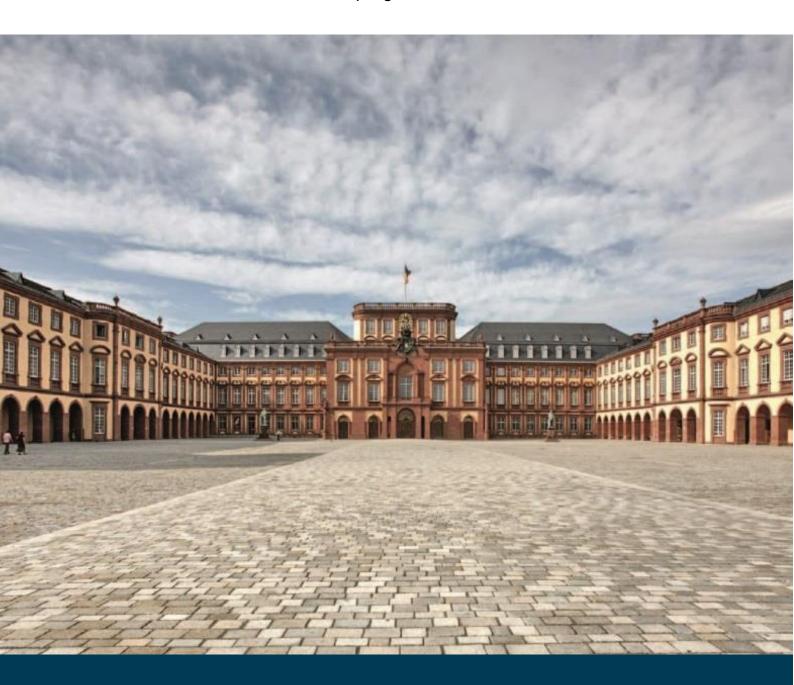


Dokumentation des Gleichstellungskonzepts der Universität Mannheim

zur Teilnahme am Professorinnenprogramm III des Bundes





Herausgeberin:

Prof. Dr. Rosemarie Tracy Prorektorin für Forschung, Chancengleichheit und wissenschaftlichen Nachwuchs

Verabschiedet durch:

Rektorat

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Mannheim

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

Bearbeitung durch:

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

B6, 30 32

68159 Mannheim

Tel. 0621/181-2531

Fax 0621/181-2532

Homepage: sgsv.uni-mannheim.de



Inhaltsverzeichnis

	A Gleichstellungsstrukturen/ erkennbares Anliegen der Hochschulleitung/ Verabschiedung aktuellen Gleichstellungsplans	
1.	Leitbild und strukturelle Verankerung	1
2.	Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt	2
3. Gl	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/ Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/ Senatskommisseichstellung	
4.	Entwicklung der Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen	4
5.	Schwerpunkt Personalentwicklung und -gewinnung	6
	5.1 Umgesetzte Maßnahmen gemäß eingereichtem Gleichstellungskonzept	6
	5.2 Maßnahmen aus frei werdenden Mitteln des Professorinnenprogramms II des Bunde bzw. im Rahmen der Eigenbeteiligung	
6.	Personalgewinnung und- auswahl	10
7.	Vereinbarkeit Familie und Beruf	11
8.	Planbarkeit von Karrieren	13
9.	Frauenanteile in Gremien und Ämtern	13
10	. Forschungstransfer	14
11	. Qualitätsmanagement und Controlling	14
	B Kritische Bilanzierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts	15
1.	Angebote Nachwuchswissenschaftlerinnen	16
2.	Personalauswahl und Berufungsverfahren	16
3.	Angebote Vereinbarkeit Familie und Beruf	17
4.	Genderconsulting	17
5.	Forschungstransfer	17
6.	Qualitätsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit	17



A Gleichstellungsstrukturen/ erkennbares Anliegen der Hochschulleitung/ Verabschiedung des aktuellen Gleichstellungsplans

1. Leitbild und strukturelle Verankerung

In ihrem zuletzt 2014 aktualisierten Leitbild bekennt sich die Universität Mannheim nachdrücklich zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie sieht die Behebung von Ungleichbehandlung und Diskriminierung als hochrangiges hochschulpolitisches Ziel an und führt eine Reihe konkreter Maßnahmen durch, um verbleibende Benachteiligungen abzubauen. Auf allen Ebenen der Universität sollen die individuellen Entwicklungspotentiale ihrer Mitglieder unabhängig von ihrem persönlichen Hintergrund gefördert werden.

Die Universität Mannheim, mit etwa 12000 Studierenden eine der kleineren deutschen Hochschulen, zeichnet sich insbesondere durch ihr international anerkanntes Profil in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aus, das durch eine intensive Vernetzung mit leistungsstarken Geistes-, Rechts- und Informationswissenschaften verstärkt wird. Unter den fünf Fakultäten sind Natur-, Lebens- und Ingenieurwissenschaften nicht vertreten.

Das Stellenprofil der WissenschaftlerInnen an der Universität Mannheim ist, wie bei allen deutschen Universitäten, geprägt von einer geringen Anzahl an Dauerstellen Professurenbereich, der eine relativ hohe Zahl befristet angestellter WissenschaftlerInnen gegenübersteht. Die Universität Mannheim nutzt bereits jetzt das Instrument der Juniorprofessur intensiv, um die Karriereentwicklung von NachwuchswissenschaftlerInnen zu fördern. In den kommenden Jahren wird die Universität im Rahmen des rechtlich Möglichen verstärkt Juniorprofessuren mit der Möglichkeit der Verdauerung (Tenure) versehen, um in diesem Bereich international attraktivere Karrieremöglichkeiten bieten zu können. Ein umfassend angelegter Tenure Track verbessert die Vereinbarkeit von Karriere und Familie in einer insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen essentiellen Lebensphase. Die Universität Mannheim unterstützt nachdrücklich die im Hochschulfinanzierungsvertrag festgelegten Ziele zur "Guten Arbeit an Hochschulen" und hatte sich bereits vor Verabschiedung des Arbeitszeitvertragsgesetzes den Landesrektorenkonferenz Befristuna Richtlinien der zur von Arbeitsverträgen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeschlossen, um ihnen planbare und transparente Karriereperspektiven zu eröffnen.

Die Universität hat im vergangenen Planungszeitraum die strukturierte Graduiertenausbildung breit im Fächerkanon verankert. Nach der Zusage des Landes zur Weitergewährung des langfristigen Landesanteils der Exzellenzfinanzierung hat die Universität 2016 die im Exzellenzantrag von 2011 zugesagte Nachhaltigstellung der Graduate School of Economic and Social Sciences (GESS) umgesetzt und damit einen weithin anerkannten Beitrag zur Strukturbildung in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geleistet. Im Rahmen der GESS werden regelmäßig Veranstaltungen angeboten, die sich speziell an den Bedürfnissen von Promovendinnen orientieren.

Die Verantwortung für gleichstellungs- und familienpolitische Aufgaben ist an der Universität Mannheim auf der Ebene der Universitätsleitung verortet und wird – wie im Gleichstellungskonzept 2013 erarbeitet – insbesondere vom Prorektorat für Forschung, Chancengleichheit und wissenschaftlichen Nachwuchs, der Rektoratsstabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Senatskommission für Gleichstellung sowie den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wahrgenommen und in konkrete Maßnahmen umgesetzt.



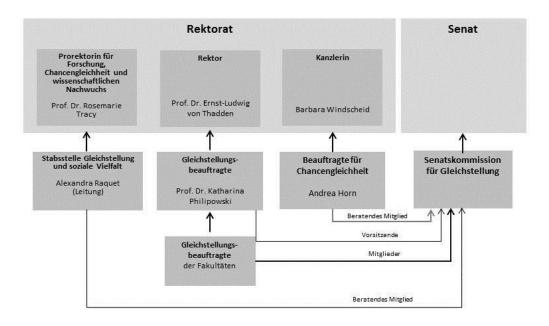


Abb.1: Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Mannheim, Stand: Mai 2018.

2. Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

Der Auftrag der im Jahr 2011 eingerichteten Rektoratsstabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt besteht sowohl in der Koordination und Vernetzung aller Gleichstellungsaktivitäten als auch in der Konzeption und Implementierung, der strategischen Verankerung und dem kontinuierlichen Ausbau nachhaltiger Gleichstellungsstrukturen. Seit ihrer Einrichtung unterstützt die Stabsstelle das zuständige Prorektorat sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Ganz im Sinne des Gender-Mainstreaming berührt ihr Aufgabengebiet alle universitären Organisationseinheiten.



Abb. 2: universitäre Vernetzung der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt



Das Angebot des Genderconsulting der Stabsstelle wurde im universitären Leitfaden zur Forschungsförderung, bereitgestellt von Dezernat I, aufgenommen. Damit wird die frühzeitige Einbindung der Stabsstelle in die Bearbeitung von Drittmittelanträgen ermöglicht. Die Stabsstelle ist zur Umsetzung eigener Projekte (z. B. das Personalentwicklungsprogramm Women in Academia Visibility and Enhancement, WOVEN), als psychosoziale Beratungsstelle, für die Koordination Audit familiengerechte Hochschule und für das Genderconsulting neben der Personalausstattung mit einem jährlichen Sachbudget von derzeit € 55.000 aus allgemeinen Haushaltsmitteln ausgestattet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte greift für ihre operativen Aufgaben auf ihre Referentin und die MitarbeiterInnen der Stabsstelle zurück.

Die Stabsstelle meldet jährlich ihre Kostenbedarfe für Personalausstattung und für geplante Projekte beim Rektorat an. Im Jahr 2013 verfügte die Stabsstelle im Gleichstellungskonzept über ein jährliches Budget iHv. € 88.450 (zzgl. € 15.000 Ausfallbürgschaft bei Bedarf) aus Haushaltsmitteln, um dem anfänglichen erhöhten Bedarf der Aufbauarbeit gerecht zu werden. Anhand der unten aufgezeigten Budgetentwicklung seit 2011 lässt sich ablesen, dass diese stets an die aktuellen Bedarfe angepasst wurde. Eine bis einschließlich 2017 gewährte Ausfallbürgschaft durch das Rektorat musste bislang nicht in Anspruch genommen werden und wurde daher gestrichen. Im Bewusstsein der Bedeutung der Stabsstelle und angesichts der Erweiterung ihres Aufgabenbereichs hat die Universität Ende 2017 aus dem eigenen Haushalt eine Stelle für eine dringend benötigte Sekretariatsposition zur Verfügung gestellt. Auf diese Stelle greift auch die Beauftragte für Chancengleichheit des nichtwissenschaftlichen Dienstes zu.

		20	12	20:	13	20	14	20	15	20	16	20	17	20	18
Grund- budget			88,45		88,45		79,76		64,76		64,76		64,76		55,00
u.a. aufgeteilt auf Maßnahmen	- Kita- Belegplätze (ab 2015 finanziert aus zentralen Haushaltsmitte In) - WOVEN- Bausteine - gepr. Hiwi 160h/Monat														
+ggf. Ausfallbürg- schaft (bei Bedarf)			15,00		15,00		15,00		15,00		15,00		15,00		
WOVEN GUEST/ Post Doc/ Juniorprof.+*			60,00		180,00		400,00		400,00		500,00		300,00		160,00
Summe Gesamt			163,45		283,45		494,76		479,76		579,76		379,76		215,00
Personal	E13	250%	151,00	250%	153,25	250%	153,25	185%	119,14	185%	120,81	225%	153,45	210%	146,37
	E11	75%	48,60	75%	49,13	75%	49,13	75%	48,30	75%	51,75	75%	52,43	75%	52,28
	E9	50%	26,60	50%	27,05	50%	27,05	50%	32,20	50%	28,05	50%	28,95	50%	29,30
	E6	50%	22,50											25%	14,65
Summe Personal			248,70		229,43		229,43		199,64		200,61		234,83		242,60
Summe Gesamt			412,15		512,88		724,19		679,40		780,37		614,59		457,60

^{*} Von 2012-2014 wurde anteilig die Gastprofessur finanziert, ab 2014 stand das Budget für das Programm WOVEN Postdoc zur Verfügung; das Gesamtvolumen des Budgets beträgt 2 Mio; Laufzeit 2012-2018.

Abb. 3: Entwicklung Budget Personal und Sachmittel der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt.

Die Hochrangigkeit der Gleichstellungsarbeit als strategisches Ziel der Hochschulleitung zeigt sich unter anderem in der Verstetigung von insgesamt drei Personalstellen in der Stabsstelle (Leitung, Stellvertretung und psychosoziale Beratung) und der Einrichtung des Sekretariats, wenngleich im



Vergleich mit der Aufbauphase seit 2013 auch Kürzungen in der personellen Ausstattung erfolgt sind.

Nach Vollendung des Neubaus eines Forschungsgebäudes im Stadtquadrat B6 hat die Universität die Chance ergriffen, die Stabsstelle, die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten, die Beauftragte für Chancengleichheit der Verwaltung und ihre Vertreterin sowie das Eltern-Kind-Zimmer in einer zusammenhängenden Büroeinheit unterzubringen. So können sie die gemeinsame Infrastruktur (Sekretariat, Büromaterial) gut nutzen und Synergieeffekte (Informationsfluss etc.) erzielen. Durch gemeinsame Jour-Termine mit der Prorektorin für Forschung, Chancengleichheit und wissenschaftlichen Nachwuchs und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein intensiver Austausch und effizienter Kommunikationsfluss sichergestellt.

Im Struktur-und Entwicklungsplan (StEP) bzw. dem zugehörigen Gleichstellungsplan der Universität wird an dieser Konzeption auch für den Zeitraum 2019-2023 weitestgehend festgehalten. Aktuell befindet sich der Gleichstellungsplan 2019-2023 in finaler Abstimmung in den Hochschulgremien und wird im Herbst 2018 dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg zur Genehmigung vorgelegt.

3. Zentrale Gleichstellungsbeauftragte/ Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/ Senatskommission Gleichstellung

Seit der letzten Wahlperiode 2016/2017 hat Frau Prof. Dr. Philipowski das weisungsungebundene Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität für den wissenschaftlichen Bereich inne. Sie leitet die Senatskommission für Gleichstellung und nimmt an Sitzungen des Senats und des Universitätsrates teil. Sie ist intensiv an der Entwicklung, Konzeption und Implementierung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II beteiligt. Zur Ausübung ihres Amtes erhält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eine Lehrdeputatsreduktion sowie eine Gleichstellungsarbeit Funktionszulage. Zur Unterstützung der ihr eine Gleichstellungsreferentin (E13 0,5% VZÄ) zur Verfügung, welche organisatorisch an der Stabsstelle Gleichstellung angesiedelt ist. Gemäß Grundordnung der Universität werden weiterhin an jeder Fakultät Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen gewählt, die mit beratender Stimme an den Sitzungen des Fakultätsrates sowie als Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungsverfahren der Fakultäten teilnehmen. Sie sind zugleich beratende Mitglieder in der Senatskommission für Gleichstellung. Ein Rechte- und Pflichtenheft informiert die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten über ihre Aufgaben und ihre Handlungsspielräume bei der Amtsausübung.

Der Senatskommission für Gleichstellung gehören je zwei Vertreter/-innen der Statusgruppen Professor/-innen, der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen sowie der studentischen Vertreter/-innen mit Stimmberechtigung sowie mit beratender Stimme alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an. Die SK fungiert als beratende Kommission des Senats. Beratende Mitglieder sind überdies die Prorektorin für Forschung, Chancengleichheit und wissenschaftlicher Nachwuchs, die Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt sowie die Beauftragte für Chancengleichheit. Die Kommission tagt mindestens einmal im Semester. Ihr obliegt die Vergabe der Preise WOVEN Publish und WOVEN Honors sowie die Erarbeitung gleichstellungsrelevanter Verfahrensabläufe. Außerdem sind durch die Kommission der Informationsfluss sowie der Austausch mit den Fakultäten gewährleistet.

4. Entwicklung der Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen

Aus gesamtuniversitärer Perspektive lässt sich eine positive Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen feststellen. Der Anteil weiblicher Studierender ist seit 2013 um 4%



auf 55% gestiegen. Auf den 2013 zu verzeichnenden Rückgang der Promovendinnenquote folgte erfreulicherweise ein erheblicher Anstieg auf 46%, womit das Ziel der Geschlechterparität fast erreicht wurde. Die Habilitation als Voraussetzung für die Bewerbung auf eine Professur wird an der Universität Mannheim zunehmend durch Research Fellowships und Juniorprofessuren ersetzt/ergänzt, wodurch sich die relativ geringe Anzahl der Habilitationen (N=6) erklärt. Der Frauenanteil unter Juniorprofessuren konnte gegenüber 2013 um 16% auf 45% gesteigert werden. Auch auf der Ebene der W3-Professuren konnte der Frauenanteil im Vergleich zu 2013 leicht angehoben werden. Entsprechend des Kaskadenmodells verlief die Steigerung in diesem Bereich wie zu erwarten.

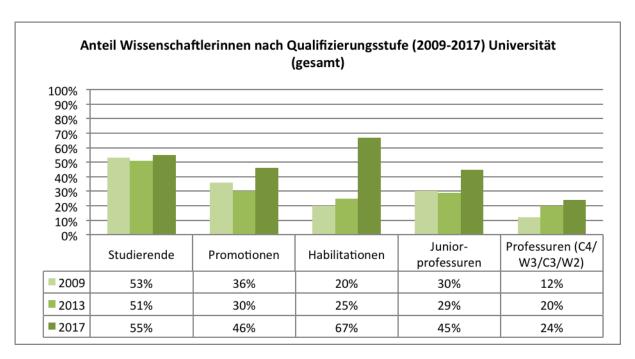


Abb. 4: Anteil Wissenschaftlerinnen nach Qualifizierungsstufen (2009-2017) in %, Universität Mannheim, Stand: 1.12.2017. In Baden-Württemberg werden W2-Professuren an Universitäten nur befristet eingerichtet, daher an der Universität Mannheim quasi nicht vorhanden. Auch gibt es mittlerweile keine neuen C-Professuren.

		Uni	BWL	Jura	VWL	Phil	SoWi	WiM
	Gesamt *	12.001	3.968	1.521	981	2.665	1.651	1.189
Studierende	Anzahl Frauen	6.646	1.940	833	303	2.071	1.097	393
	Anteil in %	55%	49%	55%	31%	78%	66%	33%
	Gesamt	1.531	636	162	100	268	244	121
	Anzahl Frauen	825	291	88	28	216	173	29
Absolventinnen								
	Anteil in %	54%	46%	54%	28%	81%	71%	24%
	Gesamt	114	31	17	9	26	24	7
PromovendInnen	Anzahl Frauen	52	14	6	3	16	13	0
	Anteil in %	46%	45%	35%	33%	62%	54%	0%
	Gesamt	6	2	0	0	3	1	0
Habilitationen	Anzahl Frauen	4	1	0	0	2	1	0
	Anteil in %	67%	50%	-	-	67%	100%	-
*auf Gesamtuniversi	tärer Ebene 26 ohne Faku	ltätszugehö	rigkeit					

Abb. 5: Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen auf Fakultätsebene, Stand 01.12.2017.

Die fakultätsweise Betrachtung der einzelnen Qualifizierungsstufen zeigt ein erwartbar weniger ausgewogenes Verhältnis. In der Fakultät für Wirtschaftsinformatik und –mathematik beispielsweise wird die Steigerung des Frauenanteils im Bereich Promotionen angestrebt. Hierbei wird verstärkt auf die gezielte Ansprache von Master-Studentinnen sowie Veranstaltungen zum



Thema Promotion gesetzt. Das fakultätseigene Programm Ladies4Wi(Ma)^2 wird als Plattform genutzt, um mehr Frauen auf das Studienangebot der Fakultät aufmerksam zu machen, sowie eine nahtlose Beratung während des Studiums zu gewähren. Die Entwicklung der Frauenanteile im zeitlichen Verlauf sind dem Anhang zu entnehmen.

Für den Bereich des akademischen Mittelbaus zeigt der Status Quo zum Stichtag 01.12.2017 mit einem Frauenanteil von 45% (49% bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen) auf gesamtuniversitärer Ebene ebenfalls ein fast ausgewogenes Bild.

		Uni	BWL	Jura	VWL	Phil	SoWi	WiM
Akademische	Gesamt	531	152	47	44	108	91	39
MitarbeiterInnen	Anzahl Frauen	239	62	17	9	73	51	8
iviitai beitei iiiiieii	Anteil in %	45%	41%	36%	20%	68%	56%	21%
Akademische	Gesamt	65	4	1	3	34	6	2
MitarbeiterInnen in	Anzahl Frauen	32	3	0	0	23	1	1
unbefristeten Arbeitsverhältnissen ¹	Anteil in %	49%	75%	0%	0%	68%	17%	50%
Professuren (inkl.	Gesamt	181	36	22	35	30	36	24
Juniorprofessuren)	Anzahl Frauen	51	8	4	6	16	14	5
Juliorpholessureil)	Anteil in %	28%	22%	18%	17%	53%	39%	21%
davon	Gesamt	42	4	5	17	7	7	4
Juniorprofessuren W1	Anzahl Frauen	20	2	3	4	4	5	2
Juliorpholessuren W1	Anteil in %	48%	50%	60%	24%	57%	71%	50%

Abb. 6: Geschlechterverteilung im Akademischen Mittelbau/ Professuren gesamtuniversitär und auf Fakultätsebene, Stand 01.12.2017.

Diese insgesamt erfreulichen Entwicklungen reflektieren das erhöhte Engagement der Universität Mannheim seit der Neuausrichtung ihrer Gleichstellungsstrategie im Jahr 2011, welche mit dem im Rahmen des Professorinnenprogramms II eingereichten Gleichstellungskonzept nachdrücklich bekräftigt wurde.

5. Schwerpunkt Personalentwicklung und -gewinnung

5.1 Umgesetzte Maßnahmen gemäß eingereichtem Gleichstellungskonzept

Die Stabsstelle, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit für das nichtwissenschaftliche Personal sind Mitglieder einer in diesem Jahr gebildeten gesamtuniversitären Arbeitsgruppe Personalentwicklung, welche die bestehenden Elemente der Personalentwicklung in einem Gesamtkonzept zusammenführt und weiterentwickelt. Chancengleichheit, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Zufriedenheit am Arbeitsplatz werden als zentrale Elemente in das universitäre Gesamtkonzept eingehen. Unter anderem sollen Perspektivgespräche zu Befristungen der Beschäftigten, sowie Gespräche zur Entwicklung/ Weiterbildung auch für Qualifikationen für den Arbeitsmarkt außerhalb der Universität eingeführt werden. Der bisher vorliegende Konzeptentwurf orientiert sich am Zeitstrahl konsekutiver Lebensphasen von Mitgliedern der Universität und sieht für alle Abschnitte wissenschaftlicher und außerwissenschaftlicher Laufbahnen unterstützende und idealerweise auch für die Persönlichkeitsentwicklung förderliche Maßnahmen vor.

Ein deutlicher Schwerpunkt des Gleichstellungskonzepts der letzten Jahre bestand in der Umsetzung und Weiterentwicklung des modular aufgebauten Personalentwicklungsprogramms **WOVEN** (Women in Academia Visibility and Career Enhancement Program). Das Programm sollte weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen durch frühzeitige Beratung, Vernetzung und Coaching optimal auf Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere vorbereiten und bot in verschiedenen Modulen in den verschiedenen Karrierestadien passgenaue Unterstützung an, angefangen bei Studentinnen bis hin zu Habilitandinnen. Konzipiert wurde das Programm von der



zum damaligen Zeitpunkt zuständigen Prorektorin (Prof. Eckkrammer). Es wird in der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt organisatorisch betreut.

WOVEN Start ist ein Angebot an Studentinnen, die sich mit dem Gedanken an eine wissenschaftliche Karriere befassen. Semesterweise werden Veranstaltungen angeboten, um die Karriereplanung zu unterstützen. **WOVEN Honors** richtet sich ebenfalls an Absolventinnen und honoriert jährlich mit dem mit € 500 dotierten Elisabeth-Altmann-Gottheiner-Preis hervorragende Abschlussarbeiten im Bereich der Genderforschung.

WOVEN Pro bietet mit qualifizierten TrainerInnen und Coaches eine Unterstützung für in einem Bewerbungsverfahren ausgewählte Promovendinnen, die ihre wissenschaftliche Karriere strategisch und optimal vorbereitet angehen möchten. Im Jahr 2012 wurde das umfangreiche Konzept "acadeMIA- mein Weg zur PROfessur" in Zusammenarbeit mit einer systemischen Führungskräfte gemeinsam Coach für mit der Referentin Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Im Rahmen des einjährigen Lehrgangs erhalten hervorragende Doktorandinnen die Möglichkeit, sich mit ihrer wissenschaftlichen Laufbahn auseinanderzusetzen und sich im akademischen Kontext weiterzubilden, sich zu vernetzen und coachen zu lassen. Der Internationalisierungsstrategie der Universität entsprechend wird der Lehrgang seit diesem Jahr in englischer Sprache angeboten. Soeben (Mai 2018) haben bereits zum dritten Mal hochqualifizierte Teilnehmerinnen den Lehrgang beendet und ein entsprechendes Zertifikat erhalten.

WOVEN Publish prämiert mit einem semesterweise zu vergebenden Publikationspreis Arbeiten im Themenbereich Gender und Diversity bzw. hervorragende Publikationen von Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitiandinnen.

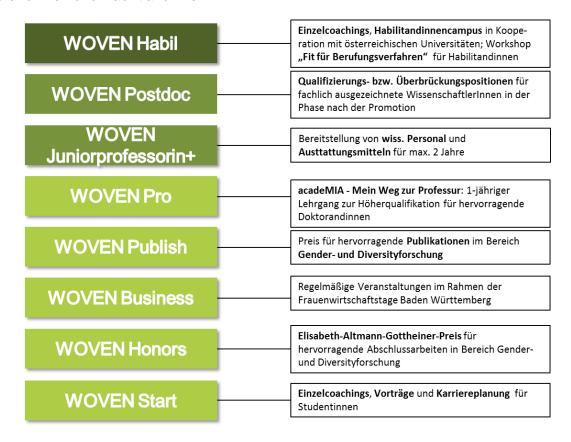


Abb. 7: Schaubild Übersicht Bausteine des WOVEN-Programms, Stand April 2018

WOVEN Guest ermöglichte hochqualifizierten, forschungsstarken Wissenschaftlerinnen für einen bestimmten Zeitraum an der Universität Mannheim zu lehren und zu forschen. Dabei wurde die



WOVEN-Gastprofessur für den Zeitraum von einem Jahr in den regulären Lehrbetrieb der Universität Mannheim eingegliedert. Der WOVEN-Professorin wurde die Möglichkeit gegeben, sich selbst in Lehre und Forschung weiter zu qualifizieren. Gleichzeitig wirkte sie als Rollenvorbild und setzte neue Impulse für die Gleichstellungsarbeit. Der Gastprofessorin kam eine zentrale Position an der jeweiligen Fakultät zu, und sie beteiligte sich am WOVEN-Programm z.B. als Lehrgangsleitung (s.o.). Von FS 2012 bis FS 2014 war Prof. van de Kerkhof als WOVEN-Gastprofessorin an der Universität Mannheim tätig, wobei ihr aufgrund ihrer interdisziplinären Ausrichtung in der Wirtschaftsgeschichte sowie der umfassenden von ihr geleisteten Konzeptarbeit für WOVEN Pro die Möglichkeit eingeräumt wurde, den Zeitraum der Beschäftigung auf zwei Jahre auszudehnen. Sie lehrte ab Frühjahr 2012 an der Fakultät für Volkswirtschaftslehre und wechselte mit Beginn des Frühjahrssemesters 2013 für die Dauer von zwei Semestern an die Philosophische Fakultät (Geschichte). Die Finanzierung der Gastprofessur und ihres Aversums wurde jeweils zu 50% von der aufnehmenden Fakultät und aus zentralen Gleichstellungsmitteln (gleichstellung 2020 Mittel) sichergestellt. Nach Beendigung der Gastprofessur im Frühjahr 2014 wurde zu Gunsten des Programms WOVEN PostDoc zunächst von einer Fortführung dieses spezifischen Bausteins abgesehen.

WOVEN PostDoc: Durch dieses Programm konnten von 2013-2019 durch erheblichen Mitteleinsatz der Universität (2 Millionen €) aus Geldern des Hochschulpakts 2020 für die Dauer von bis zu vier Jahren Qualifizierungspositionen für weibliche Postdocs geschaffen werden. Die Auswahl der Bewerberinnen erfolgte durch die Gleichstellungskommission der Universität. Die Förderung konnte für unterschiedliche Zeiträume gewährt werden und erfolgte entweder im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses (WissZeitVG) nach TV-L 13 (100%) oder sofern an der Einrichtung eine W1-Stelle vorhanden war - im Rahmen einer Finanzierung der ersten drei Jahre einer Juniorprofessur (z.B. als vorgezogene Wiederbesetzung). Die Fakultät/Abteilung verpflichtete sich bei positiver Zwischenevaluation der W1-Professur zur der verbleibenden drei Die Förderung in TV-L Jahre. 13 Beschäftigungsverhältnissen war zunächst auf zwei Jahre begrenzt. Bei Zwischenevaluation war eine Verlängerung um weitere zwei Jahre vorgesehen. Bei Ausschöpfung des gesamten Förderzeitraums ist eine Anschlussförderung (von i.d.R. zwei Jahren) über den Zeitraum des WOVEN-Programms hinaus von der aufnehmenden Einrichtung/Fakultät zu gewährleisten. Alle Bewerberinnen hatten neben den üblichen Bewerbungsunterlagen und Gutachten ein Qualifizierungskonzept vorzulegen, das u.a. Aussagen zur Zuordnung der Position innerhalb der Fakultät, zum wissenschaftlichen Profil, zu Zielsetzungen Betreuungsanbindung enthalten musste.

WOVEN Juniorprofessorin+ repräsentiert den neuesten, im letzten Jahr konzeptuell entwickelten folgerichtigen Baustein systematischer Förderung und unterstützt Juniorprofessorinnen der Universität, die über keine eigene Ausstattung verfügen durch die Bereitstellung von Mitteln für wissenschaftliches Personal und Ausstattung für die Dauer von bis zu zwei Jahren. (Förderzeitraum: Frühjahr 2018- Ende 2019). Das Programm wurde intensiv nachgefragt und schließt offensichtlich eine gravierende Lücke im universitären Angebot.

WOVEN Habil unterstützt junge Wissenschaftlerinnen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere im Anschluss an die Promotion. Im zweijährigen Rhythmus findet ein dreitägiger Habilitandinnencampus in Kooperation mit den Universitäten Linz und Salzburg statt. Im Rahmen eines zweitägigen Workshops zum Thema "fit für Berufungsverfahren" erhält die Zielgruppe Einblicke in die gängige Berufungspraxis und kann in simulierten Berufungsvorträgen und - gesprächen Erfahrungen für spätere Berufungsverfahren sammeln.

Für Doktorand/-innen der Graduate School of Economic and Social Sciences und des Sonderforschungsbereichs 884 konnte aus Gleichstellungsmitteln der DFG ein einjähriges



englischsprachiges Qualifizierungsprogramm "Take Off – Women in academic Leadership" konzipiert und durchgeführt werden. Diese Maßnahme wird aktuell evaluiert.

5.2 Maßnahmen aus frei werdenden Mitteln des Professorinnenprogramms II des Bundes bzw. im Rahmen der Eigenbeteiligung

Mit der erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm II konnte an der Universität Mannheim 1 Regelprofessur (Gesundheitspsychologie, Prof. Dr. Mata) gefördert werden. Durch die hieraus frei werdenden Mittel und im Rahmen der Eigenbeteiligung konnte das Gleichstellungskonzept um die folgenden Maßnahmen ergänzt werden. Diese weichen zum Teil vom ursprünglichen Konzept ab und wurden durch Änderungsantrag im August 2017 dem DLR zur Genehmigung vorgelegt.

Neben dem WOVEN-Programm informiert die Stabsstelle über die Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen des Landes und koordiniert die Bewerbungsverfahren. Mit dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind ermöglicht das MWK wissenschaftliche Qualifizierungsvorhaben von Frauen mit Kind(ern) während der Postdoc-Phase. Mit der Förderlinie I werden Beschäftigungsverhältnisse im Umfang von i.d.R. 75% eines Vollzeitäquivalents in der Entgeltgruppe 13 oder 14 TV-L gefördert. Im Regelfall fördert das MWK ein Beschäftigungsverhältnis von 50 Prozent eines Vollzeitäquivalents. Mit dem Margarete von Wrangell-Programm werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation ermutigt und materiell dazu in die Lage versetzt. Die Unterstützung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach TV-L EG 13 über 5 Jahre; davon werden 3 Jahre über das MWK finanziert. Die Universität beteiligte sich bei allen durch das von Wrangell-Programm geförderten Habilitandinnen an der erforderlichen Kofinanzierung im Rahmen der Eigenbeteiligung des Professorinnenprogramms II.

Seit 2017 kooperiert die Stabsstelle mit der LaKoG im Rahmen des MuT-Programms (Mentoring und Training Programm): Es richtet sich an Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen an Hochschulen in Baden-Württemberg, die eine Professur anstreben. Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Mannheim erhalten die Möglichkeit, eine/n Mentor/in für sich zu gewinnen und am Jahresprogramm (u.a. Berufungstrainings, Drittmittelanträge, etc.) teilzunehmen.

Für Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen wurden Überbrückungsfinanzierungen ausgeschrieben. Die Mittel konnten für den Anschub (Themenfindungsphase) oder Abschluss eines Promotions- oder Habilitations- oder Postdocvorhabens sowie zur Überbrückung einer Finanzierungslücke gewährt werden, falls eine Anschlussförderung in Aussicht steht oder plausibel gemacht werden konnte. Die Förderung bestand in einem Beschäftigungsverhältnis (TV-L, E 13 50%) für die Dauer von max. 6 Monaten. Diese Maßnahme wurde zwar sehr gut nachgefragt, bereitete komplexen administrativen aber aufgrund der und personalrechtlichen Rahmenbedingungen einen unverhältnismäßig großen Aufwand, so dass in künftigen Planungen nicht mehr Förderungen mit wenigen Monaten Laufzeit, die als Sofortmaßnahme aufgelegt werden, ausgeschrieben werden sollen.

Schließlich wurde – und dies füllt eine weitere Lücke im Unterstützungsangebot, das durch das Professorinnenprogramm II ermöglicht wurde – ein Ausfallbudget für Leiterinnen und Leiter von Drittmittelprojekten eingerichtet, deren wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeiten ausfallen. Das Budget kann entweder für Kosten für die Einstellung eines Ersatzes für aufgrund Mutterschutz/Elternzeit ausgefallene Projektmitarbeiterin oder für Kosten für die nach § 2 Abs. 5 Nr. 1 WissZeitVG verlängerte Vertragslaufzeit herangezogen



werden, falls der Drittmittelgeber dafür nicht aufkommt. Zur Übergabe und Einarbeitung der Vertretung ist eine überlappende Einstellung von 1 Monat vor Beginn der Mutterschutzfrist der zu vertretenden Mitarbeiterin möglich.

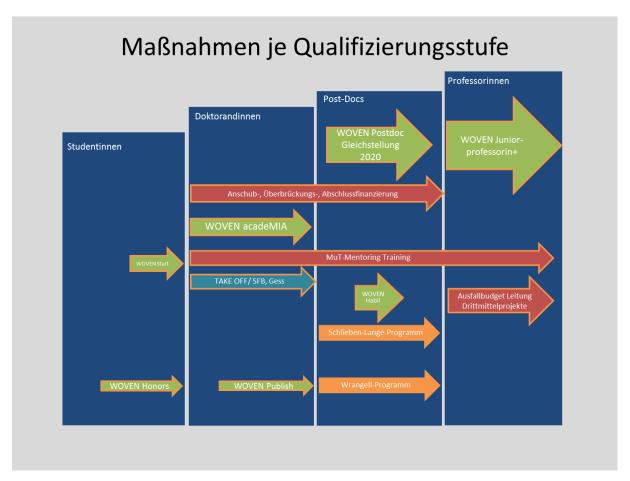


Abb.8: Personalentwicklungsmaßnahmen der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Qualifizierungsstufen.

6. Personalgewinnung und- auswahl

Mit der Verabschiedung der Richtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren durch den Senat im Oktober 2013 legte die Universität Mannheim das Fundament für die angestrebte mittel- bis langfristige Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene. Die Richtlinie wurde in einem extern moderierten Workshop von der Senatskommission für Gleichstellung, dem Prorektorat und der Stabsstelle erarbeitet. Sie beinhaltet u.a. die Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen des/der BewerberInnen bei der Beurteilung ihrer fachlichen Qualifikation und regelt die Zusammensetzung der Berufungskommission im Hinblick auf den Frauenanteil.

Als Ausgleich für den Mehraufwand durch die Teilnahme an Berufungsverfahren können alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ab dem 2. Berufungsverfahren jährlich Mittel für die Einstellung einer ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskraft aus dem **Entlastungsbudget für Gleichstellungsbeauftragte** beantragen. Das jährlich zur Verfügung stehende Budget von € 3.000 soll bedarfsorientiert angepasst werden, um dem Mehraufwand gerecht zu werden. Ebenso soll geprüft werden, mit welchen weiteren Entlastungsmöglichkeiten die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihres Amtes unterstützt werden können, da gerade in Fakultäten mit geringem Frauenanteil der zeitliche Aufwand durch die



wiederholte Teilnahme an aufwändigen Berufungsverfahren auch ein Karrierehindernis für die jeweilige Frau darstellen kann.

7. Vereinbarkeit Familie und Beruf

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde seit der ersten Zertifizierung zur familiengerechten Hochschule im Jahr 2006 kontinuierlich weiterverfolgt. Seine Relevanz für die Universität Mannheim spiegelt sich in der zweiten Rezertifizierung 2017 und dem Beitritt der Universität zum "Best Practice Club Familie in der Hochschule" und der Unterzeichnung der gleichnamigen Charta wider. Durch diese Vereinigung entstand ein kompetentes, speziell auf die Wissenschaft zugeschnittenes Netzwerk, das vom Erfahrungsaustausch der Mitglieder lebt und der Qualitätssicherung der Charta-Standards dient. Im Frühjahr 2018 trat die Universität dem neu gegründeten Verein "Familie in der Hochschule" bei. Zudem wird seit 2014 der regionale Arbeitskreis Familienfreundliche Hochschule der Metropolregion Rhein-Neckar von der Leiterin der Stabstelle geleitet.

Die Einrichtung eines universitätseigenen Kinderbetreuungsangebots wurde umgesetzt. In der Praxis wurde jedoch die Durchführung des interkommunalen Kostenausgleichs im Falle der Betreuung von Kindern mit Wohnsitz außerhalb Mannheims zu einem für die Universität nicht tragbaren Kostenrisiko. Eine wohnortunabhängige Öffnung der universitären Kinderkrippe konnte trotz vieler Anstrengungen noch nicht erreicht werden. Eine Vollauslastung der Krippe nur von Kindern von Beschäftigten mit Wohnsitz Mannheim wurde mangels ausreichenden Bedarfs nicht erreicht. Eine Anfang 2014 von der Stabsstelle durchgeführte Bedarfsumfrage unter allen verdeutlichte nochmals das Problem der dringend wohnortunabhängigen Kinderbetreuung, welches jedoch noch nicht gelöst werden konnte. Es stellte sich zudem heraus, dass der Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten durch eine Ausweitung der Kooperation mit dem Kinderhaus des Studierendenwerks und einer Erhöhung des zentralen Budgets auf jährlich € 40.000 gut gedeckt werden konnte. Parallel ergab sich die weitere Möglichkeit der - für die Universität Mannheim kostenneutralen - Kinderbetreuung durch die ebenfalls campusnahe Kinderkrippe "Justizzwerge" (eine Einrichtung der Mannheimer Justizbehörden). Daher wurde die universitätseigene Kinderkrippe im Sommer rückabgewickelt, und von einem universitätseigenen Kinderhaus im Erdgeschoss des neuen Forschungsgebäudes in B6 wurde abgesehen. Im überregionalen Arbeitskreis der Metropol-Region-Rhein-Neckar engagierte sich die Universität jedoch federführend und nachdrücklich bei der Erstellung eines Positionspapiers zur wohnortungebundenen Kinderbetreuung, um die verantwortlichen Ministerien auf die dringliche Problemlage aufmerksam zu machen.

Das Angebot einer jährlichen Sommerferienbetreuung durch eine Kooperation mit einem Mannheimer Sportverein ist fester Bestandteil des Angebots der Stabsstelle geworden. Das Eltern-Kind-Zimmer wurde in dem neuen Forschungs- und Lehrgebäude in B6 eingerichtet und an die Bedarfe der Nutzenden und die Möglichkeiten angepasst, es verfügt nun über zwei kinderfreundlich ausgestattete Räume, die das Arbeiten und gleichzeitige Betreuen des Kindes durch Eltern oder andere, eigeninitiativ engagierte Betreuungspersonen ermöglichen. Der Campus verfügt weiterhin über mehrere Wickelpunkte und zwei Stillecken.

Die psychosoziale Beratungsstelle der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt dient als Erstanlauf- und Vermittlungsstelle für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Neben der Beratung zu den Themen Kinderbetreuung, Elternzeit etc. wird auch das Thema Pflege intensiv behandelt, bisher allerdings nur für den nichtwissenschaftlichen Bereich. Dies soll auch auf das wissenschaftliche Personal ausgeweitet und ggfs. an die dort bestehenden spezifischen Bedarfe angepasst werden. Zudem werden regelmäßig Veranstaltungen zu Vereinbarkeitsthemen für unterschiedliche Zielgruppen angeboten. Neben der internen Vernetzung der Beratungsstelle mit anderen universitären



Beratungsstellen (Personaldezernat, Studienbüros, Personalrat etc.) besteht eine gute externe Vernetzung zu Fachberatungsstellen im Stadtgebiet Mannheim.

Im Bereich Work-Life-Balance bringt sich die Beratungsstelle intensiv in den universitären Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement ein und entwickelt Angebote im Bereich Burnout-Prävention und Stressmanagement, die insbesondere auf die Herausforderungen im Wissenschaftsalltag und bei Mehrfachbelastungen durch familiäre Verpflichtungen zugeschnitten sind. Die psychosoziale Beratungsstelle bietet auch in diesem Rahmen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten an: Individuelle Beratung zu persönlichen Fragestellungen; Unterstützung bei der Definition von Zielen und in den Bereichen berufliche Entwicklung, Familie, soziales Leben und Gesundheit. Die Beraterin hilft bei der Erstellung eines persönlichen Work-Life-Plans. In Konfliktfällen ist die Beratungsstelle Clearingstelle.

Durch die Beauftragung der Wahrnehmung gesetzlicher Verpflichtungen nach § 4 Abs. 9 und Abs. 10 LHG BW (Ansprechperson Antidiskriminierung und in Fällen sexueller Belästigung) hat sich der Aufgabenbereich der Beratungsstelle um diese inhaltlichen Aspekte erweitert, bislang jedoch noch ohne entsprechende Aufstockung der Arbeitszeiten.

Nachwuchswissenschaftlerinnen mit familiärer Verantwortung sind durch Lehr- und Prüfungsverpflichtungen doppelt belastet, da in ihrem Fall eine Kompensation fehlender Forschungsarbeit außerhalb der Kernarbeitszeit am Abend und am Wochenende weniger realistisch ist als bei nicht familiär beanspruchten Wissenschaftlerinnen. Damit ihre Forschungsarbeit hierunter nicht leidet, soll im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten nach Lösungen gesucht werden, um diese Verpflichtungen zu reduzieren. Ebenso sollen JuniorprofessorInnen schon frühzeitig über die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung informiert werden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Informationsangebots sollen verschiedene Angebote für Familien (bspw. Newsletter, Fotoausstellung, Handreichungen, Beitragsreihe im Universitätsmagazin, gezielte Ansprache von Vätern) etabliert werden, um die Sichtbarkeit von Familien zu erhöhen und somit auch die Vernetzung der Beschäftigten mit Familienverantwortung untereinander besser zu ermöglichen. Auf diese Weise sollen auch Väter künftig stärker unterstützt werden, in der Erwartung, dass sie dadurch auch ihre berufstätigen Partnerinnen eher entlasten können.

Nach Durchlaufen einer Pilotphase ist seit April 2014 die Dienstvereinbarung "Telearbeit" für das nichtwissenschaftliche Personal an der Universität verankert. Sie wurde um den Anwendungsbereich der kurzfristigen Verlagerung des Arbeitsortes in Fällen, in denen es den Beschäftigten aus familienbedingten Gründen (Betreuung eines erkrankten Kindes, Ausfall einer Betreuungsperson eines pflegebedürftigen Angehörigen) erweitert, wenn die Beschäftigten nicht in der Lage sind, ihre Arbeitsleistung am universitären Arbeitsplatz zu erbringen. Voraussetzung für die Bewilligung der kurzfristigen Verlagerung des Arbeitsortes ist jedoch, dass den Beschäftigten grundsätzlich ein Telearbeitsplatz nach der Dienstvereinbarung bewilligt wird.

Im Bereich Dual Career unterstützte das Rektorat Bewerbungen von PartnerInnen mit Beratung, Bewerbungscoaching und Empfehlungsschreiben bei Bewerbungsprozessen. Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt berät in Einzelfällen PartnerInnen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und verfügt über ein hervorragendes regionales Netzwerk zur Stellensuche. Im Planungszeitraum konnte an der Universität Mannheim auch das bundesweites Modellprogramm "Ankommen in Alltag und Beruf für Dual Career-Partnerinnen und -partner" in Kooperation mit der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH und weiteren Unternehmen der Region umgesetzt werden. Ebenso fanden gemeinsame Informationsveranstaltungen mit dem Wirtschaftsministerium, der Metropolregion GmbH und der Agentur für Arbeit statt. Das Modellprogramm ersetzt die



ursprünglich geplante Clearingstelle in Kooperation mit der mrn GmbH, da aufgrund der geringen Fallzahlen bislang kein Bedarf an einem institutionalisierten Angebot besteht.

8. Planbarkeit von Karrieren

Im Jahr 2016 hat die Universität Leitlinien zur Gestaltung von attraktiven Arbeitsverhältnissen erlassen, die gerade für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in der Qualifizierungsphase zu einer besseren Planbarkeit führen. Beteiligt war neben der Personalvertretung auch eine Arbeitsgruppe aus dem Mittelbau. Arbeitsverhältnisse bspw. an die Dauer der Qualifizierung gekoppelt, bei Promotionen soll eine Laufzeit von drei nicht unterschritten werden. Dies führt im Ergebnis zu planbaren Karrierewegen und transparenten Karriereschritten.

9. Frauenanteile in Gremien und Ämtern

Die Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien bzw. –positionen stellt sich zum Stichtag 01.12.2017 sehr unterschiedlich dar. Während in der Gleichstellungskommission mit einem Anteil von 86% Frauen überrepräsentiert sind (1 m, 6 w), zeigt sich im Senat und an den Dekanaten ein gegenteiliges Bild. Nur 2 von 28 Fakultätsvorständen sind weiblich, beide an der Philosophischen Fakultät, und nur 8 von 29 Senatsmitgliedern sind Frauen. Auf der Ebene des Rektorats (3 m, 2 w) und des Universitätsrats (5 m, 3 w) ist das Verhältnis weitestgehend ausgeglichen.

Im Vergleich mit dem Jahr 2013 ist die Anzahl der Frauen in den Leitungsgremien bzw. -positionen bis auf die Gleichstellungskommission (gestiegener Frauenanteil) und das Rektorat (gleichbleibend) gesunken: bei den Fakultätsvorständen/Dekanen um 16% und im Senat um 9%.

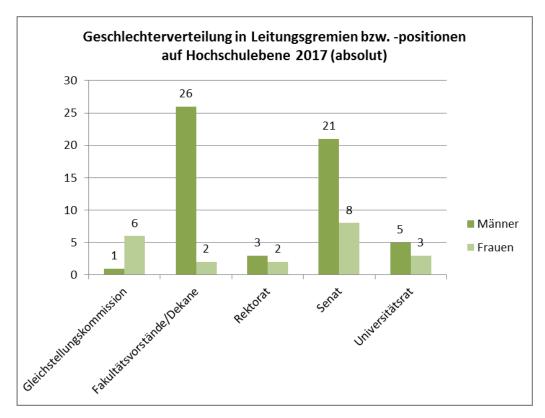


Abb. 9: Geschlechterverteilung in Leitungsgremien bzw. Positionen an der Universität Mannheim, Stand: 01.12.2017.

Aus Fakultäten mit starker Minderrepräsentanz von Frauen auf den höheren Qualifizierungsstufen wurde in jüngerer Vergangenheit die Kritik geäußert, dass ihre Forschungsarbeit unter der starken



Gremienbelastung leidet. Die Universität möchte hier künftig nach Entlastungs- bzw. Kompensationsmöglichkeiten suchen, um die Gremienarbeit attraktiver zu machen und mehr Frauen für die Gremienarbeit gewinnen zu können.

10. Forschungstransfer

Die Forschungslandkarte Gender & Diversity der Universität Mannheim¹ zeigt in einem Querschnitt durch die Fakultäten deren laufende und vergangene Forschungsprojekte, Publikationen und Lehrveranstaltungen im Zeitraum Herbst-/Wintersemester 2012 bis Frühjahrs-/Sommersemester 2016. Durch die Forschungslandkarte soll der fachliche und interdisziplinäre Austausch erleichtert werden. So können Querverbindungen ausgelotet und der Transfer der in den einzelnen Fachgebieten erzielten Ergebnisse in die Praxis der Gleichstellungsarbeit geleistet werden.

Die Forschungslandkarte basiert auf einer Umfrage der Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt, welche im Jahr 2016 durchgeführt wurde. Sie macht deutlich, dass Gender und Diversity als fächerübergreifende Themen in alle wissenschaftlichen Bereiche der Universität Mannheim Einzug gehalten haben. Zum Zeitpunkt der Umfrage wurde im Rahmen von insgesamt 207 Forschungsprojekten, Publikationen und Lehrveranstaltungen das Thema Gender bzw. Diversity behandelt.

Das ursprünglich geplante Advisory Board, welchem insbesondere bei der Weiterentwicklung des universitären Gleichstellungskonzepts beratende Funktion zukommen sollte, wurde mit externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Dr. Dagmar Höppel von der LaKoG besetzt und tagte 2013. Im weiteren Verlauf zeigte sich jedoch, dass aus universitären Mitteln keine finanzielle Kompensation möglich war, da die Finanzmittel aus dem Hochschulpakt 2020 ab 2014 für das WOVEN Postdoc-Programm verplant waren.

11. Qualitätsmanagement und Controlling

Generell werden die Angebote im Rahmen der Qualifizierungsprogramme eng an den Bedarfen der Zielgruppe ausgerichtet, z.B. durch eine Bedarfsabfrage in der Konzeptionsphase eines Qualifizierungsprogramms und im intensiven Austausch mit evtl. kooperierenden universitären Einrichtungen (Graduate School, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs) bzw. weiteren universitären Kooperationspartnern.

Alle von der Stabsstelle angebotenen Qualifizierungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen (s.o.) werden jeweils pro Modul und nach Abschluss als Ganzes anhand sozialwissenschaftlicher, qualitativer Methoden kontinuierlich evaluiert. Die dadurch gewonnenen Ergebnisse fließen einerseits als modifizierte Konzeption in den nächsten Durchgang desselben oder in die Neukonzeption anderer Qualifizierungsprogramme ein. Die Qualität der Einzelmodule wird nach den Kriterien Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem strukturierten Vorgehen, der Trainerperformance und den angebotenen Inhalten geprüft. Die Abschlussevaluation der Qualifizierungsprogramme deckt die Themenbereiche interne Vernetzung, Erwartungen, Durchführung, praktische Verwertbarkeit und Bezug zur Karriereplanung, Feedback zu den Workshops und zu spezifischen Inhalten und zur Struktur des Programms ab. Die Teilnehmerinnen verfügen über sehr viele Möglichkeiten, sich in Freitextfeldern ausführlich zu dem Programm zu äußern. Gerade die aus diesen Texten gewonnenen Erkenntnisse dienen der Stabsstelle zur bedarfsgerechten Anpassung künftiger Qualifizierungsmaßnahmen und der Einschätzung von internen und externen Trainer/innen und Coaches.

-

¹ http://sgsv.uni-mannheim.de/Forschung%20&%20Lehre/Forschungslandkarte/



Die Stabsstelle pflegt eine Referent/innendatenbank, in der die Ergebnisse der Evaluationen zu den jeweiligen Trainer/innen dokumentiert werden. Somit verfügt sie über wichtige Erkenntnisse im Hinblick auf die Auswahl von geeignetem Personal für die Durchführung ihrer Angebote.

Gleiches gilt für die Workshops, die die Beratungsstelle zu den Themen Vereinbarkeit Familie und Beruf/Studium anbietet. Die Evaluation der Angebote der Stabsstelle wird nach Standards durchgeführt, die das universitäre Qualitätsmanagement des Dezernat I- Controlling, Qualitätsmanagement, Forschung- formuliert hat.

Um die Nachhaltigkeit der Angebote zu eruieren, wurde in einer ersten Runde Ende 2016/Anfang 2017 ein Career Tracking von Absolventinnen von Pole Position und WOVEN PRO/AcadeMIA durchgeführt. Aufgrund akuten Personalmangels wurde das Tracking zunächst ausgesetzt. Bei allen Maßnahmen wird von den Teilnehmerinnen eine schriftliche Erlaubnis für ein künftiges Tracking eingeholt.

Die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt arbeitet auch in anderen Bereichen eng mit dem universitären Qualitätsmanagement zusammen. So wurde 2014 eine universitätsweite Umfrage zum Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten durchgeführt. Ebenso die Erarbeitung des Studierendenkompass und des Neuberufenenportals, die im Rahmen des Web-Relaunch das Angebot für Studierende bzw. Neuberufene an der Universität zielgruppenorientiert darstellen, so dass die nachgefragten Angebote von den Nutzenden schnell gefunden werden können. Ebenso war das Thema "Vereinbarkeit von Studium und Familie" durch explizite Fragen und die Möglichkeit zum Ausfüllen von Freitextfeldern in der Exmatrikulationsbefragung enthalten. Die Expertise der Stabsstelle Gleichstellung wird auch bei der geplanten Promovierendenbefragung sein. Des Weiteren ist die Stabsstelle Mitalied im Lenkungsausschuss Qualitätsmanagement und Lehre und wird ebenso dem Arbeitskreis "Gute Lehre" angehören, um so gleichstellungsrelevante Belange in die Lehre und das Qualitätsmanagement einfließen zu lassen.

B Kritische Bilanzierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts

Durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm II des Bundes und aufbauend auf dem damit verbundenen Gleichstellungskonzept im Jahr 2013 wurden wichtige Meilensteine in der Neuausrichtung der universitären Gleichstellungsstrategie erreicht. Die durchweg positive Entwicklung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen² ist nicht zuletzt auch auf den für eine vergleichsweise kleine Universität hohen Mitteleinsatz der Universität in den vergangenen Jahren zurückzuführen.

Der Anschluss an andere in der Gleichstellungsarbeit aktive Hochschulen ist der Universität damit geglückt. Für die dringend erforderliche Aufholarbeit war anfangs ein hoher Mitteleinsatz in der Aufbauphase notwendig. Die Universität unterstützt die Gleichstellung auch in der Konsolidierungsphase, d.h. nach Auslaufen der freigewordenen Mittel durch die Finanzierung einer Regelprofessur im Rahmen des Professorinnenprogramms II ab August 2020 mit einem jährlichen Finanzvolumen von 55Tsd für Sachmittel und 200Tsd für weitere Maßnahmen aus der 3. Tranche des Hochschulpakts 2020 (vgl. Abb. 9). Die Stabsstellenstruktur bleibt erhalten. Der Personalbedarf soll allerdings angesichts der gewachsenen Aufgaben überprüft und ggfs. angepasst werden.

-

² S. oben, Seite 7.



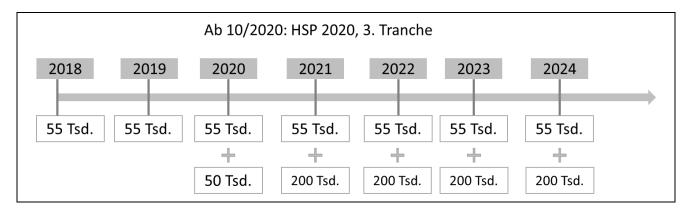


Abb. 9: voraussichtliche Entwicklung des Budgets der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt bis zum Jahr 2024 inkl. Hochschulpakt 2020, 3. Tranche.

1. Angebote Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Bereich der Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verfügt die Universität mit dem WOVEN-Programm und der MuT-Kooperation über ein bewährtes Konzept, das durch das Professorinnenprogramm II substantiell gestärkt wurde. Beides soll unter Berücksichtigung veränderter Bedarfe beibehalten werden.

In den Jahren 2021–2024 verfügt die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt jeweils 200.000 € zusätzlich zu ihrem jährlichen Haushaltsbudget aus Mitteln der dritten Tranche des HSP 2020. Diese Mittel sollen prioritär für eine Anpassung und Fortsetzung des WOVEN-Programms eingesetzt werden.

Wie die Erfahrung mit den Ausschreibungen im Rahmen des noch laufenden Professorinnenprogramms II lehrt, zeigt sich besonders dringlicher Handlungsbedarf (a) im Bereich der unterausgestatteten Juniorprofessorinnen und (b) bezüglich der Kompensation temporärer Ausfälle in Drittmittelprojekten durch Schwangerschaften und Elternzeit (s.o., Abschnitte 3.2). Um hier Abhilfe zu schaffen, sollen entsprechende Maßnahmen neu ausgeschrieben werden, im Fall von (a) kompetitiv.

2. Personalauswahl und Berufungsverfahren

Die Richtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren soll jährlich auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und ggf. im Abgleich mit anderen Hochschulen angepasst werden. Die Einführung eines **Berufungsmonitoring** soll für mehr Transparenz bei der Besetzung von Professuren zu sorgen. Geplant ist außerdem die Prüfung der Einführung eines **Verrechnungsschlüssels** "adäquates akademisches Alter" zur Kompensation von Publikationslücken aufgrund von Familienzeiten.

Das **Budget zur Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten** in Berufungsverfahren soll bedarfsorientiert erhöht werden. Ebenso soll geprüft werden, mit welchen weiteren Entlastungsmöglichkeiten die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in der Wahrnehmung ihres Amtes unterstützt werden können, da gerade in Fakultäten mit geringem Frauenanteil der zeitliche Aufwand durch die wiederholte Teilnahme an Berufungsverfahren ein Karrierehindernis und eine erhebliche Belastung für darstellt.



3. Angebote Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die oben erwähnten Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte der Universität sind bedarfsgerecht zu verbessern; diesbezügliche Kooperationen sind auszubauen. So hat sich in der Vergangenheit gerade im Bereich der internationalen GastwissenschaftlerInnen ein Bedarf an kurzzeitigen Betreuungsmöglichkeiten herausgestellt. Mögliche Lücken im Angebot sollen identifiziert und geschlossen werden (bspw. Anpassung Semesterferien/Kitaferien, Feiertage, Faschingswoche, Kitastreik). Gleiches gilt für die Notfallbetreuung, welche bislang nicht zufriedenstellend implementiert werden konnte.

Ebenso wird die Übernahme von Reisekosten mitreisender Kinder immer wieder nachgefragt. Da dies aufgrund des geltenden Reisekostenrechts bislang nicht möglich ist, wird die Universität die politische Arbeit der LaKoG in diesem Punkt aktiv unterstützen, zumal es an anderen Universitäten gelingt, entsprechende Maßnahmen im Rahmen ihrer Familienförderung umzusetzen.

Die Implementierung einer familienorientierten Führungskultur in die Personalentwicklung für Führungskräfte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Dienst ist dabei eines der Ziele, die sich die Universität setzt. Zudem wird der regionale Arbeitskreis Familienfreundliche Hochschule der Metropolregion Rhein-Neckar seit 2014 von der Leiterin der Stabstelle geleitet. Passende Formate der Vermittlung für die unterschiedlichen Zielgruppen sollen entwickelt werden.

Die Angebote im Bereich Pflege sollen auf das wissenschaftliche Personal ausgeweitet und an die dort bestehenden Bedarfe speziell angepasst werden.

4. Genderconsulting

Im Rahmen des Genderconsulting-Service wird die Stabsstelle ergänzend zu dem bestehenden Unterstützungsangebot durch die ForschungsreferentInnen einen Leitfaden erstellen, der über die notwendige Berücksichtigung von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsanträgen berät, um die beantragenden WissenschaftlerInnen frühzeitig auf die Notwendigkeit eines schlüssigen Gleichstellungskonzepts zu informieren.

5. Forschungstransfer

Zur besseren Vernetzung und Austausch der Professorinnen über die Fakultätsebene hinaus wird ein Professorinnen-Netzwerk organisiert, welches regelmäßige Treffen und Informationsaustausch unterstützt. Hierbei können aktuellen Forschungsergebnissen im Bereich Gleichstellung thematische Schwerpunkte bilden.

6. Qualitätsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit

Die Wiederaufnahme des Career-Trackings bzw. der Aufbau eines Alumnae-Netzwerks für Teilnehmerinnen des WOVEN- und MuT-Programms soll etabliert werden, um die interdisziplinäre Vernetzung der Wissenschaftlerinnen auch über die Programmlaufzeiten hinaus nachhaltig zu ermöglichen. Alle Alumnae sollen zu Veranstaltungen der Stabsstelle eingeladen werden und per Newsletter Informationen zu Angeboten der Stabsstelle erhalten.

Im Rahmen des universitätsweiten Web-Relaunch wird auch der Webauftritt der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt überarbeitet und neu konzipiert, um so Zielgruppen noch besser über Angebote informieren zu können. Besondere Aufmerksamkeit soll künftig auch dem Ausbau gleichstellungsorientierter Kommunikation zukommen.