

Gleichstellungsplan 2017

Vision – Die Universität Ulm im Jahr 2021

Im Jahr 2021 ist dieser Gleichstellungsplan in die Tat umgesetzt und hat grundlegend dazu beigetragen, die Gleichstellung an der naturwissenschaftlich-technisch orientierten Universität Ulm voranzutreiben. Die zwei großen Säulen der Gleichstellung – ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und echte Chancengleichheit in allen Belangen – sind an der Universität im Sinne des Gender-Mainstreaming durchgängig verankert.

- Die strukturelle Verankerung ist an allen Stellen etabliert und kann optimal genutzt werden. Durch eine konstante Besetzung der operativen Ebene im Gleichstellungsreferat erfolgt die Umsetzung von Maßnahmen zügig und zielgruppenorientiert.
- Die Außendarstellung der Gleichstellungs- und Diversityarbeit ist einheitlich und ergänzt sich in den Handlungsfeldern durch eine enge Zusammenarbeit der Gleichstellung, des Familienservice und der Personalentwicklung.
- Die Zielzahlen der Fakultäten haben dazu beigetragen, dass die Universität Ulm Frauen in allen Statusgruppen für sich gewinnen konnte. Vor allem in den Spitzenpositionen zeichnet sich ein Wandel ab. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften konnten dank gezielter Rekrutierung Frauen in Spitzenpositionen gewonnen werden.
- In den MINT-Fächern an der Universität Ulm konnte durch gezielte Maßnahmen der Frauenanteil schon im Studium erhöht werden und so der Weg zu mehr Frauen in Spitzenpositionen im MINT-Bereich ein Stück weit geebnet werden.
- Im nichtwissenschaftlich-technischen Bereich hat die gezielte Rekrutierung von Frauen dazu beigetragen, dass der Anteil an Frauen bei technischen Ausbildungsberufen und in der Beschäftigung höherwertiger technischer Berufe angestiegen ist.

Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Universität Ulm

Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Universität Ulm wurde im Laufe des letzten Berichtszeitraums wesentlich verbessert. So wurden neben der Verankerung im Präsidium beim Vizepräsidenten Medizin, Gender und Diversity Strukturen geschaffen, die der Strategieentwicklung, der Beratung und der Umsetzung dienen. Zentrale Einheit bei allen Gleichstellungsaufgaben sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen zusammen mit dem ihr unterstellten Gleichstellungsreferat als operativer Ebene (siehe Abbildung 15) sowie die Beauftragte für Chancengleichheit für die Gleichstellungsmaßnahmen, die explizit die nichtwissenschaftlich Beschäftigten betreffen.

Die Strategieentwicklung in der Gleichstellungsarbeit ist auf Leitungsebene durch die **AG Gleichstellung** gesichert. Diese tagt etwa zwei Mal pro Jahr und erarbeitet die Gesamtstrategie der Gleichstellungsarbeit. Die AG Gleichstellung setzt sich unter der Leitung des Vizepräsidenten für Medizin, Gender und Diversity aus der Gleichstellungsbeauftragten, den Dekanaten und dem Dezernat Personal zusammen. Als beratende und operative Einheiten sind der AG Gleichstellung die Gleichstellungskommission und das Gleichstellungsboard angeschlossen.

Die **Gleichstellungskommission** berät den Senat in Gleichstellungsfragen und setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und dem Gleichstellungsreferat zusammen. Während die Gleichstellungskommission eine beratende Einrichtung ist, liegt die konkrete Umsetzung der Gleichstellungsstrategie beim **Gleichstellungsboard**, koordiniert durch das Gleichstellungsreferat. Dort kommt je nach Thema die operative Ebene unter Führung des Gleichstellungsreferats zusammen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Gleichstellungsstruktur an der Universität Ulm.

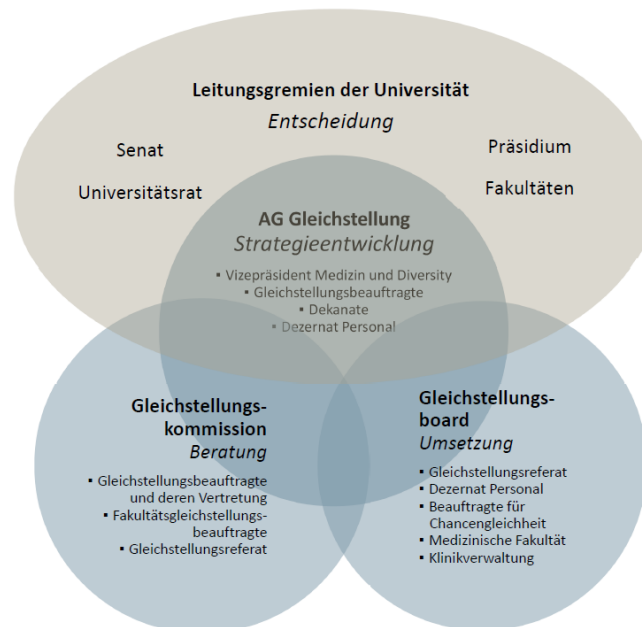


Abbildung 10: Gleichstellungsstruktur an der Universität Ulm.

Akteure der Gleichstellung

Akteure	Aufgaben
Vizepräsident Medizin, Gender und Diversity	Leitet die AG Gleichstellung und hat somit die Leitung über die Gesamtstrategie der Gleichstellung an der UUlm.
Gleichstellungsbeauftragte	Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind für Studierende und akademisches Personal an der UUlm tätig. Die GB und ihre Vertretung auf Fakultätsebene begleiten die Berufungsverfahren der Fakultäten. Sie wird für eine 2-jährige Amtsperiode durch den Senat gewählt.
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Begleiten die Berufungsverfahren der Fakultäten und koordinieren Gleichstellungsmaßnahmen auf Fakultätsebene.
Gleichstellungsreferat	Das Gleichstellungsreferat ist die zentrale Einheit der Gleichstellungsarbeit an der UUlm auf der operativen Ebene.
Beauftragte für Chancengleichheit	Beauftragte für Chancengleichheit achten im nichtwissenschaftlichen Bereich auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Sie sind Ansprechperson zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer. Seitens der Dienststelle werden sie an allen sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die berufliche Situation von weiblichen Beschäftigten haben könnten, beteiligt.
Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity	Die Abteilung unterstützt die Universitätsleitung in Diversitythemen und koordiniert die Aktivitäten der AG Gleichstellung. Im Bereich Personalentwicklung werden Angebote der Weiterbildung und Entwicklung, auch speziell für Mitarbeiterinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, gestaltet. Die Abteilung arbeitet eng mit dem Gleichstellungsreferat zusammen.
Familienservice	Der Familienservice ist in der Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity angesiedelt. Hier werden alle Themen mit dem Bezug Familie geplant, organisiert und koordiniert. Die Projektleitung für das Audit „Familiengerechte Hochschule“ liegt beim Familienservice.
Ansprechperson sexuelle Belästigung	Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung sind einerseits die Gleichstellungsbeauftragte als weibliche Ansprechpartnerin und andererseits ein männlicher Ansprechpartner.

Tabelle 57: Akteure der Gleichstellung an der Universität Ulm.

Gleichstellung in zentralen Gremien und Einrichtungen

Für den Universitätsrat wurde vom Land Baden-Württemberg eine Quote von 40 % Frauen vorgegeben. Die Universität Ulm hat diese Quote selbstverständlich erfüllt und den Universitätsrat mit 40 % Frauen besetzt.

Für die leitenden Gremien gibt es vorerst keine Quote. Doch strebt die Universität Ulm an, diese Strukturen entsprechend den Rahmenbedingungen geschlechtergerecht zu besetzen.

Gleichstellung in dezentralen Strukturen und Gremien

Die Fakultäten sind in die Verwirklichung der Ziele verbindlich eingebunden. Das wird durch die Gleichstellungsstrukturen der Universität Ulm sichergestellt (siehe Abbildung 15).

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten begleiten die Berufungsverfahren in ihren Fakultäten und stellen die ordnungsgemäßen Abläufe sicher. Des Weiteren koordinieren sie fakultätsinterne Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden in einem informellen Auswahlverfahren von den Fakultäten im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten bestimmt.

Berufungsverfahren

Berufungsverfahren zu begleiten stellt eine zentrale Rolle der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten dar. Mit der Novellierung des Landeshochschulgesetzes 2014 haben die Gleichstellungsbeauftragte und in ihrer Vertretung die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter bei allen Berufungsverfahren der Universität Stimmrecht.

6.1.2 Gleichstellungsziele

Bewertung des vorangegangenen Berichtszeitraums

Meilensteine des letzten Berichtszeitraums

- Erfolgreiche Bewerbung im Professorinnenprogramm II und Besetzung von zwei Regelprofessuren mit Frauen
- Neuschaffung einer Referentenstelle für Gleichstellung
- Die Ziele 2016 wurden auf vielen Qualifizierungsstufen im Bereich der Wissenschaft erreicht (siehe Tabellen 59 bis 64)
- Der Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich ist weiterhin ausgeglichen

Gleichstellungsaktivitäten an der Universität Ulm		
Regelmäßige Maßnahmen in folgenden Bereichen:	wissenschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> • Margarete von Wrangell-Ausschreibung • Brigitte Schlieben-Lange-Programm: Beteiligung an allen Ausschreibungen • Engagement in regionalen Gleichstellungsnetzwerken (Frauenforum Ulm, IHK, Frauenwirtschaftstag) – hier wird kontinuierlich auf eine gute Vernetzung in der Region, aber auch überregional geachtet • CyberMentor, Girls'Day Akademie und WissenSchaffer als Schülerinnen-Projekte • Ausschreibungen Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis • Engagement im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) und in Dual Career (DC) Solutions
	nichtwissenschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungsverfahren im nichtwissenschaftlichen Dienst, inkl. Ausbildungsbereich • Jährliche Frauenversammlungen • Beratungen insbesondere bei Konflikten, Mutterschutz, Elternzeit und Pflege von Angehörigen • Engagement im Ausbildungsbereich, u. a. Weiterbildungen für Ausbilder • Unterstützung des Girls'Day und Boys'Day an der Universität Ulm • Workshops zum Thema sexuelle Belästigung • Vernetzung auf universitärer, lokaler und Landes-Ebene • Entwicklung und Strukturierung eines Netzwerks für Sekretariate zum internen Austausch und zur Vernetzung • Fort- und Weiterbildungen zu Vereinbarkeitsthemen
2012		<ul style="list-style-type: none"> • Organisation von Ringvorlesungen in Kooperation mit den Hochschulen Ulm und Neu-Ulm • Kooperationsvertrag zu Mentoring und Training (MuT) • Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Bedarfs- und Belastungsanalyse bei Universitäts- und Hochschulmitarbeitern und Studierenden in Zusammenarbeit mit den Hochschulen Ulm und Neu-Ulm
2013		<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bewerbung im Professorinnenprogramm II • Neukonzipierung des Dual Career Service • Neuschaffung der Referentenstelle 100 % • Gründung des Peer- und Beratungsprogramms „Elternschaft und Wissenschaft“ • Einführung der Laborunterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schwangerschaft und Stillzeit • Erstellung eines Gleichstellungsportals als Webzugang • Mitbegründung der familiären Wissenschaftsregion • Einführung zentraler Gremienzeiten
2014		<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Reauditierung der „Familiengerechten Hochschule“ • Gemeinsamer Projektantrag mit der Hochschule Ulm und Hochschule Neu-Ulm „WoMINT“ beim BMBF • Erstellung einer Mailingliste und Einführung eines Familienstammtisches für Studierende mit Familie • Entwicklung von Beratungs- und Coaching-Angeboten sowie Teamentwicklungsmaßnahmen • Workshops zum Thema „Mutig – Laut – Selbstbewusst / Sexuelle Gewalt – NICHT MIT MIR!“
2015		<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung von 2 Regelprofessuren mit Professorinnen im 4. Quartal 2015 • Oleanna Uni Special – Machtspiel von David Mamet; Theaterstück zum Thema Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der Hochschule Ulm • Einführung eines Pflegeelotsen • Auftaktveranstaltung zu regelmäßigen Lunchtime-Meetings für Wissenschaftlerinnen
2016		<ul style="list-style-type: none"> • Seminar „Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur“ (DHV-Seminar) • Neubesetzung der Referentenstelle Gleichstellung • Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des PPIL: <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierung von Tagungsreisen, Workshops, Summer Schools etc. - Finanzierung von Forschungsaufenthalten zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere - Finanzierung von Projektanschüben (mit dem Ziel einer anschließenden Antragstellung für ein wissenschaftliches Projekt) in Form von Stellen und Sachmitteln - Überbrückungsfinanzierung für den Übergang in die Postdoc-Phase • Erstellung eines Pflegeguides im Familienportal • Einführung einer Mailingliste für pflegende Beschäftigte • Info über haushaltsnahe Dienstleistungen • Unterstützung der aktiven Vaterschaft durch Angebote für Väter • Überarbeitung des „Leitfaden familienbewusst Führen“

Tabelle 58: Überblick über die Aktivitäten im Bereich Gleichstellung in den letzten 5 Jahren an der Universität Ulm.

Regelmäßige Maßnahmen werden kontinuierlich fortgeführt. Neue Maßnahmen werden laufend entwickelt.

Entwicklungsziele bis 2021

Die Gleichstellungsarbeit der Universität Ulm baut bis zum Jahr 2021 auf drei großen Säulen auf:

- Auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, besonders aber in den Spitzenpositionen, wird der Frauenanteil erhöht (siehe Tabellen der Entwicklungsziele). Im nichtwissenschaftlichen Bereich sollen deutlich mehr Azubis in technischen Berufen eingestellt werden und bei der Personalauswahl verstärkt Frauen in den EG 10-13 berücksichtigt werden. Durch gezielte Maßnahmen (z. B. im Bereich der Berufungen) soll ein Anreizsystem geschaffen werden, um mehr Professorinnen einzustellen.
- Die familienfreundlichen Strukturen werden weiter verbessert. Vor allem pflegende Beschäftigte sollen in den kommenden Jahren mehr in den Fokus rücken. Beschäftigte mit Pflegeverantwortung müssen nachhaltig unterstützt werden, um so die Universität Ulm als Arbeitgeber weiterhin attraktiv zu machen. Gleichzeitig müssen die anderen Bedarfe im Rahmen der Vereinbarkeit Familie/Beruf regelmäßig neu evaluiert und angepasst sowie neue Maßnahmen konzipiert werden.
- Die Gleichstellungsarbeit und die damit verbundenen Maßnahmen sollen öffentlichkeitswirksamer dargestellt werden und als wesentlicher Baustein zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wahrgenommen werden.

Nichtwissenschaftliches Personal⁷

	Frauenanteil		Ziele
Angestellte	gesamt	technischer Dienst	technischer Dienst
E 15	-	-	-
E 14	56 %	50 %	-
E 13	48 %	26 %	32 %
E12	57 %	25 %	25 %
E 11	29 %	16 %	19 %
E 10	23 %	14 %	18 %
E 9	53 %	38 %	-
E 8	62 %	51 %	-
E 7	22 %	18 %	23 %
E 6	89 %	68 %	-
E 5	73 %	60 %	-
E 4	25 %	0 %	-
E 3	79 %	77 %	-
E 2	56 %	45 %	-
Gesamt Angestellte	59 %	39 %	40 %
Verbeamtete Personen	68 %	-	-
Gesamt	60 %	39 %	
Azubis	gesamt	technischer Dienst	technischer Dienst
Beamte h.D.	100 %	-	-
Beamte m.D.	100 %	-	-
Angestellte h.D.	-	-	-
Angestellte m.D.	27 %	16 %	20 %
Gesamt	36 %	16 %	-

Tabelle 59: Frauenanteile und Entwicklungsziele beim nichtwissenschaftlichen Personal.

Medizinische Fakultät

	2015	Ziel 2016 (mind. in %)		Ziel 2021 (mind. in %)
Studierende	61 %	40 %	✓	--* ⁸
Promotionen	62 %	40 %	✓	--*
Habilitationen	47 %	22 %	✓	--*
Juniorprofessuren	13 %	40 %	✗	25 %
Professuren	13 %	16 %	✗	25 %
Wissenschaftliches Personal gesamt	58 %	40 %	✓	--*
Wissenschaftliches Personal befristet	62 %	40 %	✓	--*
Leitungspositionen (Dekanat)	0 %	14 %	✗	25 %

Tabelle 60: Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Medizinischen Fakultät.

⁷ Die hier aufgeführten Zahlen haben den Stand 31.12.2015. Anmerkung: Die nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind i. d. R. unbefristet beschäftigt, die Zielzahlen orientieren sich daher an den voraussichtlichen Nachbesetzungen, in EG 4 sind aktuell nur 6 Mitarbeiter im technischen Dienst beschäftigt, aufgrund der geringen Zahl wurde kein Ziel festgelegt.

⁸ *Der Stand soll möglichst gehalten werden.

Fakultät für Naturwissenschaften

	2015	Ziel 2016 (mind. in %)		Ziel 2021 (mind. in %)
Studierende	46 %	40 %	✓	Parität
Promotionen	41 %	39 %	✓	Parität
Habilitationen	0 %** ⁹	25 %	✗	--**
Juniorprofessuren	50 %	N.N.	--	--*
Professuren	15 %	15 %	✓	25 %
Wissenschaftliches Personal gesamt	30 %	39 %	✗	40 %
Wissenschaftliches Personal befristet	32 %	39 %	✗	40 %
Leitungspositionen (Dekanat)	0 %	20 %	✗	25 %

Tabelle 61: Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Fakultät für Naturwissenschaften.

⁹ **Hier ist die Anzahl der Personen so gering, dass sich daraus keine Ziele definieren lassen.

Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

	2015	Ziel 2016 (mind. in %)		Ziel 2021 (mind. in %)
Studierende	38 %	30 %	✓	40 %
Promotionen	20 %	20 %	✓	30 %
Habilitationen	0 %** ¹⁰	15 %	✗	--**
Juniorprofessuren	60 %	N.N.	--	--* ¹¹
Professuren	13 %	15 %	✗	20 %
Wissenschaftliches Personal gesamt	22 %	20 %	✓	30 %
Wissenschaftliches Personal befristet	22 %	20 %	✓	30 %
Leitungspositionen (Dekanat)	20 %	20 %	✓	25 %

Tabelle 62: Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie.

	Fachbereich Psychologie 2015	Fachbereich Ingenieur - wissenschaften 2015	Fachbereich In- formatik 2015
Studierende	85 %	13 %	20 %
Promotionen	100 %	24 %	0 %
Habilitationen	--**	--**	--**
Juniorprofessuren	--**	--**	--**
Professuren	42 %	0 %	6 %
Wissenschaftliches Personal gesamt	63 %	11 %	6 %
Wissenschaftliches Personal befristet	64 %	10 %	6 %

Tabelle 63: Frauenanteile in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie nach Fachbereichen aufgeschlüsselt.

Die einzelnen Fachbereiche sind sehr heterogen (siehe Tabelle 62), was die Zahl der weiblichen Studierenden und Beschäftigten betrifft. So ist im Fachbereich Psychologie eine hohe Zahl an Wissenschaftlerinnen beschäftigt (63 % Wissenschaftliches Personal gesamt), während im ingenieurwissenschaftlichen Bereich und in der Informatik Frauen stark unterrepräsentiert sind und die Zahlen der Wissenschaftlerinnen stellenweise im einstelligen Prozentbereich liegen.

¹⁰ Hier ist die Anzahl der Personen so gering, dass sich daraus keine Ziele definieren lassen.

¹¹ *Der Stand soll möglichst gehalten werden.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

	2015	Ziel 2016 (mind. in %)		Ziel 2021 (mind. in %)
Studierende	42 %	40 %	✓	Parität
Promotionen	32 %	26 %	✓	40 %
Habilitationen	33 %	25 %	✓	40 %
Juniorprofessuren	0 %**	N.N.	--	--**
Professuren	14 %	18 %	✗	25 %
Wissenschaftliches Personal gesamt	27 %	26 %	✓	40 %
Wissenschaftliches Personal befristet	27 %	26 %	✓	40 %
Leitungspositionen (Dekanat)	0 %	25 %	✗	25 %

Tabelle 64: Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften.

Die kontinuierliche Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen wird durch den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten an den Senat überprüft.

Umsetzungsstrategie zur Erreichung der gesetzten Ziele

Gleichstellung in Berufungsverfahren für mehr Frauen in Spitzenpositionen

Um den Fakultätsvergleichsbeauftragten ihre Aufgabe zu erleichtern und diese effektiv zu gestalten, ist vor allem eine Sensibilisierung für das Genderthema notwendig. Im kommenden Berichtszeitraum wird angestrebt, ein praxisorientiertes Verfahren zur Gendersensibilisierung von Fakultätsvergleichsbeauftragten zu entwickeln und umzusetzen. Diese Sensibilisierungsmaßnahme soll im Sinne des Gender Mainstreaming langfristig allen Bereichen der Fakultäten zugutekommen.

Die Berufungsverfahren werden in der Regel durch die Fakultätsvergleichsbeauftragten begleitet. Bisher waren dies immer die Berufungsverfahren der eigenen Fakultät. Hier ist noch einmal eine Änderung in Erwägung zu ziehen, um ausschließen zu können, dass die Fakultätsvergleichsbeauftragten in ihrem Amt in Konflikte mit ihren Fachkollegen geraten. Ein Pilotprojekt dafür wird konzipiert.

Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen

Um mehr Professorinnen und Juniorprofessorinnen einzustellen, soll ein finanzielles Anreizsystem als Pilotprojekt erarbeitet werden. Die Idee dahinter ist, die Einstellung von Professorinnen finanziell zu belohnen. Zusätzlich soll die Finanzierung über ein sogenanntes Gender Budget im Falle von Mutterschutz oder Elternzeit bei Professorinnen und Professoren eine kontinuierliche Lehre sicherstellen, da hierin eine der großen Hürden für Professorenschaft und Elternschaft besteht.

Erhöhung des Frauenanteils beim technischen Personal

Gezielte Rekrutierung von Frauen für technische Ausbildungsberufe

- Girls'Day für technische Ausbildungsberufe
- Überarbeitung des Messeauftritts/Schulung des Personals am Messestand
- Prüfung, ob technische Berufsausbildungen in Teilzeit möglich sind

Gezielte Rekrutierung und Förderung von Frauen für EG 10-13

- Alle Bewerberinnen, die die Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllen, werden zum Vorstellungsgespräch eingeladen
- Der Frauenzusatz in der Stellenausschreibung wird ansprechender formuliert
- Förderung von weiblichen Beschäftigten in einem berufsbegleitenden technischen Studium (Bachelor/Master) zur beruflichen Entwicklung

Strukturelle Verankerung

Die strukturelle Verankerung vom Präsidium bis in die operative Ebene muss so erhalten bleiben, um eine erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungszielen zu gewährleisten. Die Koordination der Gleichstellungsarbeit für die wissenschaftlichen Beschäftigten an der Universität Ulm soll unter Führung der Gleichstellungsbeauftragten durch das Gleichstellungsreferat erfolgen. Maßnahmen, die zur Gleichstellung durchgeführt werden, werden im Gleichstellungsreferat gesammelt und ggf. koordiniert. Eine einheitliche Außendarstellung der Gleichstellungsarbeit erfolgt durch das Gleichstellungsreferat. Auf diese Weise kann das Gleichstellungsreferat als zentrale Einheit umfassend zu allen Gleichstellungsthemen an der Universität Ulm und darüber hinaus beraten.

Für den nichtwissenschaftlichen Bereich erfolgt die Koordination der Gleichstellungsarbeit durch die Beauftragte für Chancengleichheit, die sich mit dem Gleichstellungsreferat abstimmt und es ergänzt.

Ausbau familienfreundlicher Strukturen

Die bereits etablierten und bewährten Maßnahmen an der Universität Ulm zur Familienfreundlichkeit, z. B. Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Eltern-Kind-Räume, Beratungsangebote etc., werden beibehalten, regelmäßig evaluiert und ggf. den veränderten Bedarfen angepasst (siehe Tabelle 58).

In den nächsten Jahrzehnten werden aufgrund der demographischen Entwicklung mehr Beschäftigte Pflegeverantwortung übernehmen. Künftig wird deshalb ergänzend ein besonderes Augenmerk auf die bessere Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung gerichtet. Gezielte Beratungs- und Informationsangebote werden hierzu bereits erarbeitet.

Anlagen: Übersicht nichtwissenschaftliches Personal für den Gleichstellungsplan

Gesamt (ohne Vorklinik)

	Frauen und Männer				Frauen Gesamt			Frauen				
	Gesamt	Technik	Verwaltung		absolut	relativ		Gesamt tech.	tech.	verw.	verw.	
								absolut	relativ	absolut	relativ	
Beamtinnen und Beamte	A15 hD	2	0	2		2	100%	2	0		2	100%
	A14 hD	6	0	6		4	67%	4	0		4	67%
	A13 hD	1	0	1		1	100%	1	0		1	100%
	A13 gD	6	1	5		3	50%	3	0		3	60%
	A12 gD	8	0	8		5	63%	5	0		5	63%
	A11 gD	19	0	19		19	100%	19	0		19	100%
	A10 gD	10	0	10		9	90%	9	0		9	90%
	A9 gD	2	0	2		1	50%	1	0		1	50%
	A9 mD	5	0	5		5	100%	5	0		5	100%
	A8 mD	6	0	6		5	83%	5	0		5	83%
	A7 mD	7	0	7		3	43%	4	0		4	57%
	A6 mD	4	3	1		1	25%	1	0		1	100%
	A5mD	9	9	0		0	0%	0	0		0	
	Gesamt	85	13	72		58	68%				59	82%
Angestellte	E15	1	1	0		0		0	0		0	
	E14	9	2	7		5	56%	5	1	50%	4	57%
	E13	58	19	39		28	48%	28	5	26%	23	59%
	E12	14	8	6		8	57%	8	2	25%	6	100%
	E11	52	43	9		15	29%	15	7	16%	8	89%
	E10	31	28	3		7	23%	7	4	14%	3	100%
	E9	150	103	47		79	53%	79	39	38%	40	85%
	E8	86	65	21		53	62%	53	33	51%	20	95%
	E7	46	44	2		10	22%	10	8	18%	2	100%
	E6	161	31	130		144	89%	144	21	68%	123	95%
	E5	81	48	33		59	73%	59	29	60%	30	91%
	E4	8	6	2		2	25%	2	0	0%	2	100%
	E3	19	13	6		15	79%	15	10	77%	5	83%
	E2	61	11	50		34	56%	34	5	45%	29	58%
Gesamt	777	422	355		459	59%		164	39%	295	59%	
Beamtinnen und Beamte	85	13	72		58	68%						
Angestellte	777	422	355		459	59%						
Gesamt	862	435	427		517	60%						

Führungskräfte	
männlich	14
weiblich	14

Vollzeit (ohne Vorklinik)

		Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen			
		Verwaltung			absolut	relativ	tech.	tech.	verw.	verw.
		Gesamt	Technik				absolut	relativ	absolut	relativ
Beamtinnen und Beamte	A15 hD	2	0	2	2	100%	0		2	100%
	A14 hD	6	0	6	4	67%	0		4	67%
	A13 hD	0	0	0	0		0		0	
	A13 gD	5	1	4	4	80%	0		4	100%
	A12 gD	5	0	5	2	40%	0		2	40%
	A11 gD	8	0	8	4	50%	0		4	50%
	A10 gD	6	0	6	5	83%	0		5	83%
	A9 gD	2	0	2	1	50%	0		1	50%
	A9 mD	1	0	1	1	100%	0		1	100%
	A8 mD	4	0	4	3	75%	0		3	75%
	A7 mD	5	2	3	2	40%	0		2	67%
	A6 mD	3	3	0	0	0%	0		0	
	A5 mD	9	9	0	0	0%	0		0	
Angestellte	Beschäfti E 15	1	1	0	0	0%	0		0	
	E 14	8	2	6	4	50%	1	50%	3	50%
	E 13	38	16	22	13	34%	3	19%	10	45%
	E12	6	6	0	1	17%	1	17%	0	
	E 11	43	39	4	7	16%	3	8%	4	100%
	E 10	27	25	2	5	19%	3	12%	2	100%
	E 9	110	83	27	48	44%	22	27%	26	96%
	E 8	64	50	14	32	50%	19	38%	13	93%
	E 7	41	40	1	6	15%	5	13%	1	100%
	E 6	87	18	69	71	82%	9	50%	62	90%
	E 5	52	39	13	30	58%	20	51%	10	77%
	E 4	7	6	1	1	14%	0	0%	1	100%
	E 3	6	6	0	3	50%	3	50%	0	
	E 2	0	0	0	0				0	
Beamtinnen und		56	15	41	28	50%	0		28	68%
Angestellte		490	331	159	221	45%	89		132	83%
Gesamt		546	346	200	249	46%	89		160	80%

Anmerkung: Die Gesamtzahl der Vollzeit beschäftigten Frauen ist im Vergleich zum Stichtag 30.06.2011 um 1 % gestiegen.

Teilzeit (ohne Vorklinik)

			Frauen und Männer			Frauen Gesamt		Frauen				
			Verwaltung			absolut relativ		Gesamt	tech.	verw.	verw.	
								Gesamt	Technik	absolut	relativ	absolut
Beamtinnen und Beamte	Beamte	A 15 hD	0	0	0	0		0	0		0	
		A 14 hD	0	0	0	0		0	0		0	
		A13 hD	1	0	1	1	100%	1	0		0	
		A13 gD	1	0	1	1	100%	1	0		0	
		A 12 gD	3	0	3	3	100%	3	0		3	100%
		A 11 gD	11	0	11	11	100%	11	0		11	100%
		A 10 gD	4	0	4	4	100%	4	0		4	100%
		A 9 gD	0	0	0	0		0	0		0	
		A9 mD	4	0	4	4	100%	4	0		4	100%
		A 8 mD	2	0	2	2	100%	2	0		2	100%
		A 7 mD	2	0	2	2	100%	2	0		2	100%
		A 6 mD	1	0	1	1	100%	1	0		1	100%
A 5 mD	0	0	0	0		0	0		0			
Angestellte	Beschäftigte	E 15	0	0	0	0		0	0		0	
		E14	1	0	1	1	100%	1	0		1	100%
		E 13	20	3	17	15	75%	15	2	67%	13	76%
		E12	8	2	6	7	88%	7	1	50%	6	100%
		E 11	9	4	5	8	89%	8	4	100%	4	80%
		E 10	4	3	1	2	50%	2	1	33%	1	100%
		E 9	40	20	20	31	78%	31	13	65%	18	90%
		E 8	22	15	7	21	95%	21	14	93%	7	100%
		E 7	5	4	1	4	80%	4	3	75%	1	100%
		E 6	74	13	61	73	99%	73	12	92%	61	100%
		E 5	29	9	20	29	100%	29	9	100%	20	100%
		E 4	1	0	1	1	100%	1	0		1	100%
		E 3	13	7	6	12	92%	12	7	100%	5	83%
E 2	61	11	50	34	56%	34	5	45%	29	58%		
Beamte			26	0	26	26	100%	26	0		24	92%
Angestellte			286	91	195	237	83%	237	71	78%	166	85%
Gesamt			312	91	221	263	84%	263	71	78%	190	86%

Anmerkung: Die Gesamtzahl der Teilzeit beschäftigten Frauen ist im Vergleich zum Stichtag 30.06.2011 um 4 % gesunken

Gesamtbefristet (ohne Vorklinik)

		Frauen und Männer			Frauen Gesamt	
		Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ
Angestellte	E 15					
	E 14					
	E 13	26	6	20	16	62%
	E 12	1	0	1	1	100%
	E 11	9	3	6	7	78%
	E 10	8	7	1	2	25%
	E 9	20	11	9	12	60%
	E 8	4	2	2	3	75%
	E 7	3	3	0	1	33%
	E 6	23	6	17	21	91%
	E 5	19	13	6	13	68%
	E 4	0	0	0	0	
	E 3	3	2	1	2	67%
	E 2	61	11	50	34	56%
Gesamt		177	64	113	112	63%

Anmerkung: Die Gesamtzahl der befristet beschäftigten Frauen ist im Vergleich zum Stichtag 30.06.2011 um 1 % gesunken.

Azubis (ohne Vorklinik)

		Frauen und Männer			Frauen		Frauen		
		Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech. absolut	verw. absolut
Beamte	h.D.	2	0	2	2	100%	2	0	2
	m.D.	2	0	2	2	100%	2		2
Angestellte	h.D.	0	0	0	0		0	0	0
	m.D.	26	19	7	7	27%	7	3	4
Beamtinnen und Beamte		4	0	4	4	100%	4	0	4
Angestellte		26	19	7	7	27%	7	3	4
Gesamt		30	19	11	11	37%	11	3	8

ohne FSJ

ohne Praktikantin Pressestelle

Beurlaubte (ohne Vorklinik)

	Beurlaubte	Gesamt	Frauen absolut	Frauen relativ
Beamtinnen und Beamte				
	Gehobener Dienst	2	1	50%
	Mittlerer Dienst	0	0	
Angestellte	Höherer Dienst	2	2	100%
	Gehobener Dienst	1	1	100%
	Mittlerer Dienst	17	16	94%
Beamtinnen und Beamte:		2	1	50%
Angestellte:		20	19	95%
Gesamt:		22	20	91%

ohne „Einstweiliger Ruhestand“ mit Abordnungen