

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Zwischenbericht der
Universität Mannheim
an die DFG

2011



Herausgeberin:
Prof. Dr. Eva-Martha Eckkrammer
Prorektorin Forschung der Universität Mannheim

Berichtserstellung durch:
Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt
Dr. Petra Fischer
L 9,7
68161 Mannheim
Tel. 0621/181-2526
Fax 0621/181-2532

Homepage: www.uni-mannheim.de/sgsv



Inhalt

A.	Strukturelle Gleichstellungsstandards	1
1.	Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	3
1.1	Verankerung auf Leitungsebene	3
1.2	Beteiligung der Fakultäten	5
1.3	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	10
2.	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	11
3.	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	12
3.1	Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	13
3.2	Kinderbetreuungsangebote	13
3.3	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	14
4.	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	15
4.1	Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	15
4.2	Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	15
B.	Personelle Gleichstellungsstandards	16
1.	Personal und die Verteilung von Ressourcen	16
1.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	16
1.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	18
2.	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	18
3.	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	18
C.	Schlussbemerkungen	19



A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die Universität Mannheim hat ein klares Profil. Es ist geprägt von Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und ihrer Vernetzung mit Geisteswissenschaften, Rechtswissenschaft sowie Mathematik und Informatik. Das Studienangebot umfasst dementsprechend eine Reihe interdisziplinärer Studiengänge, die teilweise bundesweit einmalig sind. Die ausgezeichnete Qualität von Forschung und Lehre wird regelmäßig bestätigt, beispielsweise durch Rankings, Auszeichnungen oder die Teilnahme an der bundesweiten Exzellenzinitiative. Die Zahl der Studierenden beläuft sich auf rd. 9300. Die Universität verzeichnet rd. 1400 Beschäftigte, davon rd. 900 im wissenschaftlichen Bereich.

Für die Universität Mannheim sind Gleichstellung und soziale Vielfalt ihrer Beschäftigten und Studierenden eine wichtige Voraussetzung für eine innovative, zukunftsorientierte, international ausgerichtete und lebendige Hochschule, an der exzellente Forschung und Lehre stattfinden können. Im *Leitbild* der Universität Mannheim ist festgehalten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft als vorrangiges hochschulpolitisch herausragendes Ziel betrachtet wird. Diese Grundhaltung umfasst auch, dass Gleichstellung eine Leitungsaufgabe darstellt und die Hochschulleitung sowie die Leitungen der Fakultäten, Fachbereiche und Institute verantwortlich für die Umsetzung und die Evaluation der nachfolgend beschriebenen Maßnahmen sowie für die Erreichung der Zielzahlen sind.

Die Universität Mannheim betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft als vorrangiges hochschulpolitisches und konkretes Ziel. Sie unternimmt alle Anstrengungen, um bestehende Benachteiligungen von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren abzubauen und die Kompetenzen der Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen. Insbesondere setzt die Universität einen Schwerpunkt in der Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen von der Promotion über die Habilitation bis zur Berufung auf eine Professur. Die Universität unterstützt in diesem Zusammenhang die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienverantwortung durch ein familienfreundliches Arbeits- und Lebensklima.

(Auszug aus dem Leitbild der Universität Mannheim)

Die Universität Mannheim begrüßt ausdrücklich die Initiative der DFG, mit Hilfe forschungsorientierter Gleichstellungsstandards einen starken Impuls zur Stärkung der Gleichstellungsaktivitäten zu geben und ein weiteres Anreizsystem zu schaffen, um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Die in der Auswertung des bei der DFG eingereichten ersten Berichts zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards enthaltenen Empfehlungen, dass die Universität ein innovatives Gesamtkonzept erstellen, die bisher verankerten Maßnahmen und Strukturen nachhaltig ausbauen und vernetzen sowie mehr Ressourcen für Gleichstellungsarbeit einbringen sollte, wurden mit großer Ernsthaftigkeit und mit deutlichem Erfolg umgesetzt. So sah sich die Universität dazu angeregt, in 2010 ihr Engagement im Gleichstellungsbereich enorm auszubauen und umfangreiche strukturelle Veränderungen vorzunehmen, um Gleichstellung als ein zentrales Querschnittsthema in der Universität

noch präsenter als bisher zu verankern, als Qualitätsmerkmal zu festigen und damit die in ihrem Leitbild formulierten Ziele zu erreichen.

Die Hochschulleitung setzt sich aber auch deshalb aktiv für Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ein, da dies neben dem Qualitätsgewinn für die eigene Institution eine Vorbildfunktion der Universität beinhaltet. Damit übernimmt sie gesellschaftliche Verantwortung. Dies auch angesichts dessen, dass hier die Führungskräfte der Zukunft ausgebildet werden. Deshalb ist es der Universität auch wichtig, lebendige Gleichstellungsarbeit zu betreiben, um nicht nur umfangreiche Service- und Personalentwicklungsmöglichkeiten aufzubauen, sondern zu erreichen, dass Gleichstellung in den Köpfen der Universitätsangehörigen eine ganz selbstverständliche Kategorie bildet, die sie auch nach Abschluss ihrer Universitätslaufbahn bzw. Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn anderenorts in ihr berufliches und privates Umfeld als entscheidungsleitend einbringen.

Insgesamt sieht sich die Universität Mannheim nun in einer guten Position. Sie verfügt über ein breites Repertoire innovativer Instrumente, auf die sie zurückgreifen kann, um die neu gesetzten Ziele zu erreichen und Fragen der Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe systematisch in alle Planungs- und Steuerungskonzepte zu integrieren. Dass eine komplette Durchdringung in manchen Sektoren noch Zeit benötigt und einer Fortentwicklung der Organisationskultur bedarf, ist der Universität Mannheim bewusst. Sie stellt sich auf diesem Weg ihren Gleichstellungsaufgaben in gleichem Maße offen wie selbstkritisch, was ihren Beitrag zur Zielerreichung und ihre universitätsinterne Akzeptanz betrifft, und richtet sie auf eine kontinuierliche und nachhaltige Entwicklung aus.

Die Universität Mannheim weist bei ihren Kennzahlen zur Gleichstellung sehr typische Entwicklungen auf. Während bei den Studierenden und Absolventinnen und Absolventen ein weitgehend geschlechterparitätisches Verhältnis vorliegt (mit den üblichen fakultätsabhängigen Schwankungen), sinken die Zahlen bei den Doktorandinnen. Bei Habilitationen, Juniorprofessuren und wissenschaftlichen Leitungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert.

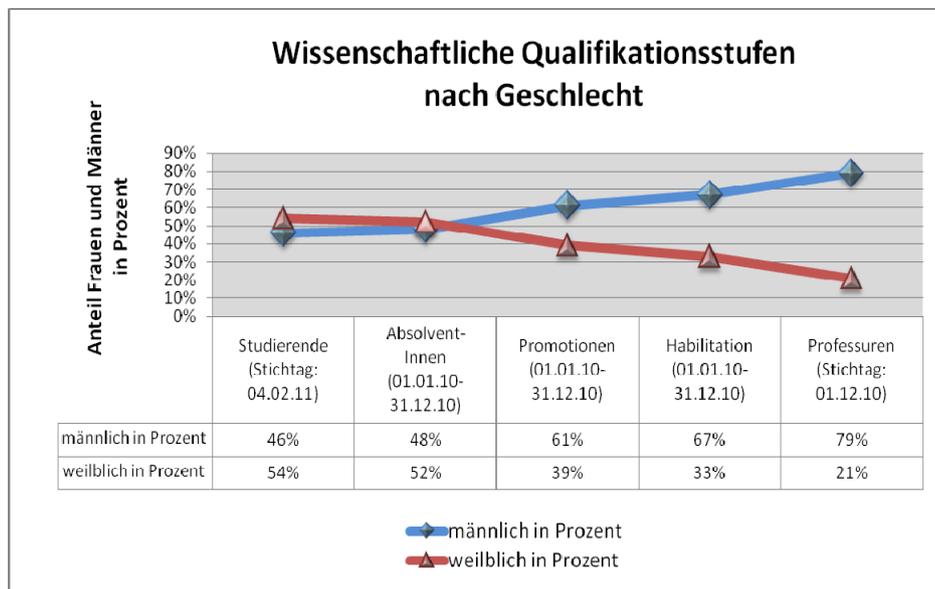


Abb. 1: Typischer „Scherenverlauf“ bei den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, ausgewiesen nach Geschlecht; bezogen auf Studierende und Beschäftigte der Universität Mannheim

An der Universität Mannheim studieren zur Zeit 5074 Frauen (Stand 04.02.2011). Ihr Anteil beläuft sich auf 54% aller Studierenden. Im Bereich der Professuren liegt der Frauenanteil lediglich bei 21,13% (Stand 01.12.2010). Damit ist zwar eine deutliche Steigerung der im Jahr 2002 verzeichneten 14,63% Professorinnenanteil erkennbar, doch der „Verlust von Frauen“ (Leaky-Pipeline) auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg ist immer noch allzu deutlich. Deshalb haben sich Rektorat, Senat und alle Fakultäten zum Ziel gesetzt, diese Situation signifikant zu verbessern und setzen sich aktiv für die Gewinnung und Berufung hochqualifizierter Frauen ein.

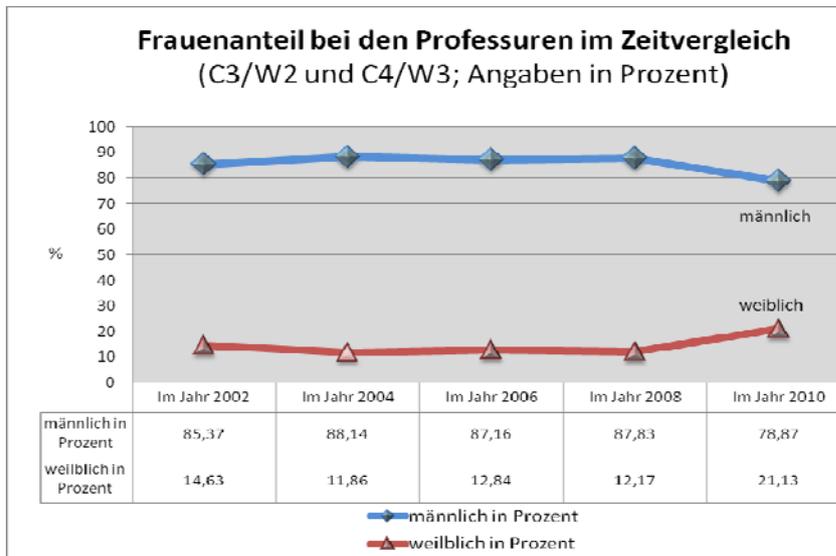


Abb. 2: Frauen- und Männeranteil an den Professuren (2002, 2004, 2006, 2008, 2010) bezogen auf die Universität Mannheim

Auch in Forschung und Lehre wird in 2011 eine Schwerpunktsetzung bei der Gleichstellung erfolgen. So wurde das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und rechtliche Grundlagen der Gleichbehandlung (ZAGG) gegründet, das in der Abteilung Rechtswissenschaft angesiedelt ist. In diesem Zentrum wird derzeit eine neue Professur für Europäisches Privatrecht und Recht der Gleichstellung besetzt.

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Mitwirkung von Frauen in der Hochschulleitung bildet ein wichtiges Signal für die gesamte Organisation. So wurde in 2010 das Prorektorat Forschung mit Frau Prof. Dr. Eckkrammer besetzt. Damit wurde neben der bereits langjährig tätigen Kanzlerin Frau Dr. Storm die zweite Frau in das fünfköpfige Rektorat berufen. Im neunköpfigen Universitätsrat sind bislang drei Sitze mit Frauen besetzt.

Durch die Neubesetzung des Prorektorats Forschung erfolgte auch ein verstärktes Commitment zur Förderung von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, das sich u.a. an der in 2010 erfolgten Einrichtung der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt als strategische Einheit, die direkt an das Rektorat angegliedert ist, ablesen lässt. Der Auftrag der Stabsstelle besteht vor allem

- in der Koordination und Vernetzung aller bestehenden und künftigen Gleichstellungsaktivitäten und
- in der Konzeption, der strategischen Verankerung und dem kontinuierlichen Ausbau nachhaltiger Gleichstellungsstrukturen.

Gleichstellungsarbeit wird darüber hinaus von der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten, von der Beauftragten für Chancengleichheit (mit Fokus auf die Beschäftigten in Verwaltung, Rechenzentrum, Bibliothek und anderen wissenschaftsunterstützenden Bereichen) und der Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre geleistet. Diese Kommission setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten als Vorsitzenden, den Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten, drei ProfessorInnen, zwei wissenschaftlichen Beschäftigten und zwei Studierenden zusammen. An den regelmäßigen Treffen nehmen

außerdem die Gleichstellungsreferentin, die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) sowie die Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt teil.

Zur Koordination aller Gleichstellungsaktivitäten wurde bei der Stabsstelle ein Zentrales Office mit einer Gleichstellungshotline angesiedelt, das auch der Beauftragten für Chancengleichheit eine Infrastruktur für ihre Arbeit bietet. Es sei darauf hingewiesen, dass die Stabsstelle zwar eine wichtige Koordinationsfunktion einnimmt, aber weder die Gleichstellungsbeauftragte noch die Beauftragte für Chancengleichheit weisungsgebunden sind. Diese Unabhängigkeit der beiden Beauftragten ist der Universität - abgesehen von der ohnehin gesetzlichen Verankerung ihrer Weisungsungebundenheit - wichtig, weil sie eine Vielseitigkeit der Perspektiven und Interessen sicherstellt.

Gleichstellungsstrukturen der Universität Mannheim

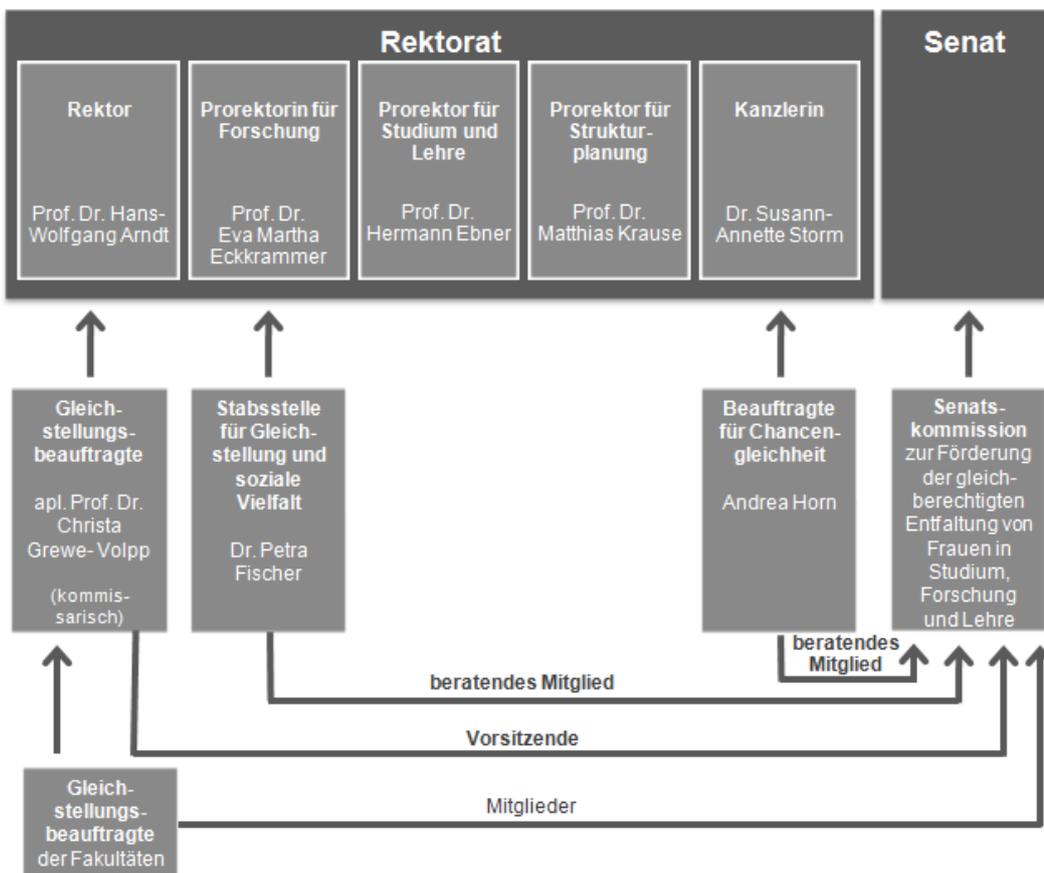


Abb. 3: Gleichstellungsstrukturen der Universität Mannheim, 2010

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt wurde in Anbetracht der umfassenden Aufgabstellungen mit einem zentralen Gleichstellungsbudget zur Förderung aller Gleichstellungsmaßnahmen und einer bedarfsorientierten personellen Ausstattung versehen. Sie beinhaltet drei umsetzungsorientierte Funktionsbereiche:

- **Campus Familien- und Gleichstellungsservice:** Er übernimmt Beratungsaufgaben im sozialen Feld (Kinderbetreuung, Beratung zum Wiedereinstieg, Karriereberatung, Konfliktberatung, Auseinandersetzung mit Mobbing, Burnout, Sucht etc.) für die Beschäftigten. Auch erfolgt ein Informationsaustausch mit anderen Fachabteilungen der Universität. Eine gute Vernetzung, z.B. zum Otto-Selz-Institut für Angewandte Psychologie mit psychotherapeutischem Angebot an der Universität,

und zu regionalen Sozialberatungs-, Dienstleistungs- und Therapie-Einrichtungen stellt die schnelle Weitervermittlung im Bedarfsfall sicher.

- *Campus Scientific Career Services*: Dieser Funktionsbereich bietet strukturierte Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Darüber hinaus unterstützt er WissenschaftlerInnen bei der Ausarbeitung von Gleichstellungspassagen in Forschungsanträgen sowie bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Projekten. Dies erfolgt vor allem durch die Konzeption, Durchführung, Dokumentation und Evaluation maßgeschneiderter Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- *Campus Dialog-Werkstatt*: Sie greift als Kompetenzzentrum vielfältige Themenfelder auf, die sich auf Gleichstellung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und „Managing Diversity“ beziehen.

Struktur der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt



Abb.4: Struktur der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt der Universität Mannheim, 2010

Neben dieser deutlichen Professionalisierung ihrer Gleichstellungsarbeit hat die Universität Mannheim auch inhaltlich ihr Verständnis von Gleichstellung auf einen umfassenderen Diversity-Ansatz erweitert, der künftig über die Genderperspektive hinaus die Heterogenität der Universitätsangehörigen und die sich daraus ergebenden Potenziale in besonderer Weise berücksichtigen soll.

1.2 Beteiligung der Fakultäten

Die Universität Mannheim verfügt über fünf Fakultäten (Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre, Fakultät für Betriebswirtschaftslehre, Fakultät für Sozialwissenschaften, Philosophische Fakultät, Fakultät für Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik) mit einer breiten Palette an Studienfächern und mehreren Forschungs- und Förderschwerpunkten, die das klar konturierte Hochschulprofil ausmachen. Die Frauenanteile, angefangen von den weiblichen Studierenden bis hin zu den Professorinnen, weisen in den verschiedenen, auch sehr unterschiedlich großen Fakultäten deutliche fachspezifische Unterschiede auf.

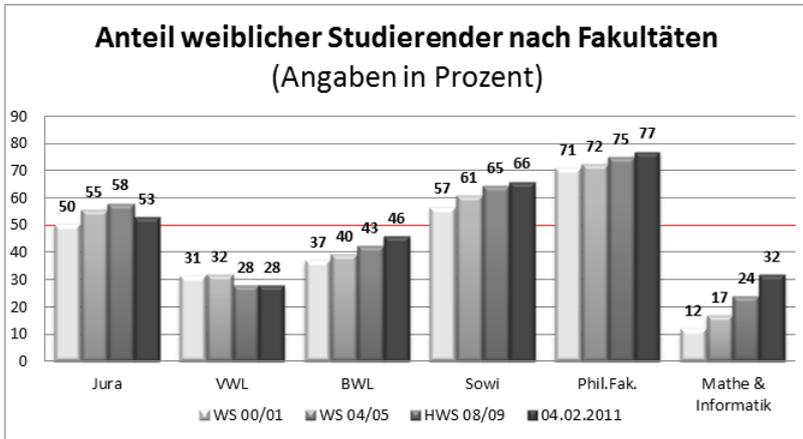


Abb. 5: Entwicklung der Anteile der weiblichen Studierender in den einzelnen Fakultäten 2000/2001 bis 2011 (Stichtag 04.02.2011)

(Zwischenzeitlich erfolgte eine Zusammenlegung der Fakultäten Rechtswissenschaft und VWL)

Insgesamt betrachtet sind die Anteile weiblicher Studierender von rd. 43% (WS 2000/2001) auf rd. 54% (2011) kontinuierlich gestiegen, was dem bundesweiten Trend zunehmender Frauenanteile unter den Studierenden entspricht. Erfreulich ist insbesondere die Steigerung in der Fakultät für Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik von rd. 12% auf nunmehr 32%.

Während Frauen unter den Studierenden mehr als die Hälfte ausmachen, liegt der Frauenanteil bei den Promotionen nur noch bei 39%. Bei der Zahl der in 2010 abgeschlossenen sowie bei den noch laufenden Habilitationen verzeichnet die Universität Mannheim einen Frauenanteil von rd. 33%, bei den Juniorprofessuren rd. 39%.

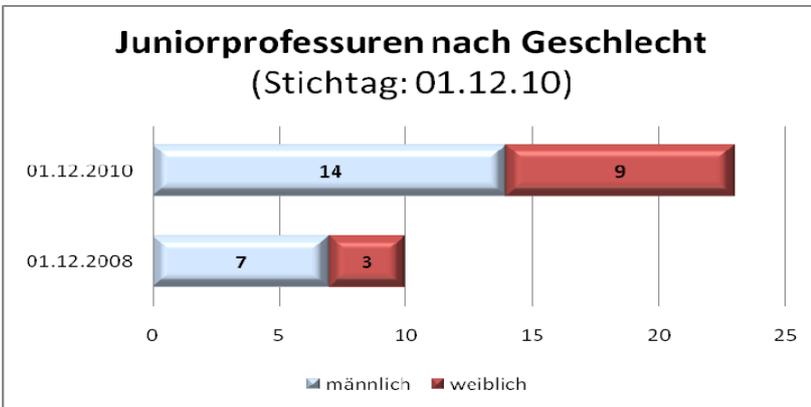


Abb. 6: Zahl der männlich und weiblich besetzten Juniorprofessuren an der Universität Mannheim

Richtet sich der Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren, lag der Bundesdurchschnitt in 2009 bei rund 18%. Während bundesweit in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (32%) etwa jeder dritte Lehrstuhl mit einer Frau besetzt wurde, lag der Anteil der Professorinnen in allen anderen Fächergruppen bei höchstens 21%. Am deutlichsten unterrepräsentiert waren Professorinnen in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (12%). (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 235, 06.07.10)

Diese bundesweite Verteilung ist auch an der Universität Mannheim beobachtbar. Insgesamt erreicht die Universität 2010 einen Professorinnenanteil von 21,3 % (Stichtag 01.12.2010). Wird der Professorinnenanteil aus der ersten DFG-Berichterstattung mit dem aktuellen Stand verglichen, zeigt sich bereits eine deutlich positive Entwicklung des Anteils in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät (28 %) und Philosophischen Fakultät (rd. 46 %). Erfreulicherweise ist auch eine Steigerung von null auf fünf Professorinnen in der Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre (rd. 15 %). Keine positive Entwicklung ergab sich bei der Zahl der weiblich besetzten Professuren in der BWL (rd. 10 %) sowie Mathematik und Informatik (rd. 14 %). Bei letzterer war allerdings die Zahl der Professuren aufgrund der Strukturreform rückläufig; die beiden weiblich besetzten Professuren blieben erhalten.

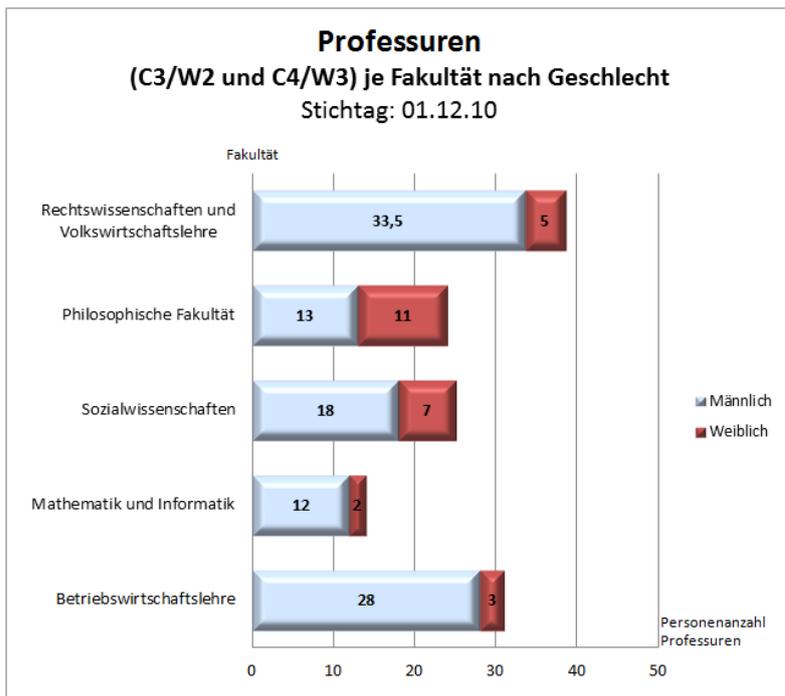


Abb. 7:
Professuren (C3/W2 und C4/W3) je Fakultät nach Geschlecht zum 01.12.2010 an der Universität Mannheim

Es darf dabei aber nicht außer Acht gelassen werden, dass sich prozentuale Verschiebungen aufgrund der geringen absoluten Zahlen durch einzelne personelle Veränderungen relativ schnell und durchschlagend ergeben können. So ist die Geschlechterparität der Philosophischen Fakultät einer intensiven Neubesetzungswelle geschuldet, die an anderen Fakultäten so noch nicht stattgefunden hat.

In jeder der fünf Fakultäten verfolgt eine Gleichstellungsbeauftragte die gleichstellungsorientierten Ziele. Alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten stehen in direktem Kontakt mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und sind Mitglieder der Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre, die einerseits einen eigenen Entscheidungsraum hat, beispielsweise bei der Vergabe von Stipendien (z.B. Schlieben-Lange-Programm für Doktorandinnen und Habilitandinnen mit Kind, Überbrückungsfinanzierung für Wissenschaftlerinnen), andererseits dem Senat gegenüber Beschlussempfehlungen ausspricht.

Gleichstellungs-Aktivitäten in den Fakultäten

Die vielfältigen Konzepte und Aktivitäten zur Stärkung der Gleichstellung können nur dann wirklich erfolgreich und nachhaltig eingesetzt werden, wenn sie auch dezentral in den Fakultäten, Instituten und Fachgebieten aufgegriffen, angepasst, umgesetzt und durch neue eigene Initiativen in Forschung und Lehre ergänzt werden. In den Fakultäten liegen Zielvereinbarungen zur Gleichstellung vor. Dabei hat jede Fakultät ihr eigenes Profil und ein eigenes Maßnahmenpaket. Dies erscheint der Universität wichtig, da unterschiedliche Fächer- und Fachkulturen auch maßgeschneiderte Maßnahmen benötigen. Eine Gleichschaltung der Gleichstellungsarbeit, die über die spezifischen Ressourcen, Kompetenzen und Bedingungen in den einzelnen Wissenschaftsumfeldern hinweggeht, soll vermieden werden. Vielmehr soll ein lebendiges, fachkulturspezifisches und innovatives Engagement zur Gleichstellung entwickelt werden. Nachfolgend wird diese unterschiedliche Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit der Fakultäten dargestellt.

Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

Zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses lädt das Dekanat der BWL zum einen Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe zu Praktika ein, um verschiedene Bereiche (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Auslandsbüro, Gleichstellungsarbeit) kennen lernen zu können. Zum anderen wurde das Beratungsangebot durch eine Promotionsberatung für weibliche Studierende und Absolventinnen

und eine jährlich stattfindende Promotionsveranstaltung des Studiendekans der Fakultät BWL verstärkt. Es existiert ein Forschungsförderfonds für hochqualifizierte weibliche Studierende mit Promotionsabsicht, um empirische Abschlussarbeiten zu fördern und sie auf eine Promotion vorzubereiten.

Um Doktorandinnen zu fördern, wurde für sie ein „Forschungstopf“ eingerichtet (z.B. Hilfskraftmittel, Mittel für empirische Studien). Durch eine pro-aktive Rekrutierungspolitik, nach der bei Berufungsverfahren zur Bewerberinnenansprache verschiedene Datenbanken genutzt werden, sollen exzellente Professorinnen gewonnen werden.

Um Frauen aller Karrierestufen zu unterstützen und zu vernetzen, wurde das Veranstaltungsprogramm „BiSi – Women in Business & Science“ eingerichtet. In Veranstaltungen, wie „Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft“ berichten Frauen aus der Wirtschaft und der Fakultät BWL als role models über Ihre Karrierewege. Die Vortragsreihe „Gender und Wirtschaft“ sensibilisiert für Geschlechterthemen, vermittelt die immer wichtiger werdende Gender-Kompetenz und stellt den Bezug zur BWL her. Weitere Veranstaltungen zu Schlüsselqualifikationen, Lebens- und Karriereplanung, Selbstmarketing, Work-Life-Balance und Multi-Tasking-Business-Mom runden die Angebotspalette ab.

Um neben der Vortragsreihe „Gender und Wirtschaft“ weitere Genderaspekte in Lehre und Forschung zu integrieren, wurden Seminare zu Themen wie die Auswirkungen der Antidiskriminierungsrichtlinien auf personalwirtschaftliche Instrumente, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Diversity Management angeboten. Eine wachsende Zahl von Forschungsprojekten befasste sich zudem mit genderspezifischen Themen.

Philosophische Fakultät

In der Philosophischen Fakultät liegt keine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor. Der Frauenanteil bei wissenschaftlich Beschäftigten liegt bei 53,5 %. Von den 24 Professuren sind 11 mit Frauen besetzt (Stand 01.12.2010).

Darüber hinaus sind hier die genderwissenschaftlichen Erträge von Forschung und Lehre der letzten Jahre auf allen Ebenen (Projekte, Abschlussarbeiten, Preise, Stipendien, Vorträge etc.) besonders reichhaltig. Die Philosophische Fakultät bietet beispielsweise seit 2004 das interdisziplinäre Modul „Gender Studies“ an. Obligatorische Basisveranstaltung für das Modul ist die Ringvorlesung „Gender Studies in den Kulturwissenschaften“. Diese interdisziplinäre Ringvorlesung bildet die Grundlage eines kulturwissenschaftlichen Themenmoduls, das im Rahmen des B.A. Studienganges (alle Fächer der Phil. Fakultät) gewählt werden kann, aber auch Studierenden anderer Studiengänge offen steht. Am Lehrangebot des Moduls „Gender Studies“ sind alle Fächer der Philosophischen Fakultät beteiligt. Die studentische Nachfrage ist gleichbleibend sehr gut, so dass das Modul auch in den kommenden Semestern weitergeführt werden soll. Künftig könnte das bereits etablierte, bislang vornehmlich kulturwissenschaftlich ausgerichtete Modul „Gender Studies“ um Veranstaltungen aus den Bereichen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erweitert werden.

Die Philosophische Fakultät ist eingebunden in das Projekt „WisaWi“ der Frauenbeauftragten der Stadt Mannheim, das eine Verbindung von Geisteswissenschaftlerinnen mit der Wirtschaft und öffentlichen Auftraggebern herstellen soll (www.wisawi.gig7.de). Wissenschaftlerinnen werden bei der Übernahme freiberuflicher Aufträge beraten, weitergebildet und unterstützt. Das Projekt wird für zwei Jahre von der EU und dem Wissenschaftsministerium gefördert. Aus der Kooperation der Philosophischen Fakultät mit „WisaWi“ sind bereits zwei konkrete Projekte umgesetzt worden. Ausgehend von der Überlegung, dass sowohl Kommunen und mehr noch mittelständische Unternehmen vielfältige Kontakte zu internationalen Kunden haben oder im Ausland selbst auftreten müssen, wird aktuell ein Pilotmodul „Interkulturelle Kompetenz“ unter Beteiligung von Wissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät entwickelt. Ferner sind Wissenschaftlerinnen in ein Projekt der Stadt Mannheim zur Reform der Verwaltungssprache eingebunden.

Fakultät für Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik (WIM)

Um zunehmend mehr weibliche Studierende für ihre Studiengänge zu gewinnen, engagiert sich die Fakultät besonders erfolgreich beim ‚Girls‘ Day‘. Hier konnte die Zahl der Teilnehmerinnen von 30 Mädchen (2008) auf 200 Mädchen (2010) gesteigert werden. Die Fakultät pflegt auch nach dem ‚Girls‘ Day‘ den Kontakt zu den Teilnehmerinnen. Sie lädt darüber hinaus Schulklassen ein und ermöglicht es bereits während der Schulzeit, an Veranstaltungen teilzunehmen (Schülerstudium Informatik, Mathezirkel, Schnupperstudium Mathematik), um Berührungsängste abzubauen und positive Vorbilder zu schaffen. Die Zahl der am Schülerstudium Informatik teilnehmenden Mädchen stieg von 12,5% im Jahr 2008 auf 37,5% im Jahr 2010.

Die Fakultät plant, die Quote der weiblichen Studierenden über eine intensive zielgruppenspezifische Information weiter zu erhöhen. Außerdem sollen die Gründe für den Abbruch des Studiums insbesondere bei weiblichen Studierenden eingehend beleuchtet werden.

Als bereits implementierte, aber noch zu intensivierende Maßnahmen zur Gewinnung neuer Doktorandinnen nutzt die Fakultät bereits die direkte Ansprache potenzieller Kandidatinnen durch die eigenen Professorinnen, demnächst auch durch Anschreiben des Dekans an Absolventinnen. Auf den Webseiten der Fakultät werden Frauen künftig noch deutlicher sichtbar gemacht. Auch ist geplant, deutlich mehr Studentinnen als Tutorinnen und studentische Hilfskräfte zu rekrutieren. Zur Gewinnung weiterer Professorinnen soll künftig bei Ausschreibungen stärker pro-aktiv rekrutiert werden.

Die Fakultät hat sich vorgenommen, weiblichen Studierenden eine intensive Unterstützung bei der Bewerbung um Preise und Förderprogramme anzubieten. Doktorandinnen sollen verstärkt zur Teilnahme bei Förderprogrammen (z.B. Margarete von Wrangell-Stipendien, Schlieben-Lange-Programm) sowie an Nachwuchsförderungsmaßnahmen über das MUT-Programm der LaKoG bzw. künftig auch am universitätseigenen Mentoringprogramm motiviert werden. Die frühzeitige Einbindung der weiblichen Post-Docs in Berufungsverfahren soll sie für Bewerbungsverfahren qualifizieren.

Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre

a) Abteilung Rechtswissenschaft

Es besteht eine Zielvereinbarung mit dem Rektorat, laut der ein Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen angestrebt wird, der dem Anteil der Studentinnen an der Studierendenzahl (53%) entspricht. Bei der Wiederbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Dienst hat sich die Abteilung einen Frauenanteil von 45 % zum Ziel gesetzt, bei Neuberufungen eine Erhöhung des Professorinnenanteils auf 25%, der allerdings den Anteil habilitierter Frauen im Fach Rechtswissenschaft auf Bundesebene in Höhe von 15% deutlich übersteigt. Seit der Unterzeichnung der Zielvereinbarung hat die Fakultät zwei Professorinnen berufen.

Hierzu werden folgende Maßnahmen eingesetzt: Gezielte Ansprache qualifizierter weiblicher Studierender durch ProfessorInnen mit dem Ziel, diese für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren; pro-aktive Rekrutierung qualifizierter Juristinnen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Professorinnen; eine Umfrage zum Promotionsinteresse. Die Abteilung beteiligt sich an einer wissenschaftlichen Untersuchung zur Frage, warum der Anteil von Doktorandinnen und Assistentinnen nicht dem Anteil der Absolventinnen des Ersten Staatsexamens entspricht. Professorinnen sowie erfolgreiche Juristinnen aus der Wirtschaft werden als Referentinnen eingeladen.

In Forschung und Lehre liegt der Fokus derzeit auf der Etablierung des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und rechtliche Grundlagen der Gleichbehandlung (ZAGG). Hier wird eine neue Professur für Europäisches Privatrecht und Recht der Gleichstellung geschaffen, bei der neben der Forschung u.a. eine Gender-(Ring-)Vorlesung sowie weitere vergleichbare Veranstaltungen konzipiert und durchgeführt werden.

b) Abteilung Volkswirtschaftslehre

Die Abteilung hat den Frauenanteil bei den insgesamt 22 Professuren erhöht, indem eine unbefristete und eine befristete W3-Professur mit jeweils einer Frau besetzt wurden. Mit der 'Ladies' Night' wird ein monatlicher Stammtisch für Doktorandinnen, weibliche Postdocs und Studentinnen veranstaltet, die sich für eine wissenschaftliche Karriere interessieren.

Durch eine Befragung ihrer Juniorprofessorinnen, Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Dienst und Doktorandinnen der Graduate School im Herbst-/Wintersemester 2011 möchte die Abteilung feststellen, welche Gründe einer wissenschaftlichen Karrieren von Frauen in der VWL entgegenstehen.

Fakultät für Sozialwissenschaften

Seit vielen Jahren sind hier Absolventinnen der Studiengänge in der Mehrzahl (knapp über 60%), was vor allem auf dem hohen Frauenanteil in der Psychologie beruht. Der Anteil der Doktorandinnen stieg von 52% im Jahr 2007 auf 54% im Jahr 2010. Die aktuelle Doktorandenliste umfasst 63 Frauen und 42 Männer (= 60% Doktorandinnenanteil). Ein starker Motor hierfür war das Center of Doctoral Studies in the Social and Behavioral Sciences (CDSS) der Mannheimer Graduiertenschule GESS, das einen besonders hohen Anteil an Stipendiatinnen aufweist. Damit ist die Angleichung von Doktorandinnenanteil und Absolventinnenanteil erstmals erreicht.

Um den Frauenanteil im akademischen Mittelbau zu erhöhen, wurden Studentinnen und Absolventinnen der Studiengänge an allen Lehrstühlen der Fakultät zu einer akademischen Karriere ermutigt, gefördert und vermehrt Doktoranden- und PostDoc-Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereitgestellt. Der Frauenanteil stieg so von 40% im Jahr 2007 auf 45% im Jahr 2010. Besonders erfreulich

ist die Situation in der Psychologie, wo der Frauenanteil im akademischen Mittelbau inzwischen bei 63% liegt – nur knapp unter dem Doktorandinnenanteil. Die Fakultät ist bei der Entwicklung und Umsetzung eines Mentoringprogramms speziell für Post-Doktorandinnen beteiligt.

Der Professorinnenanteil stieg aufgrund einer durchgreifenden Besetzungspolitik (bei neu zu besetzenden Professuren musste mindestens jede zweite durch eine Wissenschaftlerin besetzt werden) erfreulicherweise von 6 % in 2007 auf 28 % in 2010 (in der Psychologie sogar auf 38 %).

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden verstärkt Teilzeitangebote sowie eine Flexibilisierung der Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kind sowie mehrere erfolgreiche Dual-Career-Angebote unterbreitet.

Die Gender-Thematik war in Forschung und Lehre seit jeher ein Schwerpunkt in der Fakultät für Sozialwissenschaften. Vor allem in den soziologischen und psychologischen Studiengängen werden regelmäßig auf Bachelor- und Masterebene Veranstaltungen zur Genderthematik angeboten und Abschlussarbeiten angefertigt. Befunde und Theorien zur Erklärung von Geschlechtsunterschieden, ihrer Genese und ihren Konsequenzen werden beispielsweise in der Differentiellen Psychologie und auch in der Sozialpsychologie intensiv behandelt. Dies gilt ebenso für die Rolle der Sprache im Kontext der Gender-Problematik. Zur Gender-Thematik konnte die Fakultät für Sozialwissenschaften auch bereits mehrfach erfolgreich Forschungsprojekte einwerben, darunter auch DFG-Projekte.

Es ist wichtig, dass ein reger Erfahrungsaustausch über die Qualität und Wirkung der einzelnen gleichstellungsorientierten Maßnahmen in den verschiedenen Fakultäten sowie eine dichtere Vernetzung stattfinden. Deshalb wurde in 2010 eine aktivere Zusammenarbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten angeregt. Auf informeller Ebene wurde hier beispielsweise ein „Stammtisch“ eingerichtet, um sich über die Entwicklungen in den einzelnen Fakultäten auszutauschen und gemeinsame Aktivitäten zu initiieren und zu koordinieren. Auch der bidirektionale Informationsfluss zwischen den Fakultätsvertreterinnen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie mit der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt wurde deutlich verbessert. In diesem Punkt wird sich die Universität Mannheim 2011 vermehrt engagieren und entsprechende Strukturen schaffen.

1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Interne Kooperationen

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt wie auch die Gleichstellungsbeauftragte und die BfC arbeiten eng mit der *Verwaltung und anderen wissenschaftsunterstützenden Einrichtungen* der Universität zusammen. So ist eine intensive Zusammenarbeit mit Personaldezernat und Personalrat immer dann notwendig, wenn es um Vereinbarkeitsfragen mit Bezug auf Arbeitszeitgestaltung und -modellen, Wiedereinstiegs- oder Qualifizierungsprogramme geht. Großflächige Projekte, wie die Einrichtung einer universitätseigenen Kindertagesstätte oder die Einführung von Telearbeit, erfordern Projektgruppen mit VertreterInnen zahlreicher Fachabteilungen.

Als herausragendes Beispiel für eine interne Kooperation gilt der *Arbeitskreis FFG Forschungsförderung-Forschungskommunikation-Gleichstellung*, in dem gemeinsame Konzepte zu einschlägigen Themen erarbeitet werden. Als Grundlage wurde in 2010 eine Klausurtagung durchgeführt, bei der die strategischen Ausrichtungen der drei Bereiche aufeinander abgestimmt und gemeinsame Perspektiven erarbeitet wurden. Als Ergebnis wurde eine MANNHEIM RESEARCH TOOLBOX konzipiert, ein Koffer, der aufeinander abgestimmtes Informationsmaterial zu den drei Bereichen enthält und neuen Beschäftigten auf Juniorprofessuren und Professuren persönlich überreicht wird. Darüber hinaus finden gemeinsame Informationsveranstaltungen für neu eingestellte wissenschaftliche Beschäftigte statt. Die gezielte Einbindung der Gleichstellung in den Forschungsförderungszusammenhang erweist sich als besonders ergiebig, da damit gerade bei Führungskräften aus dem Wissenschaftssektor die Gleichstellungsarbeit eine größere Bedeutung erfährt. Ein gemeinsamer Newsletter wird ab 2011 quartalsmäßig über neue Entwicklungen in den drei Arbeitsbereichen informieren.

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt arbeitet aktiv mit *Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern* zusammen, wenn für Förderanträge Darstellungen und Zielsetzungen zur Gleichstellung auszuarbeiten sind (z.B. in SFBs, Graduiertenschulen). Sie ist auch in die Antragserarbeitung für die Exzellenzinitiative intensiv eingebunden. Stehen in Projekten Gleichstellungsmittel zur Ver-

fügung, unterstützen die in der Stabsstelle ausgebildeten Gleichstellungsberaterinnen die Forschungsprojektleiter aktiv. Sie werden in die Forschungsprojekte als Personal integriert (z.B. SFB 884) und erheben vor Ort den Bedarf an Gleichstellungsmaßnahmen, fertigen eine Gleichstellungskonzeption an, übernehmen die maßgeschneiderte Umsetzung und die Evaluation und Dokumentation der durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen; eine neue Kooperations-Strategie, die sich bereits als sehr zielführend erwies.

Die *Pressestelle* der Universität greift Gleichstellungsthemen im zweimal jährlich erscheinenden Magazin „Forum“ auf. So hat die kommende Ausgabe im März 2011 das Leitthema „Chancengleichheit“, bei dem Gleichstellungsperspektiven dargestellt und role models vorgestellt werden. Eine enge Zusammenarbeit von Pressestelle und Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt bildet die Grundlage für eine praxisorientierte Darstellung der universitätsinternen Gleichstellungsaktivitäten. Ein neuer Bereich „Wissenschaftskommunikation“, angegliedert an die Pressestelle, wird durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit die Forschungsleistungen der Wissenschaftlerinnen in den Vordergrund stellen, um Rollenvorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierende zu schaffen.

In der Universität Mannheim wird die Gleichstellungsthematik auch in der Forschung zunehmend tiefer verankert. In den oben dargestellten Profilen der Fakultäten wurde dies schon sichtbar. Darüber hinaus wurde das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und rechtliche Grundlagen der Gleichbehandlung (ZAGG) gegründet, das eine neue Professur für Europäisches Privatrecht und Recht der Gleichstellung beinhaltet. Aus einer engen Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt ergeben sich neue und vielfältige Anregungen für die Gleichstellungsarbeit an der Universität.

Externe Kooperationen

Die Gleichstellungsbeschäftigten der Universität Mannheim sind eng vernetzt mit allen *umliegenden Organisationen*, die sich mit Gleichstellung und Vereinbarkeitsfragen beschäftigen (z.B. Metropolregion Rhein-Neckar, Bündnis für Familie Heidelberg, Gleichstellungsbüros der regional ansässigen Hochschulen). In Arbeitskreisen werden gemeinsame Projekte initiiert (z.B. Dual Career) und ein Erfahrungsaustausch (z.B. Pflege Angehöriger) betrieben. Weitere wichtige Kontakte bestehen zu umliegenden Frauenfördereinrichtungen, z.B. der Stadt Mannheim oder WisaWi (Wissenschaftlerinnen & Wirtschaft in Kontakt). Mit letzteren werden – neben der oben im Profil der Philosophischen Fakultät dargestellten Zusammenarbeit – weitere gemeinsame Projekte durchgeführt. Dazu gehört beispielsweise die Ausrichtung von Veranstaltungen an den Frauenwirtschaftstagen in Baden-Württemberg unter Beteiligung der BWL-Fakultät, der Philosophischen Fakultät und der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt.

Wichtig für die Arbeit des Campus Familien- und Gleichstellungsservice als Beratungsstelle aller Beschäftigten und Abteilungen bei gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierten Fragestellungen ist die enge Zusammenarbeit mit weiterführenden Einrichtungen mit unterschiedlichen Beratungsfeldern oder therapeutischen Angeboten. So pflegt der Campus Familien- und Gleichstellungsservice Kontakt zu zahlreichen der Universität angegliederten oder regionalen Einrichtungen, wie z.B. zum Otto-Selz-Institut mit seiner psychologischen Ambulanz, das sich auf die psychotherapeutische Praxis im Rahmen von Forschung und Lehre konzentriert, zum Mannheimer Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI), zu Pflegestützpunkten und nicht zuletzt zum Studentenwerk Mannheim.

Internationale Kooperationen

Die Universität strebt an, Ihre Gleichstellungsarbeit auch durch internationale Kontakte zu bereichern. So wird im März 2011 über das Erasmusprogramm ein Austausch mit der Universität Linz erfolgen, um die dortige Gleichstellungsarbeit kennenzulernen und Kooperationen (z.B. für einen gemeinsamen Habilitandinnencampus) anzubahnen. Im Spätsommer 2011 ist ein Austausch mit der Universität Oslo geplant.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Universität Mannheim hat sich vorgenommen, offen und selbstkritisch mit statistischen Daten zur Gleichstellungssituation umzugehen und die Transparenz zu erhöhen. Fortlaufend werden Daten zur Gleichstellungssituation bzw. zur Entwicklung der Frauenanteile an der Gesamtuniversität und an den

einzelnen Fakultäten erhoben und in regelmäßigen Abständen in Publikationen wie dem Rechenschaftsbericht des Rektors, der jährlichen Hochschulstatistik, dem Struktur- und Entwicklungsplan, dem Chancengleichheitsplan der BfC oder dem Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ausgewiesen. Die Universität Mannheim beteiligt sich regelmäßig an Rankings, wie dem Gleichstellungsranking des CEWS, an empirischen Studien anderer Forschungseinrichtungen oder am Professorinnenprogramm.

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt baut zur Zeit ein Gender-Controlling auf. Dabei werden die an der Universität bereits existierenden Analyse-, Diagnose- und Reportinginstrumente, die in den verschiedenen Abteilungen genutzt werden, systematisch zu einem umfassenden operativen Gender-Controlling gebündelt. Zudem wird eine Abfrage- und Auswertungssystematik entwickelt, die künftig sicherstellen soll, dass eine möglichst weitgehend automatisierte regelmäßige Erhebung zuverlässiger Daten zu Frauenanteilen erfolgt. Es soll eine regelmäßige Evaluation und ggf. die Erarbeitung von Gegensteuerungsmechanismen erfolgen. Dadurch entsteht ein Instrument, das die Ausarbeitung von Kennzahlen und Indikatoren für die Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung, den Fakultäten und Instituten sowie den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen ermöglicht.

Die Stabsstelle nutzt ihre Internet-Seiten als zentrales Portal für die Veröffentlichung und Aktualisierung des jetzt bereits vorliegenden Datenmaterials. Darüber hinaus werden dort auch die Ergebnisse von Rankings, wie z.B. CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, dargestellt, um die Positionierung der eigenen Universität im Vergleich zu anderen Universitäten sichtbar zu machen und als Ansporn für Verbesserungsprozesse zu sehen. So zeigte sich in der 3. Fortschreibung des CEWS-Rankings 2002/2007, dass die Universität Mannheim sich hier durchgehend im Mittelfeld (Promotionen, Habilitationen, Professuren), beim Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sogar in der Spitzengruppe bewegt.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität Mannheim hat durch die Zertifizierung im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ bereits in 2006 (Reauditierung in 2009) gezeigt, dass es ihr wichtig ist, eine familienfreundliche Organisation zu sein. Sie möchte sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium stetig verbessern und stellt sich deshalb von Jahr zu Jahr neuen Herausforderungen.

Der letzte Audit-Zwischenbericht von 12/2010 hat gezeigt, dass die Universität alle bisher gesetzten Ziele, zu denen sie sich in den Zielvorgaben verpflichtet hatte, erreicht und damit die Idee des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ernst genommen hat. Lediglich der Schwerpunktbereich „Führungskräfte sensibilisierung“ ist noch mit neuen innovativen Ansätzen verstärkt zu bearbeiten. Eine hier erforderliche Änderung der Organisationskultur ist naturgemäß ein längerer Prozess, was sich auch bei anderen zertifizierten Universitäten als Herausforderung zeigt. Eine Human-Resources-Beraterin unterstützt seit 2010 die Universität bei grundlegenden Schritten zur Verbesserung der Kommunikations- und Führungsqualität. Weiterhin möchte die Universität künftig vielfältige bewusstseinsbildende Aktivitäten in Angriff nehmen, wie z.B. das Sichtbarmachen von Familien der Beschäftigten oder die Aufdeckung veralteter Rollenstereotype.

Die Universität Mannheim hat in 2010 eine Audit-Koordinatorin (50 %, TVL E13) eingestellt, die über die Netzwerktreffen und Weiterbildungsangebote der berufundfamilie GmbH in regem Austausch mit anderen Universitäten steht und die in den Treffen erarbeiteten Konzeptideen in die eigene Organisation hineinträgt. Gemeinsam mit einer weiteren Mitarbeiterin wurden hier bereits zahlreiche grundlegende Konzepte erarbeitet (z.B. zum Wiedereinstiegsmanagement).

Darüber hinaus ist der Universität eine enge regionale Einbindung wichtig. So ist sie über die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt in den einschlägigen Arbeitskreisen der Metropolregion Rhein-Neckar und in zahlreichen überregionalen universitären Arbeitskreisen zu familienfreundlicher und genderorientierter Hochschulpolitik vertreten. Daraus resultieren neben der Mitgestaltung der Strukturen auch direkte Kooperationen, wie z.B. die Anbindung an den Dual Career Arbeitskreis des Bündnisses für Familie Heidelberg.

Seit rund 2 Jahren existiert ein *Welcome Centre*, das ausländischen GastwissenschaftlerInnen und ihren Familien eine kurzzeitige Integration in das Umfeld der Universität Mannheim ermöglicht. Die individuellen Dienstleistungen sind sehr umfassend: von der Begleitung beim Behördengang über ein Wohnungsangebot bis hin zur Klärung der schulischen Situation der Kinder. Auch dies ist ein unverzichtbares Angebot im Wettbewerb um kompetente WissenschaftlerInnen.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

An der Universität Mannheim existieren verschiedene flexible Arbeitsmodelle. So können die Beschäftigten von einer Gleitzeitregelung Gebrauch machen, häufig wird familienbedingte Teilzeitarbeit, Job-Sharing oder eine Tätigkeit während der Elternzeit vereinbart, um auf die besonderen Anforderungen in bestimmten Lebensphasen der Beschäftigten eingehen zu können. Hierzu zählen auch unbezahlte Familienpausen oder eine Verlängerungsoption der Elternzeit durch Beurlaubung. Es wird auch auf besondere Arbeitszeit-Anforderungen eingegangen, die durch die Pflege Angehöriger entstehen. Darüber hinaus existiert seit 2008 die „Richtlinien für Studieren mit Kind“, die auf die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und den Anforderungen im Studium eingeht.

In weiten Bereichen der Universität Mannheim und ihrer Fakultäten wird, wann immer möglich, darauf geachtet, dass sowohl Sitzungstermine als auch Lehrveranstaltungen zu familienfreundlichen Tageszeiten stattfinden. Damit wird sowohl studierenden als auch forschenden und lehrenden Eltern die Teilnahme gleichberechtigt ermöglicht.

Sollten in Familien Engpässe bei der Kinderbetreuung auftreten, steht das Eltern-Kind-Zimmer als „Notfallbetreuungssystem“ zur Verfügung. Die Eltern können hier sehr kurzfristig (Bereitschaftssystem) Betreuungskapazitäten buchen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Ein großer Teil der wissenschaftlich Beschäftigten in Deutschland verzichtet zugunsten ihrer Karriere auf Kinder in der Annahme, dass hier prinzipiell eine Unvereinbarkeit besteht. Die Universität Mannheim sieht sich hier in einer Fürsorgepflicht. In einer universitätseigenen Online-Umfrage in 2005 hatte sich der Bedarf nach einer Notfall- und Kurzzeitbetreuung für Kinder im Alter von 0-12 Jahren herauskristallisiert. Deshalb verpflichtete sich die Universität in der ersten Phase des „audit familien-gerechte hochschule“ (2006) dazu, Kinderbetreuungskonzepte zu erstellen. In 2008 wurde das *Eltern-Kind-Zimmer (EKiZi)* installiert, das in vier attraktiven, kindgerecht eingerichteten Räumen der Universität (Arbeitsraum mit PC-Arbeitsplatz und Kinder-Schlafmöglichkeit, ein Gruppenspielraum, ein kindgerechter Seminarraum sowie ein Sozialraum) eine Kurzzeitbetreuung in Notfällen über ein Kinderfrau-Konzept sicherstellt und Eltern einen integrierten Arbeitsplatz bzw. einen Seminarraum anbietet. Dieses Angebot wird häufig und gerne von Beschäftigten in Fällen, in denen die Regelbetreuung ihrer Kinder von anderen Einrichtungen nicht sichergestellt wird (z.B. Ferienzeiten der Kita, frühe Schließzeiten), oder aber von Studierenden, z.B. in Phasen der Prüfungsvorbereitung, wahrgenommen.

Eltern haben an der Universität die Möglichkeit, sich regelmäßig zum Eltern-Kind-Café in den Räumen des Eltern-Kind-Zimmers zu treffen. Dieses Angebot wird konstant angenommen.

Für die Regelbetreuung der Kinder ihrer Beschäftigten wurde in 2010 beim *Studentenwerk Mannheim* die bisherigen Belegplätze von 14 auf 16 Plätze erhöht.

Da dieses Angebot bei weitem noch nicht ausreicht, wird die Universität Mannheim in 2011 eine eigene, kommunal geförderte *Krippeneinrichtung auf dem Campusgebiet* gründen. Die Antragsverfahren zur Finanzierung sind bereits eingeleitet; ein leistungsfähiger Träger mit einem bilingualen pädagogischen Konzept ist gefunden. Die Krippeneinrichtung „Campus Kids“ wird zunächst mit zwei Gruppen à zehn Kindern von sechs Monaten bis drei Jahren starten, bei Fertigstellung eines geplanten Forschungsneubaus soll dessen Erdgeschoss für eine größere Kindertagesstätte bereitgestellt werden und vier bis fünf Gruppen beherbergen.

Es gehört zum Standard, dass bei wissenschaftlichen Veranstaltungen Kinderbetreuungsangebote eingerichtet werden. Geplant sind für 2011 ebenso Ferienbetreuungsangebote.

Als Pilotprojekt wurde ein Intergenerationenmodell für Kinderbetreuung ausgearbeitet, bei dem Seniorinnen und Senioren Kinderbetreuung in den Haushalten der Familie übernehmen werden, damit sehr kleine oder kranke Kinder den Haushalt nicht verlassen müssen, wenn die Eltern Verpflichtungen in der Universität übernehmen müssen.

Die Universität wurde von der Metropolregion Rhein-Neckar mit vier Wickelpunkten zertifiziert, an denen Eltern ihre Kinder in Ruhe auf gut ausgestatteten Wickeleinrichtungen versorgen können.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die universitätseigene Stabsstelle Qualitätsmanagement (SQM) hat in 2009 eine Befragung von Studienabbrechern der Universität Mannheim durchgeführt. Hauptaugenmerk der Studie waren die persönlichen Motive und Randbedingungen, die zum vorzeitigen Verlassen der Universität führen. Ein Ergebnis der Studie war, dass es in seltensten Fällen Gründe der mangelnden Vereinbarkeit von Studium und Familie sind, die Studierende zur Aufgabe des Studiums bewegen. So ist eine Regel-Kinderbetreuung durch das Studentenwerk Mannheim gewährleistet und eine Kurzzeitbetreuung, durch das Eltern-Kind-Zimmer, z.B. in Prüfungsphasen, gut abgedeckt. Die Richtlinie „Studieren mit Kind“ sieht für studierende Eltern zahlreiche Erleichterung (z.B. längere Bearbeitungszeiten, Nicht-Berücksichtigung von Fehlzeiten durch Erkrankung des Kindes, bevorzugte Anmeldung bei Pflichtveranstaltungen etc.) vor.

Programm zur familienbedingten Auszeit (Wiedereinstiegsprogramm)

Im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ bestand für 2010 das Ziel, die Bedingungen des Wiedereinstiegs vor allem für Frauen in Elternzeit attraktiver zu gestalten sowie einen Leitfaden und ein Beratungsangebot hierfür zu erstellen. Da sich Auszeiten aber nicht nur wegen Elternzeit, sondern beispielsweise auch durch die Pflege Angehöriger ergeben können, wurde der „Leitfaden rund um die familienbedingte Auszeit“ erstellt, der Regelungen und Angebote (z.B. Patensystem, Weiterqualifizierung) rund um den Wiedereinstieg beinhaltet. Besonderer Wert wird auf die frühzeitige Abstimmung der Perspektiven gemeinsam mit betroffenen Eltern, Führungskräften und dem Campus Familien- und Gleichstellungsservice gelegt. Ein Checklistensystem und ein Zeitstrahl machen die einzelnen Planungs-, Beratungs- und Besprechungsetappen sichtbar.

Eltern wird zur Geburt ihres Kindes ein „fit-for-family“-Koffer übergeben. Darin befinden sich der Leitfaden, Informationsmaterial, z.B. zu Elternzeitregelungen und Qualifizierungsmöglichkeiten, sowie ein Baby-Lätzchen mit Logo der Universität als Signal dafür, dass es der Universität wichtig ist, die Beschäftigten bald wieder begrüßen zu können und sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Dual Career

Dual Career hat sich bei den Berufungsverfahren in der Universität Mannheim schon als ein entscheidender Wettbewerbsfaktor gezeigt. Schon jetzt geht die Universität auf besondere Wünsche der KandidatInnen in Berufungsverfahren ein, die die Integration der Familien oder der jeweiligen PartnerInnen in das neue Mannheimer Umfeld betreffen. Die Universität ist daher seit 2010 Partnerin des Dual Career Arbeitskreis des Bündnisses für Familie Heidelberg. Darüber hinaus wird im Jahr 2011 ein *Dual Career Office* auf dem Universitäts-Campus als Gemeinschaftsprojekt mit der Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) angestrebt, um umliegende kleinere Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen einzubinden.

Sichtbarmachen von Familien

Es ist der Universität wichtig aufzuzeigen, dass zur Lebensgestaltung ihrer Beschäftigten auch die Familie gehört. So sind für 2011 und 2012 Fotokalender und Fotoausstellungen geplant, in denen beispielsweise Beschäftigte mit ihren Kindern (z.B. Väterkalender) dargestellt werden.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die Universität Mannheim hat die Stabsstelle Qualitätsmanagement eingerichtet. Perspektivisch werden gleichstellungs-, geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in Lehre und Forschung, aber auch in Planungsprozessen noch stärker berücksichtigt.

Alle gleichstellungsrelevanten Regelwerke sowie die Gleichstellungskonzepte mit ihren Zielen und Maßnahmen sind auf der Homepage der Universität zu finden. Das gilt auch für diese Stellungnahme zu den DFG-Gleichstellungsstandards. Es ist geplant, eine Veranstaltungsreihe zu gendergerechter Sprache durchzuführen.

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Durch die Aufnahme der Berufungsverfahren in den Prozess der Qualitätsentwicklung über alle Fakultäten hinweg soll eine größere Transparenz der Stellenbesetzungsverfahren und eine frauenbejahende Ausrichtung sichergestellt werden. Die Universität Mannheim hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil unter den Berufungen weiter zu erhöhen, indem diesem Aspekt auf allen Stufen des Berufungsverfahrens eine erhöhte Aufmerksamkeit zukommt.

In 2010 wurde durch die Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre ein Berufungsleitfaden erarbeitet. So soll die Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten deutlich ausgedehnt werden und bestimmte Verfahrensschritte, z.B. eine pro-aktive Rekrutierung geeigneter Frauen, z.B. durch Datenbankrecherchen, die zahlenmäßig höhere und erfolgreiche Beteiligung von Frauen an Berufungsverfahren sichern. Das Schaffen guter familiärer Rahmenbedingungen bzw. ein Dual Career-Angebot soll Frauen einen Ortswechsel mit ihrer Familie erleichtern.

Schon jetzt nehmen Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an den Berufungsverfahren teil, um unausgewogenen Auswahlentscheidungen entgegenzuwirken. Die Beauftragten erhalten zum Ausgleich für ihre Teilnahme aus einem eigens dafür gegründeten Fonds Mittel für die Beschäftigung von Hilfskräften.

Alle Stellenbesetzungsverfahren werden auf der Homepage der Universität Mannheim veröffentlicht und sind daher allgemein zugänglich. In Berufs- und anderen Einstellungsverfahren, insbesondere für höher dotierte Stellen, ist die Auswahl der eingeladenen Personen ebenso zu begründen wie die Nichteinstellung von Bewerberinnen bei gleicher Eignung.

Bei jeder Stellenbesetzung an der Universität - ungeachtet der Position - ist ein Frauenstatistikbogen auszufüllen, der Angaben über die Zahl der Bewerbungen m/w und Vorstellungsgespräche m/w enthält. Dadurch soll die Beteiligung beider Geschlechter an Bewerbungsverfahren sichtbar werden.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt übernimmt gleichzeitig die Aufgaben einer Beschwerdestelle nach dem AGG. Hier können sich über eine Hotline ebenso wie über die Homepage Beschäftigte melden, die Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität anzeigen möchten. Diese Verbindung zu den unmittelbar Betroffenen gibt nicht nur die Möglichkeit, Abhängigkeiten einzelfallorientiert zu begegnen, sondern gibt auch wertvolle Impulse für allgemeine Vorkehrungen gegen Abhängigkeiten.

Darüber hinaus existiert seit 1995 an der Universität Mannheim ein Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung, der präventiv, informativ und beratend tätig ist. Sowohl die Hotline der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt als auch jedes einzelne Mitglied des Arbeitskreises haben ein offenes Ohr, beraten und begleiten betroffene Frauen. Der Arbeitskreis regt darüber hinaus wichtige Veränderungen zum Schutz der weiblichen Beschäftigten an.



B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Neben der Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen durch Neuberufungen muss der zweite Schwerpunkt auf der (Weiter-)Qualifizierung des bereits beschäftigten Personals liegen, beginnend mit einer frühzeitigen Identifizierung geeigneter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und ihrer gezielten Einbindung in die wissenschaftliche Community. Es gilt, eine vorausschauende Planung der Übergänge zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen von Hochschulabschluss zur Promotion und von der Promotion zur Post-Doc-Karriere bis hin zur Professur und die realistische Einschätzung der bestehenden Optionen zu unterstützen. Dass dies noch deutlich verbesserungswürdig ist, zeigt sich in den großen Verlusten des Frauenanteils von einer Qualifikationsstufe zur nächsten.

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt hat in 2010 das Personalentwicklungsprogramm WOVEN (Mannheim Women in Science Visibility and Career Enhancement Program) aufgestellt. Die Module sind überwiegend schon eingeführt bzw. kurz vor der Umsetzung. Bei der Einführung hat die Stabsstelle eng mit dem universitätseigenen Sonderforschungsbereich 884 zusammengearbeitet, bei dem Maßnahmen zunächst für die dortigen Nachwuchswissenschaftlerinnen initiiert wurden, die nach positiver Evaluation nun universitätsweit angeboten werden.

WOVEN Programm –

Personalentwicklungsmodule für Nachwuchswissenschaftlerinnen

WOVEN Start	Laufbahneinstieg
WOVEN Preis	Auszeichnungen
WOVEN Pro	Karriereplanung
WOVEN Publish	Publikationshilfe
WOVEN Connect	Netzwerkprogramm
WOVEN Business	Existenzgründung
WOVEN Tenure	Tenure Track Programm
WOVEN Guest	Weibliche Gastprofessur
WOVEN Habil	Habilitationenprogramm
WOVEN Comeback	Wiedereinstiegsprogramm

WOVEN START: Im Jahr 2010 wurde ein Konzept für eine Schreibwerkstatt entwickelt. Die Basis hierfür bildet eine bereits bestehende Einrichtung dieser Art für Studierende, die am Lehrstuhl für Neuere Germanistik entwickelt wurde. Hier sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen die notwendigen Kompetenzen vermittelt werden, die sie für wissenschaftliche Kommunikation und Dokumentation (in Deutsch und Englisch) benötigen.

WOVEN PREIS: Bereits eine lange Tradition hat der Elisabeth-Altman-Gottheiner-Preis (EAG-Preis). Durch ihn werden jährlich wissenschaftliche Arbeiten von Studierenden und Promovierenden der Universität Mannheim auf dem Gebiet der Frauen- bzw. Geschlechterforschung mit einem Preisgeld von 500 EUR ausgezeichnet. Der Preis wird von der Senatskommission zur Förderung der gleichberechtigten Entfaltung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre verliehen.

WOVEN PRO: Ein Schwerpunkt der Personalentwicklung liegt derzeit bei der Karriereförderung, mit der bereits bestehende Angebote anderer Einrichtungen der Universität Mannheim ergänzt werden. Grundlegend ist, dass Wissenschaftlerinnen ihre Karrieregestaltung selbst aktiv und zielorientiert betreiben und eine Vorstellung davon entwickeln, welche Kompetenzen sie im Wettbewerb benötigen (Zielfindungs-, Karriereplanungsseminare, Bewerbertrainings bis hin zum Berufungsverfahren). Zudem werden Veranstaltungen zu Projektmanagement, Konfliktmanagement etc. angeboten. Im Jahr 2011 wird zudem ein Coachingangebot für Doktorandinnen und Habilitandinnen eingerichtet.

WOVEN PUBLISH: Es bietet eine Druckkostenbeihilfe für exzellente Arbeiten zur Genderforschung.

WOVEN CONNECT: Seit 2007 wird an der Universität Mannheim ein sehr erfolgreiches Mentoring-Programm durch ABSOLVENTUM Mannheim, dem Absolventennetzwerk der Universität, betrieben. Es bestehen rund 250 abgeschlossene Partnerschaften (61 Mentorinnen, 170 Mentoren, 98 weibliche Mentees, 93 männliche Mentees). Es richtet sich vornehmlich an Studierende. Ergänzend hierzu soll in 2011 ein universitätseigenes Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeführt werden.

Im Rahmen des Peer-Mentorings treffen sich Doktorandinnen regelmäßig zum Erfahrungsaustausch zu ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Darüber hinaus beteiligten sich Nachwuchswissenschaftlerinnen im Jahr 2010 auch überregional am WiMeet-Programm der benachbarten Universität Heidelberg. Auch das MUT-Programm der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg (LaKoG) wurde von den Wissenschaftlerinnen genutzt.

WOVEN TENURE: Das für die Gesamtuniversität angestrebte Konzept bietet einen früheren und risikoärmeren Einstieg in die wissenschaftliche Karriere insbesondere für Frauen. Befristet eingestellte Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten eine Option auf eine Professur an der Universität, für die sie sich nach zwei erfolgreich bestandenen Evaluationsverfahren bewerben können. So werden vor allem promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen, die sich mit der Gewissheit einer Berufseinstiegschance in die professorale Laufbahn in Forschung und Lehre etablieren können. Um dies zu erreichen, sollen mindestens 50 % der geplanten Fellow-Stellen an Frauen vergeben werden.

WOVEN GUEST: Die Existenz positiver Rollenleitbilder (role models) soll dazu beitragen, ein neues Frauenbild an der Universität zu prägen. Durch die Demonstration erfolgreicher wissenschaftlicher Karriereverläufe und Forschungsleistungen hochkarätiger Wissenschaftlerinnen werden junge Frauen zur Reflexion ihrer beruflichen Orientierung und Karriereabsichten aufgefordert und zu einer Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn ermutigt. Die jeweils auf ein Jahr befristete Gastprofessur wird ab 2011 unter den verschiedenen Fakultäten wechseln. Die Fakultäten sollen erfolgreiche, forschungsstarke Wissenschaftlerinnen auswählen, die sich als gestandene Persönlichkeiten den Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen zuwenden und sie neben ihren fachspezifischen Vorlesungen durch Vorträge und Netzwerktreffen über die Chancen von Frauen auf den akademischen Karrierewegen und Arbeitsmärkten informieren.

Künftig werden über den Bereich „Wissenschaftskommunikation“ Leistungen von Wissenschaftlerinnen deutlich kommuniziert. Darüber hinaus ist geplant, eine Broschüre, eine Bilderserie sowie einen Fotokalender zur Sichtbarmachung weiblicher Rollenvorbilder zu erstellen, mit denen sich die Universität Mannheim als attraktiver frauen- und familienfreundlicher Arbeitgeber vorstellt.

WOVEN HABIL: Für Mitte 2011 ist ein Habilitandinnen-Campus geplant, der für diese Zielgruppe Karriereoptionen aufzeigt und Bildungsangebote mit wechselnden ReferentInnen unterbreitet, um wichtige Kompetenzen (z.B. Führungskompetenzen, Wissenschaftsmanagement, Präsentation im Berufungsverfahren) zu erwerben oder auszuweiten. Der Campus dient gleichzeitig zur Vernetzung und schließt die Gruppe der Juniorprofessorinnen mit ein.

WOVEN COMEBACK: In Anlehnung an den bestehenden „Leitfaden rund um die familienbedingte Auszeit“ wird 2011 ein spezielles Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen erarbeitet (insb. Gestaltung von Elternzeit im Wissenschaftsbetrieb einschließlich der Optionen von Drittmittelgebern).

Zentrales Informationsportal zur überfachlichen DoktorandInnenförderung

Eine an der Universität Mannheim für den Zeitraum 11/2009 bis 09/2010 am Lehrstuhl Sozialpsychologie (Dr. Dickenberger) durchgeführte Studie zeigt u.a., dass sich viele NachwuchswissenschaftlerInnen eine Plattform wünschen, die über Veranstaltungen der internen wie externen Nachwuchsförderung insbesondere für DoktorandInnen (z.B. des Hochschuldidaktischen Zentrum, Studium Generale an der Universität Mannheim, Studentenwerk Mannheim, der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt) informiert und einen Austausch ermöglicht. Letztlich soll hierüber auch eine Vernetzung der NutzerInnen entstehen. Diese Anregung hat die Universität aufgegriffen und gestaltet nun ein zentrales Informationsportal im Internetauftritt der Universität mit einer Angebotsübersicht und einem anonymen Diskussions- und Kontaktraum.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Es wurden verschiedene Fonds zur Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen gebildet. So beispielsweise ein Fonds, den Professorinnen, die als Gleichstellungsbeauftragte häufig an Berufungsverfahren teilnehmen, im Gegenzug zur Finanzierung von Hilfskraftstunden in Anspruch nehmen können. Zudem achtet die Kanzlerin auf eine genderkonforme Budgetierung. Es bestehen Überlegungen, den Genderaspekt im Rahmen der inneruniversitären Mittelverteilung aufzunehmen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das oben beschriebene WOVEN-Programm enthält zahlreiche Module, die die Position der Wissenschaftlerinnen stärken, wie z.B. WOVEN CONNECT, das eine Vernetzung der Wissenschaftlerinnen untereinander sowie zwei Mentoring-Programme beinhaltet. Gerade die Teilhabe an Kontaktnetzwerken stärkt die Position der weiblichen Universitätsangehörigen. Das WOVEN TENURE-Modul sichert Wissenschaftlerinnen eine planbarere und durchgehendere wissenschaftliche Laufbahn, so dass sie sich nicht vorzeitig aus dem Wissenschaftsbetrieb zurückziehen und auf einen „Plan B“ umstellen.

Um eine ausgewogene Orientierung in den Gremien der Universität zu sichern, werden diese in einem möglichst ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern besetzt. So besteht das Rektorat aus zwei Frauen (Kanzlerin, Prorektorin Forschung) und drei Männern. Auch in Senat, Universitätsrat und Forschungsrat sind Frauen mit einem deutlichen Anteil vertreten.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit sind stets über laufende Stellenausschreibungen zu informieren. Sie nehmen an vielen Stellenbesetzungsverfahren als „Kontrollinstanz“ zum fairen Wettbewerb bei der Stellenvergabe teil.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Berufungsverfahren gelten allgemein als Raum mit erheblichem *gender bias*. Um hier entgegenzuwirken, werden die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in die Verfahren einbezogen. Durch den 2010 erarbeiteten Berufungsleitfaden sollen geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte durch eine Geschlechtersensibilisierung sowie Kontrollfunktionen und Vetorechte der Gleichstellungsbeauftragten möglichst weitgehend ausgeschlossen werden.

Die Universität Mannheim arbeitet daran, die Gleichstellungsziele mit dem hochschulinternen Qualitätsmanagement zu koppeln, d.h. erfolgreiche Maßnahmen, die zur Zielerreichung beitragen, werden in den universitären Qualitätsmanagementprozess aufgenommen. Diese Kopplung soll zentral zur Durchgängigkeit und Zukunftsorientierung der Gleichstellungsmaßnahmen beitragen.



C. Schlussbemerkungen

Angestoßen durch die Diskussion zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat die Universität Mannheim ihre Gleichstellungsmaßnahmen deutlich ausgedehnt. Sie hat eine Reihe wichtiger Infrastrukturverbesserungen zur Vereinbarkeit (z.B. Beratung durch den Campus Familien- und Gleichstellungsservice, Kinderbetreuung, Dual Career), zur Personalentwicklung (strukturiertes Nachwuchsförderungsprogramm WOVEN) sowie neue Instrumente zur gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung (z.B. Berufungsleitfaden, Leitfaden rund um die familienbedingte Auszeit) geschaffen. Aber es bestehen noch viele Notwendigkeiten und auch Optionen, an der Verwirklichung von Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu arbeiten.

Als zentrale Ziele zur Verbesserung der Gleichstellung bis 2013 benennt die Universität Mannheim:

- Die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen – insbesondere der Ebene der W3-Besoldung. Während bei Professuren C3/W2 ein Frauenanteil von 41 % erreicht wurde, liegt er bei C4/W3-Professuren erst bei 18 %. Hier können durch eine stärker ausgebildete Gender-Akzentuierung in Berufungsverfahren mit ausgeprägteren pro-aktiven Rekrutierungsstrategien sowie durch eine unterstützende familienfreundliche Infrastruktur neue Impulse gesetzt werden.
Zielgröße Anteil der W3-Professorinnen: 30 %
- Der Anteil von Frauen bei den Promotionen und auf Juniorprofessuren ist mit derzeit 39 % noch nicht zufriedenstellend. Eine Erhöhung kann vor allem durch eine verstärkte Ansprache und eine intensivere Nachwuchsförderung erfolgen. Auch hier wird der weitere Ausbau familienfreundlicher Strukturen die Möglichkeiten erhöhen, wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren.
Zielgröße Anteil der Doktorandinnen und Juniorprofessorinnen: jeweils 50 %
- Ebenso sollte sich der Anteil der Frauen im Bereich der Führungspositionen der Hochschulleitung (Rektorat, Dekanate) noch einmal deutlich erhöhen. Bisher sind sie hier mit 18 % vertreten.
Zielgröße Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen (Rektorat, Dekanate): 30 %
- Das Personalentwicklungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (WOVEN) soll weiter ausgebaut werden und eine nahezu flächendeckende Einbindung der Frauen erreichen, um sie in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern.

Ohne Frauen verliert die Wissenschaft
die Hälfte ihres Potenzials.
Das können und wollen wir uns nicht leisten.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	08/09				Aktuelle Situation (Zwischenbericht 2011)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	4914 ² 879 ³	5437 1125	47 44	53 56	4279	5074	46	54	46	54
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴	84 ⁵	47 ⁶	64	36	65 ⁷	41 ⁸	61	39	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8 ⁹	2 ¹⁰	80	20	2 laufend: 21	1 laufend: 10	67 laufend: 68	33 laufend: 32	60	40
Juniorprofessuren ¹¹	7 ¹²	3 ¹³	70	30	14	9	61	39	50	50
Professuren C3/W2 ¹⁴	101 ¹⁵	14 ¹⁶	88	12	11,5	8	59	41	50	50
Professuren C4/W3 ¹⁷					93	20	82	18	70	30
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ¹⁸	Rektorat: 4 Dek./Abt.spr.: 7 Universitätsrat: 7	1 0 2	80 100 78	20 0 22	9	2	82	18	70	30

Fußnoten umseitig

Fußnoten zu Tabelle 1 „Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

- 1 Stichtag: 04.02.2011
- 2 Immatrikulationen, HWS 08/09
- 3 Erstimmatrikulationen, HWS 08/09
- 4 Stichtag: 31.12.10
- 5 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08
- 6 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08
- 7 Im Zeitraum vom 01.01.10 bis zum 31.12.10
- 8 Im Zeitraum vom 01.01.10 bis zum 31.12.10
- 9 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08
- 10 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08
- 11 Stichtag: 01.12.10
- 12 „Kopfzahlen“, inkl. Aller Beurlaubungsgründe, Stichtag: 01.12.2008
- 13 „Kopfzahlen“, inkl. Aller Beurlaubungsgründe, Stichtag: 01.12.2008
- 14 Stichtag: 01.12.10
- 15 „Kopfzahlen“, inkl. Aller Beurlaubungsgründe, Stichtag: 01.12.2008
- 16 „Kopfzahlen“, inkl. Aller Beurlaubungsgründe, Stichtag: 01.12.2008
- 17 Stichtag: 01.12.10
- 18 Stichtag: 01.12.10

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

Wissenschaftliche Karrierestufen	31.12.2008				Aktuelle Situation (Zwischenbericht 2011)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende¹⁹	BSc. 553 Diplom 1726	389 1016	59 63	41 37	1870	1570	54	46	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr²⁰	33	15	69	31	21	14	60	40	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	1 laufend: 8	0 laufend: 5	100 laufend: 62	0 laufend: 38	60	40
Juniorprofessuren²¹	0	0	0	0	2	1	67	33	55 60	45 40
Professuren C3/W2²²	23	3	89	11	0 1	1 0	0 100	100 0	50	50
Professuren C4/W3²³					10 17	1 1	91 94	9 6	80 70	20 30
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)²⁴	1	0	100	0	1	0	100 ²⁴	0	k.A.	k.A.

Fußnoten umseitig

Fußnoten zu Tabelle: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

19 Stichtag: 04.02.11

20 Stichtag: 31.12.10

21 Stichtag: 01.12.10

22 Stichtag: 01.12.10

23 Stichtag: 01.12.10

24 Die BWL-Fakultät hat sich für das Modell eines hauptamtlichen Dekans entschieden, der diese Position bis 2016 ausübt.

Fußnoten zu Tabelle: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Informatik

25 Stichtag: 04.02.2011
26 Immatrikulationen gesamt
27 Neuer Studiengang B.Sc. Wirtschaftsinformatik
28 Immatrikulationen gesamt
29 Neuer Studiengang B.Sc. Wirtschaftsinformatik
30 Stichtag; 31.12.10
31 Stichtag: 01.12.10
32 Stichtag: 01.12.10

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Sozialwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	24.03.2009				Aktuelle Situation (Zwischenbericht 2011)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ³⁵	553	951	37	63	441	842	34	66	34	66
Anzahl der Promotionen im Jahr ³⁶	53	59	47	53	11	10	52	48	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8	2	80	20	0 laufend: 5	0 laufend: 2	0 laufend: 71	0 laufend: 29	60	40
Juniorprofessuren ³⁷	1	2	33	67	3	3	50	50	50 60	50 40
Professuren C3/W2 ³⁸	20	1	95	5	1 2	0 2	100 50	0 50	50	50
Professuren C4/W3 ³⁹					2 13	1 4	67 76	33 24	65 80	35 20
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁴⁰	1	0	100	0	1	0	100*	0	k.A.*	k.A.*

Fußnoten umseitig

Fußnoten zu Tabelle: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Sozialwissenschaften

35 Stichtag: 04.02.11

36 Stichtag; 31.12.10

37 Stichtag: 01.12.10

38 Stichtag: 01.12.10

39 Stichtag: 01.12.10

40 Stichtag: 01.12.10

* Die Fakultät hat sich für einen Hauptamtlichen Dekan entschieden. Das Verfahren läuft.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage				Aktuelle Situation (Zwischenbericht 2011)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	W	m	w	m	w	m	w
Studierende ⁴¹	599	1798	25	75	530	1731	23	77	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴²	10 ⁴³	9 ⁴⁴	53	47	4	5	44	56	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1 ⁴⁵	0 ⁴⁶	100	0	0 laufend: 0	1 laufend: 1	0 laufend: 0	100 laufend: 100	50	50
Juniorprofessuren ⁴⁷	0	1	0	100	0	2	0	100	50	50
Professuren C3/W2 ⁴⁸	10	8	56	44	2	2	50	50	50	50
Professuren C4/W3 ⁴⁹					0	1	0	100	5	3
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵⁰	4	4	50	50					50	50

Fußnoten umseitig

Fußnoten zu Tabelle: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

41 Stichtag: 04.02.2011

42 Stichtag; 31.12.10

43 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08

44 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08

45 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08

46 Erhebungszeitraum: 01.08.07-31.07.08

47 Stichtag: 01.12.10

48 Stichtag: 01.12.10

49 Stichtag: 01.12.10

50 Stichtag: 01.12.10

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Rechtswissenschaften und Volkswirtschaftslehre

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage				Aktuelle Situation (Zwischenbericht 2011)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ⁵¹	490	565	46	54	1012	732	58	42	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁵²	151	76	67	33	20	10	67	33	55	45
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	2	60	40	0 laufend: 1	0 laufend: 1	0 laufend: 50	0 laufend: 50	50	50
Juniorprofessuren ⁵³	4	2	67	33	6	3	67	33	55	45
Professuren C3/W2 ⁵⁴	30	0	100	0	0 2,5	0 1	0 71	0 29	60	40
Professuren C4/W3 ⁵⁵					10 21	0 4	100 84	0 16	75	25
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁵⁶	4	0	100	0	2	0	100	0	50	50
									k.A.	k.A.

Fußnoten umseitig

Fußnoten zu Tabelle: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Rechtswissenschaften und Volkswirtschaftslehre

51 Stichtag: 04.02.11

52 Stichtag; 31.12.10

53 Stichtag: 01.12.10

54 Stichtag: 01.12.10

55 Stichtag: 01.12.10