

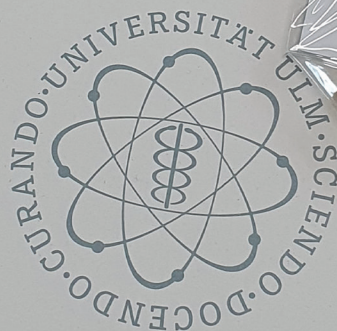


universität  
**uulm**

# GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Prof. Dr. Aurelia Peraud | Gleichstellungsbeauftragte  
Clarissa Gobiet | Gleichstellungsreferentin  
Dr. Dorothea Güttel | Gleichstellungsreferentin

## 2023



## Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Highlights 2023</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Entwicklung der Gleichstellung und aktuelle Situation an der Universität Ulm</b>	<b>7</b>
3.1	Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken	7
3.2	Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen	10
3.3	Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen	11
3.4	Neue Zusammensetzung der Gleichstellungskommission nach Satzungsänderung	13
3.5	Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen	16
<b>4</b>	<b>Professorinnenprogramm 2030: Antrag gestellt</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Gleichstellung in Berufungsverfahren – Monitoring und Professionalisierung</b>	<b>18</b>
5.1	Leitlinie Berufungsverfahren	18
5.2	Monitoring: Berufungen an der Universität Ulm	18
<b>6</b>	<b>Dual Career Service</b>	<b>19</b>
6.1	DCND-Tagung erstmalig in Ulm	20
6.2	Dual Career Netzwerk Schwaben: erstes Netzwerktreffen	21
<b>7</b>	<b>Förderprogramme</b>	<b>21</b>
7.1	Maßnahmen des Professorinnenprogramms III	21
7.2	Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	23
7.3	Förderprogramme der Medizinischen Fakultät	23
7.4	Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm	24
<b>8</b>	<b>Angebote für Wissenschaftlerinnen</b>	<b>25</b>
8.1	Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen - Vernetzt zum Erfolg!	25
8.2	Neues Fortbildungsportal an der Universität Ulm	27
8.3	Mentoring und Training	27
8.4	Club der Ulmer Professorinnen	28
<b>9</b>	<b>ExzellenziaUlm - Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	<b>29</b>
<b>10</b>	<b>Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>34</b>
10.1	STEM Passion – Wissenschaftlerinnen im Portrait	34
10.2	Pressemitteilungen	35
<b>11</b>	<b>Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt</b>	<b>36</b>
<b>12</b>	<b>Akteur*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit</b>	<b>39</b>
12.1	Chancengleichheit an der Universität Ulm - Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit	39
12.2	Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums	42
<b>13</b>	<b>Anhang</b>	<b>44</b>



## 1 | Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

---



Die Gleichstellung an der Universität Ulm schreitet weiter voran: So konnten wir 2023 einen Professorinnenanteil von 19% verzeichnen (2022 waren es noch 17%). Diese positive Entwicklung ist Grund zur Freude und ein klares Zeichen dafür, dass unsere Anstrengungen für eine geschlechtergerechte Zusammensetzung auf professoraler Ebene Wirkung zeigen.

Ein Highlight des Jahres 2023 war darüber hinaus die Bestätigung der neuen Satzung der Gleichstellungskommission durch den Senat, die u.a. eine erweiterte Zusammensetzung vorsieht und den vielfältigen universitären Gleichstellungs-

akteur\*innen Rechnung trägt. Neu in der Kommission sind Vertretungen des akademischen Mittelbaus, der Promovierenden sowie die Beauftragte für Chancengleichheit und die Vorsitzende der Kommission für Chancengleichheit der Medizinischen Fakultät.

2023 startete ebenfalls die vierte Programmphase des Professorinnenprogramms (Professorinnenprogramm 2030) mit einer Laufzeit von acht Jahren und einem Fördervolumen von insgesamt 320 Millionen Euro. Die Universität Ulm hat im August 2023 im ersten Call ein Gleichstellungskonzept für Parität eingereicht und hofft, an die Erfolge der vergangenen Jahre anknüpfen zu können.

Ein weiteres Highlight war die erstmalige Ausrichtung der Jahrestagung des größten bundesweiten Netzwerks von Dual-Career-Expertinnen und -experten in Ulm. Unter dem Motto „Crossing Borders“ tauschten sich vom 14. bis 15. September 2023 Mitglieder aus ganz Deutschland zu den Themenbereichen „Onboarding“ und „Netzwerkentwicklung“ aus. Die DCND-Tagung wurde in Kooperation mit der HNU ausgerichtet.

Ich freue mich zudem, dass ich im Oktober 2023 erneut vom Senat als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm gewählt wurde und dass meine drei geschätzten Stellvertreterinnen ebenfalls für eine weitere Amtszeit im Amt bestätigt wurden. Diese Kontinuität und das uns entgegengebrachte Vertrauen sind für mich persönlich und für unsere Arbeit sehr wichtig.

Für die Dauer meiner neuen Amtszeit bleibt die Frage, wie wir den positiven Trend des Professorinnenanteils weiter voranbringen können, von zentraler Bedeutung und erfordert weiterhin unser aller Engagement. Unser Ziel bleibt es, noch mehr Professorinnen erfolgreich zu berufen, Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg in die Professur zu ebnen und ein Umfeld zu schaffen, das Chancengleichheit für alle bietet.

Ich lade Sie herzlich ein, mit dem Gleichstellungsbericht 2023 einen umfassenden Einblick in die Gleichstellungsarbeit des vergangenen Jahres zu erhalten und sich aktiv an der Diskussion und Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu beteiligen.



Prof. Dr. med. Aurelia Peraud | Gleichstellungsbeauftragte

# HIGHLIGHTS 2023

- ★ **Neue Satzung der Gleichstellungskommission**  
(Seite 13)
- ★ **Professorinnenprogramm 2030:  
Antrag gestellt**  
(Seite 17)
- ★ **Jahrestagung DCND in Ulm**  
(Seite 20)
- ★ **Erstmalige Ausschreibung: Forschungsaufenthalte  
für Nachwuchswissenschaftlerinnen**  
(Seite 22)
- ★ **Margarete von Wrangell  
Juniorprofessorinnen-Programm**  
(Seite 24)

## 3 | Entwicklung der Gleichstellung und aktuelle Situation an der Universität Ulm

### 3.1 Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken

Der Erfolg der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm wird mit Hilfe der jährlichen Statistik über die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen und Fächern überprüft. Auf Basis der statistischen Daten können die Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit kontinuierlich angepasst und der Fortschritt bei der Zielerreichung überprüft werden.

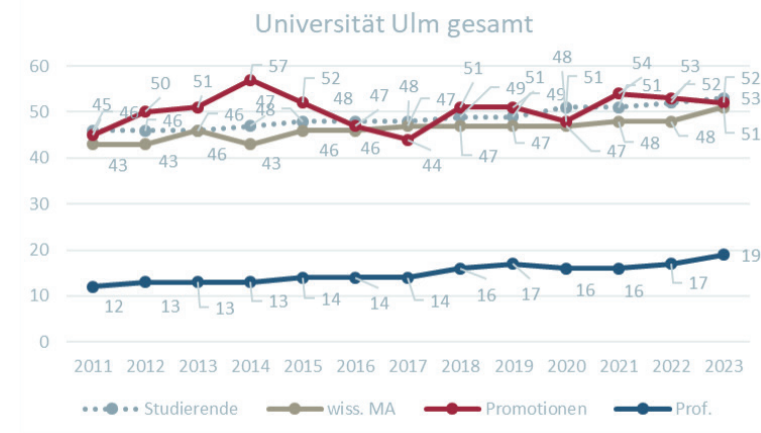


Abbildung 1 Entwicklung der Frauenanteile in den Statusgruppen der Studierenden, wiss. Beschäftigten, Promovierenden und bei den Professuren seit 2011 an der Universität Ulm gesamt.

In den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten ist nun seit mittlerweile 11 Jahren eine stabile Parität der Geschlechter über alle Fächer insgesamt zu verzeichnen (Abbildung 1).

Fach	UUlm 2023	Bund 2022	Differenz	Eine Person entspricht ...% Punkten 2023
Psychologie	36 %	42 %	- 6	7,1
Biologie	46 %	29 %	+ 17	7,7
Humanmedizin	23 %	22 %	+ 1	1,1
Wirtschaftswissenschaften	13 %	22 %	- 9	6,3
Mathematik	13 %	19 %	- 7	6,3
Chemie	11 %	21 %	- 10	5,3
Informatik	6 %	16 %	- 9	6,3
Physik	7 %	14 %	- 7	7,1
Elektrotechnik	0 %	10 %	- 10	6,3

Tabelle 1 Professorinnenanteile an der Universität Ulm und bundesweit (STABU) nach Fächern gegliedert.



In den wissenschaftlichen Spitzenpositionen ist eine Annäherung an die Geschlechterparität, vor allem in Hinblick auf die Professorenschaft, deutlich schwerer. Dennoch kann die Universität Ulm im Jahr 2023 einen deutlichen Anstieg von 2% bei den Professorinnen verzeichnen. Von 219 Professuren an der Universität Ulm sind 41 von Frauen und 178 von Männern besetzt. Die Universität Ulm hat sich mit dem Gleichstellungsplan 2022 - 2026 das Ziel gesetzt, die Bundesdurchschnitte der Frauenanteile in den einzelnen Fächern mindestens zu erreichen und auch zu halten (Tabelle 1).

Im Gegensatz zu den anderen Statusgruppen, die einer hohen Fluktuation von wenigen Jahren unterliegen, vollzieht sich der personelle Wandel bei den Professuren nur entsprechend langsam. Durch eben diese geringe Fluktuation und den daraus resultierenden „langsamen“ Personalwechsel bei den Professuren werden die Differenzen zu den Bundesdurchschnitten immer größer, solange keine weiteren Frauen in den einzelnen

Fächern berufen werden (z. B. wurde das letzte Berufungsverfahren im Fachbereich Psychologie im Jahr 2016 abgeschlossen). Betrachtet man die absoluten Zahlen der besetzten Professuren (ersichtlich über die Prozentpunkte, welche für eine Person vergeben werden; letzte Spalte Tabelle 1), wird deutlich, dass z. B. in der Psychologie schon die Berufung einer Frau ausreichen würde, um den Bundesdurchschnitt in diesem Fach zu erreichen (vorausgesetzt, dass die Anzahl der Personen in diesem Fach unverändert bleibt).

Während die Prozentzahl an Professorinnen zwar über die Jahre einen langsamen Zuwachs, aber keine deutlichen Steigerungen verzeichnen konnte, zeigt die Zahl der neuerufenen Professorinnen ein deutlich realistischeres Bild für den Kulturwandel hin zur chancengerechten Wissenschaftskultur. Innerhalb der letzten Jahre konnte der Anteil an Frauen bei den Ruferteilungen deutlich gesteigert werden, auch wenn sich hier aufgrund der kleinen Zahlen Schwankungen ergeben (siehe auch Kapitel 5 „Gleichstellung in Berufungsverfahren“).

Der stetig ansteigende bundesweite Frauenanteil bei den Professuren zeugt von einer funktionierenden Nachwuchsförderung und erfolgreichen Gleichstellungsarbeit an den deutschen Universitäten. Auch an der Universität Ulm ist die Nachwuchsförderung, und dabei insbesondere die Förderung und das Empowerment von Nachwuchswissenschaftlerinnen, für eine akademische Karriere höchst bedeutsam (siehe Kapitel 7 und 8) zur Gewinnung von weiblichen Führungskräften. Mit einem Professorinnen-Anteil von aktuell 19% (Stand 2023) liegt die Universität Ulm zwar hinter dem bundesweiten Durchschnitt von 28% (im Jahr 2023), betrachtet man allerdings das Fächerspektrum der Universität Ulm zeigt sich, dass hier im Bundesdurchschnitt „nur“ 22% der Professuren weiblich besetzt sind (Stand 2022). Die Universität liegt daher derzeit mit 3 Prozentpunkten hinter dem Bundesdurchschnitt der an der Universität Ulm vertretenen Fachdisziplinen (Quelle: Statistischer Bericht Hochschulpersonal 2022).

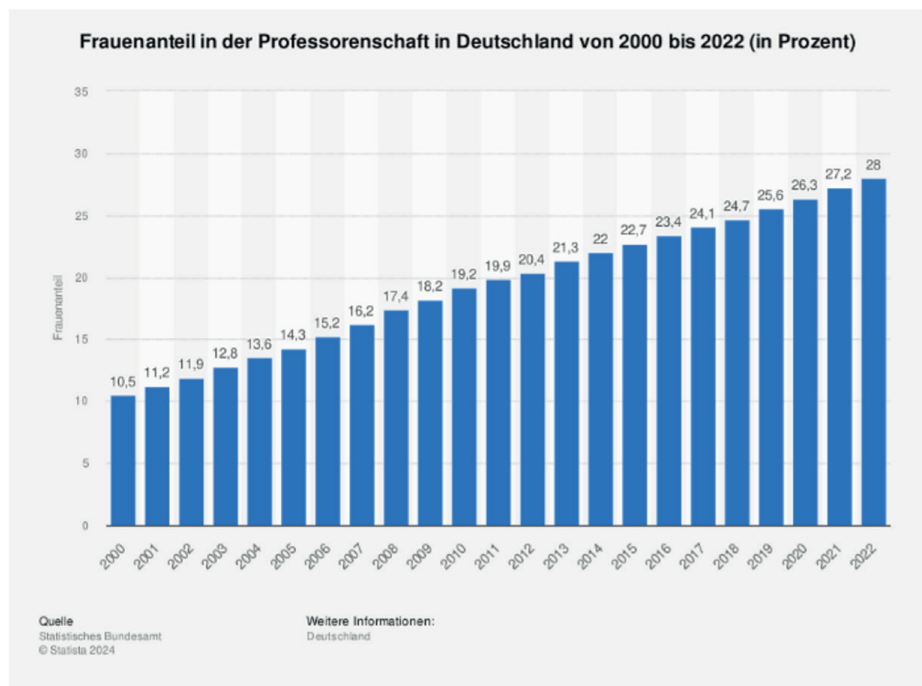


Abbildung 2 Professorinnenanteile deutschlandweit bis 2022, Quelle: Statistischer Bericht Hochschulpersonal 2022

### 3.2 Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

In der Senatsitzung im Juli 2023 wurde Frau Prof. Dr. Aurelia Peraud für eine zweite Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte wiedergewählt. Das Hauptaugenmerk der zukünftigen Gleichstellungsarbeit wird weiterhin auf den im Gleichstellungsplan definierten Entwicklungszielen der Universität liegen:

- (1) die Verankerung der Gleichstellung in allen universitären Strukturen und Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen
- (2) die Etablierung einer nachhaltig wirksamen, geschlechter- und chancensensiblen Führungskultur
- (3) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen Gremien der Universität
- (4) eine nachhaltig chancengerechte Personalrekrutierung und -entwicklung.

Als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte wurden Frau Prof. Dr. Cornelia Herbert, Frau Prof. Dr. Susana Huelga und Frau Prof. Dr. Sandra Ludwig im Oktober 2023 ebenfalls im Amt bestätigt und für eine weitere Amtszeit vom Senat bestellt.



Frau Prof. Dr. Cornelia Herbert



Frau Prof. Dr. Susana Huelga



Frau Prof. Dr. Sandra Ludwig

### 3.3 Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen

Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm orientiert sich an der im **Mission Statement Gleichstellung** festgeschriebenen Gleichstellungsstrategie und ist über das in Abbildung 2 dargestellte Organigramm in die Leitungsstrukturen der Universität fest eingebunden



Abbildung 3 Organigramm der Strukturen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Ulm

Die Entscheidung über Ausrichtung und Gestaltung der Gleichstellungsstrategie obliegt dem Universitätspräsidium. Eine zentrale Rolle nimmt das stets mit einer Professorin besetzte Amt der Gleichstellungsbeauftragten ein; diese wird von drei Stellvertreterinnen unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Amtsmitglied in den Leitungsgremien Senat und Universitätsrat sowie im erweiterten Präsidium. Auf diese Weise kann sie die gleichstellungspolitischen Aspekte zielführend adressieren und in ihrer Funktion die universitären Organe und Gremien in sämtlichen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen beraten sowie die genderpolitische Dimension in allen universitären Belangen vertreten. Sie ist feste Instanz in Berufungsverfahren und hat den Vorsitz der Senatskommission zur Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden inne (Gleichstellungskommission; Zusammensetzung nach neuer Satzung siehe unten).

Die Strategieentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgt im Präsidium in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission berät den Senat in Gleichstellungsfragen und setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten, den Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, den Gleichstellungsreferent\*innen, der Vorsitzenden der Kommission für Chancengleichheit der Medizinischen Fakultät, den Vertretungen des akademischen Mittelbaus, der Promovierenden und der Verfassten Studierendenschaft sowie der Beauftragten für Chancengleichheit der Universität zusammen. Die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie obliegt dem Gleichstellungsreferat, das die einzelnen Maßnahmen koordiniert und alle zentralen und dezentralen Universitätseinheiten zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit berät. Ergänzt wird die Arbeit des Gleichstellungsreferats durch die Beauftragte für Chancengleichheit, die die Interessen der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten vertritt. Diese ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und berät zusammen mit den anderen Gleichstellungsakteur\*innen universitäre Organe und Gremien bei fachlichen Fragen zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Sie wirkt auf die Förderung von Chancengleichheit im wissenschaftsunterstützenden Bereich sowie auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird in ihrer Tätigkeit ebenfalls von einer Stellvertreterin unterstützt. Für das wissenschaftsunterstützende Personal ist sie Ansprechperson in allen Belangen und Fragen fairer und gleichberechtigter Entwicklungsperspektiven.

Auf Fakultätsebene wird die Gleichstellungsarbeit durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten. Diese sind in Abordnung der Gleichstellungsbeauftragten vor allem in die Gremienarbeit eingebunden. Da die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Mitglieder der Gleichstellungskommission und die Dekanatsleitungen Mitglieder des erweiterten Präsidiums sind, ist ein kontinuierlicher und unabhängiger Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultäten auf allen Ebenen gewährleistet. Alle operativen Prozesse werden im zentralen Gleichstellungsreferat in Zusammenarbeit mit den Fakultäten organisiert und durchgeführt. Die Medizinische Fakultät hat als größte der vier Fakultäten der Universität Ulm seit 2016 zusätzliche Strukturen in Form eines eigenen Geschäftsbereichs für Chancengleichheit und Karriereentwicklung innerhalb ihres Dekanats etabliert. Neben fakultätseigenen Förderprogrammen, wie beispielsweise dem Hertha-Nathorff-Programm, wurde eine Referent\*innenstelle für Gleichstellungsangelegenheiten der Medizinischen Fakultät geschaffen und eine Kommission zur Förderung von Chancengleichheit und Karriereentwicklung wirksam ins Leben gerufen.

Auf der Ebene der studentischen Selbstverwaltung ist die Gleichstellungsarbeit zusätzlich im Gleichstellungsreferat der Verfassten Studierendenschaft (StuVe) verankert. Das Gleichstellungsreferat der StuVe ist Anlaufstelle für alle Fragen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit verschiedenster Gruppen innerhalb der Studierenden an der Universität Ulm. Die Leitung des Referats obliegt der/dem Referent\*in für Gleichstellung der StuVe. Seit Etablierung des Referats besteht eine enge und systematische Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsakteur\*innen der Universität.

### 3.4 Neue Zusammensetzung der Gleichstellungskommission nach Satzungsänderung

2023 konnte der neue Satzungsentwurf endgültig vom Senat bestätigt werden und so tagte im Sommersemester 2023 die Gleichstellungskommission zum ersten Mal in neuer Zusammensetzung. Die neue Zusammensetzung der Gleichstellungskommission soll insbesondere der über die Jahre gewachsenen Zahl an Gleichstellungsakteur\*innen Rechnung tragen. Neu in der Kommission sind Vertretungen des akademischen Mittelbaus, der Promovierenden sowie die oder der Vorsitzende der Kommission für Chancengleichheit der Medizinischen Fakultät und die Beauftragte für Chancengleichheit.

#### § 2 Zusammensetzung, Arbeitsweise

##### (1) Der Gleichstellungskommission gehören an:

- a) die Gleichstellungsbeauftragte als Vorsitzende,
- b) die drei gewählten Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten,
- c) je eine von den Fakultäten gewählte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte,
- d) die oder der Vorsitzende der Kommission für Chancengleichheit der Medizinischen Fakultät,
- e) die Beauftragte für Chancengleichheit,
- f) eine vom Promovierendenkonvent benannte Person,
- g) eine von der Verfassten Studierendenschaft (StuVe) benannte Person,
- h) eine vom Senat für die Dauer von 2 Jahren bestellte Vertretung der Akademischen Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion,
- i) die Referentin oder der Referent für Gleichstellung als Vertretung des Gleichstellungsreferats.

## Gleichstellung an der Universität Ulm – Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter

Gleichstellungsbeauftragte	<b>Prof. Dr. Aurelia Peraud</b> Klinik für Neurochirurgie
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	<b>Prof. Dr. Cornelia Herbert</b> Institut für Psychologie und Pädagogik <b>Prof. Dr. Susana Fernandez Huelga</b> Institut für Theoretische Physik <b>Prof. Dr. Sandra Ludwig</b> Institut für Volkswirtschaftslehre
<b>Fakultätsgleichstellungsbeauftragte</b>	
Medizin	<b>Prof. Dr. Katharina Hancke</b> Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe <b>PD Dr. Verena Gaidzik</b> Klinik für Innere Medizin III <b>Prof. Dr. Susanne Kühl</b> Institut für Biochemie und Molekulare Biologie <b>Prof. Dr. Borna Relja (seit Oktober 2023)</b> Klinik für Unfall-, Hand-, Plastische und Wiederherstellungschirurgie <b>Dr. Ivonne Sehring (seit Oktober 2023)</b> Institut für Biochemie und Molekulare Biologie
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	<b>Prof. Dr. Daniel Zimprich</b> Institut für Psychologie und Pädagogik <b>PD Dr. Friedhelm Schwenker</b> Institut für Neuroinformatik <b>Prof. Dr.-Ing. Jian Xie (bis September 2023)</b> Institut für Energiewandlung und -speicherung <b>Dr.-Ing. Margarita Puentes-Damm (seit Oktober 2023)</b> Studiengangskordinatorin und Studienfachberaterin Fachbereich Ingenieurwissenschaften
Naturwissenschaften	<b>Prof. Dr. Sandra Marianne Lang</b> Institut für Oberflächenchemie und Katalyse <b>Dr. Stephanie Wittig-Blaich</b> Institut für Molekulare Endokrinologie der Tiere

Mathematik und  
Wirtschaftswissenschaften

**Prof. Dr. Anna Dall'Acqua**  
Institut für Angewandte Analysis  
**Prof. Dr. Mathias Klier**  
Institut für Business Analytics  
**Prof. Dr. Jeroen Sijling**  
Institut für Algebra und Zahlentheorie

Vorsitzende der Kommission für  
Chancengleichheit der Medizinischen  
Fakultät

**Prof. Dr. Anita Ignatius**  
Institut für Unfallchirurgische Forschung und Biomechanik

Beauftragte für Chancen-  
gleichheit

**Renate Löw de Mata**

Vertretung der Promovierenden

**Lea Pereira Madureira**

Studentisches Mitglied (StuVe)

**Nico Rixen**

Vertretung der Akad. Beschäftigten

**Dr.-Ing. Margarita Puentes-Damm (in Doppelfunktion)**

Referentinnen für Gleichstellung

**Clarissa Gobiet**  
**Dr. Dorothea Güttel**

## Das Team des Gleichstellungsreferats



Dr. Dorothea Güttel,  
Referentin für Gleichstellung



Clarissa Gobiet,  
Referentin für Gleichstellung



Martina Riegg,  
Sachbearbeitung

Sekretariat: Sabine Decker

### 3.5 Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen

In der Beschreibung zu Projektvorhaben wird grundsätzlich eine Erklärung zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung gefordert. Eingereicht werden muss eine Stellungnahme zum direkten Einfluss von Geschlecht und Vielfalt auf die eigene Forschung.

Für die Erfolgsaussichten von Forschungsvorhaben ebenso wie für die Außenwirkung der Universität Ulm ist es daher umso bedeutender, ein einheitliches und stimmiges Bild zur Gleichstellung an der Universität zu vermitteln. Da die Einrichtungen zur Förderung von Wissenschaft und Forschung großen Wert auf die Chancengleichheit in der Wissenschaft legen, müssen Forschungs- und Drittmittelanträge überzeugende Gleichstellungskonzepte beinhalten.

Das Gleichstellungsreferat bietet in enger Zusammenarbeit mit Res.Ul Unterstützung bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten in Forschungsvorhaben und begleitet von Beginn der Antragstellung an bis zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen.

#### Die Unterstützung des Gleichstellungsreferates umfasst:

- Bereitstellung von aktuellen Texten (deutsch und englisch) zur Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm
- Beratung in Bezug auf fach- bzw. projektbezogene Maßnahmen in Verbundvorhaben; Bereitstellung von Best-Practice-Beispielen
- Beratung zur Integration von Gleichstellungsmaßnahmen und Gender- bzw. Vereinbarkeitsaspekten allgemein in Forschungsanträgen
- Hilfestellung bei der Konzeption und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Fakultäten und Instituten
- Unterstützung bei der Gestaltung von Postern für Vor-Ort-Begehungen von Forschungsverbänden
- Poster-Präsentationen und Begleitung bei Vor-Ort-Begehungen

#### Gender Consulting



## 4 | Professorinnenprogramm 2030: Antrag gestellt

Das Professorinnenprogramm ist das zentrale Instrument von Bund und Ländern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern. Das Programm wurde 2008 ins Leben gerufen, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Beteiligung auf allen Qualifikationsstufen zu steigern.

2023 startete die vierte Programmphase, das „Professorinnenprogramm 2030“, mit einer Laufzeit von acht Jahren und insgesamt 320 Millionen Euro Fördervolumen. Hochschulen qualifizieren sich für eine Teilnahme am Programm durch die Einreichung von Gleichstellungskonzepten, die extern begutachtet werden. Diese Konzepte umfassen eine hochschulspezifische Situationsanalyse und darauf aufbauend auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte von einem unabhängigen Gremium positiv begutachtet wurden, können Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen auf unbefristete W2- und W3-Professuren erhalten.

In der vierten Ausschreibung des Professorinnenprogramms erfolgt die Förderentscheidung auf Grundlage eines von den Hochschulen beschlossenen/ingereichten Gleichstellungskonzepts für Parität. Das Begutachtungsgremium bestimmt je Einreichungsrunde die besten Gleichstellungskonzepte für Parität an der Hochschule. Die ausgewählten Hochschulen erhalten das Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ und die Möglichkeit zur Förderung einer zusätzlichen Stelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin, die in eine unbefristete Professur münden sollte.

Die Universität Ulm war in den bisherigen Programmphasen immer erfolgreich und hat im Rahmen der ersten Calls des neuen Programms im August 2023 ein Gleichstellungskonzept für Parität eingereicht. Sollte die Universität an die Erfolge der vorherigen Programmphasen anknüpfen können und das Konzept als positiv begutachtet werden, kann die Universität erneut Fördergelder für gleichstellungsfördernde Maßnahmen beantragen.



## 5 | Gleichstellung in Berufungsverfahren – Monitoring und Professionalisierung

### 5.1 Leitfaden Berufungsverfahren für Gleichstellungsakteur\*innen

Die sorgfältige und faire Auswahl von zukünftigen Professor\*innen ist eine wichtige und zentrale Aufgabe der gesamten Universität. In der **Leitlinie Berufungsverfahren** werden die gleichstellungsfördernden Maßnahmen für Berufungsverfahren zusammengefasst und verbindlich festgehalten. In Ergänzung dazu bietet der zugehörige Leitfaden einen ausführlicheren Überblick über den chronologischen Ablauf von Berufungsverfahren mit allen gleichstellungspolitischen Aspekten. Hierbei liegt ein besonderer Fokus auf einer chancengerechten Rekrutierung. Das Dokument orientiert sich an dem Leitfaden „Gendersensible Berufungsverfahren“ der TU Dresden (2021) und kann über die [Homepage des Gleichstellungsreferats](#) abgerufen werden.

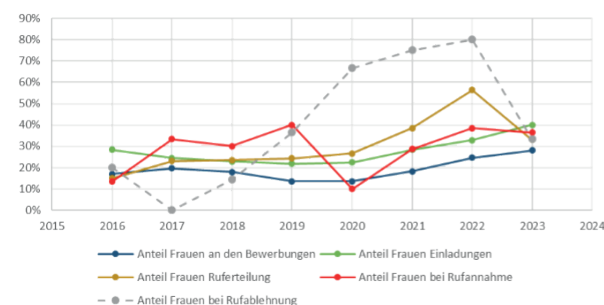


### 5.2 Monitoring: Berufungen an der Universität Ulm

Im Jahr 2023 gab es an der Universität Ulm 219 besetzte Professuren; davon waren 178 von Männern und 41 von Frauen besetzt (genaue Aufschlüsselung nach Fakultäten siehe Anhang). Der Professorinnenanteil an der Universität Ulm lag daher im Jahr 2023 bei 19 % (Bundesdurchschnitt 2022: 28 % Professorinnen bundesweit; STABU; BW 24%; statistisches Landesamt).

Während die Betrachtung der Professorinnenanteile bei den bestehenden Professuren nur Aufschluss über die gegenwärtigen Frauenanteile in dieser Statusgruppe gibt, ist die Betrachtung der Frauenanteile unter den Neuberufenen ein direkter Spiegel der Chancengleichheit bzw. Förderung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren. Hier schneidet die Universität Ulm im Jahr 2023 vermeintlich schlechter ab als im Vorjahr. In insgesamt 18 abgeschlossenen Verfahren 2023 (Rufannahme wird als abgeschlossen gewertet; Liste siehe Anhang) wurden 11 Personen berufen, davon waren 4 Frauen (36%). Der prozentuale Anteil an gewonnenen Professorinnen für die Universität Ulm konnte im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 nicht weiter gesteigert werden. Auch ist in 2023 zum ersten Mal seit 2017 der Anteil an Ruferteilungen an Frauen kleiner als der Anteil Frauen, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Obwohl sich aus der Statistik der Universität mit den relativ geringen Zahlen an Berufungen pro Jahr deutliche Schwankungen ergeben, ist dennoch ein deutlicher Aufwärtstrend zu erkennen.

Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren



**Abbildung 4** Prozentuale Anteile von Frauen bei den Bewerbungen, den Einladungen, den Ruferteilungen, den Rufannahmen sowie den Rufablehnungen in Berufungsverfahren an der Universität Ulm

## 6 | Dual Career Service

Die Universität Ulm bietet im Sinne der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie einen Dual Career Service an. Dieses Angebot ist ein wichtiges Gleichstellungsinstrument, das nicht nur Rekrutierungsvorteile bietet, sondern auch als Zeichen der Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere von Führungskräften, verstanden wird.

Der Dual Career Service der Universität wird vom Gleichstellungsreferat koordiniert und ist Anlaufstelle für die mitziehenden Partner\*innen neuer oder zu berufender Professor\*innen. Die mitziehenden Partner\*innen erhalten auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Information, Beratung und Kontakte, um ihre Karriere am Standort Ulm und in der Region fortführen zu können. Ziel der Dual Career Beratung ist es, die Stellensuche der mitziehenden Partner\*innen zu unterstützen und neue Karriereperspektiven zu identifizieren. Die Unterstützung erstreckt sich hierbei von Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt über Hilfestellung bei allen Fragen rund um Bewerbungsprozesse sowie akademische oder berufliche Karriereentwicklung bis hin zur Beratung zum Selbstmarketing (z. B. Unterlagencheck).

Vor dem Hintergrund eines professionellen Dual Career Service und der stetigen Wahrung der Qualitätsstandards ist die Universität in mehreren Netzwerken der Dual Career Arbeit aktiv. Sie ist u.a. Mitglied beim Dual Career Solution Netzwerk, dem Karrierenetzwerk für Dual Career Couples und ihre Perspektiven im süddeutschen Wissenschafts- und Wirtschaftszentrum – der Region Stuttgart. Gemeinsames Ziel des Netzwerks ist es, Lösungsmodelle für Dual Career Couples zu entwickeln und umzusetzen, damit eine möglichst reibungslose berufliche Integration für beide Partner gelingt. Darüber hinaus ist die Universität Ulm Mitglied des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) (siehe 6.1) sowie im Verbund Dual Career Netzwerk Schwaben (siehe 6.2).



## 6.1 DCND-Tagung erstmalig in Ulm

Das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) wurde 2010 von 20 universitären Dual Career Services in Berlin gegründet. Seitdem steht das DCND für eine gute Dual Career Praxis und die aktive Mitgestaltung einer attraktiven Wissenschaftslandschaft. Das DCND bietet seinen Mitgliedern fachlichen Austausch und speziell auf die Anforderungen von Dual Career Berater\*innen zugeschnittene Fortbildungen und trägt auf diese Weise maßgeblich zur Qualitätssicherung von Dual Career Services bei. Einmal jährlich findet eine Netzwerk-Tagung des DCND statt, die der Weiterbildung und dem Austausch der Angehörigen der mehr als 54 Mitglieder-Einrichtungen dient.

Zum ersten Mal wurde die Jahrestagung des größten bundesweiten Netzwerks von Dual-Career-Expertinnen und -experten in Ulm ausgerichtet. Unter dem Motto „Crossing Borders“ tauschten sich vom 14. bis 15. September 2023 Mitglieder aus ganz Deutschland zu den Themenbereichen „Onboarding“ und „Netzwerkentwicklung“ aus. Die DCND-Tagung wurde in Kooperation mit der HNU ausgerichtet. Stephanie Bühnen (HNU) und Dr. Katharina Moser (Hochschule Biberach) – die ehemalige sowie die aktuelle Koordinatorin des Dual Career Netzwerks Schwaben (siehe Kapitel 6.2) – trugen am zweiten Tag zum Thema „Good Practice regionale Netzwerkentwicklung“ vor. Danach schloss sich der thematische Spannungsbogen: Unter dem Leitgedanken „Grenzen überwinden“ wurde die Zukunft des Netzwerks in den Blick genommen.



## 6.2 Dual Career Netzwerk Schwaben: erstes Netzwerktreffen

Das Dual Career Netzwerk Schwaben ist ein Verbund der Hochschulen Neu-Ulm, Kempten, Biberach sowie der Technischen Hochschule Ulm und der Universität Ulm mit dem gemeinsamen Ziel, hervorragende Professor\*innen, Wissenschaftler\*innen sowie Fach- und Führungskräfte für die Region zu gewinnen. Die Dual Career Beratung unterstützt Doppelkarrierepaare, damit beide die Möglichkeit haben, ihre Karriere in der Region Schwaben verfolgen zu können.

Seit der Gründung des Netzwerks im Jahr 2020 ist dieses erheblich gewachsen und neben den Gründerhochschulen (Universität Ulm, HNU, THU, Hochschule Biberach, Hochschule Kempten und der Hochschule Albstadt-Sigmaringen) sind nun zahlreiche Unternehmen und Einrichtungen in der Region Mitglieder des Netzwerks. Um den Austausch unter den Netzwerkpartner\*innen aktiv zu gestalten, wurde im Oktober 2023 zum ersten Mal ein Netzwerktreffen in Präsenz bei der Firma Vollmer in Biberach veranstaltet. Neben einer spannenden Werksführung wurde hauptsächlich „genetzwerkt“ und insbesondere die interne Organisation im wachsenden Netzwerk besprochen. So wurde im Nachgang zu dem Netzwerktreffen ein Kontaktformular mit Kurzprofil für die Dual Career Partner\*innen entwickelt, um allen Netzwerkmitgliedern datenschutzkonform Zugang zu den Profilen der Dual Career Partner\*innen zu ermöglichen. Das nächste Netzwerktreffen findet am 17.04.2024 an der Universität Ulm statt. Eingeladen hat das Universitätsklinikum in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät.

## 7 | Förderprogramme

### 7.1 Maßnahmen des Professorinnenprogramms III

Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen der Universität sind das Fundament der individuellen und finanziellen Förderung von Ulmer Nachwuchswissenschaftlerinnen und sollen langfristig neben der Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen zu einer chancengerechteren Wissenschaftskultur und zu einer Reduzierung des Dropouts von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem führen sowie die erfolgreiche Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen erleichtern.

Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III und durch Eigenmittel der Universität ist es möglich, diese erfolgreichen Programme zu finanzieren und die Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin zu unterstützen. Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen setzen sich aus den folgenden Elementen zusammen:

**Projektanschubfinanzierungen** (für Hilfskräfte, Sachmittel, Probandenvergütungen): Mit der Anschubfinanzierung sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vorarbeiten für Drittmittelanträge ermöglicht und so die Ausbildung eines eigenen Forschungsprofils gefördert werden. Diese gut etablierte Maßnahme hat sich als sehr effektiv für die eigenständige Profilbildung erwiesen.

2023 wurden insgesamt sechs Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen mit Projektanschüben bis zu 15.000 € gefördert.

**Reisemittel** (Forschungsaufenthalte, Kongresse, Seminare) zur Ausbildung eines eigenständigen, wissenschaftlichen Netzwerks für weibliche Promovierende: Unterstützung von Wissenschaftlerinnen durch die gezielte Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation sowie der Karriere und Persönlichkeitsentwicklung durch die Finanzierung von nationalen sowie internationalen Forschungsaufenthalten, Konferenz- und Seminarreisen zur Netzwerk- und Profilbildung in der Wissenschaftslandschaft. Auch diese Maßnahme hat sich im Laufe der letzten Jahre als sehr wirksam herausgestellt und gezeigt, dass Wissenschaftlerinnen auf diese Weise motiviert werden, sich in der internationalen Wissenschaftslandschaft zu vernetzen und zu etablieren.

Um der fehlenden internationalen Sichtbarkeit in den Lebensläufen vieler Ulmer Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken, wurde 2023 der Mobilitäts-Schwerpunkt auf die **Förderung von Forschungsaufenthalten im Ausland** gelegt. Die erstmalige Ausschreibung von Forschungsaufenthalten mit einer Dauer von maximal drei Monaten war auf Anhieb sehr stark nachgefragt: Bei 16 eingereichten Anträgen wurden vier Wissenschaftlerinnen gefördert, und die Maßnahme Ende des Jahres erneut ausgeschrieben.

**Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen:** Eine besondere Herausforderung für viele Wissenschaftlerinnen ist die Fortsetzung ihrer Laborarbeiten während der Schwangerschaft und Stillzeit. Aus medizinischen Gründen werden diese untersagt und dürfen von der Schwangeren selbst nicht mehr durchgeführt werden. Die Universität Ulm bietet ihnen daher die Möglichkeit, eine Laborunterstützung zu beantragen. Die Unterstützung wird für die Zeit ab Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Mutterschutzes und darüber hinaus ab Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit bis maximal zum ersten Geburtstag des Kindes gewährt, soweit die Wissenschaftlerinnen Beschäftigte der Universität Ulm sind. 2023 wurden zwei Laborunterstützungen bewilligt.

## 7.2 Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit Hilfe des Überbrückungsprogramms wird der Einstieg in die jeweils nächste Qualifikationsstufe gefördert. Finanziert wird zum einen die Überbrückung zwischen Studienabschluss (Master) und Beginn des Promotionsvorhabens, zum anderen zwischen einer Doktorandinentätigkeit und dem Beginn einer mittel- oder längerfristigen Finanzierung in der Postdoc-Phase. Fakultäten und Institute haben so die Möglichkeit, in der Konkurrenz um qualifizierte Absolventinnen attraktive Bedingungen bieten zu können.

2023 wurde eine Wissenschaftlerin neu im Überbrückungsprogramm gefördert und konnte auf diese Weise als exzellente Nachwuchswissenschaftlerin weiterhin an der Universität Ulm beschäftigt werden. Da das Gleichstellungsreferat sowohl Institutsleitungen als auch Nachwuchswissenschaftlerinnen zunehmend zu mittel- bis langfristigen Überlegungen in Hinblick auf diese Fördermaßnahme berät, kann – trotz zwischenzeitlicher Schwankungen – nach wie vor von einem dauerhaften Programmbedarf ausgegangen werden.

Das Überbrückungsprogramm ist Teil der verstetigten Gleichstellungsmaßnahmen der Universität. Die Mittel (Jahresbudget: 100.000 EUR für die nichtmedizinischen Fakultäten) können vom Gleichstellungsreferat für unterschiedliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwendet werden. Dadurch ist es möglich, auf unterschiedliche und wechselnde Bedarfe der Zielgruppe zu reagieren.

## 7.3 Förderprogramme der Medizinischen Fakultät

Die Medizinische Fakultät hat seit 2016 den Geschäftsbereich Chancengleichheit und Karriereentwicklung innerhalb des Dekanats etabliert. Themen wie Vereinbarkeit von Beruf sowie Studium und Familie sind fest im fakultätseigenen Förderprogramm verankert. Alle Gleichstellungsbelange von Angehörigen der Medizinischen Fakultät werden durch die zuständige Referentin Dr. Ruth Knipper-Willmann koordiniert und unter Vorsitz der Prodekanin Prof. Dr. Anita Ignatius in der Kommission zur Förderung von Chancengleichheit und Karriereentwicklung erörtert. Um den weiblichen ärztlichen und wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, hat die Medizinische Fakultät mit dem Hertha-Nathorff-Programm zusätzlich eigene Fördermöglichkeiten geschaffen. Gefördert werden Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen, Laborunterstützungen und Projektanschubfinanzierungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Ergänzungsfinanzierungen für aktuelle Margarete von Wrangell-Stipendiatinnen und Kinder- und Ferienbetreuungsangebote in Kooperation mit der Universität und dem Universitätsklinikum.

Aufgrund des enormen Interesses von Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät an Projektanschubfinanzierungen – bei der Ausschreibung über das Professorinnenprogramm im Mai 2023 wurden von dort 24 Anträge eingereicht – konnte die Fördermaßnahme für diesen Personenkreis im Herbst im Rahmen des Hertha-Nathorff-Programms erfolgreich verstetigt werden.

## 7.4 Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm

Im Margarete von Wrangell-Programm des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) sollten im bis 2021 bestehenden Förderformat Wissenschaftlerinnen zur Habilitation ermutigt und materiell dazu in die Lage versetzt werden. Die Förderdauer betrug insgesamt max. fünf Jahre – davon drei Jahre finanziert durch das MWK, zwei weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule. Darüber hinaus nahmen die Habilitandinnen an Schulungen und Trainingsangeboten des Mentoringprogramms MuT (siehe Kapitel 8.3) teil.

Aktuell werden noch vier Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm gefördert, unter ihnen die diesjährige Preisträgerin des ExzellenziaUlm-Preises, Dr. Jana Riegger-Koch (siehe Kapitel 9). Eine Wrangell-Fellow beendete ihre Förderung und konnte einen Ruf auf eine Professur im Ausland annehmen.

*„Die Aufnahme in das Margarete von Wrangell-Programm war ein regelrechter Karriere-Booster! Als MvW-Fellow konnte ich bereits ein Jahr nach der Promotion nicht nur meine eigene Arbeitsgruppe gründen, sondern habe auch ein temporäres Prüfungsrecht und damit auch die Erlaubnis zur selbstständigen Betreuung von Doktorand\*innen bekommen. Zudem wurde durch das Programm meine Sichtbarkeit als Nachwuchsforscherin erhöht, womit mir weitere Türen geöffnet und mein Vorhaben zu Habilitieren insgesamt gefestigt wurde.“*

**Dr. Jana Riegger-Koch**  
Preisträgerin des  
ExzellenziaUlm-Preises

Trotz seines großen Erfolgs – nach Auswertung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) erreichten 80 % aller Wrangell-Fellows aus den Jahren 1997-2016 das Förderziel (Habilitation, Professur), mehr als 90 % blieben in der Wissenschaft – setzte das MWK gegen alle Bemühungen von Seiten der LaKoG, auch unter Beteiligung der Ulmer Gleichstellungsreferentinnen, das Programm in der bewährten Form fortzuführen, auf eine umfassende Neuausrichtung – jedoch unter Beibehaltung des bisherigen Programmnamens.

Das im April erstmals ausgeschriebene **Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm** soll nun talentierte Frauen während ihrer Postdoc-Phase unterstützen. Antragsberechtigt sind Juniorprofessorinnen in den ersten 18 Monaten nach Dienstantritt. Gefördert wird ein dreijähriges Beschäftigungsverhältnis zur weiteren Qualifizierung einer kürzlich Promovierten, welches bei der Juniorprofessorin angesiedelt ist.

Für die Juniorprofessorin bedeutet eine erfolgreiche Antragstellung eine verbesserte personelle Ausstattung ihrer Professur. Die Postdoc-Phase der kürzlich Promovierten ist jedoch – anders als der Wortlaut im Ausschreibungstext vermuten ließe – durch die auf

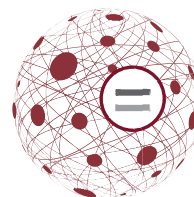
drei Jahre begrenzte Förderung nicht durchfinanziert.

Die Finanzierung der Fördermaßnahme erfolgt wie bisher aus Mitteln des MWK und des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus). Die antragstellende Hochschule trägt einen Sachmittelanteil in Höhe von insgesamt 15.000 EUR, welche ausschließlich für die Qualifikation der kürzlich Promovierten Mitarbeiterin zu verwenden sind.

Im Dezember reichte die bisher einzige antragsberechtigte Juniorprofessorin der Universität Ulm einen Förderantrag ein; weitere Anträge können – jeweils sobald eine neue Juniorprofessorin ihren Dienst antritt – bis 2025 gestellt werden.

## 8 | Angebote für Wissenschaftlerinnen

### 8.1 Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen – Vernetzt zum Erfolg!



**ExzellenziaUlm**

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

2021 wurde das Netzwerk ExzellenziaUlm für Nachwuchswissenschaftlerinnen gegründet. Die Angebote des Netzwerks sollen den weiblichen Ulmer Nachwuchs bei der beruflichen Orientierung, der persönlichen Weiterentwicklung und bei der Vernetzung untereinander unterstützen.

Seit 2022 bietet das Netzwerk ein Jahresprogramm an, das Netzwerkveranstaltungen sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch für jeweils zwei Semester umfasst. Das Programm startet immer mit Beginn des Wintersemesters und erstreckt sich bis zum Ende der Vorlesungszeit des darauffolgenden Sommersemesters. In jedem Semester gibt es eine Begrüßungsveranstaltung für neue und alte Mitglieder, ein Lunchtime-Meeting mit einer erfahrenen erfolgreichen Professorin sowie einen (i.d.R. ganztägigen) Workshop, der Themen der Karrieregestaltung, Persönlichkeitsentwicklung oder Vereinbarkeit aufgreift. In 2023 wurden die Angebote erstmalig in Formate für Promovierende und Postdocs aufgegliedert, um gezielter auf die Anliegen der Nachwuchswissenschaftlerinnen in den einzelnen Qualifikationsphasen eingehen zu können.

Damit sich die Netzwerkmitglieder auch außerhalb von Netzwerkveranstaltungen austauschen und untereinander vernetzen können, wurde die LinkedIn-Gruppe „ExzellenziaUlm - vernetzt zum Erfolg!“ gegründet. Alle Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm, die bereits aktiv an einer Veranstaltung des Netzwerks teilgenommen haben, können der Gruppe beitreten. Um die LinkedIn-Gruppe attraktiv bespielen zu können, trifft sich das Team des Gleichstellungsreferats regelmäßig mit einer Gruppe von ausgewählten Netzwerkmitgliedern und bespricht, welche Angebote auf welche Weise über die Gruppe beworben werden.

### Netzwerkveranstaltungen 2023:

■ **Lunchtime-Meeting mit Prof. Dr. med. Bettina Jungwirth**  
Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin

► Mittwoch, 8. Februar 2023, 12:05 bis 13:05 Uhr

■ **Welcome Exzellenzia-Newbies**

Info- und Netzwerkveranstaltung für neue und alte Mitglieder

► Dienstag, 25. April 2023, 15:30 bis 17:00 Uhr

■ **„Wissenschaftliche Karriere und Selbstpräsentation“**

Workshop mit Dr. Ulrike Preißler | Deutscher Hochschulverband

► Donnerstag, 4. Mai 2023, 10:00 bis 17:00 Uhr

■ **Lunchtime-Meeting**

mit Prof. Dr. Annika Herwig, Institut für Neurobiologie

► Mittwoch, 21. Juni 2023, 12:05 bis 13:05 Uhr, auf Englisch

■ **Welcome Exzellenzia-Newbies**

Info- und Netzwerkveranstaltung für neue und alte Mitglieder

► Mittwoch, 8. November 2023, 15:30 bis 17:00 Uhr

„Karrierewege zur Professur“

■ **Workshop für Postdoktorandinnen**

mit RA Katharina Helmig, Justiziarin für Hochschul- und Beamtenrecht im DHV

► Dienstag, 5. Dezember 2023, 14:30 bis 17:00 Uhr, auf Englisch, online

### 8.2 Neues Fortbildungsportal an der Universität Ulm

An der Universität Ulm bieten Dezernat III-2, die Stabsstelle Zentrum für Lehrentwicklung (ZLE), die Nachwuchsakademie ProTrainU, das Gleichstellungsreferat, die Abteilung Hochschulsport und Betriebliches Gesundheitsmanagement und das kiz eine Vielzahl an Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie ein vielfältiges Sportprogramm für die Beschäftigten und Studierenden an. Die Anmeldung zu diesen Angeboten wurden bisher von den Einrichtungen selbst per E-Mail, über Typo 3-Formulare, Moodle oder individuell organisiert. Eine Gesamtübersicht über alle Angebote zu einem bestimmten Thema gab es bisher nicht und es fehlte ein einheitliches und professionelles System für die Betreuung und Buchung der Fort- und Weiterbildungsangebote der Universität Ulm.

Zusammen mit der Firma AktivKonzepte wurde im Wintersemester 2023/24 das Fortbildungsportal der Universität Ulm eingerichtet. Dort finden Interessierte alle Fort- und Weiterbildungsangebote der oben genannten Einrichtungen.

Das Neue Fortbildungsportal enthält seit dem Wintersemester 2023/24 auch die Veranstaltungen des Gleichstellungsreferats.



### 8.3 Mentoring und Training

Die Universität Ulm ist seit 2012 Kooperationspartnerin des Mentoring und Training Programms (MuT) zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg. Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die eine Professur oder eine Leitungsposition in einer wissenschaftlichen Einrichtung anstreben, werden gezielt unterstützt, um ihre Potentiale und Karrierechancen erfolgreich auszuschöpfen. Das Programm, getragen von der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), fördert die berufliche wie persönliche Entwicklung und eine gezielte Karriereplanung.



Folgende Veranstaltung fand an der Universität Ulm in 2023 statt:

### Wissenschaft und Familie - So geht es zusammen!

9. Oktober 2023

Die Wissenschaftlerinnen aus Ulm konnten darüber hinaus am gesamten Veranstaltungsangebot des Mentoring und Training Programms an Veranstaltungsorten in ganz Baden-Württemberg teilnehmen. Die Übernahme der Teilnahmegebühren konnten die Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm wie in den Jahren zuvor beim Gleichstellungsreferat beantragen.

Der Kooperationsvertrag mit MuT endete am 31.12.2023. Die Universität Ulm plant bei erfolgreicher Bewerbung für das Professorinnenprogramm 2030 (siehe Kapitel 4) die Implementierung eines eigenen Inhouse-Mentoring-Programmes, das die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur noch gezielter unterstützen soll.

### 8.4 Club der Ulmer Professorinnen

Sich zu vernetzen, ist in jeder Karrierephase ein wichtiger Baustein zum Erfolg. Daher wurde 2022 über das Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen ExzellenziaUlm hinaus ein Netzwerk für Professorinnen an der Universität Ulm gegründet. Um die Vernetzung der Ulmer Professorinnen zu stärken und zu vertiefen, wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, ein Lunch-Treffen initiiert. Nach dem seit 2021 bestehenden Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen ExzellenziaUlm bietet dieses Format auch den Professorinnen die Möglichkeit, sich in einem ungezwungenen Rahmen über die Fächergrenzen hinweg auszutauschen. Längerfristig ist auch eine Vernetzung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen angedacht. Organisiert werden die Treffen vom Gleichstellungsreferat über die E-Mail-Verteiler für Professorinnen.

## 9 | ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen



Beim Dies Academicus am 02.02.2024 wurde der mit 5.000 EUR dotierte **ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm 2023** verliehen. Mit dem Preis würdigt die Universität exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die durch ihre herausragende wissenschaftliche Arbeit die Universität Ulm als Wissenschaftsinstitution mitgestalten und eine bedeutende Vorbildfunktion für andere

Wissenschaftlerinnen sowie Studentinnen übernehmen.

Ausgezeichnet wurde **Dr. Jana Riegger-Koch** aus der Klinik für Orthopädie.

Sie promovierte nach ihrem Studium der Biologie an der Universität Ulm mit summa cum laude zu neuen Möglichkeiten zur pharmakologischen Schadensbegrenzung und Regeneration nach Knorpeltrauma. Parallel dazu erwarb sie zusätzlich einen Master in Innovations- und Wissenschaftsmanagement.

Als Postdoktorandin in der Sektion Biochemie der Gelenks- und Bindegewebserkrankungen der Klinik für Orthopädie wurde sie in das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm aufgenommen und absolvierte einen internationalen Forschungsaufenthalt an einer hoch angesehenen Forschungseinrichtung ihres Fachbereichs.

Auf Basis herausragender experimenteller Arbeiten und exzellenter Publikationen warb sie Drittmittel in Höhe von insgesamt ca. 1,6 Mio. EUR ein und baute eine schnell wachsende Nachwuchsgruppe auf, in der sie fast ausschließlich weibliche Studierende und Promovierende betreut. Ihre wissenschaftliche Leistung wurde mit mehreren hoch angesehenen Preisen ausgezeichnet.

Daneben beteiligt sie sich engagiert an der Lehre, vor allem im Studiengang „Molekulare Medizin“. Kürzlich reichte sie ihre Habilitationsschrift im Fachgebiet "Experimentelle Orthopädie und Unfallchirurgie" ein.

Schließlich gelingt es ihr als Mutter eines kleinen Kindes in beeindruckender Weise, ihre beruflichen und familiären Ziele zu vereinbaren, und damit eine wichtige Vorbild- und Mentorinnen-funktion für Wissenschaftler\*innen früher Karrierephasen zu erfüllen.

## Ehrung der besten Nominierten

In jedem Jahr ist die Gleichstellungskommission im Auswahlverfahren, dem Senat eine würdige Exzellenzia-Preisträgerin vorzuschlagen, aufgrund der durchweg hohen Qualität der zahlreich eingesandten Nominierungen stark gefordert. Um auch die Exzellenz der für die Preisvergabe nicht berücksichtigten Nominierten der engsten Auswahl zu würdigen und sichtbar zu machen, werden diese Wissenschaftlerinnen nun ebenfalls geehrt.

Mit der Ehrung verbunden ist die namentliche Nennung beim Dies academicus, eine Urkunde sowie ein Karriere-Gutschein in Höhe von 500 EUR pro Wissenschaftlerin. Als beste Nominierte für den ExzellenziaUlm-Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm 2023 wurden geehrt:

### **Dr. Rebecca Halbgebauer**

Institut für Klinische und Experimentelle Trauma-Immunologie

### **Dr.-Ing. Lena-Marie Ränger**

Institut für Chemieingenieurwesen

### **Graciosa Quelhas Teixeira, PhD**

Institut für Unfallchirurgische Forschung und Biomechanik

## Die ExzellenziaUlm-Preisträgerin im Interview: Eine exzellente Sicht auf die Dinge



### **Jana Riegger-Koch**

forscht auf dem Gebiet der Trauma- und Altersforschung sowie den damit assoziierten Auswirkungen von Stress auf das Zellschicksal.

### *Was genau machen Sie da?*

In meiner Nachwuchsforschungsgruppe widmen wir uns der Untersuchung von Gewebedegeneration und -regeneration unter Beeinflussung durch trauma- und altersassoziierte Stressfaktoren im Kontext der Arthrose und Osteoporose. Unser Hauptinteresse gilt den Differenzierungsprozessen von Stammzellen sowie Mechanismen die steuern, ob eine beschädigte Zelle durch den regulierten Zelltod zugrunde geht oder zunächst als seneszente bzw. dysfunktionale Zelle im Gewebe verweilt. Wenn es uns gelingt zu entschlüsseln, wie das Zellschicksal, also Differenzierung, Zelltod und Seneszenz (=„Altern“), nach Gewebeverletzungen und im Alter moduliert wird, können wir uns dieses Verständnis zunutze machen und therapeutische Strategien für die Geweberegeneration oder „-verjüngung“ entwickeln.

### *Wie sind Sie auf dieses Thema gekommen?*

Während meiner Bachelorarbeit und Promotion habe ich bereits intensiv an potenziellen Therapieansätzen zur Schadensbegrenzung und Regeneration nach Knorpeltrauma geforscht. Die Bearbeitung einer klinisch relevanten Fragestellung hat mich sehr begeistert, nicht zuletzt weil ich selbst und auch einige Menschen in meinem näheren Umfeld schon frühzeitig an Gelenkschmerzen durch zurückliegende Sportverletzungen leiden. Ich hoffe, durch meine Forschung einen Beitrag zur Entwicklung neuer Therapieansätze leisten zu können, so dass die posttraumatische Arthrose und Osteoporose in Zukunft besser behandelt werden können.



### 10.1 STEM Passion – Wissenschaftlerinnen im Portrait

#### Was war bisher Ihr erfolgreichstes Projekt bzw. Ihr größter Erfolg in Ihrer Karriere und warum?

Neben dem MvW-Fellowship waren weitere wichtige Meilensteine meiner Karriere das Kooperationsprojekt mit Prof. Anita Ignatius im Rahmen des Ulmer Trauma-SFB sowie mein sechsmonatiger Forschungsaufenthalt bei Prof. Tonia Vincent am Kennedy Institute of Rheumatology in Oxford, UK. Die Zusammenarbeit mit diesen erfolgreichen Wissenschaftlerinnen war und ist für mich sehr inspirierend und lehrreich. Zudem bin ich auch immer sehr stolz auf die kleinen und großen Erfolge meines Teams.

#### Verraten Sie uns Ihre nächsten Ziele? Was möchten Sie nach der Juniorprofessur machen?

Da ich nur eine befristete Stelle habe und das Wissenschaftszeitgesetz gegen mich arbeitet, ist eine Entfristung bzw. permanente Professur mein Langzeitziel.

#### Gibt es einen Plan B?

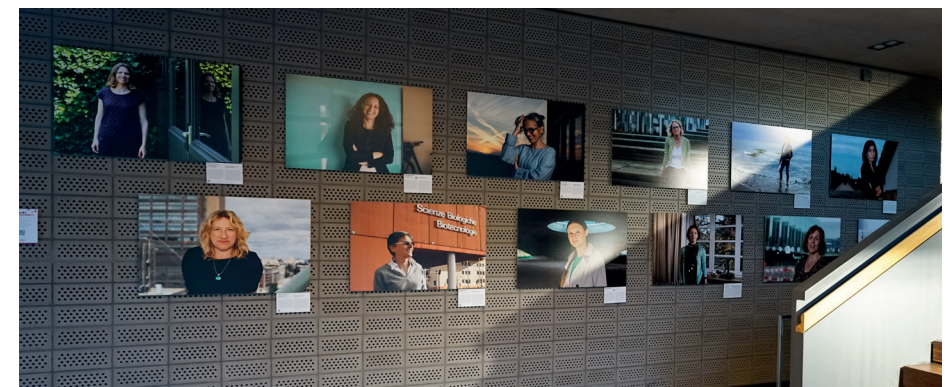
Diese Frage wird mir tatsächlich häufig gestellt. Aber ich habe mir diesbezüglich noch keine konkreten Überlegungen gemacht.

#### Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft?

Ich wünsche mir, dass ich meinen Traumberuf als Wissenschaftlerin bzw. Professorin verwirklichen kann und eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben finde. Meine Familie soll trotz meiner beruflichen Ambitionen immer an erster Stelle stehen.

#### Haben Sie Tipps für andere junge Frauen, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben?

Seid selbstsicher und bewirbt euch auf Stipendien, Preise und Grants, denn wer sich nicht bewirbt, wird auf jeden Fall leer ausgehen. Setzt euch realistische Ziele und lasst euch auf eurem Weg gerne von anderen Wissenschaftler\*innen inspirieren – oder noch besser: Sprecht eure Vorbilder einfach an und findet supportive Mentor\*innen.





Der Sonderforschungsbereich 1506 „Alterung an Schnittstellen“ holte im Herbst 2023 die internationale Ausstellung „STEM Passion“ an die Universität Ulm. Die italienische Molekularbiologin und **Fotografin Elisabetta Citterio** porträtiert und interviewt renommierte Wissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und macht ihre Geschichten und Leistungen öffentlich sichtbar. Ziel der Ausstellung ist es, das Bewusstsein für exzellente Wissenschaftlerinnen und die Bedeutung von Vorbildern für Frauen in MINT-Fächern zu stärken. Die so entstandene Portraitgalerie wird bei den Reisen der Fotografin und Wissenschaftlerin um die Welt immer wieder durch neue Gesichter bereichert – für die Station in Ulm hat Citterio Forscherinnen des SFB1506 fotografiert und befragt. Die Professorinnen Karin Danzer, Leda Dimou, Birgit Liss, Karin Scharfetter-Kochanek, Lisa Wiesmüller sowie PD Dr. Dhayana Dallmeier und Dr. Melanie Scharpf gaben in den Portraits und Videointerviews Einblicke in die Motivation, Leidenschaft und Herausforderungen auf ihrem Weg als Wissenschaftlerinnen.

Die **Ausstellung** wurde am 27.10.2023 eröffnet und war im Anschluss vier Wochen lang im Gebäude N27 zu bewundern.

## 10.2 Pressemitteilungen

Mit Preisen und Auszeichnungen. Uni Ulm feiert Dies academicus 2023

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 24. Januar 2023



Forschungsstark, kooperativ und hochinnovativ  
So präsentierte sich die Uni Ulm beim Dies academicus 2023

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 03. Februar 2023



„Crossing Borders“: Dual Career Netzwerk Deutschland tagt in Ulm/Neu-Ulm

21.09.2023, Hochschulnews HNU



### Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt laut AGG §3(4)

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

► **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

### Umfrage zu Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt 2023

Die Universität Ulm legt großen Wert darauf, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt sind damit nicht vereinbar und werden nicht toleriert (DV Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz; Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt).

Im Auftrag der Hochschulleitung wurde im Sommersemester 2023 eine Umfrage zu Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt unter den Angehörigen der Universität Ulm durchgeführt. Sie dient zur Erfassung der allgemeinen Verbreitung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Universität Ulm. Basis für die Umfrage bildet die europäischen UniSafe Studie, die europaweit an Universitäten die Verbreitung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt untersucht. Ziel ist es, die Verbreitung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt festzustellen sowie eventuell besonders betroffene Gruppen an der Universität Ulm zu identifizieren.

Da zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch keine endgültige Auswertung zur Verfügung stand, können die Umfrageergebnisse auf der Homepage der Ansprechpersonen eingesehen werden. (QR Code und Verlinkung: Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt - Universität Ulm (uni-ulm.de))

### ► **Beratungen:**

Auch im Jahr 2023 wurde die Ansprechperson für sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt angesprochen und Rat eingeholt. Insbesondere während der Umfrage sind vermutlich viele Personen vermehrt auf das Angebot aufmerksam geworden. Insgesamt 70 Stunden Beratungstätigkeit konnte so im Jahr 2023 verzeichnet werden.



## 12 | Akteur\*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Gleichstellungsbeauftragte möchte im Rahmen ihres jährlichen Gleichstellungsberichtes auch anderen Akteur\*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität die Möglichkeit bieten, sichtbar zu sein und über ihre Aufgaben und Themenschwerpunkte im Berichtszeitraum zu berichten. Die folgenden Kapitel informieren über die Tätigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit der Universität sowie der Beauftragten für Chancengleichheit des Universitätsklinikums.

### 12.1 Chancengleichheit an der Universität Ulm - Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit

Die gesetzliche Grundlage für die Beauftragte für Chancengleichheit ist das Chancengleichheitsgesetz. Das Land setzt darin den Verfassungsauftrag.

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“* GG Artikel 3 Absatz 2, um.

Ziel des Gesetzes ist, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

Das beinhaltet insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer auf allen Ebenen, was aktuell ein entscheidender Erfolgsfaktor auch im wissenschaftsstützenden Bereich (Bibliothek, Technik und Verwaltung) ist. Ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit an der Universität Ulm zu verbessern, stellt die Zertifizierung zur „familiengerechten Hochschule“ dar. Unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit wird durch kontinuierliche Weiterentwicklung in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen das Zertifikat weitergeführt. Angesichts des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels gewinnt das Thema Pflege immer mehr an Bedeutung, was sich auch in den Beratungsgesprächen widerspiegelt. Durch die Teilnahme an der „Qualifizierung zur Pflege-Guide“ wurden wichtige Anregungen und Instrumente zum Thema Pflege vermittelt und vertieft. Eine bedarfsgerechte Umsetzung der Inhalte ist für 2024 geplant. Zur besseren Vereinbarkeit gehört auch das Thema „Frauentypische Tätigkeiten aufwerten – Care- und Sorgearbeit fair verteilen“, das mit der Referentin Verena Hahn (Zweite Vorsitzende des Landesfrauenrats Baden-Württemberg) ein Thema der Frauenversammlung 2023 war.

Der zweite Gegenstand der Frauenversammlung war anlässlich der Umfrage „Bedrängt. Diskriminiert. Sexualisiert. Wir schauen hin!“ an der Universität Ulm, „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz – was tun?“ mit Sonja Fröhlich, Frauenberatungsstelle Ulm. In diesem Zusammenhang konnte auf Initiative der Beauftragten für Chancengleichheit im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein Kurs zur Gewaltprävention für Frauen angeboten werden. In dem Kurs wurden sowohl praktische Übungen als auch psychologische Aspekte vermittelt.

In den Stellenbesetzungsverfahren in den von Frauen unterrepräsentierten Eingruppierungen strebt die Beauftragte für Chancengleichheit an, den Frauenanteil gemäß den gesetzlichen Voraussetzungen zu erhöhen.

In Beratungsgesprächen zum Mutterschutz und Elternzeit konnten Fragen geklärt und Tipps weitergegeben werden. In 2023 wurde vermehrt der Wunsch geäußert, nach Eintritt der Altersrente in reduziertem Umfang weiter zu arbeiten. Infolge der z.T. angespannten Personalsituation und der erworbenen Expertise der Beschäftigten ist die Universität auf Nachfrage der Beauftragten für Chancengleichheit gewillt, bei Bedarf Rentner\*innen weiter zu beschäftigen. Zur Beseitigung bestehender Benachteiligung von Frauen ist die Beauftragte für Chancengleichheit vermehrt in bauliche Angelegenheiten involviert.

Als beratendes Mitglied im Senat, stimmberechtigtes Mitglied der Gleichstellungskommission sowie Teil des Arbeitsschutzausschusses tritt die Beauftragte für Chancengleichheit insbesondere für die Belange von Frauen ein.

Als Sprecherin des Arbeitskreises der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten wurde die Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Hochschulen des Landes intensiviert. Gemeinsam brachten die Sprecherinnen ihre Anliegen in einem persönlichen Gespräch im Ministerium erfolgreich vor.



	Frauen			Frauen	
	Technik	Verwaltung		Technik	Verwaltung
<b>Angestellte</b>			<b>Beamtinnen</b>		
E15	60%		A16 hD		100%
E14	67%	55%	A15 hD	0%	100%
E13	20%	75%	A14 hD		50%
E12	8%	100%	A13 hD		33%
E11	27%	68%	A13 gD	0%	78%
E10	26%	86%	A12 gD		88%
E9a	40%	95%	A11 gD		100%
E9b	55%	78%	A10 gD		71%
E8	36%	87%	A10 mD		80%
E7	22%	100%	A9 mD		40%
E6	64%	97%	A8 mD		100%
E5	62%	88%	A8 S		0%
E4	0%	100%	A7 mD		
E3	78%	50%	A6 mD		
E2	17%	61%	A5 mD		
<b>Gesamt</b>	<b>38%</b>	<b>82%</b>	<b>Gesamt</b>	<b>0%</b>	<b>69%</b>

	Frauen	
	Technik	Verwaltung
<b>Auszubildende</b>		
Beamtinnen		100%
Angestellte	28%	100%
<b>Gesamt</b>	<b>28%</b>	<b>100%</b>

Tabelle 3 Überblick über die Beschäftigtenzahlen der Universität Ulm zum 31.12.2023 (ohne Medizinische Fakultät)

Eine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen ist insbesondere in der Technik im Bereich der Angestellten in den höheren Entgeltgruppen (E10- E13) und im Ausbildungsbereich sowie bei den Beamtinnen in den Besoldungsgruppen A15 hD und A13 gD zu verzeichnen.

Im Bereich der Verwaltung ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Frauen lediglich in der Besoldungsgruppe A13 hD.

	Frauen			Frauen	
	Technik	Verwaltung		Technik	Verwaltung
<b>Angestellte</b>			<b>Beamtinnen</b>		
E15		100%	A16 hD		
E14		100%	A15 hD		100%
E13 UE		100%	A14 hD		
E13 UE		70%	A13 hD		
E12	0%	83%	A13 gD		100%
E11	33%	100%	A12 gD		100%
E10	67%	91%	A11 gD		
E9a	80%	0%	A10 gD		
E9b	80%	100%	A9 gD		
E8	82%	100%	A9 mD		
E7	100%		A8 mD		
E6	50%	50%	A7 mD		
E5	67%	100%	A6 mD		
E4			A5 mD		
E3	100%	100%	<b>Gesamt</b>		<b>100%</b>
E2 UE	100%				
E2	100%				
<b>Gesamt</b>	<b>77%</b>	<b>91%</b>			

Tabelle 4 Überblick über die Beschäftigtenzahlen der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm zum 31.12.2023

Im Bereich der Angestellten der Vorklinik besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Technik in der EG 11 und EG 12 sowie in der Verwaltung in der EG 9a.

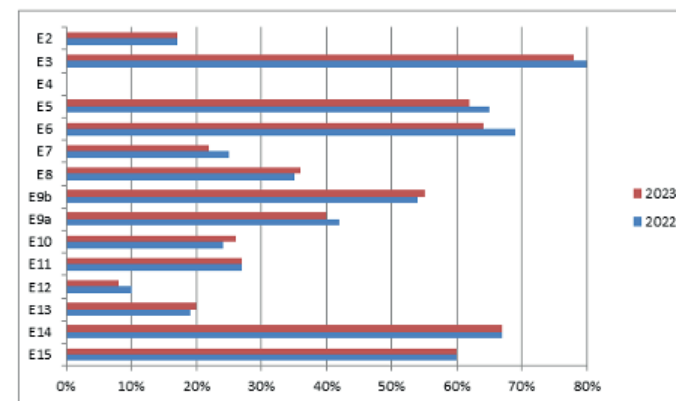


Abbildung 4 Frauenanteil: Angestellte in der Technik der Universität Ulm im Vergleich zum Vorjahr (ohne Medizinische Fakultät)

Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Anzahl der beschäftigten Frauen in der Technik in den EG 14, EG 15 und EG 11 gehalten werden. In der EG 13 wurde eine leichte Erhöhung des Frauenanteils erzielt.

Wie auch im vergangenen Jahr sind Frauen in der EG 12 nicht vertreten. Hingegen ist der Frauenanteil in der EG 11 stabil.

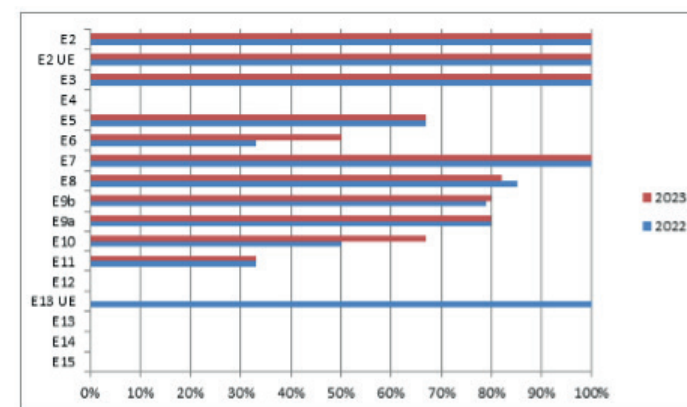


Abbildung 5 Frauenanteil: Angestellte in der Technik der Medizinischen Fakultät im Vergleich zum Vorjahr

## 12.2 Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums

Die Beauftragten für Chancengleichheit achten auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützen die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

Sie sind beteiligt bei

- der Erstellung des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts
- Stellenausschreibungen, falls von den Grundsätzen abgewichen wird
- Personalauswahlgesprächen
- der Einstellung und Beförderung/Höhergruppierung
- der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- bei Gremienbesetzungen
- der Ablehnung eines Antrages auf familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit

Darüber hinaus sind die Beauftragten für Chancengleichheit an sonstigen personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, soweit diese Maßnahmen Auswirkungen auf die berufliche Situation von Frauen haben. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Ausbildungsplätzen, Weiterqualifikation, die Abfassung von Anforderungsprofilen, Dienstvereinbarungen, zur Arbeitszeitgestaltung und zur Teilzeitarbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativ- und ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Sie kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.



### Beauftragte für Chancengleichheit für das nicht-wissenschaftliche Personal am Klinikum

**Barbara Klingler-Volswinkler**

Albert-Einstein-Allee 23, 89081 Ulm  
Innere Medizin Raum 2118

E-Mail: [barbara.klingler-volswinkler@uniklinik-ulm.de](mailto:barbara.klingler-volswinkler@uniklinik-ulm.de)

Tel.: 0731 - 500 43027

Fax: 0731 - 500 43028



### Stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit

**Yvonne Sandra Grünthaler**

Albert-Einstein-Allee 23, 89081 Ulm

E-Mail: [yvonne.gruenthaler@uniklinik-ulm.de](mailto:yvonne.gruenthaler@uniklinik-ulm.de)

Tel.: 0731 - 500 43023

Fax: 0731 - 500 43028



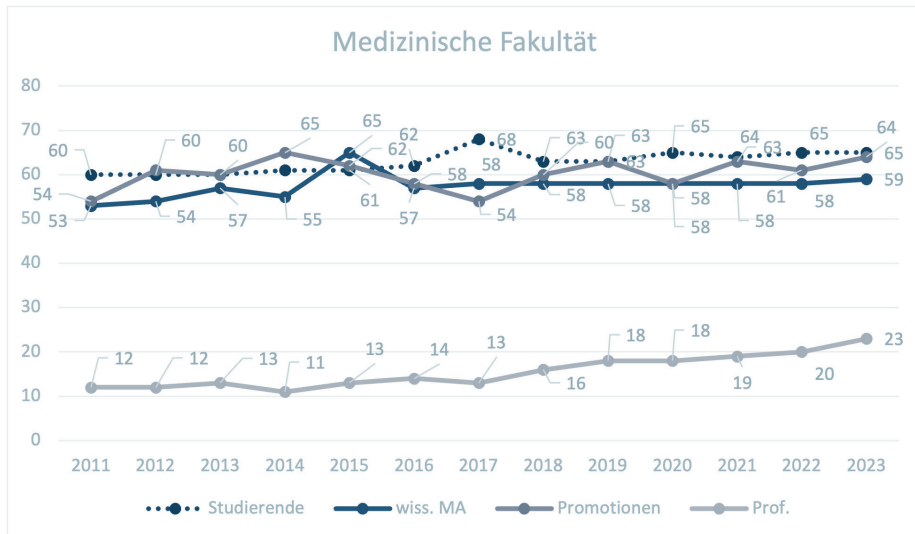
Weitere Infos  
auf der  
UKU-Homepage





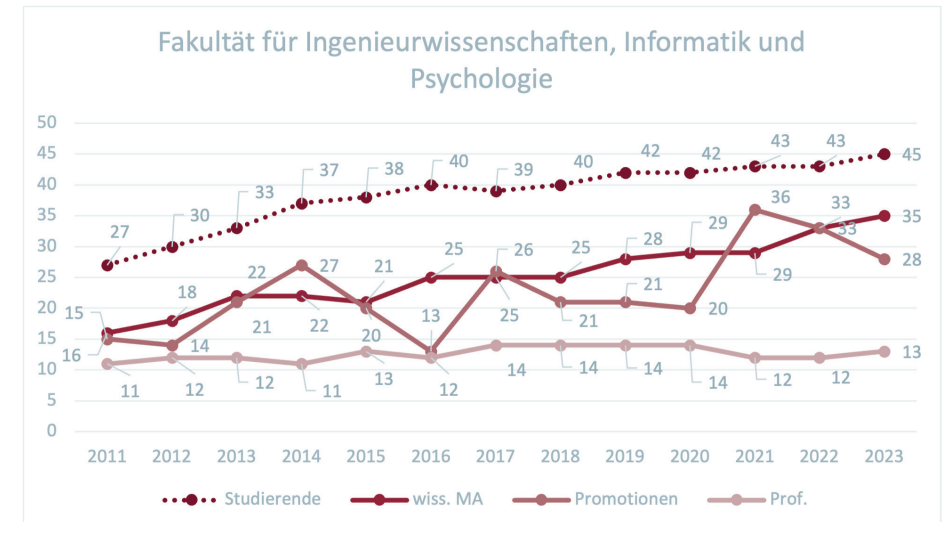
Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Medizinische Fakultät

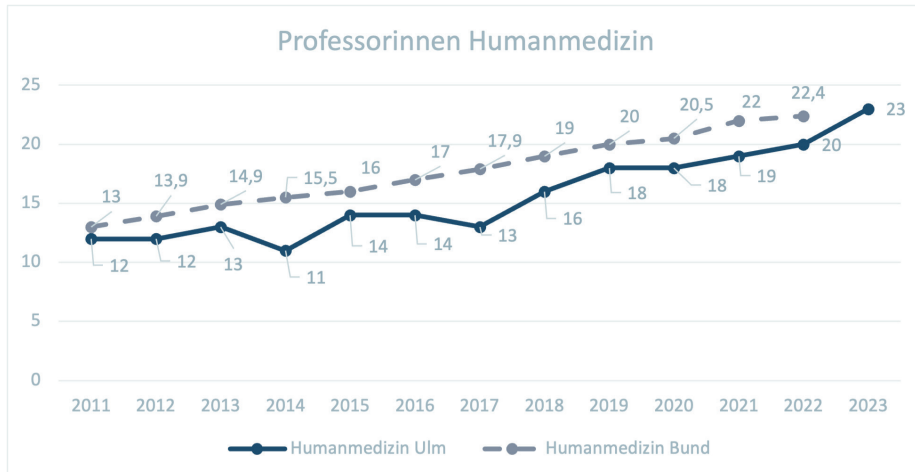


Frauenanteile nach Statusgruppen in der Medizinischen Fakultät von 2011 bis 2023 in Prozent.

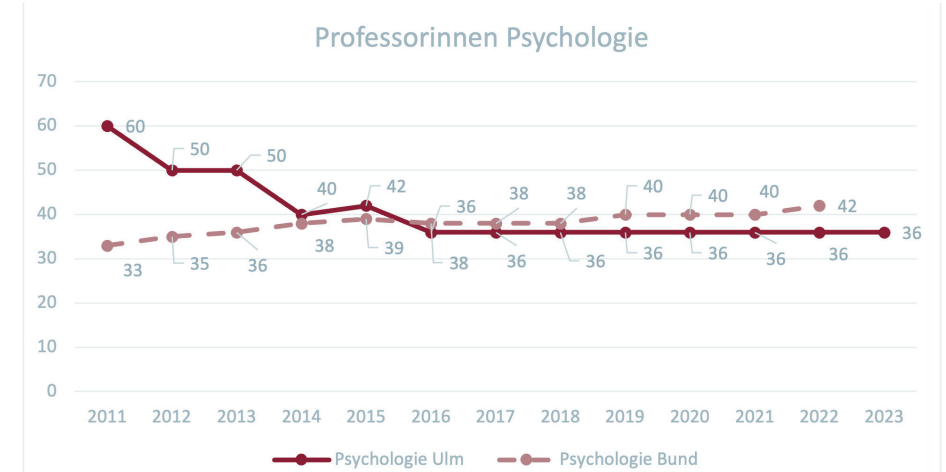
Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie



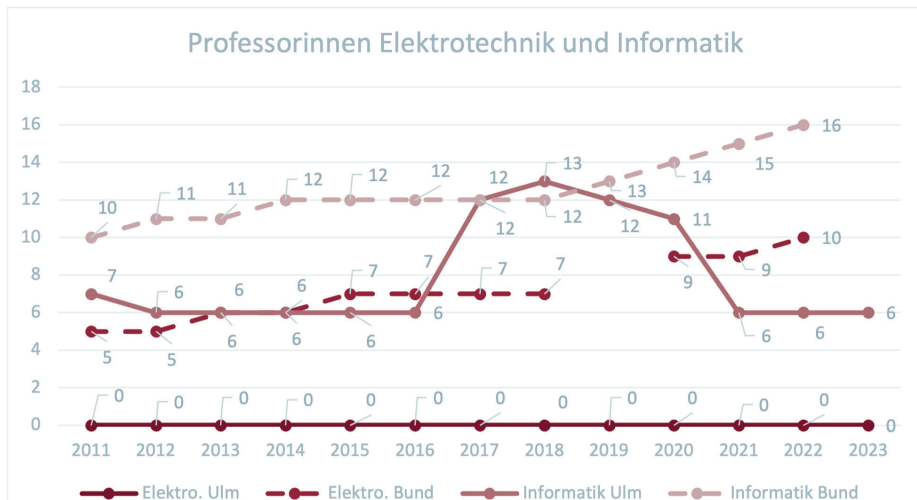
Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie von 2011 bis 2023 in Prozent.



Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2022 bzw. 2023 in Prozent.

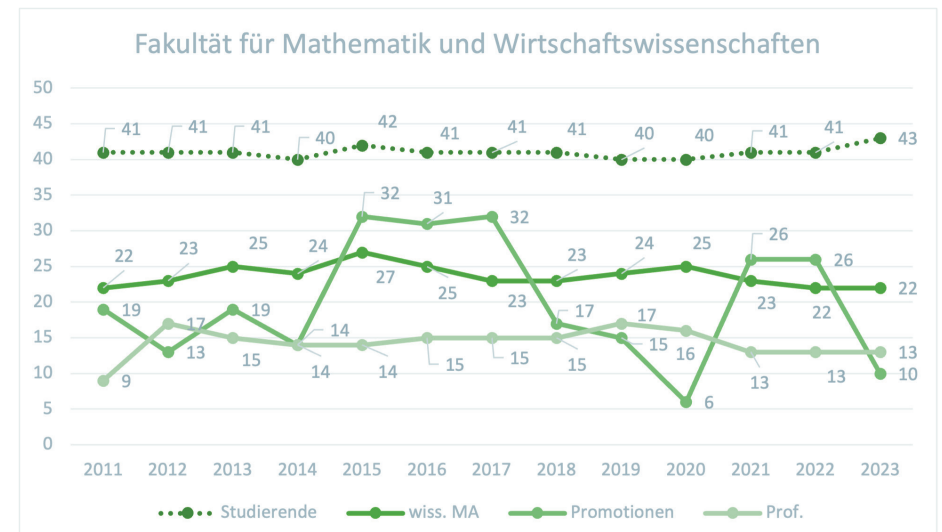


Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2022 bzw. 2023 in Prozent.

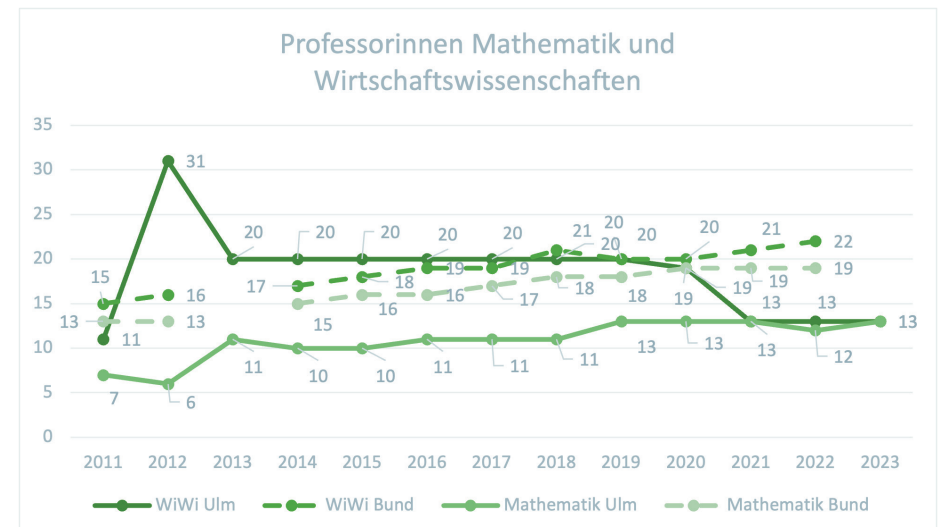


Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2022 bzw. 2023 in Prozent.

### Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

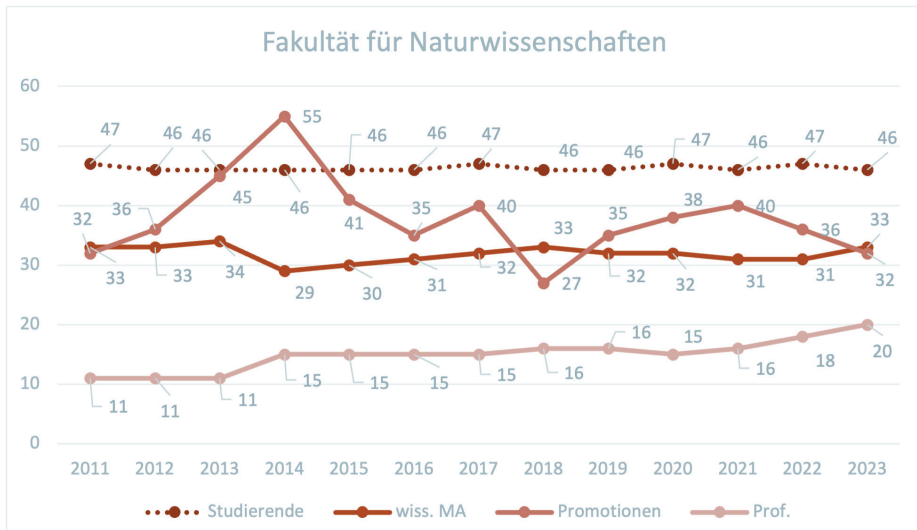


Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften von 2011 bis 2023 in Prozent.

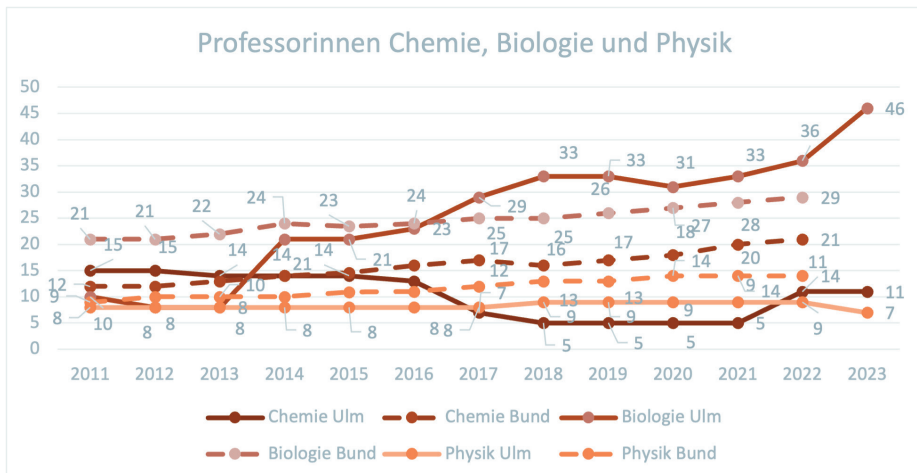


Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2022 bzw. 2023 in Prozent.

### Fakultät für Naturwissenschaften



Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Naturwissenschaften von 2011 bis 2023 in Prozent.



Frauenanteile auf Professuren in Chemie, Physik und Biologie bundesweit und an der UUM von 2011 bis 2022 bzw. 2023 in Prozent.

### Detaillierte Dokumentation von Berufungsverfahren in den Jahren 2016 bis 2023

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Verfahren abgeschlossen	20	11	13	17	16	12	15	18	123	
Bewerbungen insgesamt	412	300	234	340	368	121	236	296		
davon Männer	342	241	192	294	318	105	177	211		
davon divers	0	0	0	0	0	0	0	2		
davon Frauen	70	59	42	46	50	22	58	83		
Männer auf Listenplätzen	34	14	22	34	25	13	16	19		
Frauen auf Listenplätzen	7	7	7	9	9	5	14	16		
Mann ernannt (Ruf erteilt)	17	10	13	25	11	8	7	14		
Frau ernannt (Ruf erteilt)	3	3	4	8	4	5	9	7		
Einladung zur Vorstellung	m	53	37	47	72	59	33	41	42	
	w	21	12	14	20	17	13	20	28	
Anteil Frauen an den Bewerbungen	17%	20%	18%	14%	14%	18%	25%	28%		
Anteil Frauen Einladungen	28%	24%	23%	22%	22%	28%	33%	40%		
Anteil Frauen an den Ernennungen	15%	23%	24%	24%	27%	38%	56%	33%		
Rufannahme	w	2	3	3	4	1	2	5	4	24
	m	13	6	7	6	9	5	8	7	61
Anteil Frauen bei Rufannahme	13%	33%	30%	40%	10%	29%	38%	36%		
Rufablehnungen	w	1	0	1	8	4	3	4	4	
	m	4	4	6	14	2	1	1	8	
Anteil Frauen bei Rufablehnung	20%	0%	14%	36%	67%	75%	80%	33%		

Übersicht Berufungen in den Jahren 2016 bis 2023, jährlich aufgeschlüsselt an der Universität Ulm gesamt.

So finden Sie uns:

**Gleichstellungsreferat**  
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm  
gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de  
M24 | Raum 238-239

**Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät**  
Albert-Einstein-Allee 7 | 89081 Ulm  
ruth.knipper-willmann@uni-ulm.de  
Raum 05

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
Universitätsklinikum**  
Staudingerstraße 2 | 89081 Ulm  
petra.rath@uniklinik-ulm.de, Raum 027

**Gleichstellungsreferat der StUve**  
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm  
stuve.gleichstellung@uni-ulm.de  
N26 | Raum 320

**Beauftragte für Chancengleichheit**  
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm  
renate.loew-de-mata@uni-ulm.de  
M24 | Raum 222

**Kindergarten  
Kinderkrippe**

**Universitäts-  
verwaltung**

**Familienservice**  
Helmholtzstraße 16 | 89081 Ulm  
maria.stoeckle@uni-ulm.de  
Raum E.19a

**Chirurgie**

**Universität  
Bereich Ost**

**Beauftragte für Chancengleichheit Universitätsklinikum**  
Albert-Einstein-Allee 23 | 89081 Ulm  
barbara.klingler-volswinkler@uniklinik-ulm.de  
Innere Medizin N 22 | Raum 2118

**Botanischer  
Garten**  
2, 5, 13

**Berliner Ring**

**Helmholtzstraße**

**Parkhaus  
Mitte**  
P20

**Kliniken  
Wissenschaftsstadt**  
2, 5, 15

**Bibliothekszentrale**

**Univ. Süd**  
2, 5, 8, 13

■ Universität  
■ Universitätsklinikum



[www.uni-ulm.de/  
gleichstellung](http://www.uni-ulm.de/gleichstellung)

## Gleichstellungsbericht 2023

Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. Aurelia Peraud

Gleichstellungsreferentinnen  
Clarissa Gobiet  
Dr. Dorothea Güttel

Beratung & Sachbearbeitung  
Martina Riegg

Sekretariat  
Sabine Decker

Stand | April 2024

