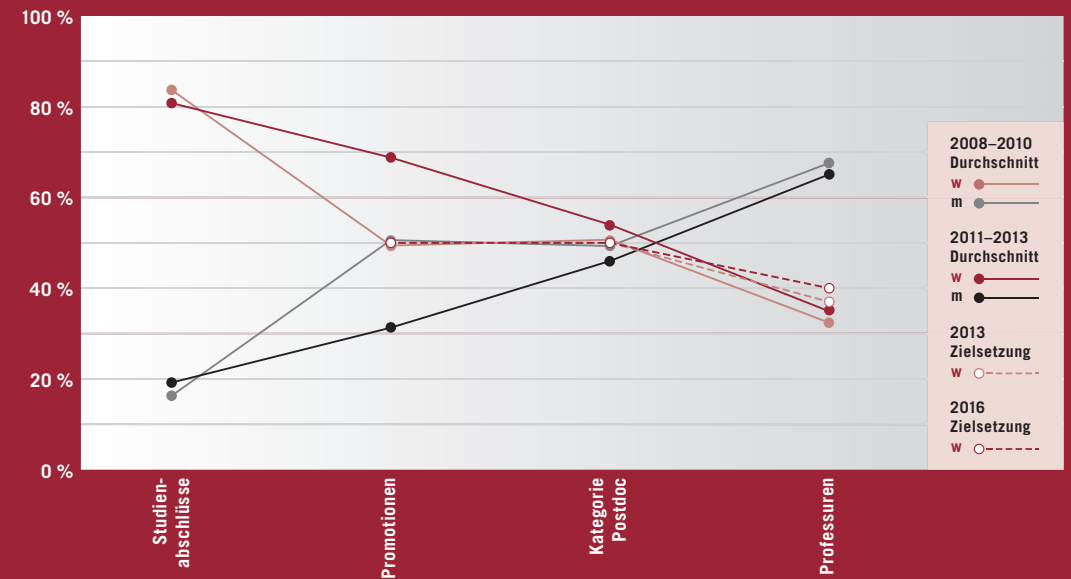


Abbildung 2.6 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Neophilologische Fakultät

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	61,8	38,2	61,3	38,7		
Promotionen	48,6	51,4	48,1	51,9	50,0	50,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	38,6	61,4	43,0	57,0	45,0	47,0
Professuren	29,2	70,8	28,8	71,2	30,0	32,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.5 Daten Philosophische Fakultät

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	83,7	16,3	80,8	19,2		
Promotionen	49,4	50,6	68,8	31,3	50,0	50,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	50,7	49,3	54,0	46,0	50,0	50,0
Professuren	32,4	67,6	34,9	65,1	37,0	40,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.6 Daten Neophilologische Fakultät

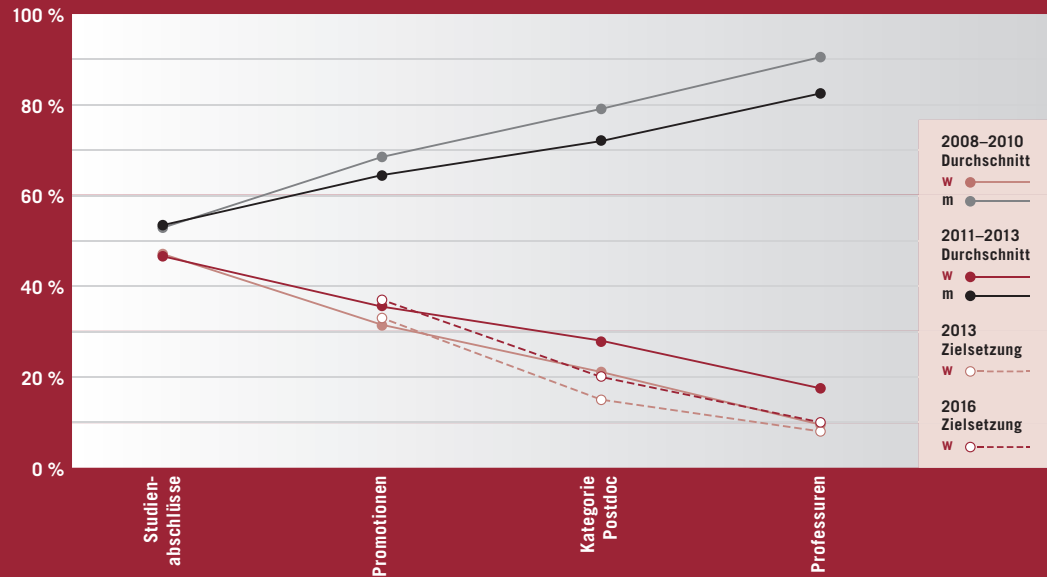


Abbildung 2.7 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

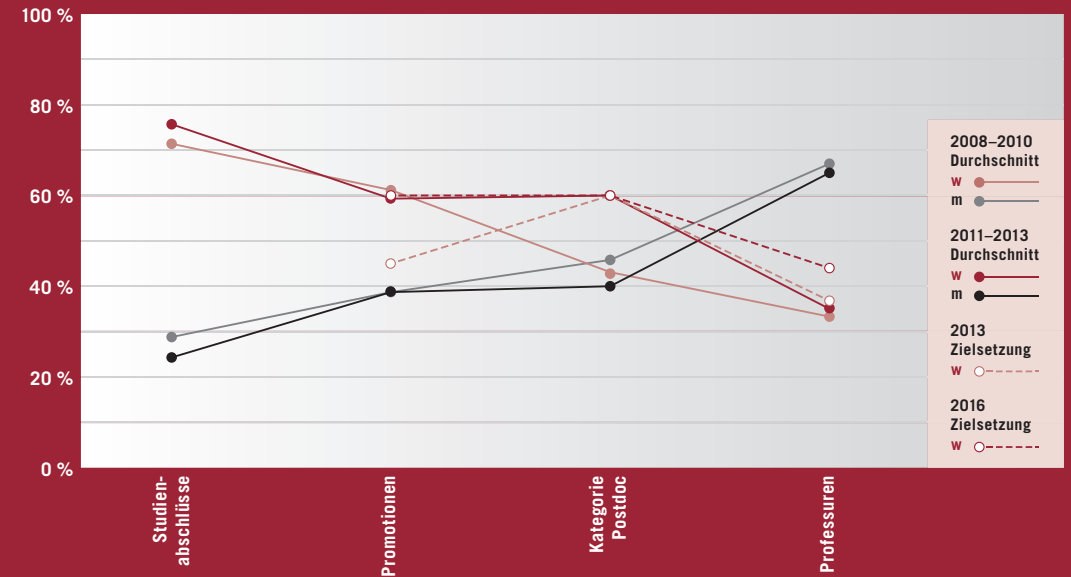


Abbildung 2.8 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	47,1	52,9	46,6	53,4		
Promotionen	31,5	68,5	35,5	64,5	33,0	37,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	21,1	79,1	28,0	72,0	15,0	20,0
Professuren	9,5	90,5	17,5	82,5	8,0	10,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.7 Daten Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	71,4	28,8	75,7	24,3		
Promotionen	61,2	38,7	59,3	40,7	45,0	60,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	43,1	45,8	60,0	40,0	60,0	60,0
Professuren	33,3	67,0	35,0	65,0	36,8	44,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.8 Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

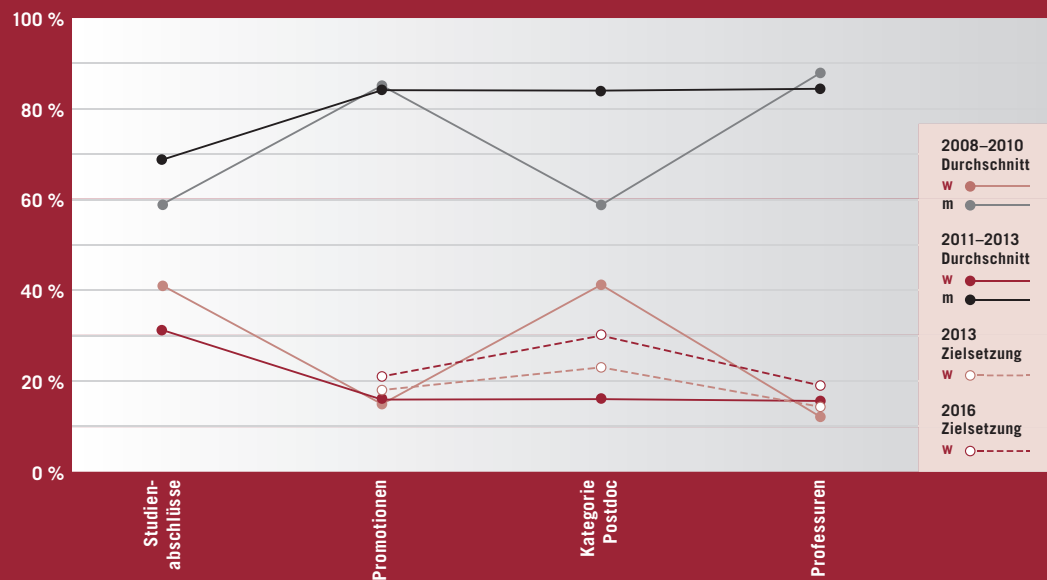


Abbildung 2.9 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Fakultät für Mathematik und Informatik

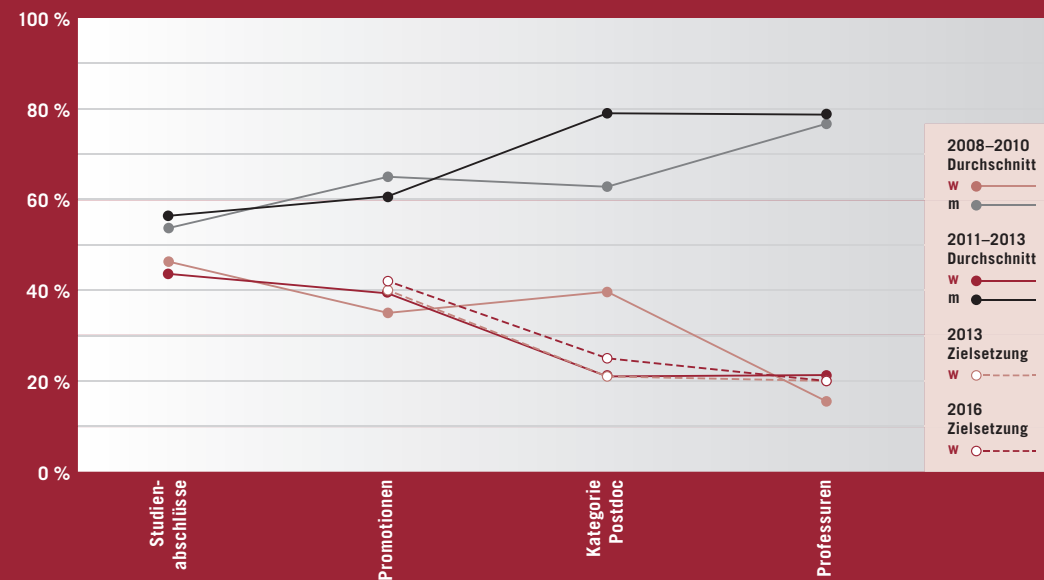


Abbildung 2.10 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	41,0	59,0	31,2	68,8		
Promotionen	14,9	85,1	15,9	84,1	18,0	21,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	41,2	58,8	16,0	84,0	23,0	30,0
Professuren	87,9	15,6	84,4	14,3	19,0	

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.9 Daten Fakultät für Mathematik und Informatik

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	46,3	53,7	43,6	56,4		
Promotionen	35,0	65,0	39,3	60,7	40,0	42,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	39,8	62,8	21,0	79,0	21,0	25,0
Professuren	15,5	76,7	21,3	78,7	20,0	20,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.10 Daten Fakultät für Chemie und Geowissenschaften

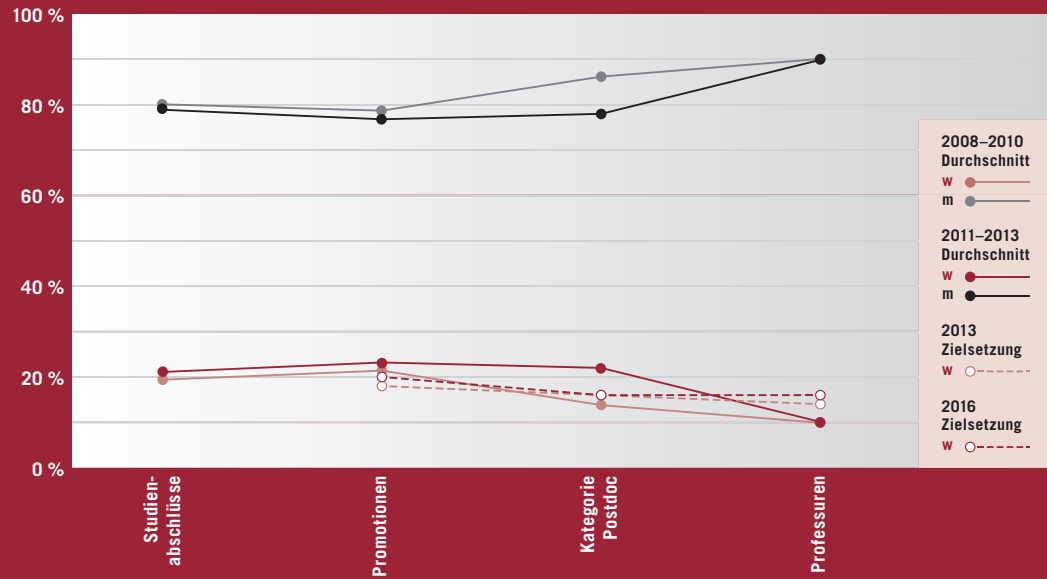


Abbildung 2.11 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Fakultät für Physik und Astronomie

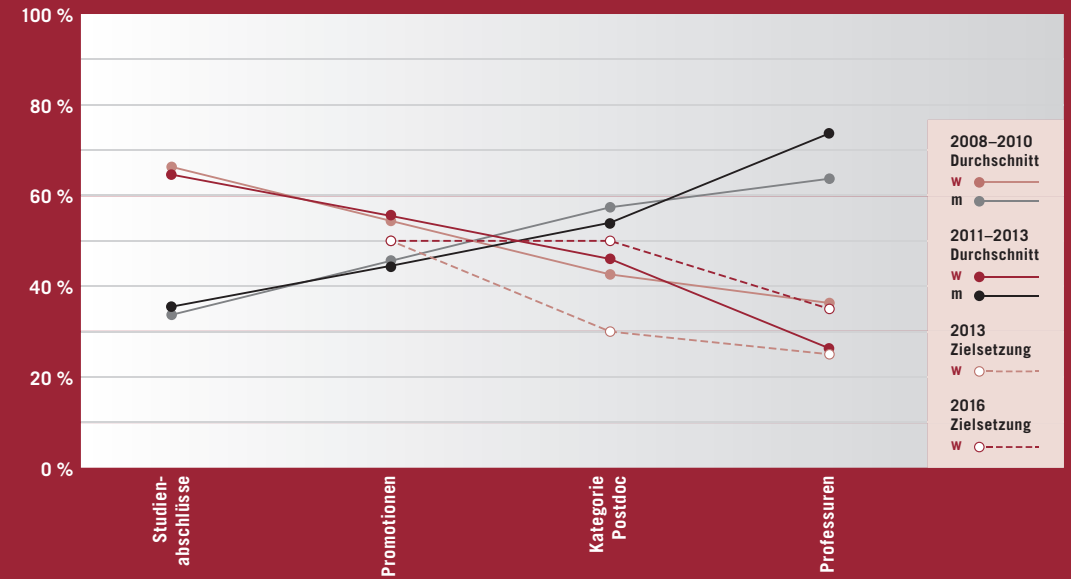


Abbildung 2.12 Frauenanteile im Entwicklungsverlauf, Fakultät für Biowissenschaften

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	19,4	80,1	21,1	78,9		
Promotionen	21,4	78,7	23,2	76,8	18,0	20,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	13,8	86,2	22,0	78,0	16,0	16,0
Professuren	9,9	90,1	10,1	89,9	14,0	16,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.11 Daten Fakultät für Physik und Astronomie

	2008–2010 Durchschnitt		2011–2013 Durchschnitt		Zielsetzung für 2013	Zielsetzung für 2016
	weibl. in %	männl. in %	weibl. in %	männl. in %	%	%
Studienabschlüsse	66,3	33,7	64,6	35,5		
Promotionen	54,4	45,6	55,5	44,5	50,0	50,0
Kategorie Postdoc <sup>1</sup>	42,6	57,4	46,0	54,0	30,0	50,0
Professuren	36,3	63,7	26,3	73,7	25,0	35,0

<sup>1</sup> Kategorie Postdoc setzt sich zusammen aus Postdocs, Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen

Quelle: Abteilung Controlling und Berichtswesen

Tabelle 2.12 Daten Fakultät für Biowissenschaften

### Anhang 3 Kurzportraits der geförderten Wissenschaftlerinnen im Olympia Morata-Programm

In diesem Bericht werden erstmals die in dem Olympia Morata-Programm (OMP) Geförderten vorgestellt, um konkrete Beispiele für die Wirksamkeit des Programms aufzuzeigen, um die Fächervielfalt der Teilnehmerinnen zu verdeutlichen und – nicht zuletzt – um interessante junge Heidelberger Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen.<sup>1</sup>



**Julieta Alfonso** (Neurobiologie, ein Kind) promovierte 2005 in Molekularbiologie und Biotechnologie an der Nationalen Universität in San Martin, Buenos Aires und wurde dabei durch ein Stipendium des National Research Council gefördert. Von 2006 bis 2009 war sie Postdoc am Universitätsklinikum und dem Max Planck Institute for Medical Research. Ihre Forschungsvorhaben wurden mit einem Outstanding Fellowship der International Brain Organization, dem Marie Curie Incoming International Fellowship der Europäischen Kommission sowie von der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung gefördert. Derzeit ist sie Postdoc am DKFZ Heidelberg und wurde durch das Olympia Morata-Programm von 2012 bis 2014 für ihr Habilitationsprojekt: „Role of the SVZ-proliferative factor DBI in human glioblastoma“ gefördert. Seit April 2014 ist sie Arbeitsgruppenleiterin in der Abteilung Klinische Neurobiologie des Universitätsklinikums/DKFZ welche vom BMBF als

„Selbständige Forschungsgruppe in den Neurowissenschaften“ gefördert wird.



**Annika Bande** (Theoretische Chemie, ein Kind) promovierte 2007 an der RWTH Aachen und war nach zwei Auslandsaufenthalten bereits während des Studiums in den Jahren 2008/2009 als Postdoktorandin an der University of Colorado in Boulder (USA) und am Quantum Chemistry Research Institute in Kyoto (Japan) tätig. Seit Februar 2010 ist sie als Nachwuchswissenschaftlerin am Physikalisch-Chemischen Institut der Universität Heidelberg angestellt. Bis 2013 wurde sie für ihr Projekt „Theoretische Aufklärung des Interatomic Coulombic Electron Capture-Prozesses“ in dem Olympia Morata-Programm gefördert. 2014 wurde sie mit dem „Freigeist-Fellowship der Volkswagen-Stiftung“ zur Gründung einer unabhängigen Nachwuchsgruppe ausgezeichnet.

**Sophie Domhan** (Innere Medizin, zwei Kinder) promovierte 2003 im Fach Gastroenterologie an der Universität Heidelberg, war im Anschluss wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) und von 2008 bis 2009 im Center of Cancer Systems Biology der Tufts Universität in Boston tätig. Ihre Facharztausbildung absolvierte sie ab 2004 an der

Universitätsklinik Heidelberg. Seit 2011 ist sie als Fachärztin für Nephrologie an dem Universitätsklinikum Heidelberg angestellt und wurde im Rahmen des Olympia Morata-Programms mit dem Projekt „Identifizierung und molekulare Charakterisierung der antitumor Effekte von Immunsuppressiva“ gefördert.



**Katrin Hoffmann** (Chirurgie) ist seit 2005 Assistenzärztin für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie der Chirurgischen Klinik in Heidelberg und promovierte 2006 im Fachbereich Humanmedizin an der Universität Leipzig. Von 2008 bis 2010 wurde sie durch den Young Investigator Award der Medizinischen Fakultät Heidelberg und im Anschluss durch das Manfred-Lautenschläger-Auslandsstipendium der Stiftung Chirurgie gefördert. Nach mehreren Auslandsaufenthalten an der University of Oxford, der Kyoto University und dem Trinity College Dublin wurde sie bis 2013 mit dem Olympia Morata-Habilitationsstipendium für ihr Projekt „Neue Ansätze zur Inhibition von multi drug resistance bei hochresistenten Tumoren“ gefördert. Sie habilitierte 2012.

**Charlotte Köckert** (Evangelische Theologie) war von 2005 bis 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg tätig und promovierte 2009 in Evangelischer Theologie. Ihre Dissertation wurde zum Teil von der Studienstiftung des Deutschen Volkes gefördert. 2008 wurde sie für ihre exzellente Doktorarbeit mit dem Kurt-Hartwig-Siemers Wissenschaftspreis der Hamburgischen Wissenschaftlichen Stiftung

sowie dem Hanns-Lilje-Preis der Göttinger Akademie der Wissenschaften ausgezeichnet. 2009 erhielt Charlotte Köckert den John Templeton Award for Theological Promise. Von 2007 bis 2013 war sie wissenschaftliche Assistentin an der Theologischen Fakultät der Universität Heidelberg und wurde bis 2013 für ihr Habilitationsprojekt „Konversion zum Christentum in der Kaiserzeit und Spätantike“ in dem Olympia Morata-Programm gefördert. Im Juli 2012 habilitierte sie und nahm im Mai 2013 den Ruf an die Universität Erlangen-Nürnberg auf eine W3-Professur für Ältere Kirchengeschichte an.



**Isabella Löhr** (Neuere und Neueste Geschichte) promovierte 2008 im Fachbereich Vergleichende Kultur- und Gesellschaftsgeschichte an der Universität Leipzig. Die Studie wurde im selben Jahr mit dem Promotionspreis der Research Academy Leipzig ausgezeichnet. Von 2008 bis 2013 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin für Neuere Geschichte am Historischen Seminar der Universität Heidelberg tätig und wurde bis 2013 durch das Olympia Morata-Programm für ihr Projekt „Kosmopoliten wider Willen: Zur Sozialgeschichte akademischer Emigranten aus Deutschland und ihrer Netzwerke in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts“ gefördert. Nach mehreren Auslandsaufenthalten am Deutschen Historischen Institut Washington D.C. (2012) und als Visiting Scholar am Department of History, Columbia University, New York (2012) ist sie seit 2013 wissenschaftliche Assistentin für Europäische und Globalgeschichte am Europainstitut der Universität Basel.

<sup>1</sup> Alle Wissenschaftlerinnen, die hier vorgestellt werden, haben im Jahr 2013 an dem Programm teilgenommen. Einige von ihnen waren 2013 im Abschlussjahr der Förderung, andere wurden zu Jahresbeginn neu in das OMP aufgenommen, d. h. es ist nicht von allen ein gleichwertiger Fortschritt zu erwarten. In der Fördergruppe des Jahres 2013 gab es außerdem fünf Wissenschaftlerinnen, die während der Zeit ihrer Förderung Kinder bekamen und deswegen bis zu einem Jahr ausgesetzt haben. Das wirkt sich auf die Laufzeit der Förderung aus und hat, wie im Berichtsjahr, zur Teilnahme von deutlich mehr als 12 Wissenschaftlerinnen geführt.



**Petra Ludäscher** (Klinische Psychologie und Neuropsychologie) promovierte 2008 in Psychologie an der Ruprecht-Karls Universität Heidelberg und ist seit 2008 Arbeitsgruppenleiterin am Zentralinstitut

für Seelische Gesundheit in Mannheim. Seit 2004 absolviert sie die Ausbildung zur psychologischen Psychotherapeutin am Zentrum für Psychologische Psychotherapie in Heidelberg. Ihr Habilitationsprojekt „Experimentelle Untersuchungen zur Rolle des endogenen Opioidsystems (EOS) bei der Borderline-Persönlichkeitsstörung“ wurde mit dem Olympia Morata-Programm gefördert. Seit September 2013 ist sie Studienkoordinatorin für die vom BMBF geförderte Psychotherapie-Studie der „Behandlung psychosozialer und neuronaler Folgen von interpersoneller Gewalt in der Kindheit bei Erwachsenen“.



**Julia Lübke** (Rechtswissenschaften, zwei Kinder) promovierte 2005 im Fachbereich Rechtswissenschaften an der Universität Heidelberg, gefördert durch ein Promotionsstipendium der Studien-

stiftung des deutschen Volkes und ausgezeichnet mit dem Max-Hachenburg-Gedächtnispreis 2006. Von 2002 bis 2004 war sie wissenschaftliche Angestellte am Institut für deutsches und europäisches Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht der Universität Heidelberg, an dem sie, nach einem LL.M.-Studium als ERP-Stipendiatin an der Harvard Law School,

seit 2009 die Position einer Habilitandin innehat. Sie wird mit dem Olympia Morata-Programm für das Projekt „Postmortale Gestaltungsmacht zwischen Erbrecht und Gesellschaftsrecht“ und seit 2013 durch das Programm „Fast Track“ der Robert Bosch Stiftung gefördert.

**Mária Martišiková** (Medizinphysik) promovierte 2005 in Physik an der Universität Hamburg. Von 2002 bis 2006 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Synchrotron in Hamburg (DESY). Derzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) in Heidelberg und wird sowohl von der Deutschen Krebshilfe mit einem Projekt zu „Ion Beam Therapy“ als auch von der DFG mit dem Projekt „Motion Detection via Ion Radiography“ gefördert. Mit ihrem Habilitationsprojekt „Neue hochpräzise Detektionstechniken für die Strahlentherapie mit Ionen“ wurde sie für die Förderperiode 2012/13 in das Olympia Morata-Programm aufgenommen. 2013 wurde Frau Martišiková mit dem Klaus-Georg und Sigrid Hengstberger-Preis für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Heidelberg ausgezeichnet.



**Daniela Mier** (Psychologie) war von 2007 bis 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit und von 2010 bis 2011 zunächst mit einem Postdoc-Stipendium, dann als

wissenschaftliche Mitarbeiterin am California Institute of Technology (USA) beschäftigt.

Gefördert durch ein Promotionsstipendium der Universität Giessen für Frauen in den Naturwissenschaften schloss sie 2010 ihre Promotion in Psychologie ab. Derzeit ist sie Arbeitsgruppenleiterin am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit. Für ihr Habilitationsprojekt „Neurobiologie basaler Imitationsmechanismen und kontextueller Beeinflussbarkeit sozialer Kognition bei Schizophrenie und Borderline Persönlichkeitsstörung“ wurde sie 2013 für das Olympia Morata-Programm ausgewählt. Seit Mai 2014 ist Frau Mier zudem Kollegiatin des WIN-Kollegs der Heidelberger Akademie der Wissenschaften.



**Sandra Mollin** (Anglistik, ein Kind) promovierte 2006 an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg in Anglistik und wurde dabei durch ein Promotionsstipendium der Landesgraduiertenförderung

Baden-Württemberg gefördert. Von 2005 bis 2007 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Heidelberg und von 2007 bis 2010 an der Universität Augsburg tätig. Im Jahr 2013 hat sie an der Universität Heidelberg die Venia Legendi für ihre Habilitationsschrift „The (ir)reversibility of binomial expressions in the English language and in the mental lexicon of English speakers“ erhalten und wurde dabei durch das Olympia Morata-Programm und die DFG mit einer Sachbeihilfe gefördert.



**Genevieve Parmentier** (Astrophysik) promovierte 2002 an der Universität in Lüttich und wurde im selben Jahr mit dem Annual Competition Award der „Classe des Sciences de l'Académie“ der Belgian

Royal Academy ausgezeichnet. Im Anschluss daran war sie als Postdoc von 2002 bis 2003 an der Universität Lüttich und von 2003 bis 2004 an der Universität Basel tätig. Von 2004 bis 2006 forschte sie im Rahmen eines Individual Marie-Curie-Fellowships der Europäischen Kommission an der Universität von Cambridge (UK) und wurde im Anschluss daran als Stipendiatin in der Alexander von Humboldt-Stiftung angenommen. 2009 wurde sie für ihre Forschung von der Belgian Royal Academy mit dem Paul and Marie Stroobant-Preis ausgezeichnet. Derzeit wird sie für ihr Habilitationsprojekt „Sternhaufen als essentielle Indikatoren für Galaxienentwicklung und Sternentstehung“ im Olympia-Morata-Programm gefördert.



**Friederike Reents** (Neuere Deutsche Literaturwissenschaft, ein Kind) promovierte 2007 an der Universität Heidelberg und war im Anschluss daran von 2008–2009 wissenschaftliche Assistentin am Germanistischen Seminar und von 2007 bis 2013

Studiendozentin. Während dieser Zeit konnte Frau Reents mehrere Auslandsaufenthalte wahrnehmen: 2006 trat sie auf Einladung der Humboldt-Stiftung einen Gastaufenthalt an der



Universität Graz an, worauf im Jahr 2008 eine Gastprofessur an der Stanford University und 2010 ein Forschungsaufenthalt an der Universität Lausanne folgten. In dem Olympia Morata-Programm wurde sie mit dem Projekt „Stimmung in der Literatur“ gefördert. Sie habilitierte im Juli 2012 und verbrachte im folgenden Jahr einen Tagungs- und Forschungsaufenthalt an der Universität Venedig. Im Oktober 2013 erhielt sie eine Berufung für eine Hochschuldozentur für Germanistik an der Universität Heidelberg. Im Sommersemester 2015 wird Friederike Reents die Vertretung des Lehrstuhls für Deutsche Philologie an der Georg-August-Universität Göttingen übernehmen.

**Stephanie Rössler** (Pathologie, zwei Kinder) promovierte 2006 im Fach Biologie an der Albert-Ludwigs-Universität und am Max-Planck-Institut für Immunbiologie in Freiburg. Von 2006 bis 2012 war sie zunächst Postdoctoral Fellow, dann Research Fellow

am National Institutes of Health in Bethesda (USA). Während ihres Aufenthalts konnte sie dort erfolgreich Drittmittel einwerben (Doktorandenstellen), 2010 wurde sie von der American Association for Cancer Research mit dem Incorporated Scholar-in-Training Award ausgezeichnet. Seit Januar 2013 ist sie Nachwuchsgruppenleiterin am Pathologischen Institut des Universitätsklinikums Heidelberg und wurde mit ihrem Habilitationsprojekt: „Funktionale Analyse der Kooperation von Tumorsuppressorgenen im Leberkarzinom“ im selben Jahr in das Olympia Morata-Programm aufgenommen.



**Maren Schentuleit** (Ägyptologie, zwei Kinder) promovierte 2004 in Ägyptologie an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und wurde im Rahmen eines Forschungsaufenthalts an der Universität Kopenhagen durch ein DAAD-Kurzzeitstipendium für Doktoranden gefördert. Von 2004 bis 2008 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Göttingen, und seit 2008 ist sie wissenschaftliche Assistentin am Ägyptologischen Institut der Universität Heidelberg. Bis Anfang 2014 durchlief sie mit dem Projekt „Herischef – Metamorphosen eines Gottes (3000 v. Chr. – 2. Jhd. n. Chr.)“ das Olympia Morata-Programm. Seit April 2014 wird sie als Habilitationsstipendiatin aus Mitteln des DFG-Leibniz-Preises von Professor Quack gefördert.



**Claudia Schilling** (Psychiatrie, drei Kinder) promovierte 2001 am Institut für Neurophysiologie der Ruhr-Universität Bochum und wurde dabei durch ein Stipendium des Deutsch-Französischen Hochschulkollegs gefördert. Von 1997 bis 2001 war sie als Assistenzärztin in der Neurologischen Universitätsklinik in Heidelberg tätig, an der sie 1999 ein Nachwuchswissenschaftler-Forschungsstipendium zum Thema „Protektive Mechanismen bei zerebraler Ischämie“ einwarb. Seit Januar 2002 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit in Mannheim. Durch das Olympia Morata-Programm wurde sie bis 2013 für ihr Projekt „Neurobiologische

Entstehungsmechanismen der psychophysiologischen Insomnie“ gefördert. Aktuell habilitiert sie sich zum Thema „Beitrag der Schlafarchitektur zur Neurobiologie psychischer Erkrankungen“.



**Astrid Schmieder** (Dermatologie) promovierte 2007 in Medizin an der Universität Innsbruck. Von 2007 bis 2013 war sie Assistenzärztin an der Klinik für Dermatologie, Venerologie und Allergologie an Universitätsklinikum Mannheim und ist dort seit 2013 Funktionsoberärztin. Sie wird im Rahmen des Olympia Morata-Programmes seit 2012 mit dem Projekt „Vergleichende funktionelle Charakterisierung Tumor-assoziiierter Makrophagen als aktive Regulatoren der Tumorprogression in experimentellen Tumormodellen“ gefördert.

**Gleichstellung, Diversity-Management  
und Service für Familien 2013**

Prof. Dr. Jadranka Gvozdanović  
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Martina Muckenthaler  
Stellvertretung

Dr. Agnes Speck  
Geschäftsführung Gleichstellungsbüro

Anne Bormann, M.A.  
Tanya Freytag, M.A.  
Lina Girdziute, M.A.  
Marina Kloss (Sekretariat)  
Charlotte von Knobelsdorff, Dipl. Soz.  
Andrea Steinmann, M.A.

Studentische Hilfskräfte:

Noemi Castro, M.A.  
Ina Engelsberg  
Anna Heggenberger  
Ludmila Natcheva  
Tanja Schindewolf  
Sarah Schindwein  
Kristin Walden

**Gleichstellung**

gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de  
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

**KidS – Kinder in der Studienzeit**

www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS

**Service für Familien – Kinderhausbüro**

kinderhaus@uni-heidelberg.de  
service-fuer-familien@uni-heidelberg.de  
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus  
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien

**Diversity-Management**

www.uni-heidelberg.de/diversity

**Concierge-Service**

concierge-service@uni-heidelberg.de  
www.uni-heidelberg.de/concierge-service

**Impressum**

**Redaktion**

Anne Bormann  
Tanya Freytag  
Lina Girdziute  
Charlotte von Knobelsdorff  
Agnes Speck  
Andrea Steinmann

**Umschlaggestaltung und Layout**

Andrea Reuter

**Druck**

CITY-DRUCK Heidelberg



Gleichstellung  
Universität Heidelberg

