

Gleichstellungskonzept der Universität Mannheim

Zur Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II)



Herausgeberin:

Prof. Dr. Eva Martha Eckkrammer

Prorektorin für Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlichen Nachwuchs

Verabschiedet durch:

Rektorat

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Mannheim

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

Bearbeitung durch:

Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

Alexandra Raquet

L 13,9

68161 Mannheim

Tel. 0621/181-2526

Fax 0621/181-2532

Homepage: www.uni-mannheim.de/sgsv



1. Gleichstellung an der Universität Mannheim	1
1.1 Gleichstellung – Strategie und Leitbild.....	2
1.2 Gleichstellung – strukturelle Verankerung – organisationale Ebene.....	3
1.2.1 Rektorat.....	3
1.2.2 Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt.....	4
1.2.3 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	6
1.2.4 Beauftragte für Chancengleichheit.....	7
1.3 Gleichstellung – Verankerung auf dezentraler Ebene.....	7
2. Maßnahmen.....	8
2.1 Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen	8
2.1.1 Frauen – Gremien und Ämter	9
2.1.2 Ziel: Professur – Personalauswahl	9
2.1.3 Ziel: Professur – Personalentwicklung	10
2.2 Gender & Diversity in Forschung und Lehre	11
2.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen – Auswahl und Entwicklung.....	11
2.4 Schülerinnen und Studentinnen – Auswahl/Rekrutierung und Entwicklung.....	12
2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12
2.5.1 Kinderbetreuung und Pflege an der Universität Mannheim	12
2.5.3 Familiengerechte Arbeitszeitmodelle und Services für Familien.....	13
3. Kritische Bilanzierung und Ausblick	14

1. Gleichstellung an der Universität Mannheim

Der Themenkreis der Gleichstellung ist an der Universität Mannheim seit 2010 in eine intensive Ausbauphase eingetreten. Ausgangspunkt für die Schaffung nachhaltiger Strukturen und Konzepte ist eine Neubesetzung auf der Leitungsebene (Prorektorat Forschung, seit 2012 Prorektorat für Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlichen Nachwuchs), welche vor dem Hintergrund des Misserfolgs im Professorinnenprogramm I und des ersten Zwischenberichts zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erfolgte.

Das in der Folge entwickelte **Mannheimer Konzept betrachtet Gleichstellung als Kernaufgabe der Universität** und zielt darauf ab, dass in unterschiedlichen universitären Kontexten minderrepräsentierte oder bislang subkutan benachteiligte Gruppen gezielte Förderung erhalten und Strukturen geschaffen werden, welche einer Minderrepräsentanz vorbeugen. Dabei werden alle Gruppen – von den Studierenden bis zu den Leitungsgremien – eingebunden. Die Höherstufung seitens der DFG im Zuge des zweiten Zwischenberichts (2011), die hohe Akzeptanz der Qualifikationsprogramme sowie die punktuell sehr positive Entwicklung der Zahlen bestätigt der Universität eine hohe Entwicklungsdynamik. Allerdings weist die Durchleuchtung des *status quo* auch wunde Punkte auf, welchen durch adäquate Maßnahmen begegnet werden muss. Das Professorinnenprogramm II kann in diesem Zusammenhang für Rückenwind sorgen.

Die Universität Mannheim hat gegenwärtig einen Studentinnenanteil von 55% und einen Absolventinnenanteil von 56%. Damit liegt sie über dem bundesweiten Durchschnitt (47% respektive 51%)¹ und übertrifft 2012 auch die im 2011 eingereichten DFG-Bericht zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formulierten Zielvereinbarungen.

In den nächsthöheren Qualifikationsstufen nimmt der Anteil von Frauen im typischen Scherenverlauf jedoch ab. So beträgt der weibliche Anteil der Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Qualifizierungsstellen derzeit 41%. 37% der Promotionen stammen im Schnitt von Frauen, wobei vor allem zwei Fakultäten (Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre sowie Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik) den Schnitt deutlich drücken. Bezüglich der Habilitationen gilt es darauf hinzuweisen, dass Mannheim mehr als andere Universitäten auf frühe Autonomie setzt und deshalb Juniorprofessuren als alternativen Qualifikationsweg zur Habilitation in besonderen Maßen fördert (derzeit 33 Juniorprofessuren, davon 10 weiblich besetzt). Damit gilt es in der Darstellung der *leaky pipeline* Habilitationszahlen mit W1-Professuren zu verschmelzen, um ein klares Bild zu erhalten.² Auf der Ebene der Professuren liegt der Anteil bei 22% (W2/C3) bzw. 21% (W3/C4), wobei der Anteil der W2/C3 sehr gering ist (9 von insgesamt 147 Professuren). Auf der Leitungsebene (obere und mittlere Ebene: Unirat, Rektorat, Dekanate, Abteilungen) ist der Frauenanteil bei 32%. Diese Prozentsätze sind unter Berücksichtigung der diachronischen Entwicklung und der vergleichenden Perspektive zwar positiv zu bewerten, bedürfen jedoch angesichts des sehr spezifischen Mannheimer Fächerkanons mit einem deutlichen Schwerpunkt in den Sozial- und Geisteswissenschaften einer zielgerichteten Anpassung. Deshalb zielt die Universität Mannheim auf der Grundlage des Kaskadenmodells darauf ab, mittel- bis langfristig (d.h. in 3-5 Jahren) den Frauenanteil in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen anzuheben und dabei insbesondere jene Bereiche der Universität zu fokussieren, in denen der Professorinnenanteil noch deutlich zurückbleibt. Dazu gilt es einerseits strategisch den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen und andererseits die bereits bestehenden Karriere- und Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen auszuweiten und auszubauen.

¹ Daten Statistisches Bundesamt:
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html>;
eigene Berechnungen.

² Nur vereinzelt verlangt der Usus innerhalb der Disziplinen die Habilitation parallel zur Juniorprofessur.

Der demografische Wandel sowie die zunehmende Bedeutung von Internationalisierung und internationaler Wettbewerbsfähigkeit halten die Universität dazu an, ihren Erfolg darin zu bemessen, hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs hervorzubringen. Dies wurde im aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan für den Zeitraum 2013–2018 festgeschrieben und bedingt in Zeiten komplexer Finanzlagen einen möglichst effizienten und effektiven Einsatz von Ressourcen. Hierzu gehört insbesondere, den hervorragend ausgebildeten wissenschaftlichen Nachwuchs – Absolventinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Professorinnen – im Sinne des Strategischen Human Resource Managements (siehe Michigan-Ansatz, Abb. 1) – vor allem an den Karriereschnittstellen zu fördern und zu entwickeln, um dem eingangs dargestellten Phänomen der *leaky pipeline* entgegen zu wirken.

Im Bereich Forschung und Lehre im internationalen Vergleich standhalten zu können und in Mannheim die besten Köpfe zu akquirieren, zu halten und weiterzuentwickeln ist damit ein Kerninteresse der Universität. Dabei liegt der o.g. strategische Human Resource Management-Ansatz (kurz: SHRM) auch dem hier dargelegten Gleichstellungskonzept zugrunde. Der SHRM-Ansatz erscheint vor allem deshalb für die universitäre Gleichstellungsarbeit besonders geeignet, da er eine Wechselwirkung zwischen Unternehmensleitbild bzw. Unternehmenskultur, Organisationsmanagement und dem Human Resource Management berücksichtigt. Hinsichtlich der konkreten Gleichstellungsarbeit wird ein Mainstreaming Ansatz verwendet, der davon ausgeht, dass alle Entscheidungsprozesse innerhalb der Organisation stets auch unter Berücksichtigung der Gleichstellung getroffen werden. Überdies gilt es seitens der Universität – als Ausbildungsstätte künftiger Führungskräfte – eine Vorbildfunktion im Bereich der aktiven Gleichstellungsarbeit einzunehmen und auf diese Weise gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Das nachfolgende Schaubild stellt anhand des o.g. SHRM-Ansatzes die Felder der Gleichstellungsarbeit der Universität Mannheim dar:

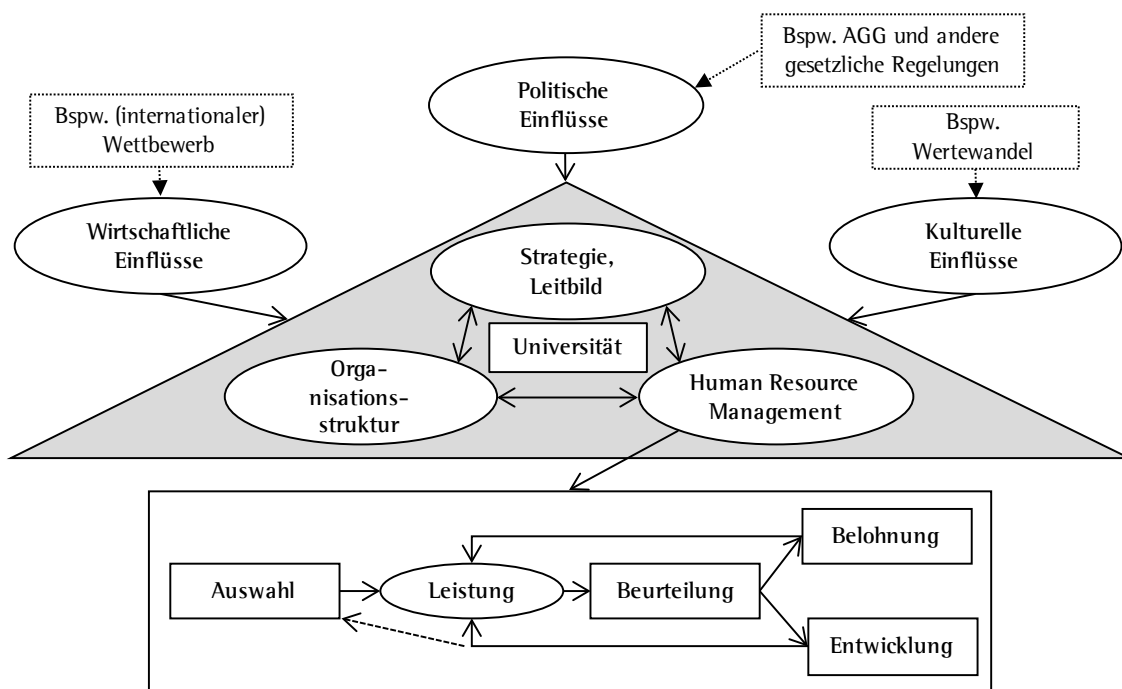


Abb. 1. Gleichstellungsrelevanter SHRM-Ansatz an der Universität Mannheim (cf. Walter A. Oechsler, Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, München/Wien 2006, S. 39)

1.1 Gleichstellung – Strategie und Leitbild

Die Universität Mannheim erachtet Chancengleichheit und alle daraus resultierenden Strukturen und Prozesse als zentrale Erfolgsfaktoren. Sie ist davon überzeugt, dass eine Universität sich heute nur dann weiterentwickeln kann, wenn sie soziale Vielfalt als Quelle von Innovation aktiv pflegt und fördert und



Minderrepräsentanzen aktiv entgegenwirkt. Die Gleichstellung der Geschlechter und ihre notwendigen Rahmenbedingungen (z.B. Familienfreundlichkeit) wird dabei als Voraussetzung für eine zukunftsorientierte, international ausgerichtete und lebendige Hochschule betrachtet, an der auf hohem Niveau geforscht und gelehrt wird. Deshalb sind Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und soziale Vielfalt wichtige strategische Ziele, welche als feste Bestandteile der universitären Organisationskultur in allen zentralen Dokumenten verankert sind. Im Leitbild der Universität heißt es:

Die Universität Mannheim betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft als vorrangiges hochschulpolitisches und konkretes Ziel. Sie unternimmt alle Anstrengungen, um bestehende Benachteiligungen von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren abzubauen und die Kompetenzen der Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen. Insbesondere setzt die Universität einen Schwerpunkt in der Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen von der Promotion über die Habilitation bis zur Berufung auf eine Professur. Die Universität unterstützt in diesem Zusammenhang die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Familienverantwortung durch ein familienfreundliches Arbeits- und Lebensklima.³

Dieses im Leitbild ausformulierte Ziel der Universitätsleitung wurde vom Senat verabschiedet und allen Mitgliedern und Einrichtungen direkt kommuniziert. Es ist Gegenstand regelmäßiger Beratungen, u.a. im Concilium Decanale und dem Senat, und Teil des organisationalen Change Managements.

Auch in weiteren grundlegenden Dokumenten der Hochschule findet sich Gleichstellung prominent verortet und vielgestaltig wieder, z.B. als wesentliche Querschnittsaufgabe in der aktuellen Struktur- und Entwicklungsplanung (2013-2018), als Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts (Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten an der Universität), im Berufungsleitfaden sowie in den Schriften der Senatskommission für Gleichstellung und der Kommission gegen sexuelle Belästigung.

Mit der kontinuierlichen Teilnahme am *audit familiengerechte Hochschule* seit 2006 verpflichtet sich die Universität in ihren Zielvereinbarungen selbst zur Implementierung neuer familiengerechter Maßnahmen, um ein Portfolio an nachhaltigen Unterstützungsangeboten bereitzuhalten. Die Universität beweist durch diese Selbstverpflichtung ihr Engagement für ein familienfreundliches Klima in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung.

Die Entwicklung und Implementierung von strukturellen und personellen Gleichstellungsmaßnahmen in internen Prozessen, welche kontinuierlich durch den Bericht zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von der DFG begutachtet werden, bilden den zweiten Hauptbezugspunkt der Gleichstellungsaktivitäten. Diese werden konzeptionell und operativ von der 2010 eingerichteten Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt gesteuert. Diesbezüglich wurde der Universität Mannheim bereits 2011 seitens der DFG eine deutlich verbesserte Entwicklungsdynamik attestiert, der eine Bewertung in den oberen Bereich von Stufe 2 folgte.

1.2 Gleichstellung – strukturelle Verankerung – organisationale Ebene

Die Ernsthaftigkeit der o.g. strategischen Ziele wird auch dadurch deutlich, dass sich für die Organisationsentwicklung und -struktur Konsequenzen ergeben. Exemplarisch werden im Folgenden hauptsächlich rezente Entwicklungen auf dieser Ebene angeführt.

1.2.1 Rektorat

Die Entwicklungsdynamik der Gleichstellungsarbeit erfährt in der jüngsten Vergangenheit durch das im Oktober 2012 neu gewählte Rektorat unter Amtsführung des neuen Rektors Ernst-Ludwig von Thadden, für den Gleichstellung ein persönliches Anliegen ist, einen neuerlichen Schub. Dieser Rückhalt in der Uni-

³ <http://www.uni-mannheim.de/1/universitaet/profil/leitbild/>.

versitätsleitung wird einerseits anhand der neuen Struktur- und Entwicklungsplanung für die Jahre 2013-2018 deutlich, in dem **Gleichstellung und Chancengleichheit als zentrale Ziele** benannt und mit konkreten Maßnahmen unterfüttert werden. Dabei wird deutlich, dass für den Planungszeitraum auf der Grundlage bereits bewährter Strukturen ein zielgruppenspezifischer Ausbau der gleichstellungspolitischen Maßnahmen ins Auge gefasst wird.

Eine weitere strukturelle Konsequenz ist in dem im Oktober 2012 geschaffenen **Prorektorat für Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlicher Nachwuchs** zu finden (zuvor lag die Zuständigkeit im Bereich der Prorektorin für Forschung), welches die **Gleichstellung** nunmehr auch in der Denomination sichtbar macht. Die Prorektorin (Prof. Dr. Eva Martha Eckkrammer) bildet die Schnittstelle zwischen dem Rektorat, der Gleichstellungsbeauftragten (Prof. Dr. Simone Göttlich) und der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt. Sie stellt innerhalb des Rektorats und ihrer Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und Einheiten der Gleichstellungsarbeit sicher (siehe Abb. 2), dass deren Bedürfnisse/Ansprüche auf Rektoratsebene Beachtung finden. Umgekehrt garantiert sie den Informationsfluss zu einschlägigen Rektoratsbeschlüssen. Unter ihrer Leitung wurde ein durchgängiges Gesamtkonzept entwickelt, dessen Umsetzung unter Einsatz beträchtlicher Ressourcen im Rahmen eines Maßnahmenpakets seit 2010 schrittweise erfolgt. Zu diesem Maßnahmenpaket gehören u.a. das *Women in Academia Visibility and Enhancement Programm* (kurz WOVEN-Programm), das *Diversity in Context Programm* (kurz DIVE-Programm) mit dem Kernstück einer bilingualen Kindertagesstätte, die Erstellung eines neuen Berufungsleitfadens und das gleichstellung 2020-Programm (vgl. hierzu Kapitel 2).

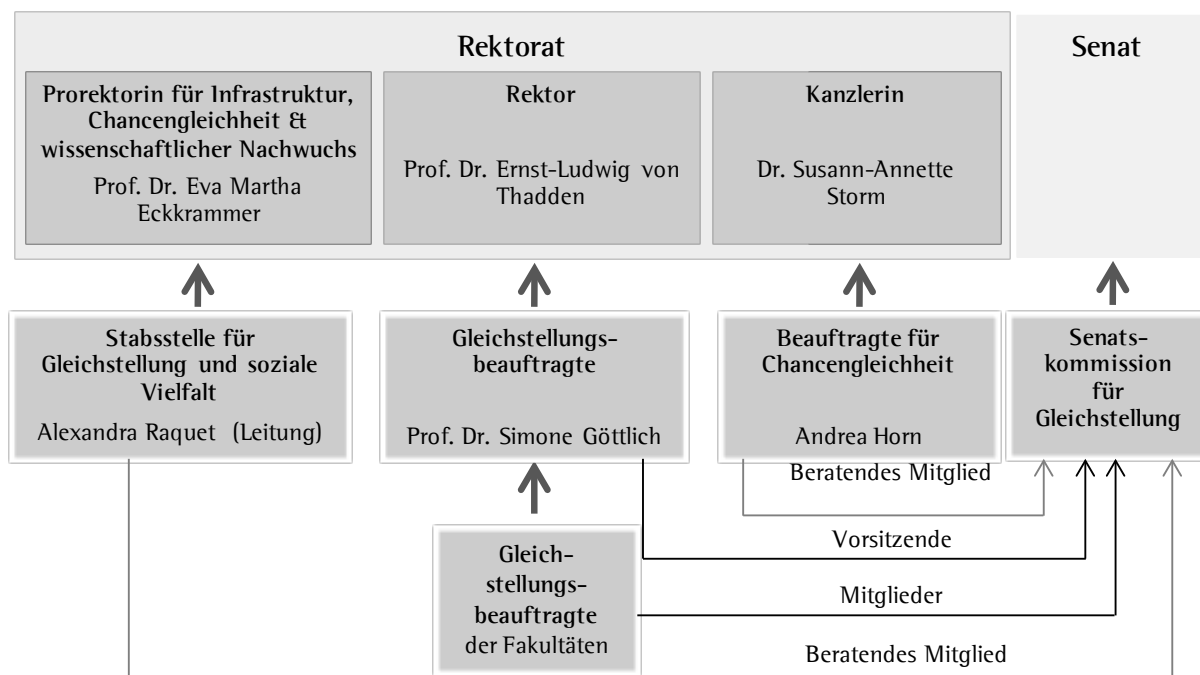


Abb. 2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Mannheim

1.2.2 Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt

Eine Folge der gewünschten Professionalisierung und strukturellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit ist die im Februar 2011 eröffnete **Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt**, die direkt dem Rektorat unterstellt ist. Sie verfolgt ein weitreichendes Managing Diversity Konzept und bündelt alle Aktivitäten, welche auf die Herstellung von Chancengleichheit abzielen.

Um die Wirksamkeit der Arbeit der Stabsstelle zu bewerten und ggf. anzupassen, ist die Stabsstelle gegenüber dem Rektorat alle zwei Jahre berichtspflichtig. Der erste Bericht wurde im Herbst 2012 vorgelegt.

Zu den Aufgaben der Stabsstelle gehören vorrangig die Konzeption, strategische Verankerung, Umsetzung und Koordination nachhaltiger Strukturen im Arbeitsfeld der Gleichstellung.⁴ Sie ist operative Steuerungseinheit und sachkundige Querschnittstelle der universitätsweiten Gleichstellungsarbeit, an der die Fäden zusammen laufen. Als solche arbeitet sie mit zentralen (z.B. Rektorat, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Senatskommission) und dezentralen Stellen (z.B. FakultätsgeschäftsführerInnen, Leitungen von Graduiertenschulen, Forschungszentren) zusammen und hält kontinuierlich Kontakt zu wissenschaftsunterstützenden Bereichen (z.B. Universitätsbibliothek, Rechenzentrum) sowie der Universitätsverwaltung. Überdies obliegt ihr der gleichstellungspolitische Kontakt mit externen Forschungseinrichtungen (z.B. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Institut für deutsche Sprache, GESIS) und PartnerInnen (z.B. Stadt Mannheim, Metropolregion Rhein-Neckar). Ziel ist eine breit abgestimmte, nachhaltig wirksame Gleichstellungsarbeit, welche nachvollziehbar und transparent vollzogen wird.

Als Grundlage der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen orientiert sich die Stabsstelle (SGSV) u.a. an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), den Empfehlungen des Wissenschaftsrats, der Expertenkommission der Bundesregierung sowie dem universitätseigenen Leitbild, Struktur- und Entwicklungsplan sowie den Ratschlägen des Gender & Diversity Advisory Boards (s.u.).

Die Stabsstelle umfasst drei zentrale Arbeitsbereiche und beheimatet sowohl die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten (mit klarer Weisungsbindung gegenüber der zentralen Gleichstellungsbeauftragten) als auch die Beauftragte für Chancengleichheit, welche für das nicht-wissenschaftliche Personal zuständig ist. Damit sind alle gleichstellungspolitisch aktiven Kräfte in einem Team zusammengefasst. Durch gemeinsame Jour-Termine mit der Prorektorin und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein guter Kommunikationsfluss gesichert.

Die inneruniversitäre Kommunikation erfolgt über das WWW und eigene bzw. kooperative Druckwerke (z.B. Newsletter Forschung & Chancen, Mannheim Research Tool-Box für Neuberufene, Fit-for-Family-Box), wobei derzeit in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement und der Pressestelle ein umfassendes Kommunikationskonzept entwickelt wird, welches eine punktgenaue Kommunikation der Angebote sicherstellen soll.

Die Arbeitsbereiche der Stabsstelle sind wie folgt aufgegliedert:

Campus Familien- und Gleichstellungsservice: Hierbei handelt es sich um eine zentrale Erstanlauf- und Vermittlungsstelle für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität in Fragen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie zu persönlichen Anliegen. Dazu gehören die Themen: Audit Familiengerechte Hochschule, Kinderbetreuung (z.B. Eltern-Kind-Zimmer, Notfallbetreuung, Kinderkrippe, Ferienbetreuung), Pflege Angehöriger, Dual Career, Fragen der Arbeitsgestaltung (Work-Life-Balance) oder sexueller Belästigung. Des Weiteren ist hier die Projektleitung der Kinderkrippe Campus Kids sowie die Koordination des audit familiengerechte Hochschule verankert.

Campus Academic Career Services: Hierzu gehört die Konzeptualisierung und Implementierung eines umfassenden Karriere- und Personalentwicklungsprogramms zur individuellen Förderung spezifischer weiblicher Zielgruppen, z.B. Schülerinnen im Bereich der MINT-Studiengänge, Studentinnen zur Promotion anregen, Nachwuchswissenschaftlerinnen im Qualifikationsstadium fördern, Post-Docs und Habilitandinnen auf den letzten Schritten zur Professur begleiten. Die entsprechenden Maßnahmen gehören zum Einen zum WOVEN-Programm (Mannheim Women in Academia Visibility and Career Enhancement Programm), welches aus sechs Modulen besteht, die unterschiedliche Karrierestufen fokussieren. Andererseits greift hier das ESF-geförderte Mentoring-Programm POLE POSITION! als professionelles Instrument

⁴ Vgl. Infobroschüre der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt, Stand Febr. 2011, Seite 28.

zur Nachwuchsförderung von Frauen (v.a. Master- und Promotionsstudierende) aller Fachrichtungen, die eine Schlüssel- oder Führungspositionen in der freien Wirtschaft anstreben.

Genderconsulting. Dieser Bereich teilt sich in die Arbeitsschwerpunkte Genderconsulting (I), Genderforschung (II) und Gender Awareness (III). Der erste Schwerpunkt bietet Beratung und Unterstützung bei der Beantragung von Drittmitteln für Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsprojekten, Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs. Hier unterstützt die Gleichstellungsberaterin der Stabsstelle bereits bei der Antragstellung sowie nach der Bewilligung bei der punktgenauen Entwicklung, Umsetzung und der Dokumentation bzw. Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen. Im Arbeitsbereich Genderforschung wird seit 2012 an einer Forschungslandkarte gearbeitet, welche die Themen und Disziplinen sichtbar macht, in denen zu Gender und Diversity geforscht wird. Im Schwerpunkt der Gender Awareness werden Veranstaltungen und Workshops entwickelt, welche das Bewusstsein für Gender-Themen schärfen, z.B. im Rahmen der Frauenwirtschaftstage oder des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

2012 wurde im Rektorat die Einrichtung eines intern und extern besetzten internationalen **Gender & Diversity Advisory Boards** beschlossen, welches die Universitätsleitung und insbesondere die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt in Gleichstellungsfragen berät sowie die Evaluationen der implementierten Maßnahmen kritisch unter die Lupe nehmen soll. Dem Advisory Board kommt insbesondere bei der Weiterentwicklung des universitären Gleichstellungskonzepts beratende Funktion zu sowie das Recht wissenschaftliche Begleitforschung anzuordnen. Es setzt sich aus Expertinnen und Experten zusammen (u.a. ProfessorInnen aus dem Bereich der Gender- und Diversityforschung, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte, StabsstellenleiterInnen anderer Einrichtungen, gleichstellungspolitisch aktive Personen des inner- und außeruniversitären Bereichs). Ein erstes Treffen hat im Frühjahr-Sommersemester 2013 stattgefunden.

Finanzielle Mittel, Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeit

Zur Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie und des Managing Diversity Konzepts ist die Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt mit einem jährlichen Sachbudget aus zentralen Mitteln von 103.300 € ausgestattet sowie mit einem entsprechenden Personalbudget.

Die Stabsstelle weist personell folgende Struktur auf:

Position	Personelle Ressourcen
Leitung	E13, 85%
Stellv. Leitung + Projektleitung Kitaausbau	E11, 75%
Wissenschaftliche Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	E13, 50%
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Projektleitung PolePosition!	E13, 50%
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Gleichstellung 2020	E13, 65%
Beraterin Familienservice	E9, 50%
2 gepr. Wiss. Hilfskräfte Genderconsulting; Gendermonitoring	je 80h/ Monat
1 ungepr. Wiss. Hilfskraft	40h/ Monat

Für die konkreten Maßnahmen (WOVEN, DIVE, gleichstellung 2020) bestehen darüber hinausgehende Budgetansätze, welche im Kontext der betreffenden Abschnitte beziffert werden.

1.2.3 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die im Januar 2012 neu ins Amt berufene, zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre wissenschaftliche Referentin, unterstützen die Universität bei ihrer Aufgabe, die derzeit noch bestehenden Benachteiligun-

gen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen abzubauen.⁵ Als Unterstützung für ihre Tätigkeit erhält sie seitens des Rektorats neben der standardmäßigen Funktionszulage sowie Lehrentlastung ein umfassendes Entlastungspaket im Fach (Wirtschaftsmathematik), das aus einer Juniorprofessur, einer vollen Mitarbeiterstelle und einer halben Sekretariatsstelle besteht.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Senats und kann dort sowie direkt im Rektorat gleichstellungsrelevante Anliegen vorbringen. Ebenso leitet sie die Senatskommission Gleichstellung, in der die unterschiedlichen wissenschaftlichen Statusgruppen und gleichstellungspolitischen AkteurInnen (bspw. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte) vertreten sind. Gleichermaßen leitet sie die Kommission gegen sexuelle Belästigung. Sie hat ihr Ohr damit kontinuierlich an den Bedarfen, Anforderungen und Hindernissen weiblicher Wissenschaftskarrieren und setzt in enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt und der Prorektorin für Chancengleichheit wichtige Impulse (bspw. auch durch die Mitarbeit am Struktur- und Entwicklungsplan). Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen Gleichstellungsplan, der Informationen über den status quo sowie zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen im wissenschaftlichen Bereich mit Zielvorgaben verbindet.

1.2.4 Beauftragte für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit fokussiert die Chancengleichheit unter dem nicht-wissenschaftlichen Personal und entwickelt in diesem Zusammenhang Konzepte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (u.a. Wiedereinstiegsleitfaden, Pflegeleitfaden, Fortbildungsprogramme). Sie erstellt in Zusammenarbeit mit Stabsstelle, Personaldezernat und Personalrat den Chancengleichheitsplan, der Informationen über den status quo im nicht-wissenschaftlichen Bereich enthält und Zielvorgaben und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit für diesen Bereich vorsieht. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben vom Dienst freigestellt.

Die derzeit gültigen Pläne (Gleichstellungsplan und Chancengleichheitsplan) der Universität werden nach Verabschiedung des neuen Struktur- und Entwicklungsplans unter Mitarbeit aller verantwortlichen Stellen (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, FakultätsgleichstellungsprodekanInnen bzw. -beauftragte, Stabsstelle Gleichstellung, Prorektorat Chancengleichheit, Beauftragte für Chancengleichheit, Personaldezernat) in einen allumfassenden Chancengleichheitsplan für alle Statusgruppen weiterentwickelt. Auf diese Weise soll für alle Statusgruppen eine verbindliche Entwicklungsperspektive festgeschrieben werden und eine thematische Durchdringung aller Bereiche, Maßnahmen und Abläufe der Universität gewährleistet werden.

1.3 Gleichstellung – Verankerung auf dezentraler Ebene

Unterhalb der zentralen Ebene zielt das Mannheimer Gleichstellungskonzept auf eine Professionalisierung der Gleichstellungsstrukturen innerhalb der Leitungs- sowie operativen Ebene der Fakultäten, Abteilungen, Institute bzw. Zentren und Graduiertenschulen ab. Die zentrale Gleichstellungsarbeit wird durch die Gleichstellungsarbeit in den fünf Fakultäten, den Instituten und Forschungszentren (z.B. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, SFB 884) und der *Graduate School for Economic and Social Sciences* unterstützt und viceversa. Die Einrichtungen schaffen selbstständig passgenaue Angebote für ihre WissenschaftlerInnen und erhalten dabei Unterstützung. Andererseits wirken die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den zentralen, strategischen Beratungsgremien (Senatskommission Gleichstellung) mit und garantieren auf diese Weise, dass die Ausgestaltung den Bedürfnissen in den verschiedenen Bereichen entspricht. Eine wichtige Funktion kommt ihnen in Berufungsverfahren zu, in denen sie als VertreterInnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit beratender Stimme mitwirken. Ebenso kam

⁵ <http://gleichstellung.uni-mannheim.de/gleichstellungsbeauftragte/index.html>.

ihnen eine aktive Rolle bei der Vorbereitung des zu verabschiedenden Berufungsleitfadens sowie der Richtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu.

In jeder Fakultät gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte (tlw. mit Vertretungsregelung), die mehrheitlich Mitglied des Leitungsgremiums ist (z.B. Prodekanin Gleichstellung im Fakultätsvorstand der Philosophischen Fakultät oder stellvertretende Abteilungssprecherin VWL). Die als Fakultätgleichstellungsbeauftragte fungierenden Professorinnen haben ein direktes Eingaberecht im Fakultätsvorstand. In einigen Fakultäten werden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durch eine fakultätseigene Referentin unterstützt, welche mit ihr gemeinsam fakultätsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt. Da sich das Modell der Prodekanin für Gleichstellung mit entsprechender Entlastung und Vergütung an der Philosophischen Fakultät in der Vergangenheit bewährt hat, sieht die Struktur- und Entwicklungsplanung (2013-2018) die Einführung dieses Modells in allen Fakultäten vor.

Die Graduate School of Economic & Social Sciences (GESS) arbeitet seit ihrer Gründung im Jahr 2006 kontinuierlich an der Stärkung des Bewusstseins für genderrelevante Themen sowie an der konkreten Förderung von Frauen. Universitäre Gleichstellungsstrategien werden durch die für Chancengleichheit zuständige Prorektorin Prof. Eckkrammer, welche Mitglied im Vorstand der GESS ist, transportiert. Seit 2011 besteht ein Gender & Diversity-Komitee, welches sich aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verschiedener Qualifikationsstufen, der universitätsweiten Ombudsfrau für Promovierende und der Referentin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzt. Das Komitee dokumentiert und kommuniziert den Frauenanteil der GESS und trägt dazu bei, die Ausgestaltung der Gleichstellungsstrukturen und die Vereinbarkeit von Familie und Promotionsstudium weiter voranzutreiben. Das G&D-Komitee der GESS tagt mindestens einmal pro Semester sowie nach Bedarf.

2. Maßnahmen

Neben der o.g. strategischen Verankerung der Gleichstellungsziele ins Universitätsleitbild und der daraus abgeleiteten strukturellen bzw. organisationalen Verankerung, hat die Universität Mannheim – im SHRM-Ansatz die Managementebene verlassend – seit 2011 viele konkrete (individuelle und strukturelle) Maßnahmen lanciert, um die Repräsentanz von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu fördern. Diese werden im Folgenden erläutert und können als Maßnahmen, die zumeist den Bereich Personal tangieren i.d.R. im HRM-Cycle eingeordnet werden. Diese können zumeist den Bereichen: Personalauswahl, Personalentwicklung und Work-Life-Balance zugeordnet werden.

2.1 Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen

Trotz zahlreicher Maßnahmen gegen die *leaky pipeline*, ist die Diskrepanz zwischen dem prozentualen Anteil der Studentinnen und Professorinnen nach wie vor signifikant, wenngleich der Professorinnenanteil in Mannheim deutlich über dem nationalen Durchschnitt liegt (21% zu 15,5%). Deshalb sieht die Universität hier besonderen Handlungsbedarf.

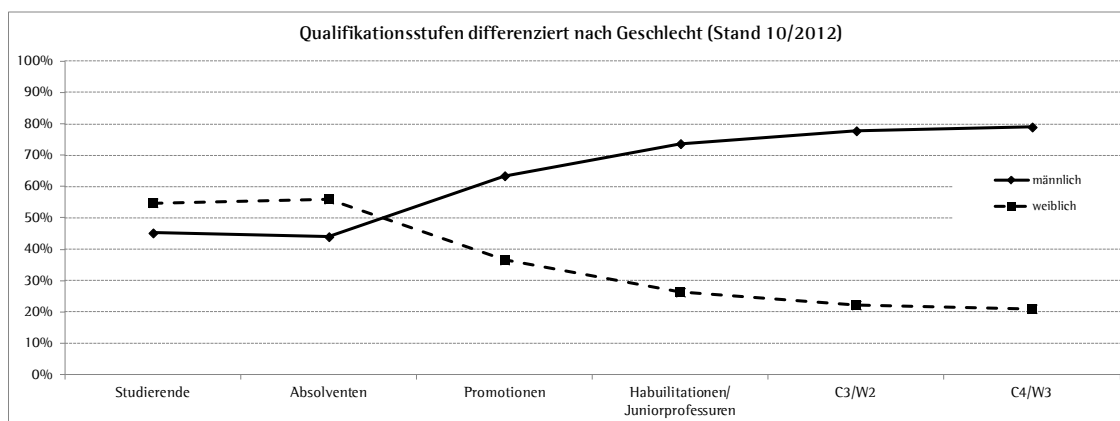


Abb. 4. *Leaky pipeline* an der Universität Mannheim (Stand 10/2012).

2.1.1 Frauen – Gremien und Ämter

Dem Kaskadenprinzip entsprechend strebt die Universität an, in allen Leitungspositionen und Gremien einen **Frauenanteil** zu erreichen, der dem Anteil der Studentinnen bzw. den jeweiligen Statusgruppen entspricht. Bei der Besetzung entsprechender Positionen wird deshalb darauf geachtet, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Der Senat der Universität Mannheim besteht aktuell aus 29 Personen, davon 31% Frauen. Außerdem sind im **Universitätsrat** 20% der externen Mitglieder weiblich besetzt und 75% der internen Mitglieder. Darüber hinaus sind an der Universität Mannheim 20% der DekanInnen, 40% der ProdekanInnen und 33% der FakultätsgeschäftsführerInnen weiblich.

Um die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die i.d.R. eine Professur bekleiden, zu entlasten, hat die Universität den Entlastungsfonds für Gleichstellungsbeauftragte (EGB) eingerichtet. Ab dem zweiten Berufungsverfahren pro Kalenderjahr erhält die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte auf Antrag Kompensationsmittel zur Bezahlung von zusätzlichen wissenschaftlichen Hilfskräften. Im Zuge der Professionalisierung der Gleichstellungsstrukturen an den Fakultäten werden derzeit verbindliche Reglements für die Besetzung der Position der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (Weisungsungebundenheit) sowie die Entwicklung gemeinsamer Leitlinien im Rahmen eines Rechte- und Pflichtenhefts diskutiert,

2.1.2 Ziel: Professur – Personalauswahl

Um die Zahl der Frauen auf Lehrstühlen zu erhöhen lanciert die Universität Maßnahmen im Bereich der **Personalauswahl**. Dabei richtet sich der Fokus nicht nur auf Fächer, in denen Frauen generell unterrepräsentiert sind wie z.B. Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik, sondern gleichermaßen auch auf die Fächer, in welchen Frauen sowohl auf der Ebene der Studierenden, der Promovierenden und ggf. Habilitierenden zahlenmäßig überproportional vertreten sind, aber dennoch verhältnismäßig zu selten im Professorenamt anzutreffen sind. Denn bekannterweise ist es selbst bei einem hohem Frauenanteil auf der Nachwuchsebene schwierig, den letzten Schritt zu gehen, z.B. in den Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften.

Um o.g. Defiziten entgegen zu wirken und zu erreichen, dass Frauen noch besser auf Ebene der Professuren repräsentiert werden, bewirbt sich die Universität beim Professorinnenprogramm und strebt nach jetzigem Stand 0-1 Regelberufungen und 2-3 vorgezogene Wiederbesetzungen an. Unter Regelberufungen werden hier auch neu geschaffene Lehrstühle (u.a. aus dem Ausbauprogramm 2020) gefasst. Im Falle einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms könnten nach Möglichkeit **frei werdende oder neu geschaffene Stellen bzw. Lehrstühle** vorgezogen wiederbesetzt werden. Ein besonderer Fokus soll dabei einerseits auf der Fakultät für **Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik** liegen. Andererseits sollen in Bereichen mit hohen Frauenanteilen auf den vorhergehenden Qualifikationsstufen auf professoraler Ebene Stellen mit hochqualifizierten Professorinnen besetzt werden, z.B. im Bereich der **anglistischen Literatur- und Kulturwissenschaft** oder in der **Wirtschaftspädagogik**. Durch das Master-Ausbauprogramm des Landes Baden-Württemberg entstehen zusätzliche Optionen, deren Dimension und Ausprägung angesichts des noch nicht konklusiven Verhandlungsstandes derzeit noch nicht genau eingrenzbar sind. Insofern können zum aktuellen Zeitpunkt zwar **Fokusbereiche (s.o.)** benannt werden, jedoch kein vollständiges Szenario der ins Auge gefassten Professuren dargeboten werden.

Selbstredend greifen bei der Personalauswahl auf professoraler Ebene all jene Maßnahmen, die bereits in strukturierter Form im Berufungsleitfaden sowie in der Richtlinie zur Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren explizit gemacht werden⁶, z.B. **gendergerechte Ausschreibung und Funktionsbe-**

⁶ Die Senatskommission für Gleichstellung hat dem Leitfaden bereits zugestimmt und eine Verabschiedung der Richtlinie durch den Senat empfohlen.

schreibung, proaktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen, Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen CVs sowie der Publikationsleistung, Frauenanteil bei den Berufungsvorträgen. Diese konvergieren wiederum mit für den aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan konzipierten Perspektiven wie der Implementierung eines Zielvereinbarungs- und Evaluationsystems zu Gleichstellungsstandards an allen Fakultäten inklusive konkreter Konzepte einer gleichstellungsorientierten Berufungspolitik oder der Entwicklung eines Mannheimer Tenure-Track, der JuniorprofessorInnen eine Bleibeperspektive auf W3-Ebene eröffnet.

Mit dem Förderprogramm **gleichstellung 2020** werden von der Universität Mannheim für den Zeitraum 2013-2018 2 Mio. € aus dem Bund-Länder-Programm Hochschulpakt 2020 zur Verfügung gestellt, um weibliche Karrieren in der Wissenschaft zu fördern. Durch diese Mittel sollen neben der **WOVEN-Gastprofessur** (vgl. hierzu 2.1.3), die bereits das zweite Jahr einer hochqualifizierten Frau eine Tätigkeit als Rollenmodell in Mannheim erlaubt, ab dem FSS 2013 Qualifizierungspositionen für Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase ausgeschrieben und besetzt werden. In der vorgesehenen Laufzeit des Programms (bis 2018) sollen zunächst sechs Qualifizierungspositionen für weibliche PostDocs- bzw. Habilitandinnen mit einer Laufzeit von je vier Jahren finanziert werden. Ergänzungsmaßnahmen des Programms, die derzeit im Gespräch sind, betreffen die Schaffung eines Sozialfonds für Mutterschutzvertretungen sowie zur Abdeckung außerordentlicher Kosten durch die Mitnahme von Kindern auf internationale Tagungen, Summer Schools oder Kooperationsaufenthalte, für die bereits entsprechende Förderlinien bestehen.

Da die gemeinsame familiäre Karriereplanung insbesondere unter Paaren, in welchen beide wissenschaftliche Spitzenpositionen innehaben oder anstreben besonders wichtig ist, hat die Universität Mannheim auch das Themenfeld **Dual Career** in den aktuellen Struktur und Entwicklungsplan aufgenommen.

Für die Universität Mannheim bedeuten Gleichstellung und Chancengleichheit nicht nur die Förderung von Frauen, sondern aller im Wissenschaftsbetrieb unterrepräsentierten Gruppen. Deshalb hat die Universität im aktuellen StEP eine verstärkte Anstrengung bei der Berufung internationaler WissenschaftlerInnen vorgesehen. Zu den bereits konzipierten und implementierten Maßnahmen gehören u.a. die Angebote des **Welcome Centre** der Universität, das seit 2010 ausländische WissenschaftlerInnen umfassend betreut (z.B. bei der Wohnungssuche, der Suche nach einem Betreuungsplatz für Kinder aller Altersgruppen, bei Behördengängen, dem Abschluss einer Krankenversicherung etc.).

2.1.3 Ziel: Professur – Personalentwicklung

Zusätzlich zu den zuvor erwähnten Maßnahmen, welche die Personalauswahl/Berufung betreffen, hat die Universität insbesondere in den letzten Jahren umfassende **Personalentwicklungsmaßnahmen** lanciert, um eine Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene zu erreichen. Das **WOVEN-Programm** beinhaltet einige spezifische Bausteine (rund 100.000 € p.a.), welche diesen letzten Karriereschritt betreffen.

WOVEN PostDoc unterstützt Wissenschaftlerinnen nach der Promotion im Rahmen eines mehrtägigen **Habilitandinnencampus** in Kooperation mit den Universitäten Linz und Salzburg (erstmalig 2011) sowie durch Workshops, die Einblicke in die gängige Berufungspraxis geben, z.B. simulierte Berufungsvorträge und Kommissionsgespräche (erstmalig 2012). Eine Ergänzung des Angebots durch individuelles Karrierecoaching für Habilitandinnen bzw. PostDocs ist geplant.

WOVEN Guest ermöglicht hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen an der Universität Mannheim für einen bestimmten Zeitraum zu lehren und zu forschen (erstmalig 2012). Dabei wird die von Fakultät zu Fakultät rotierende **WOVEN-Gastprofessur** in der Regel für den Zeitraum von einem Jahr in den regulären Lehrbetrieb der Universität Mannheim eingegliedert, wobei der Gastprofessorin selbst eine Weiterqualifikation in Lehre und Forschung ermöglicht wird. Gleichzeitig wirkt sie als Rollenvorbild und bringt sich

aktiv in die Gleichstellungsarbeit (derzeit z.B. in die Konzeption und Leitung von *WOVEN Pro*) ein. Die Finanzierung erfolgt zu gleichen Teilen seitens der Fakultät und aus zentralen Gleichstellungsmitteln (gleichstellung 2020).

Über die zentralen Maßnahmen hinaus, die im Bereich der Vernetzung weitere kooperative Angebote (u.a. mit der Universität Heidelberg) umfassen, finden dezentral zahlreiche Vernetzungs- und Fortbildungsaktivitäten statt, z.B. der an der Fakultät für Volkswirtschaftslehre einmal pro Semester stattfindende *Women's Lunch* für Professorinnen und Postdoktorandinnen.

2.2 Gender & Diversity in Forschung und Lehre

Genderforschung bildet einen festen Bestandteil verschiedener Disziplinen und wurde auch im Rahmen einer interdisziplinären Gender-Ringvorlesung viele Jahre in die Curricula hineingetragen. Zudem treffen an der Universität verschiedenste Erfahrungshintergründe und Biographien aufeinander, so dass das Potential sozialer Vielfalt gleichermaßen erschlossen werden muss, z.B. im Rahmen universitärer Curricula.⁷

Die einschlägigen Aktivitäten in der Forschung, z.B. hat der Lehrstuhl Sozialpsychologie einen Schwerpunkt in der (Geschlechter)-Stereotypenforschung, werden derzeit zusammengestellt und als Gender & Diversity Forschungslandkarte aufbereitet. Auf dieser Grundlage können besondere Fokusbereiche und auch Schwachstellen erkannt, die Sichtbarkeit erhöht und Querbezüge hergestellt werden. Gleichermäßen soll der Transfer der Ergebnisse in die Praxis der universitären Gleichstellungsarbeit ermöglicht werden.

In der Lehre besteht ebenfalls ein fachspezifisches Angebot zu Gender & Diversity-Themen (z.B. auch im Bereich BWL und VWL), welches jedoch bislang nicht systematisch gesichtet wurde, um interessierten Studierenden entsprechende fachübergreifende Themenmodule zu unterbreiten. Ab 2013 werden die Fächer Soziologie, Politik und Psychologie im Wechsel eine Lehrveranstaltung zu Gender-Themen anbieten (im Rahmen von 13.500 €).

2.3 Nachwuchswissenschaftlerinnen – Auswahl und Entwicklung

Chancengleichheit im Auswahlprozess, d.h. Lebensläufe und akademische Leistungen auch aus der Genderperspektive zu bewerten, ist ein erklärtes Ziel aller universitären Einrichtungen. Dabei gilt das Auswahlverfahren der Graduiertenschule (GESS), bei dem das **Gender- und Diversity Committee** in die Auswahlverfahren des jeweiligen Jahrgangs an DoktorandInnen aktiv einbezogen wird, als wegweisend.

Im Zuge des Promotionsprozesses wird im Rahmen von kontinuierlich angepassten Milestone-Papers oder einer **Promotionsvereinbarung** darauf geachtet, dass die **Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie** einen festen Bestandteil repräsentiert. Die Promotionsvereinbarung hat bisher Empfehlungscharakter, soll aber nach Vorliegen der gesetzlichen Grundlage für die gesamte Universität verbindlich werden. Zusätzlich etablierte die Universität, ebenfalls in 2012, eine **Satzung zur Bestellung von Ombudspersonen** für Promovierende und deren BetreuerInnen und bestellte eine weibliche und eine männliche Ombudsperson.

Seitens des **WOVEN-Programms** wird für die Promotionsphase **WOVEN Pro** angeboten. Ein strukturierter einjähriger Lehrgang zur Höherqualifikation und Laufbahnplanung, für den in einem Bewerbungsverfahren Promovendinnen ausgewählt werden. Unter dem Titel **AcademIA- mein Weg zur Professur** leitet die **WOVEN-Gastprofessorin** (s.o.) in Zusammenarbeit mit einer systemischen Beraterin und Coach

⁷ An der Philosophischen Fakultät wird derzeit ein Lehrmodul zum Thema 'Lehren und Lernen im sprachlich und kulturell heterogenen Umfeld' speziell für Lehramts-Studierende entwickelt. Ein Lehrstuhl für International Cultural Studies wurde 2012 besetzt.

für Führungskräfte den Lehrgang, der gemeinsam mit der Referentin der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt wurde (Beginn Februar 2013, Kostenrahmen 20.000 € p.a.).

Zudem finanziert **WOVEN Publish** mit Druckkostenzuschüssen Arbeiten im Themenbereich Gender und Diversity bzw. hervorragende Publikationen von **Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen** (erstmalig 2012). Ab 2013 wird der Druckkostenzuschuss in einen Publikationspreis umgewandelt, der in jedem Semester ausgelobt wird (2.000 € p.a.).

Das Mentoring Programm **POLE POSITION!** fokussiert Doktorandinnen und Masterstudentinnen in der Abschlussphase (Beginn 2011), welche eine Führungsposition in der Wirtschaft anstreben. Dieses Programm trägt indirekt zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bei, da etwa im Bereich der Wirtschaftswissenschaften Professuren durch WissenschaftlerInnen besetzt werden, die auch in der freien Wirtschaft eine Führungsposition innehatten. Zielsetzung des Programms ist die Erleichterung des Übergangs in das Berufsleben und das Erschließen höherer Karrierestufen für Frauen und damit mittelfristig dem geschlechterspezifischen Ungleichgewicht innerhalb der Führungsebenen entgegenzuwirken (Gesamtvolumen für zwei Durchläufe zu je 15 Monaten 140.000 Euro zu gleichen Teilen ESF und Universität). Nach Auslaufen der Projektförderung durch den ESF ist die Universität angesichts der bisher sehr positiven Evaluationsergebnisse bestrebt, das Angebot aus eigenen Mitteln fortzuschreiben.

2.4 Schülerinnen und Studentinnen – Auswahl/Rekrutierung und Entwicklung

Studentinnen sind (insb. verglichen mit den anderen Disziplinen) im Bereich der Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik stark unterrepräsentiert (33%), weshalb der Fokus des Programms 'Ladies for Wima' (seit 2011) vor allem auf der **Rekrutierung** von Abiturientinnen liegt (43.000 € p.a.). Schülerinnen erhalten die Möglichkeit ein Schüler- und Schnupperstudium oder ein betreutes Praktikum zu absolvieren bzw. die Möglichkeit einer Kontaktnahme mit dem Fach im Rahmen des Girls' Day oder Girls' Camp. Andere Fakultäten bzw. Abteilungen (v.a. VWL und BWL) zielen auf die Gewinnung von Promovendinnen ab, indem Sie spezifische Informationsveranstaltungen und Förderungen anbieten.

Das **WOVEN**-Programm richtet sich mit dem Baustein **WOVEN Start** an alle Studentinnen, welche sich mit dem Gedanken einer wissenschaftlichen Karriere befassen. Seit 2011 werden im halbjährlichen Rhythmus Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Karrierecoaching, u.ä. angeboten, um die Karriereplanung der Studentinnen zu unterstützen (1.500 € p.a.).

Zudem werden mit dem **WOVEN Honors** Preis seit 2011 jährlich hervorragende Abschlussarbeiten im Bereich der Genderforschung mit dem mit 500 € dotierten Elisabeth-Altman-Gottheiner-Preis ausgezeichnet. Über die Vergabe des Preises entscheidet die Senatskommission für Gleichstellung.

2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Da Frauen in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen hauptsächlich immer noch auch deshalb in der „leaky pipeline“ ‚verloren‘ gehen, weil die Familienphase und Qualifizierungsphase zusammen fallen, bemüht sich Universität Mannheim seit der ersten Zertifizierung zur familiengerechten Hochschule in 2006, die familiengerechte Infrastruktur weiter auszubauen.

2.5.1 Kinderbetreuung und Pflege an der Universität Mannheim

Am Hochschulstandort Mannheim ist das kommunale Betreuungsangebot gerade im Bereich der 0-3-jährigen sehr knapp und trotz Bemühungen der Stadt Mannheim nicht bedarfsgerecht. Eine Bedarfserhebung in 2011 unter dem Personal hat eine erhöhte und dringende Nachfrage im Bereich der Ganztagesbetreuung für 0-3-jährige ergeben. Diesen Ergebnissen folgend wurde intensiv an der universitätsnahen Kinderkrippe **Campus Kids** gearbeitet. Seit Januar 2013 bietet der Träger *educcare* im Auftrag der Uni-

versität 20 Ganztagesplätze für Kinder von Beschäftigten der Universität an. Die Gesamtkosten für die Investitionen und den Umbau beliefen sich auf ca. 260.000 €. Der Träger *educare* bot der universitären Projektleitung zusätzliche Unterstützung und Projektbegleitung über einen Beratervertrag (Gesamtvolumen 30.000 €), Die Universität übernimmt die Mietkosten (36.000 € p.a.) und steht für die finanziellen Risiken der laufenden Kosten der Einrichtung ein.

Für Kinder von Beschäftigten im Alter von 1- 6 Jahren hat die Universität zudem 14 Belegplätze im Kinderhaus des Studentenwerks unter Kostenbeteiligung der Universität (4.250 € p.a. und ab 2013 8.500 € p.a.). Studierende können ihre Kinder im Alter von 1-6 Jahren im Kinderhaus des Studentenwerks betreuen lassen. Dort sind insgesamt 70 Ganztagesplätze für Kinder bereitgestellt.

In Kooperation mit der Metropolregion Rhein-Neckar wurde in 2012 erstmalig eine Ferienbetreuung für Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr angeboten, die die Sommerferienzeiten in allen drei Bundesländern der Metropolregion abdeckt (400 €).

Kinder im Alter von 6 Monaten bis 12 Jahren können bei Betreuungsgengpässen (z.B. Ausfall der Regelbetreuung; Ferienzeiten) oder Tagungen im Eltern-Kind-Zimmer der Universität (EKiZi) selbst betreut oder durch eine Betreuerin betreut werden. Die Universität stellt seit 2006 die Räumlichkeiten zur Verfügung, finanzierte die notwendigen Umbaumaßnahmen und beteiligt sich an der Vergütung der Betreuerinnen (2011: 6.900 €; 2012: 15.000 €). Für die kommenden Jahre (2015/2016) sind aus universitätseigenen Mitteln die Zusammenführung und der Ausbau der Regel- und Notfallbetreuung im Zuge der Errichtung eines neuen Forschungs- und Lehrgebäudes im Stadtquadrat B6 geplant.

Die Beratungsstelle der Stabsstelle berät Beschäftigte und Studierende persönlich bei Problemen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium und hat in den letzten beiden Jahren umfangreiche Informationsmaterialien („Leitfaden Pflege“ und „Checkliste Pflege“,) erarbeitet, die auf der Homepage der Stabsstelle bereit gestellt werden. MitarbeiterInnen wurde die Teilnahme am Kompetenztraining Pflege der Metropolregion ermöglicht (450 €), welches auch als In-House-Veranstaltung in 2012 abgehalten (4.000 €).

2.5.3 Familiengerechte Arbeitszeitmodelle und Services für Familien

Im Bereich der Arbeitsverhältnisse wird basierend auf den Vorgaben der DFG sowie den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen in ihren individuellen Lebenslagen nach adäquaten und flexiblen Lösungen gesucht, welche es erlauben Familienverpflichtungen (z.B. auch Pflege), konkrete Lebensumstände (z.B. Behinderung, Krankheit) mit einer wissenschaftlichen Laufbahn unter einen Hut zu bringen. Dies wird auch in den akademischen Weiterbildungsprogrammen berücksichtigt. Insbesondere im Zuge des Wiedereinstiegs bieten sowohl der „Leitfaden zur familienbedingten Auszeit“ und das „Welcome-back-Programm“ vielfältige standardisierte Möglichkeiten einer schrittweisen Rückkehr an die Universität. Vor allem für WissenschaftlerInnen in der Qualifikationsphase ist die fortwährende Präsenz in der *scientific community* auch während familienbedingter Auszeiten wichtig, sodass im wissenschaftlichen Bereich und in der Verwaltung Beschäftigungsverhältnisse weitestgehend flexibilisiert wurden (Telearbeit und Teilzeitarbeit).

Im Themenfeld Dual Career ist die Universität bereits mit unterschiedlichen AkteurInnen der Metropolregion Rhein Neckar (MRN) sehr gut vernetzt. Anfragen von PartnerInnen von Beschäftigten der Universität werden in die jeweiligen Netzwerke weitergegeben. Das Rektorat unterstützt Bewerbungen von PartnerInnen aktiv mit einem Schreiben, das zu den Bewerbungsunterlagen des/der PartnerIn an potentielle Arbeitgeber gelegt werden kann. Im Gegenzug ist die Universität offen für Bewerbungen aus dem Netzwerk. Zudem hat das Welcome Centre der Universität eine umfangreiche Liste potentieller ArbeitgeberInnen in der Region erarbeitet und auf seiner Homepage zur Verfügung gestellt. Im Planungszeitraum soll zudem eine Dual Career Clearing Stelle in Kooperation mit der MRN eingerichtet werden.

3. Kritische Bilanzierung und Ausblick

Noch im Jahr 2009 wurde im Gleichstellungsbericht der Universität Mannheim massiver Handlungsbedarf festgestellt. Dieser betraf hauptsächlich zwei Themenbereiche: den zu niedrigen Frauenanteil auf den unterschiedlichen (und insb. höheren) wissenschaftlichen Karrierestufen und die zu geringen personellen und finanziellen Mittel, die seitens der Universität für die Gleichstellungsarbeit eingesetzt wurden. Ähnliches gilt für die Bewertung der DFG zum Bericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, der von der Universität Mannheim im Jahr 2008 eingereicht wurde. Kritisiert wurden vornehmlich eine fehlende Gesamtstrategie und lediglich punktuelle Ansätze für die Umsetzung der Gleichstellungsstandards, sowie die Unklarheit darüber, ob und wie intensiv die Leitung der Universität die Umsetzung von Maßnahmen mittrage und der kaum sichtbare Einsatz von Ressourcen, um die Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu steigern. Ebenso wurde das im Jahr 2008 eingereichte Gleichstellungskonzept zur Teilnahme am Professorinnenprogramm I negativ bewertet.

Seit 2010 hat ein großes **Umdenken** in der gesamten Universität und insbesondere **auf der Leitungsebene** stattgefunden. So werden Gleichstellung und soziale Vielfalt gegenwärtig nicht nur als hochschulpolitisches und konkretes Ziel sondern auch als Teil der universitären, gesamtgesellschaftlichen Verantwortung gewertet. Eine klar konturierte Strategie, die auf den internationalen Nachwuchs abzielt, soll nicht nur verhindern, dass hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen der *leaky pipeline* zum Opfer fallen, sondern vor allem Hochqualifizierte – und das sind oftmals Frauen – nach Mannheim bringen.

Aus diesem Grund wird seitens der **Universitätsleitung** seit 2010 aktiv ein Veränderungsprozess vorangetrieben (Change Management), der auf vielen Ebenen ansetzt: Im Organisationsmanagement (z.B. Veränderung der Organisationsstruktur, Schaffung neuer organisationaler Einheiten), im Human Resource Management (Diversity-Management, Personalauswahl und -entwicklung) sowie im Kommunikationsmanagement, um den Wandel in den organisationalen Einheiten, in Strukturen und Prozessen, vor allem aber in den Köpfen der Universitätsmitglieder zu verankern.

Ebenso zielt das Mannheimer Gleichstellungskonzept auf **nachhaltige, professionelle, transparente und strukturierte Gleichstellungsarbeit** ab – bspw. indem anhand qualitativer und quantitativer Erhebungen Defizite erkannt, und für die Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen erfolgskritische Faktoren identifiziert werden. Von diesen Defiziten und Faktoren werden Kriterien abgeleitet, die durch passgenaue und wirksame Maßnahmen abgedeckt werden. Dabei wird deren Wirksamkeit durch regelmäßig wiederholte Evaluation und ggf. Anpassung der Maßnahmen oder Kriterien hinterfragt. Hierfür werden seitens der Universität **substantielle, finanzielle und personelle Ressourcen eingesetzt** (vgl. hierzu Kapitel 1 und 2). Im Zuge eines Gender-Monitoring werden qualitative und quantitative Daten kontinuierlich erhoben.

Als hauptsächliche Defizite und Ursachen für geringere Repräsentanz von Frauen auf den höheren Karrierestufen des Wissenschaftsbetriebs wurden das Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere bzw. Beruf und Familie, fehlende Frauennetzwerke und Fortbildungen und eine mangelnde Laufbahnplanung ausgemacht. Daraus abgeleitet wurden Maßnahmen in der Personalauswahl, in der Personal- und Karriereentwicklung und hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Obwohl die Universität Mannheim in den letzten drei Jahren großes Augenmerk auf die entsprechenden Themenfelder und die Entwicklung passgenauer Strukturen, Richtlinien und Angebote gerichtet hat sind die Defizite – v.a. vor dem Hintergrund der kurzen Dauer der 'Aufholjagd' noch nicht ausgemerzt. Aus diesem Grund ist die Weiterführung und Weiterentwicklung der in Kapitel 2 genannten Maßnahmen für die Universität ein wichtiges Ziel.

Zu den weiteren geplanten Maßnahmen gehören:

- ⇒ Weitere Ausarbeitung und Kommunikation des universitären Gesamtgleichstellungskonzepts bzw. einer gesamtuniversitären Gleichstellungsstrategie
- ⇒ verbindliches Zielvereinbarungs- und Evaluationssystem zu Gleichstellungsstandards an allen Fakultäten
- ⇒ Aufbau/Weiterentwicklung von Gleichstellung auf allen Ebenen
- ⇒ finanzielle Anreize, um den Professorinnenanteil in den Fakultäten zu erhöhen, in welchen erhöhter Handlungsbedarf herrscht (Kaskadenmodell)
- ⇒ professionelles Datenmonitoring zur Erfassung der Frauenanteile
- ⇒ Ausbau von professionellem Qualitätsmanagement: Hier ist eine enge Zusammenarbeit der Stabsstelle Gleichstellung mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement vorgesehen, um durch die jeweiligen Kompetenzfelder Synergieeffekte zu nutzen und sowohl gesamtuniversitär und zielgruppenspezifisch (Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen) Bedarfe zu erfassen. Die Zusammenarbeit hat im Frühjahr 2013 begonnen.
- ⇒ Zunehmende Fokussierung auf Diversity (Herkunft, Geschlecht, Behinderung etc.)

Wie in Kapitel 2.1.2 erwähnt, sieht die Universität Mannheim vor im Falle einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms - nach Möglichkeit - **frei werdende oder neu geschaffene Stellen bzw. Lehrstühle** in Bereichen Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsmathematik und anglistischer Literatur- und Kulturwissenschaft mit hochqualifizierten Frauen zu besetzen. Angedacht sind dabei nach jetzigem Stand die Förderung von 0-1 Regelberufung und 2-3 vorgezogene Berufungen.

Durch die Förderung ggf. freiwerdende Mittel werden von der Universität für folgende Maßnahmen verwendet:

- ⇒ Aufbau eines detaillierten Gleichstellungsmonitorings (ca. 20% der Mittel)
- ⇒ Begleitende Frauen- und Geschlechterforschung – Datensammlung (ca. 10%)
- ⇒ Karriereförderung von Frauen in inner- und außeruniversitäre Spitzenpositionen (Mentoring, Coaching) (ca. 20%)
- ⇒ Ausweitung des Programms der weiblichen akademischen Nachwuchsförderung (ca. 20%)
- ⇒ Work-Life-Balance Angebote (ca. 10%)
- ⇒ Zusammenführung der Dual Career Services (ca. 10%)
- ⇒ Übergang von der Schule zur Hochschule (ca. 10%)

Mit den hier vorliegenden Unterschriften der Personen aus der universitären Leitungs- und Entscheidungsebene verleiht die Universität ihrer Zustimmung des im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereichten Konzepts und ihrem Bestreben adäquate Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sicherzustellen, nachdrücklich Ausdruck.



Professor Dr. Ernst-Ludwig von Thadden
Rektor



Professorin Dr. Eva Eckkammer
Prorektorin für Infrastruktur, Chancengleichheit
und wissenschaftlichen Nachwuchs



Dr. iur. Susann-Annette Storm
Kanzlerin



Prof. Dr. Simone Göttlich
Die Gleichstellungsbeauftragte

Mannheim, 22. März 2013