



Gleichstellungsplan der Universität Mannheim

2024 bis 2028

Inhaltsverzeichnis

1. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsperiode	4
1.1. Unbefristete Professuren	5
1.2. Erfolgreich abgeschlossene Promotionen und wissen- schaftliche Mitarbeiterinnen mit Promotion	5
1.3. Nicht-wissenschaftliches Personal	6
2. Erläuterungen der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode.....	6
3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen	7
3.1. Institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit	7
3.2. Ausbau der evidenzbasierten Gleichstellungsarbeit	9
3.3. Unmittelbare Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren	10
3.4. Förderung und Unterstützung von Wissenschaftler- innen in der frühen Karrierephase	11
3.5. Bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf/Studium und Familie	12
4. Zielzahlen auf Fakultätsebene (tabellarisch)	15
4.1. Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre	15
4.2. Fakultät für Betriebswirtschaftslehre	16
4.3. Fakultät für Sozialwissenschaften	17
4.4. Philosophische Fakultät	18
4.5. Fakultät für Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik	19
5. Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal	20

1. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsperiode

	Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2019-23	Zielwerte vorheriger StEP 2019-23	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt Univ./PH	Bundesweiter Durchschnitt Univ./PH	Zielwerte StEP 2024-28
	2017	2018	2022	2017-19	2019	2028
Studienabschlüsse (Master, Staatsex.)	52,6 % ¹	53 %	50,8 % ²	46 %	53 %	53%
Wiss. Mitarbeitende ohne Promotion	42,4 %	/	47,5 %	42 %	43 %	48%
Erfolgreiche Promotionen	43,6 % ¹	48 %	35,2 % ²	46 %	45 %	48%
Wiss. Mitarbeitende mit Promotion	42,5 %	/	43,1 %	44 %	45 %	48%
Ernennungen (alle Professuren)	35,7 % ³	/	27,3 % ⁴	33% (Uni)	/	40%
Unbefr. Professorinnen	23,1 %	/	21,7 %	23 %	23 %	25%
Leitungspositionen der Hochschule ⁵	14,3 %	/	24,1 %	22 %	/	25%
nicht-wiss. Leitungspersonal ⁶	53,4 %	/	60,3 %	/	/	/

Stichtag der Datenerhebung: 01.12.2017 18.09.2018 01.12.2022

Anmerkungen:

¹ Gewählter Zeitraum: 01.08.2017-31.07.2018

² Gewählter Zeitraum: 01.08.2021-31.07.2022

³ Gewählter Zeitraum: 01.01.2017 - 31.12.2017

⁴ Gewählter Zeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022

⁵ entspricht Funktionsträger*innen in Präsidien, Rektoraten, Dekanaten (vgl. § 23 Abs 1 LHG + § 24 Abs. 5 Satz 4 LHG)

⁶ Leitungsfunktionen in Fakultäten, Dezernaten, Stabsstellen, UB, UNIT

(Leitungsebenen = Leitung / stv. Leitung / Abteilungen / Teams / Institute), hauptamtliche Rektoratsmitglieder

Die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ist seit vielen Jahren ein erklärtes Ziel der Universität Mannheim, auf dessen Erreichung in den Leitungsgremien, den Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie den wissenschaftsunterstützenden Einrichtungen mit großem Engagement hingearbeitet wird. Allerdings muss die Universität angesichts des derzeitigen Ist-Zustands der mit Frauen besetzten Positionen in der Wissenschaft oberhalb der Promotion – insbesondere auf Ebene der unbefristeten Professuren – anerkennen, dass die bisherigen strukturellen Maßnahmen und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung nicht

die erhofften Wirkungen zeigen. Die Universität Mannheim wird daher ihre Anstrengungen noch einmal maßgeblich erhöhen, um im kommenden Planungszeitraum signifikante Fortschritte bei der Gleichstellung zu erreichen.

Im Folgenden werden die Entwicklungen der Frauenanteile auf den einzelnen Karrierestufen in der vergangenen Planungsperiode reflektiert, begründet und kontextualisiert, soweit sie entweder von den selbstgesteckten Zielen und/oder dem Landesdurchschnitt abweichen.

1.1. Unbefristete Professuren

Bei den unbefristeten Professuren liegt der Anteil an Professorinnen gesamtuniversitär bei aktuell 21,7% und ist damit im Vergleich zum Jahr 2017 (23,1%) leicht gesunken. Obwohl sowohl der Wert an sich als auch die Entwicklung ausgesprochen unbefriedigend sind, ist vorab festzustellen, dass die Werte der Universität Mannheim mit 143 dauerhaften W3-Professuren und insgesamt bisher 20 Berufungsverfahren im laufenden Planungszeitraum seit 2019 auf vergleichsweise kleinen Zahlen beruhen, so dass bereits kleine Änderungen der absoluten Zahlen zu größeren Veränderungen der Anteile führen.

Zugleich ist allerdings auch zu konstatieren, dass die Universität Mannheim im aktuellen Planungszeitraum eine nicht zufriedenstellende Berufungsquote von 25% hat (d.h. Verfahren, die mit der Berufung einer Frau auf eine dauerhafte W3-Professur abgeschlossen worden sind) (siehe Tab. 1). Sie muss deutlich erhöht werden, wenn sich der Frauenanteil bei dauerhaften Professuren signifikant in Richtung Parität entwickeln soll.

	m	w	Summe	Anteil Frauen
2019	5	1	6	17 %
2020	5	0	5	0 %
2021	0	1	1	100 %
2022	4	2	6	33 %
2023 (bis 01.04. 2023)	1	1	2	50 %
Gesamt	15	5	20	25 %

Tab. 1: Rufannahmen auf W3-Professuren 2019-2023, Stand 01.04.2023

Die Berufungsquote entspricht dabei ungefähr dem Frauenanteil bei den Bewerbungen auf dauerhafte Professuren in den Jahren 2014-2021, der bei 26,2%¹ lag. Dies legt nahe, dass die Universität Mannheim bereits im Vorfeld von konkreten Berufungsverfahren Maßnahmen ergreifen muss, die die Bewerberinnenquote erhöhen, wenn eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufungsquote erreicht werden soll. Die Universität wird daher in der kommenden Planungsperiode verschiedene Maßnahmen ergreifen, die unter anderem einen positiven Effekt auf die Bewerberinnenquote und in der Folge auf die Berufungsquote haben sollen. Neben der Intensivierung und dem Monitoring der auch gesetzlich vorgegebenen aktiven Rekrutierung sind hier insbesondere das geplante Fellowship-Programm für das *Center for Advanced Studies* (CAS) (siehe Kap. 3.3.), das Mentoringprogramm und die damit beabsichtigte Netzwerkbildung für weibliche Postdocs, die mit der *Postdoc Career Academy* verzahnt werden sollen, sowie die Erhöhung des Anteils von Juniorprofessuren mit Tenure Track zu nennen (siehe Kap. 3.4.).

1.2. Erfolgreich abgeschlossene Promotionen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Promotion

Bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen liegt die Quote mit 35,2 % Doktorandinnen signifikant sowohl unterhalb des Landesdurchschnitts als auch des selbstgesteckten Zielwerts von 48 %. Das Rektorat wird in Anbetracht dieser Entwicklung künftig ein besonderes Augenmerk auf diesen Wert richten, um die Ursachen zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zielgenau ergreifen zu können. Insbesondere ist auch die Aussagekraft der Zahl zu prüfen. Dies gilt gerade im Vergleich zum Landesdurchschnitt, der sich auf die Jahre 2017-2019 bezieht und damit insbesondere noch keine Auswirkungen der COVID19-Pandemie beinhalten kann. Zudem ist der zugrunde gelegte Betrachtungszeitraum von nur einem Jahr kurz angesichts der vergleichsweise niedrigen Gesamtzahl von Promotionen (N=108, Zeitraum 01.08.2021-31.07.2022), so dass nicht sicher festgestellt werden kann, dass Frauen strukturell und nicht nur im gewählten Betrachtungs-

zeitraum weniger erfolgreich beim Abschluss ihrer Promotionsverfahren sind.² Für ein insofern durch den gewählten Zeitraum verzerrtes Bild spricht, dass der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ohne Promotion – also typischerweise der Promovierenden – mit 47,5% sowohl im Vergleich zum Ausgangs-Ist des vorherigen Struktur- und Entwicklungsplans als auch zum Landesdurchschnitt gestiegen ist. Wenn der Anteil der Doktorandinnen aber sogar gestiegen ist, kann eine geringere Erfolgsquote eher als Ergebnis eines zeitlichen Verzerrungs- bzw. Verzögerungseffekts verstanden werden. Hierbei ist besonders zu berücksichtigen, dass es erste empirische Evidenz dafür gibt, dass die COVID19-Pandemie Wissenschaftlerinnen stärker in ihrer wissenschaftlichen Arbeit betroffen hat, da sie vielfach Care-Aufgaben übernehmen mussten, so dass sich auch ihre Promotionszeiten verlängert haben könnten.

Die Universität Mannheim wird diese Entwicklungen zum einen zum Anlass nehmen, um künftig jährlich im Rektorat die entsprechenden Zahlen in den Blick zu nehmen und zu überprüfen, ob die aktuell niedrigere Erfolgsquote bei Frauen tatsächlich mit den Auswirkungen der COVID19-Pandemie erklärt werden kann, oder ob es doch strukturelle Ursachen hierfür gibt. Zum anderen wird die Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultäten Leitlinien entwickeln, die sicherstellen sollen, dass die Auswirkungen der COVID19-Pandemie gerade auf die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen insbesondere in Berufungsverfahren mittel- und langfristig berücksichtigt werden (siehe Kap. 3.3.).

1.3. Nicht-wissenschaftliches Personal

Die Gewährleistung von Chancengleichheit im nicht-wissenschaftlichen Bereich, gerade bei der Besetzung von Leitungsfunktionen, ist der Universität Mannheim weiterhin ein großes Anliegen. Die Besetzung dieser Stellen erfolgt daher in enger Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC). Beim nicht-wissenschaftlichen Leitungspersonal wurde mit einem Frauenanteil von 60,3% zum Stichtag 01.12.2022 erfreulicherweise Parität erreicht.

Ein detaillierter Vergleich mit den Daten für die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten im vorhergehenden Berichtszeitraum ist nicht möglich, da die Daten im vorhergehenden Gleichstellungsplan in Kopfbildern dargestellt wurden, während im aktuellen Gleichstellungsplan die Daten in Vollzeitäquivalenten zu erfassen sind. Erschwerend hinzu kommen strukturelle Veränderungen wie bspw. die Einführung von Abteilungsstrukturen in Dezernaten der Verwaltung.

Die Personalabteilung erstellt gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und den weiteren beteiligten

Stellen parallel zum Gleichstellungsplan einen gesonderten Chancengleichheitsplan, der Schwachpunkte und bislang nicht erreichte Ziele für die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten berücksichtigt. Auch das Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie die Karriereplanung von Frauen sind nach dem Rollback der Coronajahre ein großes Anliegen der Universität. Im Zusammenhang mit den Themen Fachkräftemangel sowie Altersarmut erscheint darüber hinaus auch die Förderung von Frauen außerhalb der Führungsebene als ein besonders wichtiger Punkt.

2. Erläuterungen der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

Die Universität Mannheim setzt sich für die Ebene der **Studienabschlüsse** eine Zielquote von 53%. Dies entspricht der Zielsetzung für den aktuellen Planungszeitraum. Ausgehend vom Fächerprofil der Universität Mannheim und den derzeitigen Werten sieht die Universität keinen Grund, von dieser Zielsetzung abzuweichen.

Auf Ebene der **Promovierenden** wird als Ziel ein Frauenanteil von 48% angestrebt, deren Promotionen auch entsprechend erfolgreich abgeschlossen werden sollen. Dies entspricht der Zielzahl aus dem letzten Gleichstellungsplan, liegt über dem Landesdurchschnitt und wird als wichtiger Schritt angesehen, um eine Erhöhung des Frauenanteils auch auf den folgenden Karrierestufen erreichen zu können. Auf der Ebene der **Postdocs** setzt sich die Universität Mannheim folgerichtig ebenfalls einen Zielwert von 48%.

Die Universität Mannheim strebt an, für den kommenden Planungszeitraum den Anteil der **Professorinnen** auf dauerhaften Professuren auf 25% zu erhöhen. Diese im Vergleich zu den vorherigen Karrierestufen niedrig erscheinende Zielzahl leitet sich daraus ab, dass im kommenden Planungszeitraum planmäßig nur 15 Professuren neu besetzt werden, von denen derzeit 4 mit einer Frau besetzt sind. Um einen Anteil von 25% mit Frauen besetzten dauerhaften Professuren zu erreichen, müssten 9 der 15 planmäßig freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies ist ambitioniert, da wie oben ausgeführt der Bewerberinnenanteil derzeit deutlich unterhalb von 30% liegt und im kommenden Planungszeitraum erst kontinuierlich gesteigert werden soll. Die Universität strebt allerdings an, durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 zwei vorgezogene Neuberufungen zu ermöglichen, die zur Erreichung der angestrebten Berufsquote einen zusätzlichen Beitrag leisten sollen.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Die Universität Mannheim definiert ausgehend von den nicht zufriedenstellenden Entwicklungen der aktuellen Planungsperiode – insbesondere auf Ebene der mit Frauen besetzten dauerhaften Professuren – für die kommende Planungsperiode fünf prioritäre Handlungsfelder. Die Maßnahmen und Instrumente in den fünf Handlungsfeldern sollen dazu beitragen, dass die Universität bis 2028 einen Frauenanteil von 25% bei unbefristeten Professuren und auch auf den davor liegenden Karrierestufen eine deutliche Verbesserung auf dem Weg zur Geschlechterparität erreichen kann:

- (1) Institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit;
- (2) Ausbau der evidenzbasierten Gleichstellungsarbeit;
- (3) Unmittelbare Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren;
- (4) Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase sowie
- (5) Bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf/ Studium und Familie.

Viele Instrumente in den Handlungsfeldern (1), (2) und (5) befördern über die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen hinaus auch die Gleichstellung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Wenngleich für die Zielgruppe der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten unter der Federführung der Personalabteilung und der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) ein gesonderter Chancengleichheitsplan erstellt wird, werden die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten im Gleichstellungsplan stets mitgedacht.

3.1. Institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit

Um die Bedeutung der Gleichstellung für die Universität noch stärker zum Ausdruck zu bringen, ist die Gleichstellung seit 2021 auf Leitungsebene beim **Prorektorat für Struktur- und Entwicklungsplanung, Internationalisierung und Gleichstellung** angesiedelt. So soll sichergestellt werden, dass Gleichstellung (und Vielfalt) integrale Bestandteile der gesamtuniversitären Strategieentwicklung sind. Das Prorektorat ist verantwortlich für die gesamtuniversitäre, strategische Planung und Steuerung und tauscht sich im Handlungsfeld Gleichstellung insbesondere mit der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** aus. Dem Prorektorat ist die Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt zugeordnet, die die zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle für die Gleichstellungsarbeit der Universität für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen ist. Sie ist zudem verantwortlich für die operative Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Die **Beauftragte für Chancengleichheit (BfC)** ist zuständig für die

nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten und in alle Maßnahmen eingebunden, die diesen Bereich betreffen. Vergleichbar der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist sie weisungsunabhängig und kann initiativ tätig werden.

Im aktuellen Planungszeitraum hat die Universität Mannheim Entwicklungspotenziale hinsichtlich der Vernetzung, Koordination und Kommunikation der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Universität erkannt; insbesondere zwischen den zentralen Akteur*innen (Rektorat, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Stabsstelle) und den Fakultäten sowie wissenschaftlichen Einrichtungen. Die Notwendigkeit einer besseren Vernetzung, Koordination und Kommunikation ist durch eine von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Prorektorat durchgeführte Umfrage zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf und Familie beispielhaft deutlich geworden. Ein wesentliches Ergebnis dieser Umfrage war, dass es für Mitglieder aller Statusgruppen vielfach nicht hinreichend deutlich ist, welche Angebote im Bereich Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf und Familie an der Universität bereits existieren und wer die jeweiligen Ansprechpersonen sind. Diese mangelnde Transparenz kann auch darauf zurückgeführt werden, dass die Vielschichtigkeit der Tätigkeitsfelder der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt in den letzten Jahren deutlich zugenommen und sie in den Bereichen Vielfalt, Antidiskriminierung und Beratung neue Aufgaben übernommen hat.

Aus diesen Erkenntnissen leitet sich als wesentliche Maßnahme eine organisatorische **Neuaufstellung der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt** ab, die den gestiegenen Anforderungen und den vielfältigen Tätigkeitsfeldern Rechnung trägt. Die strukturelle Aufstellung und personelle Ausstattung der Stabsstelle wird derzeit überprüft und soll entsprechend den Ergebnissen bedarfsgerecht ausgebaut werden. Damit soll künftig eine höhere Aufgaben- und Verantwortlichkeitstransparenz und eine intensivere inneruniversitäre Vernetzung erreicht werden, die eine verbesserte gemeinsame Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit und damit eine Steigerung der Wirksamkeit der gleichstellungsfördernden Instrumente ermöglichen werden. Die Stabsstelle mit ihren Aufgaben in den Bereichen Diversität, Antidiskriminierung, Beratung und als Anlaufstelle für Beschwerden bei sexueller Belästigung soll darüber hinaus gewährleisten, dass die Gleichstellungsarbeit der Universität eingebunden ist in eine gesamtuniversitäre Diversitätsstrategie, die gerade auch die Intersektionalität unterschiedlicher Diversitätsdimensionen und ihre Interdependenzen mit der Gleichstellung von Frau und Mann angemessen berücksichtigt (siehe StEP, Kap. 5.). Im Handlungsfeld der Antidiskriminierung erkennt die Universität Handlungsbedarfe hinsichtlich einer klar definierten und transparenten Aufstellung der Beratungs- und Beschwerdestrukturen, die im Zuge der Neuaufstellung der Stabsstelle ein besonderes Augenmerk erhalten werden. Angestrebt wird in diesem Zusammenhang auch die Weiterentwicklung der Senatsrichtlinie *Partnerschaftliches*

Verhalten an der Universität Mannheim, die mit dem Ausbau der Antidiskriminierungsstrukturen verzahnt und hochschulweit bekannt gemacht werden wird. Für diesen Prozess sollen bedarfsgerechte Personalkapazitäten geschaffen werden.

Ebenfalls weiter gestärkt werden soll die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte**. Sie wird derzeit von einer Referentin unterstützt, die zugleich in der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt für die Evidenzbasierung der Gleichstellungsarbeit verantwortlich ist. Im kommenden Planungszeitraum wird die Stelle der Referent*in verstetigt werden, um der zentralen Gleichstellungsbeauftragten über die ihr gewährte Lehrentlastung hinaus eine dauerhafte Unterstützung für die Gleichstellungsarbeit zu bieten.

Eine Schlüsselrolle kommt auch künftig der **Senatskommission für Gleichstellung** zu, die die Leitungsgremien zur Gleichstellung berät und ein wesentlicher Ort des Austauschs und der Zusammenarbeit zwischen der zentralen und dezentralen Ebene in der Gleichstellungsarbeit ist. Den Vorsitz hat die Gleichstellungsbeauftragte, stimmberechtigte Mitglieder sind jeweils zwei gewählte Personen aus den vier Statusgruppen *Professor*innen, Akademische Mitarbeitende, Promovierende* und *Studierende*. Beratende Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung *Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES)*, ein Mitglied des *Gender and Diversity Committees* der *Graduate School for Economic and Social Sciences (GESS)*, die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC), der/die Prorektor*in für Gleichstellung, die Leitung der Stabsstelle, der/die Gleichstellungsreferent*in des AstA

sowie ein/e Vertreter*in von WUMAN³. Über die Arbeit der Senatskommission für Gleichstellung hinaus soll der Austausch – insbesondere der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen MZES und GESS – künftig weiter intensiviert werden. Die angestrebte stärkere Verzahnung von zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit wird bestehende, zentral betreute Angebote sichtbarer machen sowie Anstöße für deren bedarfsgerechte Weiterentwicklung oder für die Schließung vorhandener Lücken geben.

Die umfängliche Berücksichtigung von gleichstellungsrelevanten Aspekten in Anträgen für Forschungsprojekte sowie in den Akkreditierungen der Mannheimer Studiengänge trägt ebenfalls maßgeblich dazu bei, das Bewusstsein für die Bedeutung der Gleichstellung gesamtuniversitär zu fördern und im Wissenschaftsbetrieb fest zu verankern. Hier setzt ein Ausbau des **Genderconsulting-Services** der Stabsstelle an, der Wissenschaftler*innen, Forschungsförderung, Qualitätsmanagement und Rektorat in der gleichstellungsfördernden Konzeption von Forschungsanträgen und Studiengängen berät und unterstützt. Insbesondere langfristig angelegte, institutionelle Verbundforschungsprojekte (etwa SFBs/Transregios, Graduiertenschulen, EU-Projekte) haben das Potential, auf die Entwicklung der Gesamtuniversität auszustrahlen, so dass eine gleichstellungssensible Ausgestaltung der Forschungsprojekte eine positive Wirkung auf die Gleichstellung insgesamt entfalten kann.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die fortzuführenden und neuen Maßnahmen:

Fortzuführende Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Verstetigung der Referent*innenstelle zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	Rektorat	sofort
Senatskommission für Gleichstellung: Beratung, Zusammenarbeit und Austausch der zentralen und dezentralen Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit	Gleichstellungsbeauftragte	laufend, mind. eine Sitzung pro Semester
Genderconsulting: Verankerung der Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb, insb. in Projektanträgen und Akkreditierungsverfahren	Stabsstelle	laufend

Neue Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Neuaufstellung der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt, bedarfsgerechter Ausbau der Personalausstattung	Rektorat	01.10.2023
Ausarbeitung und Prüfung neuer Formate für die Intensivierung der Zusammenarbeit von zentraler und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Gleichstellungsbeauftragte	01.04.2024

3. 2. Ausbau der evidenzbasierten Gleichstellungsarbeit

Bereits im laufenden Planungszeitraum hat die Universität insbesondere aufgrund des Einsatzes der vormaligen zentralen Gleichstellungsbeauftragten einen Schwerpunkt in der Gleichstellungsarbeit auf deren Evidenzbasierung gelegt. Ergebnisse aus der Forschung zur Gleichstellung, die auch innerhalb der Universität durch zahlreiche Wissenschaftler*innen vorangetrieben wird, fließen ein in die Konzeption und Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Zum einen soll durch eine auf Evaluationen und empirischen Datenerhebungen basierende verbesserte Datengrundlage die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen besser und schneller bewertet werden können, um ggf. unwirksame Maßnahmen anzupassen und erfolgreiche Maßnahmen weiter zu stärken. Zum anderen hat sich gezeigt, dass eine stärker evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit zu einer höheren Akzeptanz beitragen kann, die sich positiv auf ihre kulturelle Verankerung in der Universität und damit auf den Erfolg der Gleichstellungsarbeit auswirkt.

Finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms III wurde, angesiedelt in der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt, eine Stelle für evidenzbasierte Gleichstellung (0,5 VZÄ, 10/2021 – 12/2024) geschaffen und besetzt. Zentrales Ergebnis der bisherigen evidenzbasierten Gleichstellungsarbeit des aktuellen Planungszeitraums ist der Berufungsleitfaden, der um evidenzbasierte Gleichstellungsmaßnahmen in Berufungsverfahren angepasst bzw. erweitert wurde, etwa zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen oder zu strukturierten Bewerbungsgesprächen. Die mit dem Leitfaden gemeinsam erarbeiteten Fact Sheets geben u.a. eine Handreichung dafür, wie genau durch strukturierte Bewerbungsgespräche die Chancengleichheit in Berufungsverfahren gesteigert werden kann. Zudem wurde die

erste Befragung zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf und Familie für das akademische Personal an der Universität Mannheim durchgeführt. Die Ergebnisse aus der Umfrage fließen ein in die Konzeption neuer Maßnahmen und die Bündelung der bestehenden Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem Familienservice.

Dieser Ansatz der evidenzbasierten Gleichstellungsarbeit soll im kommenden Planungszeitraum weiter ausgebaut werden. Institutionell ist geplant, die derzeitige Projektstelle für **evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit zu verstetigen**. Inhaltlich sollen künftig durch Literaturrecherchen, die Evaluierung von bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen der Universität sowie die Initiierung und Begleitung empirischer Befragungen Daten zu Gleichstellungsbedarfen erhoben werden, auf deren Grundlage bestehende Maßnahmen verbessert und neue Maßnahmen entwickelt werden können.

Ein weiterer Schritt hin zu einer auf empirischen Daten basierenden Gleichstellungsarbeit bildet die Konzeption und Umsetzung eines **Gender Monitoring-Systems**, das auch im Rahmen des Professorinnenprogramms sowie des *Gender Equality Plans* der Europäischen Union eingefordert wird. Es wird u.a. die regelmäßige Erfassung und Analyse von Daten zur Geschlechterverteilung und Karriereverläufen stattfinden, um die Geschlechterungleichheiten in der Universität zu identifizieren und Fortschritte oder Herausforderungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsarbeit zu erkennen. Ein jährlicher Monitoringbericht soll erstellt werden, um die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen zu überwachen und zu bewerten. Für diese Aufgabe sollen entsprechende zusätzliche Personalkapazitäten geschaffen werden.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die fortzuführenden und neuen Maßnahmen:

Fortzuführende Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Literaturrecherchen, Evaluierung von bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen der Universität, Initiierung und Begleitung empirischer Befragungen	Stabsstelle, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, BfC	laufend
Umfrage Vereinbarkeit Familie und wiss. Karriere	Stabsstelle, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, BfC	5-Jahres-Zyklus

Neue Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Konzeption und Umsetzung eines Gender Monitoring-Systems	Stabsstelle / QM	Vorlage des ersten Monitoringberichts für das Jahr 2024

³ WUMAN ist ein feministisches Netzwerk für Wissenschaftler*innen, das sich an der Universität Mannheim hochschulpolitisch für Gleichstellung und Diversität einsetzt.

3.3. Unmittelbare Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren

Einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen erhofft sich die Universität durch eine Förderung im **Professorinnenprogramm 2030**. Hier möchte die Universität an ihre Erfolge im Professorinnenprogramm II und III anschließen, im Rahmen derer vier Professuren eingeworben wurden. Die Universität beabsichtigt, sich im Professorinnenprogramm 2030 insbesondere um das Instrument der Förderung von vorgezogenen Neuberufungen zu bewerben, das bereits in der Vergangenheit erfolgreich unmittelbar zu einer Erhöhung des Anteils von Frauen geführt hat und insbesondere von den Fakultäten positiv bewertet worden ist. Das Rektorat wird entsprechende vorgezogene Neuberufungen von Frauen durch zusätzliche Ausstattungsmittel für die Fakultäten noch attraktiver gestalten.

Darüber hinaus sieht es die Universität als wünschenswert an, dass die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm auch das Instrument der **Forschungsprofessur** stärker einsetzen zu können, da es insbesondere erstberufenen Wissenschaftlerinnen, die ggf. auch noch Care-Aufgaben übernehmen, ermöglicht werden soll, ihr Forschungsprofil zu etablieren und auszubauen.

Einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren soll auch der erwähnte **Berufungsleitfaden** leisten, der unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren entwickelt worden ist (siehe Kap. 3.2.). Es ist Ziel der Universität Mannheim, den Berufungsleitfaden noch weiter in der **Berufungskultur** zu verankern sowie ihn kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Insbesondere das Instrument der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen, das verpflichtend in § 48 Abs. 3a LHG vorgegeben wird, ist mit Hilfe der zur Verfügung gestellten Checkliste flächendeckend strukturiert durchzuführen und zu dokumentieren.

Maßgeblich für eine erfolgreiche aktive Rekrutierung sind auch persönliche Kontakte zu Wissenschaftlerinnen externer Wissenschaftseinrichtungen. Zur Förderung von Karrierenetzwerken an der Universität Mannheim bietet das geplante *Center for Advanced Studies* (CAS) einen Ansatzpunkt: Es wird geprüft werden, im Rahmen des CAS spezielle **Fellowships für einen Gastaufenthalt von Forscherinnen** bereitzustellen, um Kontakte zu Wissenschaftlerinnen externer (auch internationaler) Universitäten herzustellen, zu intensivieren und zu pflegen, die in die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für eine Professur münden können (siehe StEP, Kap. 1.2.2.).

Auch soll in den kommenden Jahren den negativen Auswirkungen der COVID19-Pandemie, die sich verstärkt in den Karrierewegen von Wissenschaftlerinnen zeigen, in Berufungs- und Tenure-Track-Evaluationsverfahren verpflichtend Aufmerksamkeit geschenkt werden. Hierfür sollen **Leitfäden zum Umgang mit der Covid19-Pandemie** für Berufungsverfahren und bei Tenure Track-Zwischenevaluationen entwickelt werden. Zudem soll durch eine intensivierte Kommunikation zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren dezentralen Vertreter*innen auf Fakultätsebene sowie den Dekanaten eine stärkere Sensibilisierung von Kommissionsmitgliedern für gendersensible Berufungsverfahren erzielt werden (siehe Kap. 3.1.).

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die fortzuführenden und neuen Maßnahmen:

Fortzuführende Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Verankerung des Berufungsleitfadens in der Berufungskultur, verstärkter Einsatz einer strukturierten und dokumentierten aktiven Rekrutierung	Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat	laufend
Sensibilisierung von Mitgliedern von Berufungskommissionen durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten	Gleichstellungsbeauftragte	laufend

Neue Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Bewerbung um die Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030, Erstellung des Gleichstellungskonzepts für Parität	Rektorat	31.08.2023
Entwicklung von Leitfäden zum Umgang mit der Covid19-Pandemie für Berufungsverfahren und bei Tenure Track-Zwischenevaluationen	Stabsstelle, Gleichstellungsbeauftragte	01.02.2024
Fellowships für Gastaufenthalte für Forscherinnen am geplanten <i>Center for Advanced Studies</i> (CAS)	Forschungsrat, Rektorat	ab Start des CAS

3.4. Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase

Eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Erhöhung des Anteils von Professorinnen auf Dauerstellen ist die Abdichtung der sogenannten „Leaky Pipeline“. Es muss sichergestellt werden, dass qualifizierte Wissenschaftlerinnen nicht bereits auf frühen Karrierestufen die Wissenschaftslaufbahn verlassen. Die Universität wird im kommenden Planungszeitraum verstärkt Maßnahmen gegen den absinkenden Anteil von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zu höheren Stufen der Karriereleiter ergreifen. Dies geschieht in der Überzeugung, dass die Teilnahme am Professorinnenprogramm sowie die stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in W3-Berufungsverfahren zwar kurzfristig den Anteil von Professorinnen erhöhen können, eine nachhaltige Verbesserung der aktuellen Situation jedoch schon auf früheren Karrierestufen ansetzen muss. Die Universität Mannheim ist sich bewusst, dass derartige Maßnahmen erst mittel- und langfristig zu einer Erhöhung des Professorinnenanteils führen können und es keine Gewähr dafür gibt, dass diese Erhöhung unmittelbar an der Universität Mannheim sichtbar werden wird, wenn qualifizierte Wissenschaftlerinnen möglicherweise (zunächst) an andere Universitäten berufen werden. Die Universität Mannheim ist aber der Überzeugung, dass ihr gerade als öffentliche Einrichtung eine besondere gesamtgesellschaftliche Verantwortung zukommt, ihren Beitrag zu Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft insgesamt zu leisten.

Zu diesem Zweck soll ein Maßnahmenbündel umgesetzt bzw. fortgeführt⁴ werden, das an den verschiedenen Qualifizierungsstufen schon unterhalb der Professur ansetzt. Auch hierbei soll ein jährliches Monitoring etabliert werden, mit dem festgestellt werden soll, welche weiteren Karrierewege Wissenschaftlerinnen nehmen, die ihre wissenschaftliche Karriere an der Universität Mannheim begonnen haben.

Karrierenetzwerke leisten einen bedeutenden Beitrag zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen der frühen Karrierephase als Bewerberinnen für Professuren. Zur Förderung dieser Netzwerke soll geprüft werden, im Rahmen des geplanten CAS spezielle **Fellowships für Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase** der Universität Mannheim und gegebenenfalls für Forscherinnen externer Universitäten bereitzustellen (siehe Kap. 3.3. und StEP, Kap. 1.2.2.)

Darüber hinaus ist ein bewährtes Instrument für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen die Ausschreibung von **Juniorprofessuren mit Tenure Track**, die bei entsprechender Leistung verlässliche Perspektiven auf dem Weg zur W3-Professur bieten. Das Rektorat unterstützt die Fakultäten bei der Umsetzung des

Tenure-Track-Modells nachdrücklich und beabsichtigt, durch die Möglichkeit einer zentralen, maximal 6-jährigen Zwischenfinanzierung Tenure-Track-Positionen künftig flexibler auszuscheiden und vorzugsweise mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen (siehe StEP, Kap. 1.4.3.).

Auch außerhalb des Modells der Juniorprofessur mit Tenure Track strebt die Universität Mannheim danach, die Perspektiven für den individuellen Karriereweg planbarer zu gestalten und sieht Verbesserungspotenziale durch eine Schaffung einer begrenzten Anzahl von unbefristeten **A13-Stellen für herausragende Wissenschaftler*innen nach der Promotion**. Insbesondere Postdocs mit herausragenden Leistungen könnten durch das Zurverfügungstellen einer A13-Stelle auf dem Weg zu einer dauerhaften Professur erfolgreich im Wissenschaftssystem gehalten werden. Die Universität erhofft sich durch die verlässliche Beschäftigungsperspektive insbesondere einen positiven Einfluss auf die Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase, die oftmals mit der Familiengründungsphase zusammenfällt. Die A13-Stellen sollen Wissenschaftlerinnen dabei unterstützen, sich mit Planungssicherheit für W3-Professuren weiter zu entwickeln (siehe StEP, Kap. 1.4.4.).

Darüber hinaus sieht die Universität bei der geplanten Weiterentwicklung der strukturierten Förderung von Postdocs durch die *Postdoc Career Academy* (siehe StEP, Kap. 1.4.2.) das Potenzial der Integration gleichstellungsfördernder Elemente. So könnte ein **Mentoring-Angebot speziell für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion** entwickelt und perspektivisch mit der *Postdoc Career Academy* verzahnt werden, das auf Basis einer persönlichen Mentor*in-Mentee-Beziehung die Karriereentwicklung der Wissenschaftlerin fördert. Zugleich soll die stärkere Institutionalisierung einer Vernetzung dieser Wissenschaftlerinnen untereinander und über Fächergrenzen hinweg dazu genutzt werden, in einem Peer-to-Peer-basierten Mentoring gleichstellungsrelevante Lösungen für geschlechtsrelevante Probleme zu diskutieren.

Gestärkt wird in diesem Zusammenhang auch die Zusammenarbeit mit dem feministischen **Wissenschaftsnetzwerk WUMAN** und die Unterstützung des Netzwerks durch finanzielle Mittel für eine Hilfskraftstelle und Workshops. Zudem wird die Kooperation mit dem **Mentoring und Training (MuT)-Programm** der LaKoG fortgeführt, einem Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg, an dem sich die Universität Mannheim auch bislang schon mit eigenen Workshops und Trainings beteiligt. Verstetigen will die Universität Mannheim die **Überbrückungsfinanzierungen**, auf die sich Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen zum Anschub bzw. Abschluss eines Promotions- oder Habilitationsvorhabens und zur Überbrückung von Finanzierungslücken beispielsweise

⁴ Ein Schwerpunkt der Förderung von Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase bildete in den vergangenen Jahren das universitätsinterne Programm WOVEN, dessen Bausteine aufgrund fehlender Ressourcen teilweise nicht weitergeführt werden konnten. Die Erfahrungen aus den bewährten Modulen WOVEN Pro und WOVEN Habil fließen insbesondere ein in die Konzeption des angestrebten Mentoringprogramms für Wissenschaftlerinnen. Im Jahr 2023 erneut ausgeschrieben werden die WOVEN Honors- und WOVEN Publish-Preise, die hervorragende Abschlussarbeiten und Publikationen in der Gender- und Diversityforschung auszeichnen.

se bei Beantragung von Drittmitteln einmal jährlich bewerben können. Die Universität unterstützt nachdrücklich die Teilnahme von Juniorprofessorinnen an dem neu ausgeschriebenen **Margarethe von Wrangell-Programm** des MWK. Weiterhin sollen hervorragende Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase die Möglichkeit erhalten, durch die Teilnahme am Programm **Women go abroad** der Universität Mannheim Zu-

schüsse für ihre Reisekosten zu internationalen Tagungen, Forschungsaufhalten und Winter-/Summerschools zu beantragen und sich damit den fachlichen Austausch mit Kolleg*innen aus aller Welt niedrigschwellig ermöglichen.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die fortzuführenden und neuen Maßnahmen:

Fortzuführende Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Überbrückungsfinanzierungen (150 T€ p. a.)	Stabsstelle, Gleichstellungsbeauftragte	jährliche Ausschreibung
Programm Women go Abroad (Reisekostenzuschüsse zur Förderung internationaler Mobilität)	Dez. I	laufend
Aufruf und Unterstützung zur Teilnahme am Margarethe von Wrangell-Programm des MWK	Stabsstelle, Gleichstellungsbeauftragte	laufend
MuT-Workshops/-Trainings	Stabsstelle	laufend
Unterstützung des Netzwerks WUMAN durch Gelder für eine Hilfskraftstelle und Workshops	Stabsstelle	laufend

Neue Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Fellowships für Gastaufenthalte für Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase am geplanten <i>Center for Advanced Studies</i> (CAS)	Forschungsrat, Rektorat	ab Start des CAS
Flexibilisierung von Juniorprofessuren mit Tenure Track durch Zwischenfinanzierung	Rektorat	01.01.2024
Prüfung der Einrichtung von unbefristeten A13-Stellen für herausragende Wissenschaftler*innen	Rektorat	01.01.2024
Mentoring-Angebot für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion	Stabsstelle, Dez. I	01.09.2024

3.5. Bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf/Studium und Familie

Ein wesentlicher Aspekt zur Verbesserung der Gleichstellung liegt im Abbau von Hürden bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf/Studium und Familie. Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit sind von großer Bedeutung für die Gewinnung und das Halten von Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen. Die Universität Mannheim unterstützt ihre Hochschulmitglieder durch zahlreiche bewährte Angebote

dabei, wissenschaftliche Karriere, Beruf und Studium mit ihren familiären Verpflichtungen und Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Zielgerichtete Maßnahmen in den Bereichen Beratung, Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen, finanzielle Förderung sowie Netzwerkarbeit⁵ stehen seit der ersten Auditierung als **familiengerechte Hochschule** im Jahr 2006 und in den jeweiligen Rezertifizierungen im Fokus des universitären Qualitätsmanagements im Bereich Vereinbarkeit.

2022 lieferte eine universitätsinterne **Umfrage zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf und Familie** (siehe

Kap. 3.2.) Informationen zum Wissen um und das Annehmen von vorhandenen Maßnahmen, zu Bedarfen von weiteren Maßnahmen sowie zu möglichen Hürden, die es an der Universität Mannheim hinsichtlich der Vereinbarkeit abzubauen gilt. Ziel ist es, mithilfe der Ergebnisse der Umfrage die vorhandenen und als wertvoll erachteten Maßnahmen künftig zu stärken, nach den Bedarfen gezielt weitere Maßnahmen aufzunehmen und diese hochschulweit noch besser zu kommunizieren. Die Umfrage soll künftig alle fünf Jahre wiederholt werden. Zudem soll eine kontinuierliche Evaluation der Maßnahmen durch ein kontinuierliches Monitoring (siehe Kap. 3.2.) vorgenommen werden, um stetig Vereinbarkeitsanforderungen bestmöglich sicherzustellen.

Das im März 2023 vereinbarte Handlungsprogramm im Rahmen der Aktualisierung des **Zertifikats familiengerechte Hochschule** hat die Ergebnisse der Umfrage mit aufgenommen und folgende übergeordneten Ziele formuliert, deren Erreichung vom Rektorat in besonderer Weise unterstützt wird. So soll zum einen der Ausbau einer vereinbarkeitsunterstützenden Führung und Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen und zum anderen die Förderung einer familienbewussten gesamtuniversitären Haltung gestärkt werden. Wie in Kapitel 3.1. ausgeführt, wird eine organisatorische Neuaufstellung der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt erfolgen, die insbesondere hinsichtlich der Aufgaben- und Verantwortlichkeitstransparenz in dem Arbeitsfeld Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere/Beruf/Studium und Familie nutzbringend sein wird. Alle Akteur*innen und Aktivitäten im Bereich Vereinbarkeit sollen perspektivisch in einer *Servicestelle Familie* gebündelt werden. Mittels einer bedarfsgerechten personellen Ausstattung soll insbesondere der Ausbau einer regelmäßigen **Kommunikation** von Angeboten zur Vereinbarkeit sichergestellt werden, da vielfältige Vereinbarkeitsmaßnahmen an der Universität Mannheim bereits vorhanden, aber nicht hochschulweit bekannt sind. Dies betrifft auch die **Verzahnung der verschiedenen Beratungsangebote** in der Universität, etwa der Stabsstelle, der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC), des Personalrats, der Pflgelots*innen, der Anlaufstelle *Studieren mit Kind*, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Dezernate II und V.

Einen großen Anteil an den bereits vorhandenen Maßnahmen haben Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -bedingungen, wie der nach der COVID19-Pandemie verstetigte Ausbau von flexiblen **Homeoffice**-Regelungen und hybriden Veranstaltungs- und Gremienformaten. Weiterhin wird daran gearbeitet, dass der Wahrnehmung von Care-Aufgaben auch bei **Lage und Dauer von Gremiensitzungen** ein angemessener Stellenwert eingeräumt wird.

In der Kinderbetreuung sieht die Universität Verbesserungspotenziale: So ist zur Förderung gleicher Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Karrierephase,

die oftmals mit der Lebensphase der Familiengründung zusammenfällt, eine verlässliche und hinsichtlich der Betreuungszeiten ausreichende Kinderbetreuung unerlässlich. Auf das in großen Teilen nicht ausreichende Angebot an Kinderbetreuungsplätzen in Mannheim und Umgebung kann die Universität kaum Einfluss nehmen. Um jedoch insbesondere kurzfristig auftretende Bedarfe aufzufangen, beabsichtigt die Universität Mannheim, ein Angebot für eine **ad-hoc-Kinderbetreuung** aufzubauen, die Kindern aller Studierenden und Beschäftigten offensteht. Auch die Ausweitung der Möglichkeiten für das Angebot einer **Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen sowie Fortbildungen** soll geprüft werden. Neben erweiterten Betreuungsmöglichkeiten am Standort Mannheim soll geprüft werden, inwieweit Eltern Reisekostenzuschüsse bei Mitnahme von Kindern auf **Dienstreisen** erhalten können. Diese neuen Instrumente werden die bestehenden Angebote für Eltern – wie die Bereitstellung von Belegplätzen im Kinderhaus des Studierendenwerks und in der Sommerferienbetreuung Delta Kids sowie des Eltern-Kind-Zimmers – ergänzen.

Die finanzielle Förderung im bereits etablierten und bewährten Programm **FAiR@UMA** soll verstetigt werden. **FAiR@UMA** stellt auf Antrag Gelder für wissenschaftliche Hilfskräfte zur Verfügung, um dem hohen Arbeitspensum mit Kind oder Pflegeverantwortung zu begegnen. Diese Maßnahme kann bereits während einer Unterbrechung mit geringem aktivem Arbeitsverhältnis sowie im Zuge eines strukturierten Wiedereinstiegs nach familiärer Eingebundenheit genutzt werden und wird von Wissenschaftler*innen sehr gut angenommen. Hier soll geprüft werden, ob eine Ausweitung des Programms auf W3-Professorinnen, die bisher nicht von der Förderung erfasst waren, finanziell möglich ist.

Die Universität Mannheim strebt eine bessere Kompatibilität von **Mutterschutzzeit** mit einer (Junior-)Professur an. Während einer Mutterschutzzeit stehen keine finanziellen Mittel der betroffenen Professur für eine Vertretung zur Verfügung, da während dieser Zeit die Dienstbezüge der Beamtinnen weiterhin voll gezahlt werden. Dies hat oft eine unmittelbare Zusatzlast für das Ausgleich schaffende Kollegium zur Folge, gefährdet die Sicherstellung der Lehre und kann dadurch auch von der werdenden Mutter als belastend empfunden werden. Um dem entgegenzuwirken, soll geprüft werden, inwieweit zentrale Mittel eingesetzt werden können, die es ermöglichen, auch während der Mutterschutzzeit eine Vertretung zu organisieren und die personelle Lücke während dieser Zeit zu schließen. Dies wird auch für andere Statusgruppen geprüft werden.

Schließlich soll – ggf. im Verbund mit anderen Wissenschaftseinrichtungen in der Metropolregion Rhein-Neckar – der bereits vorhandene **Dual Career Service** gestärkt werden.

⁵ So ist die Universität Mannheim bspw. Mitglied im Verein *Familie in der Hochschule*, der die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familienaufgaben in einem bundesweiten Hochschulverbund weiterentwickelt.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die fortzuführenden und neuen Maßnahmen:

Fortzuführende Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Koordination und Organisation der Teilnahme am Audit Familie und Beruf	Stabsstelle	Rezertifizierung alle 3 Jahre
Familienkompatible Lage und Dauer von Gremiensitzungen	Rektorat, Fakultätsleitungen	laufend
Weiterbildungsprogramm „Gendergerechte und familienfreundliche Führung und Karriereförderung in der Wissenschaft“	Stabsstelle	laufend
Betreuungsmöglichkeit durch Belegplätze im Kinderhaus des Studierendenwerks (finanzielle Beteiligung der UMA)	Stabsstelle	laufend
Sommerferienbetreuung „Delta Kids“ für Grundschul Kinder (Belegplätze)	Stabsstelle	laufend
Selbstorganisierte Betreuungs- und Arbeitsmöglichkeit im Eltern-Kind-Zimmer	Stabsstelle	laufend
Vernetzungsmöglichkeiten für Eltern (in Präsenz und digital)	Stabsstelle	laufend
FAiR@UMA-Hilfskraftgelder	Stabsstelle	laufend
Beratungsangebot zur besseren Vereinbarkeit von Care-Tätigkeiten und wissenschaftlicher Karriere, Beruf bzw. Studium	Erstanlauf- und Beratungsstelle, Pflegelots*innen, BfC	laufend
Unterstützung bei der Studien- und Prüfungsorganisation mit Kind in Zusammenarbeit mit den Studienbüros und dem Team der Prüfungsorganisation	Anlaufstelle <i>Studieren mit Kind</i> , Stabsstelle	laufend

Neue Maßnahmen	Verantwortliche Stelle	Geplanter Umsetzungszeitpunkt
Ausbau der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Vereinbarkeit	Stabsstelle, BfC, Abteilung Kommunikation	nach Abschluss der Neuorganisation der Stabsstelle
Prüfung von Angeboten einer ad-hoc-Kinderbetreuung	Stabsstelle	01.01.2024
Prüfung einer Ausweitung des Kinderbetreuungsangebots bei wissenschaftlichen Tagungen/Konferenzen	Stabsstelle	01.01.2024
Prüfung der Fördermöglichkeiten für Reisekostenzuschüsse bei Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen	Stabsstelle	01.01.2024
Etablierung eines Fonds für Vertretungen im Zeitraum des Mutterschutzes von (Junior-)Professorinnen	Stabsstelle	01.09.2024
Ausbau des Dual Career Services	Stabsstelle	nach Abschluss der Neuorganisation der Stabsstelle

4. Zielzahlen auf Fakultätsebene (tabellarisch)

4.1. Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre

	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Rechtswissenschaft	Volkswirtschaftslehre ¹
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät (Anzahl Studierende)	62,6 %	37,4 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität ²	56,6 %	38,0 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	55,0 %	46,0 %
Bund (Univ. und PH)	58,0 %	47,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ ³		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	29,7	21,1
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	38,3 %	36,1 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)	11,8 (5,4)	12,1 (3,5)
Zielwert GSP 2024-28 : Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	40 %	38 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	22,2 %	23,1 %
Bund (Univ. und PH)	45,0 %	42,0 %
Bund (Univ. und PH)	43,0 %	35,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ		
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	4,6	15,8
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	17,8 %	30,2 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)	0,0 (0)	8,0 (1,0)
Zielwert GSP 2024-28 : Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	20 %	35 %
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Rechtswissenschaft	Volkswirtschaftslehre ¹
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	32,8 %	67,1 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	38,0-50,0%	35,0-50,0%
Bund	33,0-38,0%	29,0-38,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät in VZÄ		
Anzahl der unbefristeten Professuren (VZÄ)	16,0	21,0
Frauenanteil unbefristete Professuren (VZÄ)	6,3 %	9,5 %
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)	1,0 (0)	1,0 (0)
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0 %	22,0 %
Bund (Univ. und PH)	17,0 %	17,0 %
Zielwert GSP 2024-28 : Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	18,8 %	14,3 %

Anmerkungen:

Stichtag der Datenerhebung: 01.12.2022

¹ Studienbereich / Lehr- und Forschungsbereich: Wirtschaftswissenschaften

² Gewählter Zeitraum: 01.08.2021-31.07.2022

³ ohne Hilfskräfte

⁴ Alle wissenschaftlichen Stellen bzw. Professuren wurden erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 auslaufen.

Zudem wurden alle wiss. Mitarbeitenden bzw. Professor*innen erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 67 Jahre alt werden.

4.2. Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Betriebswirtschaftslehre ¹	Wirtschaftspädagogik ²
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät (Anzahl Studierende)	82,4 %	17,6 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität ³	41,1 %	59,8 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	46,0 %	82,0 %
Bund (Univ. und PH)	47,0 %	81,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ ⁴ (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	128,5	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	49,8 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁵ (davon bisher mit Frauen besetzt)	56,0 (25,0)	
Zielwert GSP 2024-28 : Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität ³	27,3 %	- ⁶
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	42,0 %	-
Bund (Univ. und PH)	35,0 %	-
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	23,0	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	35,8 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁵ (davon bisher mit Frauen besetzt)	9,6 (2,8)	
Zielwert GSP 2024-28 : Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Betriebswirtschaftslehre ¹	Wirtschaftspädagogik ²
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	89,1 %	10,9 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	35 %-50 %	50 %-59 %
Bund	29 %-38 %	38 %-64 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät in VZÄ		
Anzahl der unbefristeten Professuren (VZÄ)	33,0	
Frauenanteil unbefristete Professuren (VZÄ)	21,2 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁵ (davon bisher mit Frauen besetzt)	0 (0)	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	22,0 %	41,0 %
Bund (Univ. und PH)	17,0 %	49,0 %
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	21,2 %	

Anmerkungen:

Stichtag der Datenerhebung: 01.12.2022

¹ Studienbereich / Lehr- und Forschungsbereich: Wirtschaftswissenschaften

² Studienbereich / Lehr- und Forschungsbereich: Erziehungswissenschaften

³ Gewählter Zeitraum: 01.08.2021-31.07.2022

⁴ ohne Hilfskräfte.

⁵ Alle wissenschaftlichen Stellen bzw. Professuren wurden erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 auslaufen.

Zudem wurden alle wiss. Mitarbeitenden bzw. Professor*innen erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 67 Jahre alt werden.

⁶ Die Promotionen in der Wirtschaftspädagogik sind im Studienbereich Betriebswirtschaftslehre enthalten, da die Wirtschaftspädagogik gemäß Promotionsordnung der Fakultät kein eigenes Promotionsfach ist.

4.3. Fakultät für Sozialwissenschaften

	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Politikwissenschaft	Psychologie	Soziologie ¹
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät (Anzahl Studierende)	32,4 %	43,9 %	23,7 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität ²	59,1 %	76,6 %	56,3 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54,0 %	82,0 %	69,0 %
Bund (Univ. und PH)	49,0 %	82,0 %	61,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ ³			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)		52,3	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)		52,1 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)		16,7 (9,0)	
Zielwert GSP 2024-28 : Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	59 %		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität ²	22,2 %	60,0 %	20,0 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	46,0 %	67,0 %	56,0 %
Bund (Univ. und PH)	44,0 %	72,0 %	60,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)		30,4	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (VZÄ)		53,9 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)		13,2 (8,7)	
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	60 %		
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Politikwissenschaft	Psychologie	Soziologie ¹
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	26,6 %	41,1 %	32,3 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :			
Baden-Württemberg	41 %-50,0%	50 %-54,0%	50 %
Bund	38 %-40 %	38 %-57 %	38 %-48 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät in VZÄ			
Anzahl der unbefristeten Professuren (VZÄ)		28,0	
Frauenanteil unbefristete Professuren (VZÄ)		25,0 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)		5,0 (2,0)	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	28,0 %	45,0 %	36,0 %
Bund (Univ. und PH)	30,0 %	38,0 %	39,0 %
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	32 %		

Anmerkungen:

Stichtag der Datenerhebung: 01.12.2022

¹ Studienbereich / Lehr- und Forschungsbereich: Sozialwissenschaften

² Gewählter Zeitraum: 01.08.2021-31.07.2022

³ ohne Hilfskräfte

⁴ Alle wissenschaftlichen Stellen bzw. Professuren wurden erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 auslaufen.

Zudem wurden alle wiss. Mitarbeitenden bzw. Professor*innen erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 67 Jahre alt werden.

4.4. Philosophische Fakultät

	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Anglistik/ Amerikanistik	Germanistik	Geschichte	Medien- und Kommunikations- wissenschaft	Philosophie	Romanistik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät (Anzahl Studierende)	30,8 %	19,7 %	13,8 %	16,5 %	7,2 %	12,0 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil						
Eigene Universität ²	86,2 %	83,3 %	36,4 %	92,3 %	53,3 %	94,7 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	81,0 %	81,0 %	50,0 %	71,0 %	37,0 %	86,0 %
Bund (Univ. und PH)	82,0 %	76,0 %	79,0 %	57,0 %	52,0 %	83,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ (fakultätsweit) ³						
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	36,0					
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	79,4 %					
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)	14,7 (9,9)					
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	80 %					
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:						
Eigene Universität	0,0 %	100,0 %	28,6 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	70,0 %	60,0 %	48,0 %	59,0 %	20,0 %	83,0 %
Bund (Univ. und PH)	63,0 %	63,0 %	47,0 %	62,0 %	33,0 %	73,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ (fakultätsweit)						
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	32,3					
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	57,2 %					
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)	10,7 (7,7)					
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	60 %					
	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Anglistik/ Amerikanistik	Germanistik	Geschichte	Medien- und Kommunikations- wissenschaft ¹	Philosophie	Romanistik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	18,2 %	29,0 %	18,5 %	10,6 %	9,7 %	14,0 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:						
Baden-Württemberg	38,0-53,0%	38,0-54,0%	36,0-38,0%	38,0-50,0%	38,0-58,0%	38,0-75,0%
Bund	41,0-58,0%	41,0-56,0%	41,0-46,0%	41,0-54,0%	39,0-41,0%	41,0-68,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät in VZÄ (fakultätsweit)						
Anzahl der unbefristeten Professuren (VZÄ)	29,0					
Frauenanteil unbefristete Professuren (VZÄ)	41,4 %					
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁴ (davon bisher mit Frauen besetzt)	6,0 (2,0)					
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:						
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54,0 %	49,0 %	25,0 %	46,0 %	16,0 %	42,0 %
Bund (Univ. und PH)	50,0 %	47,0 %	33,0 %	42,0 %	23,0 %	49,0 %
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %					

Anmerkungen:

Stichtag der Datenerhebung = 01.12.2022

¹ Studienbereich / Lehr- und Forschungsbereich: Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft

² Gewählter Zeitraum: 01.08.2021-31.07.2022

³ ohne Hilfskräfte

⁴ Alle wissenschaftlichen Stellen bzw. Professuren wurden erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 auslaufen.

Zudem wurden alle wiss. Mitarbeitenden bzw. Professor*innen erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 67 Jahre alt werden.

4.5. Fakultät für Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik

	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Wirtschaftsinformatik ¹	Wirtschaftsmathematik ²
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät (Anzahl Studierende)	62,9 %	37,1 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität ³	34,0%	32,1 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	19,0%	32,0 %
Bund (Univ. und PH)	21,0 %	48 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ ⁴ (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	37,3	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	16,1 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁵ (davon bisher mit Frauen besetzt)	17,0 (1,8)	
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	27 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität ³	50 %	50 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	23 %	30 %
Bund (Univ. und PH)	16 %	25 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät in VZÄ (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	9,3	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	10,8 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁵ (davon bisher mit Frauen besetzt)	1,5 (0)	
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	20 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Wirtschaftsinformatik ¹	Wirtschaftsmathematik ²
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	54,5 %	45,5 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:		
Baden-Württemberg	13 %-14 %	30%-39%
Bund	15 %-17 %	24%-25%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät in VZÄ		
Anzahl der unbefristeten Professuren (VZÄ)	16,0	
Frauenanteil unbefristete Professuren (VZÄ)	12,5 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit (VZÄ) ⁵ (davon bisher mit Frauen besetzt)	2,0 (0)	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	12,0 %	21,0 %
Bund (Univ. und PH)	12,0 %	16,0 %
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	18 %	

Anmerkungen: Stichtag der Datenerhebung: 01.12.2022

¹ Studienbereich / Lehr- und Forschungsbereich: Wirtschaftswissenschaften

² Studienbereich / Lehr- und Forschungsbereich: Erziehungswissenschaften

³ Gewählter Zeitraum: 01.08.2021-31.07.2022

⁴ ohne Hilfskräfte

⁵ Alle wissenschaftlichen Stellen bzw. Professuren wurden erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 auslaufen.

Zudem wurden alle wiss. Mitarbeitenden bzw. Professor*innen erfasst, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2028 67 Jahre alt werden.

⁶ Die Promotionen in der Wirtschaftspädagogik sind im Studienbereich Betriebswirtschaftslehre enthalten, da die Wirtschaftspädagogik gemäß Promotionsordnung der Fakultät kein eigenes Promotionsfach ist.

5. Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal

Nicht-wissenschaftliches Personal	Verwaltungsdienst	Bibliotheksdienst	Technischer Dienst
Status quo (2022)			
Anzahl VZÄ Gesamt (davon Frauen)	432,2 (333,1)	66,4 (54,4)	86,3 (20,6)
mittlerer Dienst	167,5 (147,3)	23,9 (18,9)	41,1 (16,0)
gehobener Dienst	31,8 (67,2)	31,3 (28,3)	45,1 (4,6)
höherer Dienst	172,9 (118,7)	11,3 (7,3)	0 (0)
Status quo (2022)			
Anzahl VZÄ (davon Frauen)			
Leitungspersonal (nach Bereichen) ^{1/2}	39,9 (21,5)	9,1 (8,1)	0 (0)
Leitungspersonal (hochschulweit) ^{1/2}	49,0 (29,6)		
Status quo (2022): Frauenanteil Leitungspersonal ^{1/2}	60,3 %		
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen	4,0	2,0	0
(davon bisher mit Frauen besetzt) ^{1/2}	1,0	2,0	0
Zielwert 2028: Frauenanteil Leitungspersonal	Da der gesetzliche Gleichstellungsauftrag erfüllt ist, wird auf die Definition einer neuen Zielzahl verzichtet.		

Anmerkungen:

Stichtag der Datenerhebung: 01.12.2022

¹ Leitungsfunktionen in Fakultäten (GF), Dezernaten, Stabsstellen, UB, UNIT

(Leitungsebenen = Leitung / stv. Leitung / Abteilungen / Teams / Institute), hauptamtliche Rektorsratsmitglieder

² nicht enthalten sind Leitungsfunktionen, die mit wiss. Personal besetzt sind

Die Personalabteilung erstellt gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und den weiteren beteiligten Stellen parallel zum Gleichstellungsplan einen in Teilen dem bisherigen Chancengleichheitsplan entsprechendes Papier, das sowohl die Förderung von Frauen in der Führungsebene als auch der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Ebenen unterhalb der Führungsebene behandelt. Darin werden sich alle Zielsetzungen, Maßnahmen und Umsetzungswege für die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten wiederfinden. Insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden mehrere Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan aufgeführt sind, auch in den Chancengleichheitsplan übernommen werden, da sie gleichermaßen förderlich für die

nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten sein können, etwa die Führungskräfteentwicklung, die Verbesserung der Kinderbetreuung und das Beratungsangebot zur Vereinbarkeit mit Care-Tätigkeiten.

Da beim nicht-wissenschaftlichen Leitungspersonal mit dem aktuellen Frauenanteil von 60,3% zum Stichtag 01.12.2022 die Parität sogar überschritten und der gesetzliche Gleichstellungsauftrag damit erfüllt worden ist, wird für diese Gruppe auf die Definition einer neuen Zielzahl verzichtet. Die Universität wird jedoch die weitere Entwicklung im Planungszeitraum genau beobachten, um ggf. gegenläufigen Entwicklungen insgesamt oder in Teilbereichen unmittelbar entgegenwirken zu können.



Zustimmung des Personalrats erteilt am 12.05.2023

Zustimmung des Senats erteilt am 24.05.2023

Beschlossen durch den Universitätsrat am 14.06.2023