

Gleichstellungsbericht 2016

Prof. Dr. Anke Huckauf | Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Dorothea Güttel | Gleichstellungsreferentin

Carola Salzmann | Gleichstellungsreferentin

08. Februar 2017



Inhalt

VORWORT	4
1 ENTWICKLUNG UND AKTUELLE SITUATION	5
1.1 ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE NACH STATUSGRUPPEN	5
1.2 VERGLEICHE MIT DEM BUNDESDURCHSCHNITT	6
1.3 PROFESSIONALISIERUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN.....	9
1.4 STRUKTUR UND PERSONEN	10
2 FÖRDERMAßNAHMEN	12
2.1 MOBILITY	12
2.2 CAREER.....	12
2.3 AUSBLICK – ÜBERBRÜCKUNGSFINANZIERUNG	12
2.4 LABORUNTERSTÜTZUNG FÜR SCHWANGERE UND STILLENDE WISSENSCHAFTLERINNEN	12
2.5 SEMINARE	12
2.6 LUNCHTIME-MEETINGS.....	13
2.7 LANDESWEITE FÖRDERPROGRAMME	13
2.8 FÜR MEDIZINERINNEN: HERTHA-NATHORFF-PROGRAMM	14
3 KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEIT	15
3.1 GLEICHSTELLUNGSPLAN 2017-2021.....	15
3.2 MILEVA EINSTEIN-MARIĆ-PREIS 2016	15
3.3 50 JAHRE UULM – AKTIONEN FÜR DAS JUBILÄUMSJAHR	15
3.4 GIRLS’ DAY/BOYS’ DAY 2016	16
3.5 VEREINBARKEIT WISSENSCHAFT/FAMILIE.....	16
3.6 INFORMATIONSMATERIAL	16
3.7 ULMER GENDER GASTPROFESSUR	17
3.8 BERATUNG IM GLEICHSTELLUNGSREFERAT	19
3.9 GLEICHSTELLUNG IN FORSCHUNGSANTRÄGEN – GENDER CONSULTING NACH DEM ULMER MODELL	19
3.10 EXTERNE NETZWERKE UND VERBÜNDE.....	20
4 DRITTMITTEL	21
4.1 PROFESSORINNENPROGRAMM II – FÖRDERPROGRAMME FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN	21
4.2 DRITTMITTELANTRAG – PROJEKTSKIZZE „SCHWABENS NEXT MINT MODELS“	22
5 ANHANG	23
I FRAUENANTEILE IN ALLEN STATUSGRUPPEN NACH FAKULTÄTEN	23
II GLEICHSTELLUNGSPLAN 2017-2021: ENTWICKLUNGSZIELE FÜR DIE FRAUENANTEILE IN ALLEN STATUSGRUPPEN NACH FAKULTÄTEN	25



Wir bedanken uns bei allen, die sich 2016 an der Arbeit für Chancengleichheit in der Wissenschaft beteiligt haben!

Herzlichen Dank und ein erfolgreiches Jahr 2017

Vorwort

Wie stellen Sie sich eigentlich eine glückliche Kindheit vor? Würden Sie als Kind gerne als letzte aus der nur schwach von Randgruppen besuchten nachmittäglichen Betreuung abgeholt werden? Würden Sie es mögen bei mindestens der Hälfte der 60 Ferientage vor die Frage gestellt zu werden: „Was machen wir denn mit dir?“ Würden Sie gern alleine vor Hausaufgaben sitzen, die Lehrkräfte mit der Gewissheit einer kompetenten nachmittäglichen Nachhilfe aufgegeben haben?

In Baden-Württemberg besucht etwa ein Viertel aller Kinder eine Ganztagschule, weniger sind es deutschlandweit nur in Bayern. Der Rest sitzt nachmittags bei Mama. Hier gibt es ein warmes Essen, Nachhilfe in sensationellen Betreuungsrelationen und eine umsichtige Sorge um die kindlichen Sozialkontakte oder die Ausbildung von Hobbys. Das ist nur möglich, wenn Mama nachmittags zu Hause ist. Das wiederum ist nur finanzierbar, wenn Papa ganztags arbeitet. Das politische Argument für dieses Modell heißt „Wahlfreiheit“.

Stellen wir uns vor, Frauen wären gleichgestellt: Sie hätten mehrmals wöchentlich Termine bis spät in die Abendstunden. Die Männer müssten also wissen, was im Kühlschrank lagert, fehlende Dinge für Abendessen und Frühstück noch eben schnell auf dem Heimweg einkaufen, alles rechtzeitig auf den Tisch bringen, dabei natürlich entspannt und offen sein für die Geschichten um die emotionalen Wirren, die ein kindlicher Alltag mit sich bringt. Vorher ist Zeit einzuplanen für eine Notbeladung der Waschmaschine, für ein dringendes Besorgen eines Geschenks, für die Abholung vom Trainingsort, für Abstimmungen mit anderen Eltern zur Organisation des nächsten Tages. Zudem wären die Frauen regelmäßig für ein paar Tage dienstlich unterwegs. An diesen Tagen erledigen Männer auch die morgendlichen Aufgaben, machen Betten und Vesper, richten den Frühstückstisch und kümmern sich um das Mittagessen wie die Tagesorganisation – bevor sie morgens das Haus verlassen.

Ich bin sicher, in diesem Szenario hätten wir längst die flächendeckende Ganztagsbetreuung mit warmem Essen und einer Hausaufgabenbetreuung, die für alle Kinder in der Schule stattfindet. Tatsächliche Wahlfreiheit für Frauen und Männer würde bedeuten, dass ein solches Angebot für die Kinder eine attraktive Möglichkeit darstellt. Drei Nachmittage in der Schule zu verbringen wäre sicherlich in Ordnung, wenn die Freunde dort sind. Dann bliebe für jedes Elternteil ein Nachmittag, den man im Alltag mit den eigenen Kindern verbringt. Eine solche oder ähnliche Option scheint mir durchaus förderlich und erstrebenswert, für alle Beteiligten.

Wer, wenn nicht wir, und wann, wenn nicht jetzt? Die großpolitische Lage scheint angeraten, nun Fakten zu schaffen. Lassen Sie uns Gleichstellung jetzt umsetzen. Wir fördern dadurch die Verdienstmöglichkeiten von Frauen, was wiederum auch Männern mehr Freiheiten gibt. Und Vorbilder, die bereits die Kindheit prägen, werden unseren Kindern zu Gute kommen.

Ihre

Prof. Dr. Anke Huckauf | Gleichstellungsbeauftragte der UUlM

Ulm, Januar 2017

1 Entwicklung und aktuelle Situation

1.1 Entwicklung der Frauenanteile nach Statusgruppen

Die Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen an der UUlM werden seit zehn Jahren erfasst. Zur Bewertung dieser Zahlen wird das Kaskadenmodell zugrunde gelegt (wie auch für die Ziele im Gleichstellungsplan, Kapitel 3.1), d.h. die Annahme, dass Frauenanteile auf einer nachfolgenden Karrierestufe etwa denen der vorherigen Karrierestufe entsprechen sollten.

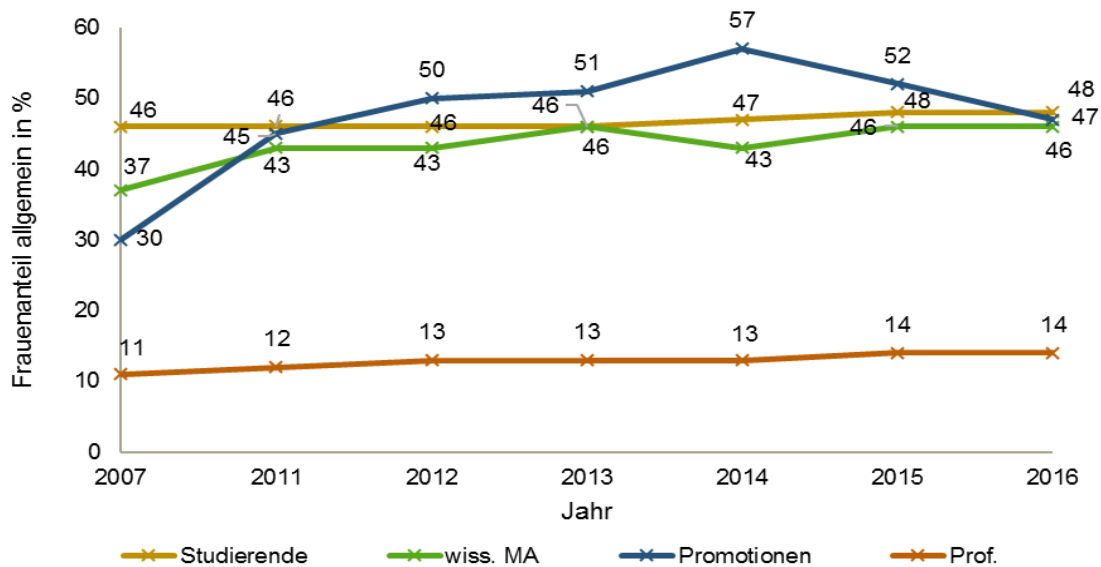


Abb. 1 Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen an der UUlM in Prozent von 2007 bis 2016.
 Professorinnenanteil ohne Juniorprofessorinnen

Der Frauenanteil unter Studierenden, Promovierenden und wissenschaftlichen Beschäftigten ist in den letzten zehn Jahren gestiegen, und über alle Fächer (d.h. UUlM insgesamt) wurde hier Parität erreicht (Abb. 1). Die absolute Anzahl der Habilitationen ist im Vergleich zu den anderen erhobenen Zahlen sehr gering (23 insgesamt 2016), wodurch sich hier starke Schwankungen bei den Frauenanteilen ergeben, und weshalb diese Qualifikationsstufe in der Abbildung nicht berücksichtigt wurde. Der Professorinnenanteil weicht gravierend von den vom Kaskadenmodell zu erwartenden Zahlen ab.

Der Bundesdurchschnitt der Professorinnen lag 2015 bei 22,7% (über alle Fächergruppen)¹. An der UUlM wird dieser nicht erreicht. Inwieweit dies dem naturwissenschaftlich-technischen Profil der Universität geschuldet ist, können Vergleiche der einzelnen Fächer zeigen (Abb. 2 bis Abb. 7).

¹ Statistisches Bundesamt

(<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/PersonalHochschulen.html>)

1.2 Vergleiche mit dem Bundesdurchschnitt

Medizinische Fakultät

Seit der Erfassung der Frauenanteile an der UUlM ist der Frauenanteil in der Medizin zwar im Bereich der Promotionen gestiegen (Abb. 10, Anhang), der Anteil an weiblichen Professoren allerdings bleibt konstant niedrig und liegt hinter dem Bundesdurchschnitt zurück (Abb. 2).

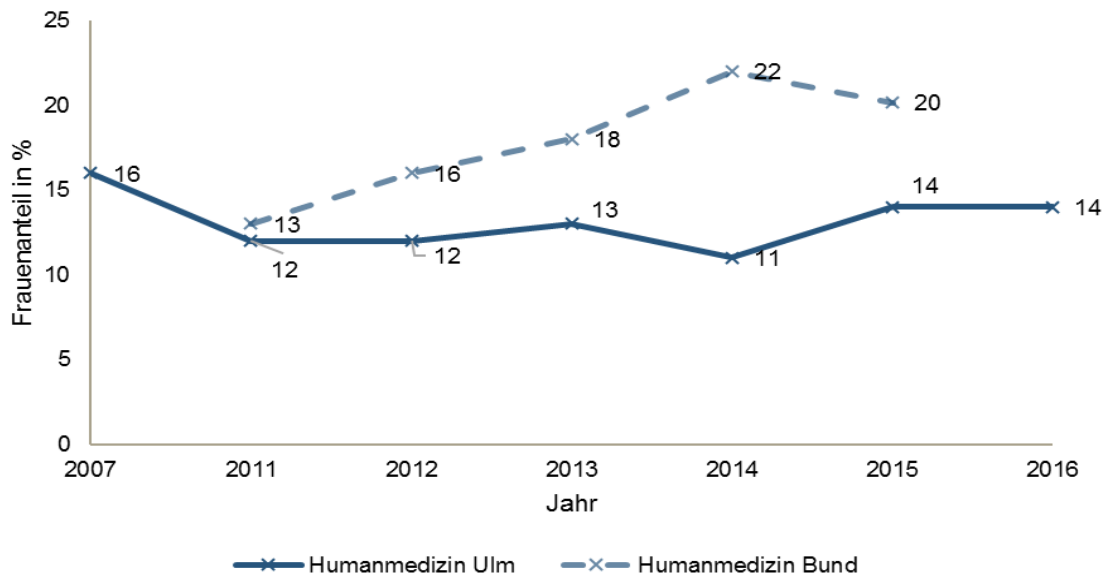


Abb. 2 Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2016. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM 1,27 Prozentpunkte ein.

Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

Die Geschlechterverhältnisse sind mit Augenmerk auf die Fachrichtung zu betrachten. In der Psychologie sinkt der Frauenanteil bei den Professuren und erreicht nun den Bundesdurchschnitt (Abb. 3). In den anderen Fächern dieser Fakultät gestaltet sich das allerdings anders: Weder in der Informatik noch in den Ingenieurwissenschaften wird der Bundesdurchschnitt erreicht (Abb. 4).

Entwicklung und aktuelle Situation

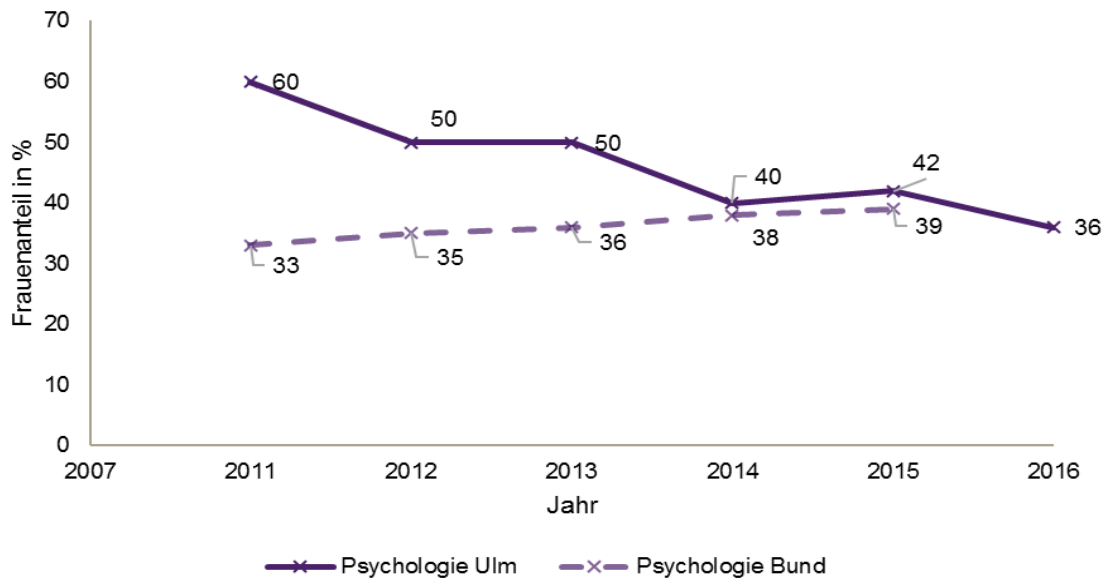


Abb. 3 Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2016. Der Studiengang Psychologie wurde erst 2009 eingeführt. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM 7,2 Prozentpunkte ein.

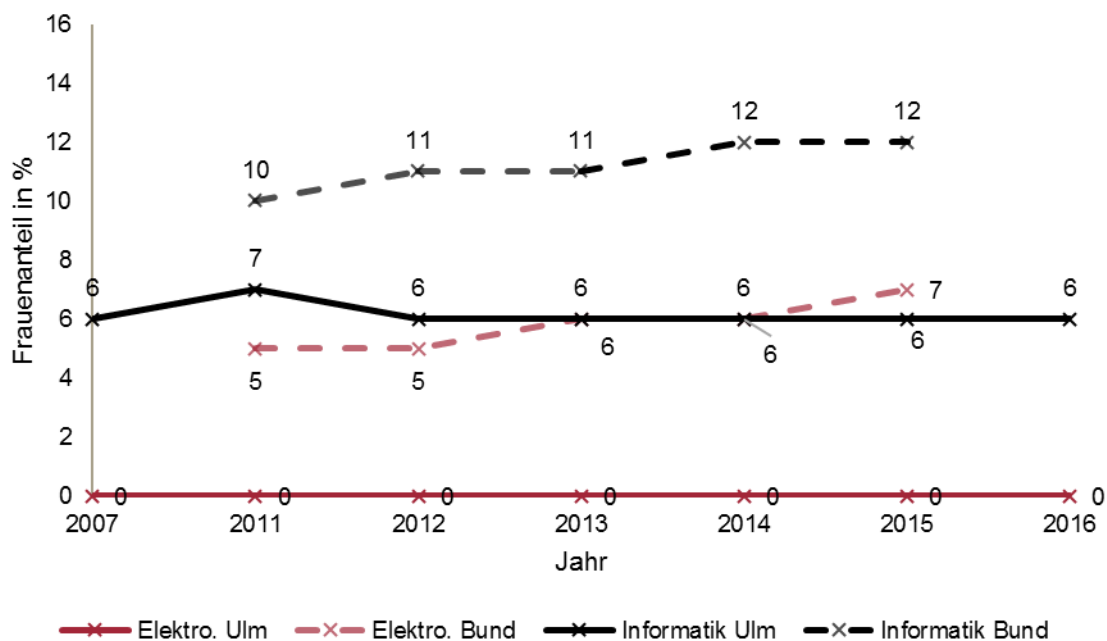


Abb. 4 Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der Universität Ulm von 2011 bis 2016. Im Fachbereich Elektrotechnik ist keine Professorin angestellt. In der Informatik nimmt 2016 an der UUlM eine Professorin 6,0 Prozentpunkte ein.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

In der Mathematik ist der Frauenanteil in der Professorenschaft über die Jahre hinweg konstant geblieben (Abb. 5). In den Wirtschaftswissenschaften gleicht er sich nach der deutlichen Steigerung in 2012 inzwischen dem Bundesdurchschnitt an.

Entwicklung und aktuelle Situation

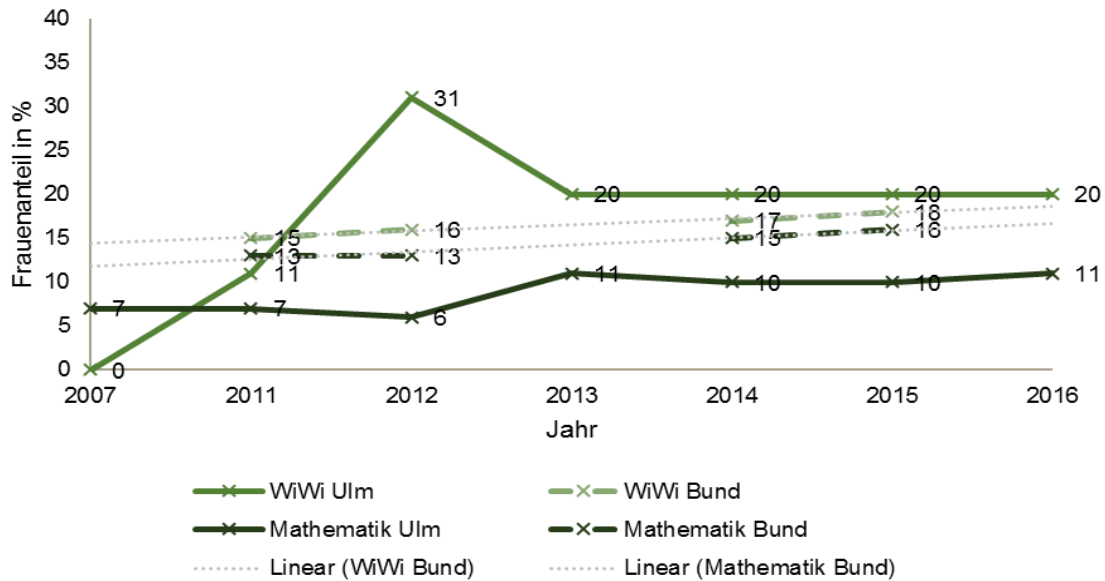


Abb. 5 Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2016. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM in den Wirtschaftswissenschaften 6,7 und in der Mathematik 5,5 Prozentpunkte ein.

Fakultät für Naturwissenschaften

An der Fakultät für Naturwissenschaften wird in den Fächern Biologie und Chemie zwar bei den Studierenden Parität erreicht, jedoch nimmt der Frauenanteil bereits bei den Promotionen wieder deutlich ab (Abb. 13, Anhang). In der Professorenschaft wird dennoch in beiden Fächern der Bundesdurchschnitt erreicht (Abb. 6). In der Physik bleibt die UUlM hingegen hinter dem Bundesdurchschnitt zurück (Abb. 7).

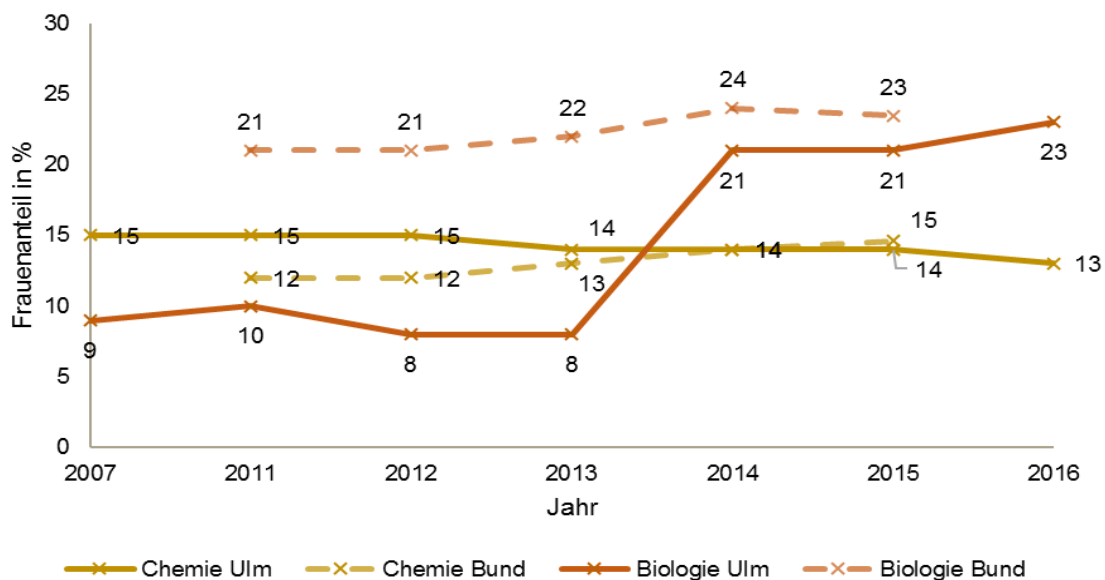


Abb. 6 Frauenanteile auf Professuren in Chemie und Biologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2016. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM in der Chemie 6,5 und in der Biologie 7,6 Prozentpunkte ein.

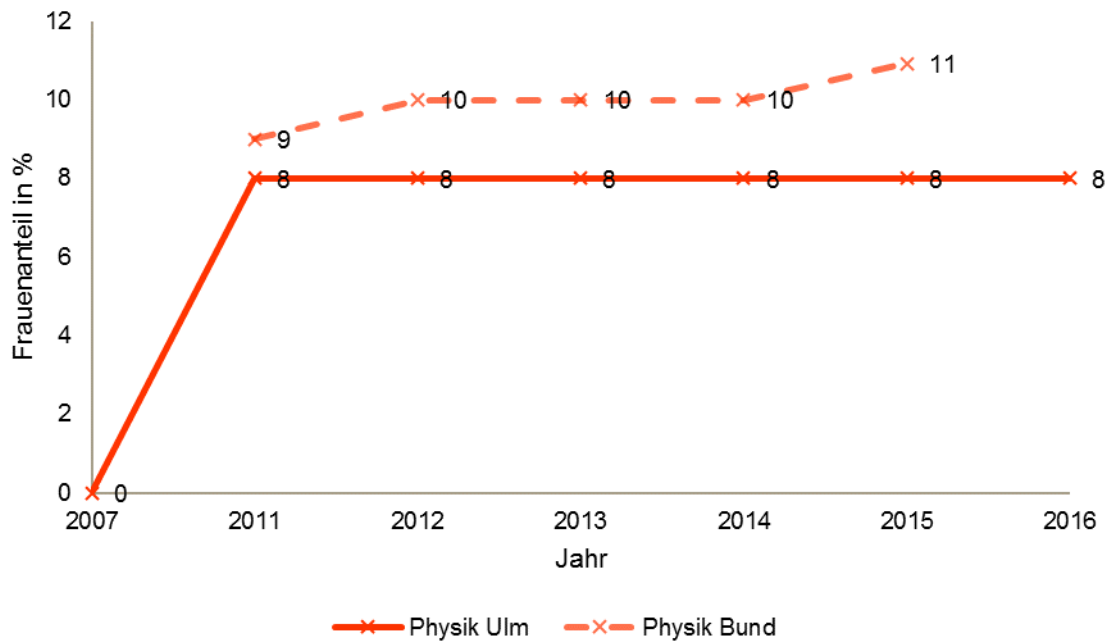


Abb. 7 Frauenanteile auf Professuren in Physik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2016. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM 8,0 Prozentpunkte ein.

1.3 Professionalisierung von Berufungsverfahren

In keinem Fach übertreffen die Professorinnenanteile der UUlM den Bundesdurchschnitt. Dies weist darauf hin, dass die Berufungsverfahren an der UUlM offensichtlich wenig geeignet sind, Wissenschaftlerinnen angemessen zu berücksichtigen. Auch 2016 gingen von insgesamt 22 abgeschlossenen Verfahren nur 3 Ruferteilungen an Frauen. Hier scheint es an der Zeit, die Verfahren zu professionalisieren. Aus Sicht der Gleichstellung erscheint dabei ein Drei-Punkte-Plan zielführend:

- Funktionsbeschreibung:
So lange in einem Fach die Zielzahlen für die Frauenanteile noch nicht erreicht sind, sollte bei Funktionsbeschreibungen eine bestimmte Anzahl möglicher Kandidatinnen für das gewünschte Stellenprofil benannt werden.
- Berufungsverfahren:
Für den Fall, dass sich weniger Frauen als erwartet auf eine Professur bewerben, sollten aktive Rekrutierungsmaßnahmen angewendet und dokumentiert werden.
- Anreizsystem:
Bei der erfolgreichen Berufung einer Frau sollte der jeweilige Fachbereich boniert werden.

Um das Thema Gender und Gleichstellung zu diskutieren, ist für Juni 2017 ein Workshop zum Thema „Gender Matters!“ im Rahmen einer Gleichstellungskommissionssitzung angedacht. Hierbei soll insbesondere verdeutlicht werden, wie gerade in sensiblen Situationen, z.B. den Berufungsverfahren, besonderes Augenmerk auf festgefahrene Rollenbilder gerichtet werden kann.

1.4 Struktur und Personen

Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der UUlM bleibt auch unter dem neuen Präsidium erhalten. Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen, die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie das Gleichstellungsreferat koordinieren die Gleichstellungsarbeit in der Gleichstellungskommission und dem Gleichstellungsboard. Die strategische Ausrichtung der Gleichstellung wird in der AG Gleichstellung unter Leitung des verantwortlichen Vizepräsidenten (seit Oktober 2015 Prof. Dr. Debatin als Vizepräsident für Medizin, Gender und Diversity) mit den Dekanaten festgelegt. Die Koordination der Umsetzung erfolgt unter Leitung des Gleichstellungsreferats im Gleichstellungsboard.

Die Gleichstellungskommission bestand 2016 aus 14 Mitgliedern und tagte am 20.04.2016 für das Sommersemester 2016. Wir bedanken uns bei allen, die sich hier engagiert haben!

Neue Referentinnen für das Gleichstellungsreferat

Seit Frühjahr 2016 kann sich das Gleichstellungsreferat über tatkräftige Unterstützung von Frau Carola Salzmann und Frau Dr. Dorothea Güttel freuen. Neben Frau Renate Ullemeyer (Sachbearbeitung, 50 %) und Frau Sabine Decker (Sekretariat, 50 %) ergänzen wir nun das Team der Gleichstellungsbeauftragten als Referentinnen (beide 50 %).

Unsere Zeit im Gleichstellungsreferat der UUlM hat nicht nur erfolgreich, sondern auch ereignisreich angefangen. Wir haben uns uniintern und auch nach außen als die neuen Gesichter der Gleichstellung an der UUlM vorgestellt. Die Zusammenarbeit der UUlM mit der Hochschule Ulm und der Hochschule Neu-Ulm konnte auch schon im Herbst 2016 in einem gemeinsamen Projektantrag Früchte tragen: Es wurde eine Projektskizze zur Ausschreibung „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ eingereicht.

Tatkräftig konnten wir auch gleich in das Professorinnenprogramm II einsteigen. Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen wurden ausgebaut und durch weitere Angebote für die Karriereplanung und akademische Entwicklung der Wissenschaftlerinnen an der UUlM ergänzt.



Abb. 8 Dr. Dorothea Güttel



Abb. 9 Carola Salzmann

Tabelle 1 Gleichstellung an der UUlM - Mitwirkende

Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Anke Huckauf <i>Allgemeine Psychologie</i>
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Barbara Spellerberg <i>Medizinische Mikrobiologie und Hygiene</i> Prof. Dr. Anna Dall'Acqua <i>Analysis</i> Prof. Dr. Simone Sommer <i>Evolutionsökologie und Naturschutzgenomik</i>
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	
Medizin	PD Dr. Anja Böckers <i>Anatomie und Zellbiologie</i> Prof. Dr. Konstanze Döhner <i>Innere Medizin III</i>
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	Prof. Dr. Dr. Olga Pollatos <i>Psychologie und Pädagogik</i> PD Dr. Friedhelm Schwenker <i>Institut für Neuroinformatik</i> Prof. Dr. Christian Waldschmidt (bis SS 2016) <i>Institut für Mikrowellentechnik</i> Prof. Dr.-Ing. Josef Kallo (ab WS 2016/17) <i>Institut für Energiewandlung und -speicherung</i>
Naturwissenschaften	Prof. Dr. Gerhard Taubmann <i>Theoretische Chemie</i> Dr. Bettina Schiel-Bengelsdorf <i>Mikrobiologie und Biotechnologie</i>
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	Prof. Dr. Gerlinde Fellner-Röhling <i>Wirtschaftswissenschaften</i> Prof. Dr. Sandra Ludwig <i>Wirtschaftswissenschaften</i> Prof. Dr. Heribert Anzinger <i>Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung</i>

2 Fördermaßnahmen

2.1 Mobility

Gefördert werden Reisen zu Tagungen, Seminaren, Workshops etc., die für die Karriere der Wissenschaftlerinnen relevant sind. Zudem können auch Förderanträge für längere Forschungsaufenthalte im Ausland eingereicht werden. Weitere Informationen zur Antragstellung finden Sie im [Gleichstellungsportal](#).

2.2 Career

Die Karriere unserer Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen wir mit Projektanschubfinanzierungen. Hier können Sachmittel oder Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte beantragt werden. Weitere Informationen zur Antragstellung finden Sie im [Gleichstellungsportal](#).

2.3 Ausblick – Überbrückungsfinanzierung

Eine für 2017 geplante Maßnahme aus dem Professorinnenprogramm II ist die Überbrückungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase. So sollen qualifizierte Wissenschaftlerinnen an der UUlM gehalten bzw. für die UUlM rekrutiert werden. Das Konzept der Überbrückungsfinanzierung wurde inhaltlich und formal ausgearbeitet, an die neue Gesetzeslage angepasst und soll ab dem SS 2017 ausgeschrieben werden.

2.4 Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen

Die Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen soll es Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglichen, ihre wissenschaftliche Arbeit trotz Schwangerschaft oder Stillkind fortzuführen. Für diesen Zeitraum kann eine wissenschaftliche Hilfskraft aus Fördergeldern finanziert werden. Zentrale Anlaufstelle für Beratung und Antragstellung ist das Gleichstellungsreferat (ausgenommen Medizinische Fakultät: Ansprechperson hier ist Frau Dr. Ruth Knipper-Willmann). Informationen zur Antragstellung finden Sie im [Gleichstellungsportal](#).

Auch in 2016 wurde die Laborunterstützung wieder von Frauen genutzt, die in der Schwangerschaft bzw. Stillzeit ihre Forschungsaktivitäten im Labor fortführen wollten. Beratungen haben im Gleichstellungsbüro stattgefunden und es wurden 3 Anträge gestellt und bewilligt.

2.5 Seminare

„Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur“ – DHV-Seminar an der UUlM

Das Inhouse-Seminar des Deutschen Hochschulverbands (DHV) wurde vom Gleichstellungsreferat organisiert und fand am 15.01.2016 statt. Insgesamt 22 Wissenschaftlerinnen wollten sich über erfolversprechende Wege zur Professur informieren und beraten lassen. Begeisterte Rückmeldungen der Teilnehmerinnen gaben den Anstoß, im März 2017 ein weiteres Seminar des DHV zu veranstalten.

Seminar „International erfolgreich präsentieren – Vorträge und Selbstdarstellung in englischer Sprache“

Das Seminar aus der DHV-Inhouse-Reihe wird am 21./22.03.2017 an der UUlM stattfinden. Das Angebot richtet sich an Wissenschaftlerinnen der UUlM und bietet in einem geschützten Rahmen die Möglichkeit, sich in Theorie und Praxis gezielt auf Vortragssituationen im Ausland vorzubereiten. Es werden Methoden, Techniken und Kniffe der angelsächsischen Vortrags- und Präsentationskultur vermittelt und der individuelle Vortrags- und Sprachstil jeder einzelnen Teilnehmerin wird anhand vieler praktischer Übungen sowie mittels Videoanalyse optimiert. Ziel des Seminars ist es, Schwellenängste zu überwinden und sich in englischer Sprache selbstbewusst und überzeugend präsentieren zu können. Mehr Informationen dazu finden Sie [Gleichstellungsportal](#).

Die wissenschaftliche Weiterbildung und die Entwicklung von Soft Skills ist für eine wissenschaftliche Karriere von enormer Wichtigkeit. In Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung plant das Gleichstellungsreferat weitere karrierefördernde Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

2.6 Lunchtime-Meetings

Ziel des *Professorinnen-Lunch* ist die Vernetzung der Professorinnen an der UUlM sowie eine Möglichkeit zum informellen Austausch bei einem Mittagessen zu bieten. Das Professorinnen-Lunch für das Sommersemester 2016 fand am 20.04.2016 vor der Sitzung der Gleichstellungskommission statt.

Die *Lunchtime-Meetings für Nachwuchswissenschaftlerinnen* bieten Gelegenheit sich zu vernetzen und einen Einblick in die wissenschaftlichen Karrieren von erfolgreichen Professorinnen an der UUlM zu gewinnen. Am 09.11.2016 fand ein *Lunchtime-Meeting für Nachwuchswissenschaftlerinnen* statt. Frau Prof. Dr. Susana Huelga (Fakultät für Naturwissenschaften), Frau Prof. Dr. Birte Glimm (Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie) sowie Frau Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften) konnten als Referentinnen gewonnen werden. Die drei Professorinnen haben ihre wissenschaftlichen Karrieren vorgestellt und gaben in gemütlicher Runde einen Einblick in ihre persönlichen Strategien zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

2.7 Landesweite Förderprogramme

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Für das vom Land Baden-Württemberg ausgeschriebene Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm haben sich im Jahr 2016 sechs Wissenschaftlerinnen der UUlM beworben. Aus der Medizinischen Fakultät wurden drei Anträge eingereicht (50 %), aus der Fakultät für Naturwissenschaften (33 %) zwei und aus der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie (17 %) ein Antrag. Vorrangiges Ziel des Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu einer Habilitation zu ermutigen und sie materiell dazu in die Lage zu versetzen. Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L 13), die in die UUlM integriert werden. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, davon werden bis zu drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die UUlM finanziert. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen.

Insgesamt wurden in Baden-Württemberg 55 Anträge eingereicht. Leider ging die UUlM in diesem Jahr leer aus und keine unserer Antragstellerinnen wurde in das Programm aufgenommen. Die nächste Ausschreibung erfolgt voraussichtlich im Frühjahr 2017.

Brigitte Schlieben-Lange-Programm

Im Jahr 2016 wurde das Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind ausgeschrieben. Schwerpunkt der Förderung liegt hier auf der Phase nach der Promotion zur Weiterqualifizierung für eine Hochschulprofessur. Im Regelfall fördert das MWK ein Beschäftigungsverhältnis im Umfang von 50 Prozent eines Vollzeitäquivalents (VZÄ) in der Entgeltgruppe TV-L 13 oder 14. Seitens der betreuenden Hochschule sind mindestens 25 Prozent eines VZÄ für zwei Jahre zu finanzieren, in begründeten Ausnahmefällen bis zu einem weiteren Jahr.

In diesem Jahr wurden acht Bewerbungen von der UUlM beim Ministerium eingereicht, sieben aus der Medizinischen Fakultät und eine aus der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie. Zwei der Anträge wurden bewilligt und wir freuen uns, dass die beiden Medizinerinnen Frau Dr. Stephanie Weißinger und Frau Dr. Susanne Kobel gefördert werden. Die nächste Ausschreibung erfolgt voraussichtlich im Frühjahr 2018.

MuT - Mentoring und Training

Das nächste Seminar an der UUlM im Rahmen des MuT-Programms wird am 17.11.2017 zum Thema Drittmittelbeantragung stattfinden. Das komplette MuT-Veranstaltungsprogramm kann über das [Gleichstellungsportal](#) eingesehen werden. Im Jahr 2017 muss ein neuer Kooperationsvertrag für das MuT-Programm geschlossen werden. Dieser soll in ähnlichem Umfang wie bisher bestehen bleiben.

2.8 Für Medizinerinnen: Hertha-Nathorff-Programm

Im Mai 2016 hat das Dekanat der Medizinischen Fakultät der UUlM die Zusammenführung sämtlicher Gleichstellungsbelange unter dem Dach des Hertha-Nathorff-Programms (HNP) beschlossen. In Weiterführung des bisherigen HNP mit überarbeiteten Rahmenbedingungen wurde hier ein eigenständiges Förderinstrument mit dem Ziel der Verstetigung und der Weiterentwicklung diverser Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsangelegenheiten, geschaffen. Die Säulen des Hertha-Nathorff-Programms sind aktuell die Finanzierung von Rotations-/Freistellungs- bzw. Forschungsstellen, die Erstattung von Reisekosten bei Kongressteilnahme, die Laborunterstützung während Schwangerschaft und Stillzeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät sowie Angebote zur Kinderbetreuung.

In 2016 wurde der Förderung von fünf Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen (Förderzeitraum 2016/2017), 12 Anträgen zur Erstattung von Reisekosten und einem Antrag auf Laborunterstützung zugestimmt.

3 Kommunikation und Öffentlichkeit

3.1 Gleichstellungsplan 2017-2021

Der Gleichstellungsplan wurde im Zuge des STEPL erstellt. Es wurden Entwicklungsziele für die Frauenanteile in allen Statusgruppen (siehe

Tabelle 2 bis Tabelle 5, Anhang) definiert und Umsetzungsstrategien für die kommenden fünf Jahre festgeschrieben.

⇒ *Gleichstellung in Berufungsverfahren für mehr Frauen in Spitzenpositionen*

Um den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ihre Aufgabe zu erleichtern und diese effektiv zu gestalten, ist eine Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung besonders nötig. Ein praxisorientiertes Verfahren zur Sensibilisierung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten soll entwickelt und umgesetzt werden

⇒ *Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen*

Ein finanzielles Anreizsystem, mehr Professorinnen und Juniorprofessorinnen einzustellen, soll als Pilotprojekt erarbeitet werden. Die Idee ist, die Einstellung von Professorinnen finanziell zu belohnen. Die Finanzierung soll über ein sogenanntes Gender Budget erfolgen.

⇒ *Ausbau familienfreundlicher Strukturen*

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

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 Pflegverantwortung gerichtet. Gezielte Beratungs- und Informationsangebote hierzu sind in Arbeit.

3.2 Mileva Einstein-Marić-Preis 2016

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses (08.02.2017) stand die Preisträgerin noch nicht fest. Der Mileva Einstein-Marić-Preis 2016 wird in der langen Nacht der Wissenschaft zum 50-jährigen Jubiläum der UUlM verliehen.

Mit der Verleihung des Mileva Einstein-Marić-Preises werden Frauen geehrt, die zum einen mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit Hervorragendes geleistet haben und zugleich ihre wissenschaftliche Karriere vorbildlich mit ihren Familienaufgaben vereinbaren oder vereinbart haben.

3.3 50 Jahre UUlM – Aktionen für das Jubiläumsjahr

Zum Jubiläum der UUlM ist eine Portraitreihe „50 Jahre – 50 Frauen“ in Arbeit. Eine Sammlung von Professorinnen und herausragenden Wissenschaftlerinnen, die an der UUlM gewirkt haben, ist hierfür erstellt worden und wird in der Portraitreihe veröffentlicht. So soll auch eine ausführliche Dokumentation über die bisherige Entwicklung von Frauen in der Professorenschaft an der UUlM geschaffen werden.

3.4 Girls' Day/Boys' Day 2016

Der Girls' Day/Boys' Day 2016 fand am 28.04.2016 statt. Die Organisation an der UUlM wurde dankenswerter Weise in gewohnter Qualität vom ZAWiW übernommen. Der bundesweite Girls' Day/Boys' Day soll Mädchen und Jungen Einblick in Berufe bieten, in denen Frauen bzw. Männer stark unterrepräsentiert sind. Begrüßt wurden die Schülerinnen und Schüler durch die Herren Prof. Dr. Joachim Ankerhold, Vizepräsident Forschung und Informationstechnologie und Prof. Dr. Udo Kaisers, Leitender Ärztlicher Direktor Universitätsklinikum Ulm. In diesem Jahr wurden die diversen Ausbildungsberufe an der UUlM vorgestellt.

3.5 Vereinbarkeit Wissenschaft/Familie

Wichtiges Thema im Jahr 2016 war die Vereinbarkeit Beruf/Studium und Pflege von Angehörigen. Hierzu wurde ein ausführliches Pflegeportal auf den Web-Seiten des Familienservice erstellt. Zusätzlich wurden Veranstaltungen vom Familienservice angeboten.

Ein weiteres wichtiges Thema 2016 waren die Väter. Der Familienservice und das Gleichstellungsreferat arbeiten daran, Männer besser in die Vereinbarkeit und Gleichstellungsarbeit einzubinden und bewusst als Zielgruppe zu definieren. Hierbei geht es v.a. darum einen weiteren Aspekt der Gleichstellungsarbeit aufzugreifen und dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung zu tragen. Hierzu hat der Familienservice 2016 schon einige Schritte unternommen (z.B. Erstellung einer Seite für Väter und Herausstellung der Beratungsangebote des Familienservice für Väter).

2017 wird eine erneute Reauditierung und damit Qualifizierung für die Weiterführung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ stattfinden. Die UUlM wird sich an einer weiteren Zertifizierungsrunde beteiligen und strebt für 2020 das Verfahren zum dauerhaften Erhalt des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ an.

3.6 Informationsmaterial

Die Informationsmaterialien des Gleichstellungsreferats werden laufend aktualisiert und v.a. online veröffentlicht. Druckmedien sollen sich auf einzelne Flyer im Postkartenformat und Plakate zu verschiedenen Themen (z.B. Laborunterstützung) beschränken.

Im Juli und im Dezember 2016 wurde jeweils ein *Newsletter des Gleichstellungsreferats* herausgegeben. Inhaltliche Schwerpunkte waren Informationen über aktuelle Veranstaltungen sowie über die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen aus dem Professorinnenprogramm II. Die beiden Newsletter können eingesehen werden unter:

[Newsletter Juli 2016](#)

[Newsletter Dezember 2016](#)

Im Zuge des Web-Relaunch wurde das *Gleichstellungsportal* bereits zum Teil umstrukturiert. Ein strategisch wichtiger Punkt für die Gleichstellungsarbeit an der UUlM sowie für deren Außenwirkung ist die Auffindbarkeit des Gleichstellungsportals von der Hauptseite der Universität aus. Hier muss die Verlinkung des Gleichstellungsportals an zentralen Stellen der Uni-Website noch deutlich verbessert werden.

3.7 Ulmer Gender Gastprofessur

Im SS 2016 wurde erstmalig die Ulmer Gender Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med besetzt. Frau Prof. Dr. Verena Utikal von der Uni Erlangen war zu Gast an der UUlM. Sie beschäftigt sich mit menschlichem Verhalten in wirtschaftlichen Situationen und beleuchtet dabei speziell geschlechterspezifische Unterschiede. Am Institut für Wirtschaftswissenschaften hat Frau Prof. Dr. Utikal eine Lehrveranstaltung zum Thema „Soziale Präferenzen und Gender Economics“ gehalten.

Für das Studienjahr 2016/17 konnte Frau Dr. Elisabeth Oberzaucher von der Universität Wien gewonnen werden. Frau Dr. Oberzaucher ist Biologin und beschäftigt sich unter anderem mit der Interaktion zwischen Mensch und Umwelt, der Kommunikation und der sozialen Interaktion. Sie wird insgesamt ein Jahr lang, bis Ende des SS 2017, die Lehre der UUlM bereichern. Im Oktober 2016 hat sie sich und ihre Forschung im Rahmen von 4 Einstiegsvorträgen an allen Fakultäten vorgestellt. Im Februar 2017 findet ein zweitägiger Workshop zum Thema „Biological sex – potential and limitations in cognitive gender studies“ statt.

Aktuell ist die Gastprofessur für das WS 2017/2018 wieder ausgeschrieben. Vorschläge können bis zum 28.02.2017 durch die Dekanate und Verbundprojekte eingereicht werden.

Ulmer Gender Gastprofessur – Ein kurzes Portrait von Frau Prof. Dr. Verena Utikal

Im SS 2016 war die Ulmer Gender Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med mit Frau Prof. Dr. Verena Utikal von der Universität Erlangen besetzt.

Woran forschen Sie gerade?

Welche Gründe sprechen aus Frauensicht gegen eine Quote?

Wollten Sie schon immer Professorin werden? Wenn ja warum? Wenn nein, was war Ihr ursprüngliches Ziel?

Autorin oder Lehrerin – irgendwie bin ich jetzt beides gleichzeitig!

Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Themen der Gleichstellung?

Vorurteile ausräumen & auch Männer gleichstellen!

Was raten Sie jungen Frauen bezüglich Ihrer beruflichen Planung?

Macht das, was euch Spaß macht!



Ulmer Gender Gastprofessur – Ein kurzes Portrait von Frau Dr. Oberzaucher

Seit Beginn des WS 2016/2017 ist die Ulmer Gender Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med mit der Österreicherin Frau Dr. Elisabeth Oberzaucher besetzt. Frau Dr. Oberzaucher ist Biologin und beschäftigt sich unter anderem mit der Interaktion zwischen Mensch und Umwelt, der Kommunikation und der sozialen Interaktion. Sie wird ein Jahr lang die Lehre der UUlM bereichern.

Woran forschen Sie gerade?

Wie beeinflussen gebaute Umwelten den Menschen, wie kommunizieren wir darin und wie entwickeln sich soziale Systeme? Das sind die zentralen Fragen, aber nicht die einzigen, mit denen sich meine Forschung beschäftigt. Ich vergleiche meine Forschungsinteressen gerne mit einem Bauchkrämerladen, wo sich alles findet, was mit menschlichem Verhalten zu tun hat.



Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Themen der Gleichstellung?

Diversität ist an sich etwas Wunderbares in dem sehr viel Potential steckt. Wir müssen lernen, dieses Potential anzuerkennen und zu fördern. Dazu ist es notwendig, vom Konzept „alle Menschen sind gleich“ abzuweichen, die Variabilität anzuerkennen und Individualität zu ermöglichen. Von Unterschieden in individuellen Zielen, Bedürfnissen und Begabungen kann die Gesellschaft profitieren, solange sie diese nicht be- und vor allem nicht abwertet.

Was raten Sie jungen Frauen bezüglich Ihrer beruflichen Planung?

Egal welchen Lebensweg jemand wählt, es braucht Leidenschaft, um ihn zu gehen. Die Herausforderungen zu meistern, erfordert Motivation und viel Energie, deren Bereitstellung dann leichter fällt, wenn man Ziele mit Begeisterung verfolgt. Über Erreichtes sollte frau sich durchaus freuen, und sich von Rückschlägen nicht entmutigen lassen. Keine falsche Bescheidenheit!

Befürworten Sie eine Frauenquote?

Ja, eine Frauenquote ist ein wichtiges Mittel, um die Rechte von Frauen im Berufsleben zu schützen. Es zeigt sich auch, dass diese Quoten keine Benachteiligung von Männern verursachen.

3.8 Beratung im Gleichstellungsreferat

Im Jahr 2016 haben wir rund 140 Beratungen persönlich geführt (durchschnittlich 20 Minuten). Beratungen zu den ausgeschriebenen Förderprogrammen (z.B. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des PPII, Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, Brigitte Schlieben-Lange-Programm, Laborunterstützung) wurden am meisten nachgefragt.

Es wurden auch Beratungen zur wissenschaftlichen Karriere (20) und in Problemsituationen (10) geführt.

Auch die Beratung im Rahmen des *Dual Career* Angebots der UUlM liegt in den Händen der Gleichstellungsreferentinnen. In 2016 waren drei Fälle (6 Beratungen) zu bearbeiten. Partnerinnen von berufenen Professoren wurden bezüglich Stellensuche und -angeboten in Ulm und Umgebung beraten und bei der Suche einer geeigneten Beschäftigungsmöglichkeit unterstützt. Hierbei zeigte sich deutlich, dass für ein effizientes Funktionieren des Dual Career-Service die Unterstützung der Personalentwicklung notwendig ist. Durch die lange Vakanz der Leitungsstelle der Abt. III-2 Personalentwicklung, Gender und Diversity ergaben sich in diesem Bereich Schwierigkeiten.

Seit Ende 2016 sind die Referentinnen für Gleichstellung auch weibliche Ansprechpartner für sexuelle Belästigung. Ein laut LHG geforderter männlicher Ansprechpartner wurde seit dem Weggang des Kollegen Tobias Bott im Frühjahr 2016 nicht mehr benannt. Im Gleichstellungsreferat wurden zwischen April und Dezember 2016 drei Fälle bearbeitet.

3.9 Gleichstellung in Forschungsanträgen – Gender Consulting nach dem Ulmer Modell

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema in Drittmittelanträgen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) kommuniziert Gleichstellung als ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Gerade bei ansonsten gleichwertigen Forschungsanträgen kann das Gleichstellungskonzept das Zünglein an der Waage sein. Eine vorbildliche Maßnahme war hier die Schaffung der Gender-Juniorprofessur aus dem SFB/TRR 21 „Control of quantum correlations in tailored matter“, die 2016 mit dem Gleichstellungspreis 2015 ausgezeichnet und als das *Ulmer Modell* vorgestellt wurde.

Im Jahr 2016 wurde Beratung und Hilfestellung zur Antragstellung und Verwendung von Gleichstellungsgeldern in Forschungs- und Verbundprojekten vom Gleichstellungsreferat geleistet. Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit gegenüber Forschungsförderern muss noch weiter verbessert werden.

Das Gleichstellungsreferat ist hier für eine Zusammenarbeit offen und unterstützt gerne bei der Antragstellung mit einer Sammlung erfolgreicher Textvorlagen, Beratung bei der Erstellung spezifischer Gleichstellungskonzepte sowie bei der Datenbeschaffung und der Postererstellung für die Begehungen.

3.10 Externe Netzwerke und Verbände

Die externen Netzwerke wurden nach der langen Stellenvakanz der GleichstellungsreferentIn zum großen Teil wieder reaktiviert, es fanden erste Treffen in 2016 statt und die Zusammenarbeit mit externen Stellen wurde wieder aufgenommen. Die Vernetzung innerhalb der Hochschullandschaft landes- und bundesweit sowie regionale Verbände sind für die Gleichstellungsstrategie der UUlM wichtig und werden 2017 weiter gepflegt und ausgebaut.

- ⇒ Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Ulm
- ⇒ Frauenbeauftragte der Hochschule Neu-Ulm
- ⇒ Das Netzwerk zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsreferaten der UUlM, der Hochschule Ulm und der Hochschule Neu-Ulm
- ⇒ Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LaKoG) – Teilnahme an Tagung und ReferentInnentreffen an verschiedenen Universitäten in BW
- ⇒ Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) – Teilnahme an der Jahrestagung
- ⇒ Dual Career Solutions-Netzwerk Baden-Württemberg
- ⇒ Dual Career-Netzwerk Deutschland
- ⇒ Handelskammer und Handwerkskammer der Stadt Ulm – Beteiligung am Frauenwirtschaftstag und an der regionalen Strategiekonferenz

4 Drittmittel

4.1 Professorinnenprogramm II – Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen

Seit 2015 werden an der UUlM zwei Regelprofessuren über das Professorinnenprogramm II gefördert. Bis 2020 stehen damit zusätzliche Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Verfügung, die vorrangig für die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen verausgabt werden sollen, mit dem Ziel, den Anteil an Wissenschaftlerinnen an der UUlM zu erhöhen. Insgesamt stehen für die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen jährlich ca. 184.000 Euro zur Verfügung, die jeweils gleichmäßig auf die vier Fakultäten verteilt werden. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel sind die Fakultätsdekanate für eine Entscheidung über die Förderwürdigkeit zuständig. Die abschließende Bewilligung der Förderanträge sowie die Gesamtkoordination der Mittelverausgabung erfolgt durch das Gleichstellungsreferat. Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen beinhalten Maßnahmen für alle Statusgruppen (von Studentinnen für wissenschaftliche Arbeiten im Rahmen ihrer Bachelor-/Masterarbeiten bis hin zu Förderungen für habilitierte Wissenschaftlerinnen, Kapitel 2).

Nachdem die Bewilligung für die 2. Regelprofessur erst im Dezember 2015 erfolgte, konnten einige der Fördermaßnahmen (z.B. Reisemittel für Studentinnen, Förderungen für Wissenschaftlerinnen nach der Habilitation) erst im Laufe des Jahres 2016 ausgeschrieben werden, die Umsetzung weiterer Maßnahmen, wie z.B. der Überbrückungsfinanzierung, sind noch in Planung. Vor diesem Hintergrund ist es nicht gelungen, sämtliche in 2016 bereitgestellten Mittel zu verausgaben. Noch verbleibende Mittel können jedoch in die Folgejahre übertragen werden. In der Medizinischen Fakultät werden die aus dem Professorinnenprogramm II resultierenden Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen mit eigenen Förderbedingungen unter dem schon bestehenden Hertha-Nathorff-Programm (Kapitel 2.8) geführt².

Ergänzend wird der Ausbau von Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen angestrebt. Das Gleichstellungsreferat wird hierzu eng mit dem neuen Leiter der Abt. III-2 Personalentwicklung, Gender und Diversity (Stelle ab 15.02.2017 wieder besetzt) zusammenarbeiten. Ausgehend vom Gleichstellungsreferat wurden und werden bereits Seminare angeboten (Kapitel 2.5). Um noch gezielter auf den Bedarf der Wissenschaftlerinnen eingehen zu können, ist für 2017 eine zusätzliche Bedarfserhebung geplant.

² <http://fakultaet.medizin.uni-ulm.de/aktuelles/foerderungen-stipendien-%20preise%20ausschreibungen-medizinische-fakultaet/baustein/>

4.2 Drittmittelantrag – Projektskizze „Schwabens Next MINT Models“

Im September 2016 hat das BMBF eine zweite Runde des Förderbereichs „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ ausgeschrieben. Das Gleichstellungsreferat der UUlM hat in Zusammenarbeit mit dem/der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Ulm (hier erfolgte ein Zuständigkeitswechsel während der Zusammenarbeit) und der Frauenbeauftragten der Hochschule Neu-Ulm eine Projektskizze mit dem Thema „Schwabens Next MINT Models“ eingereicht. Ziel des Projekts soll es sein, Rollenvorbilder aus dem MINT-Bereich zu schaffen und so in einem guten Mentoring jungen Frauen eine Karriere im MINT-Bereich schmackhaft machen. Positive Erfahrungen der Hochschule Neu-Ulm aus der erfolgreichen Teilnahme am BayernMentoring-Programm stehen hier als Referenz für eine erfolversprechende Umsetzung des Verbundprojekts zur Verfügung. Für eine Projektlaufzeit von drei Jahren wurden eine Stelle an der UUlM (TV-L 13, 65 %) sowie Mittel für studentische Hilfskräfte und Sachmittel in Höhe von insgesamt 200.000 Euro beantragt. Informationen zur Bewertung des Vorhabens sind im März 2017 zu erwarten.

5 Anhang

I Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

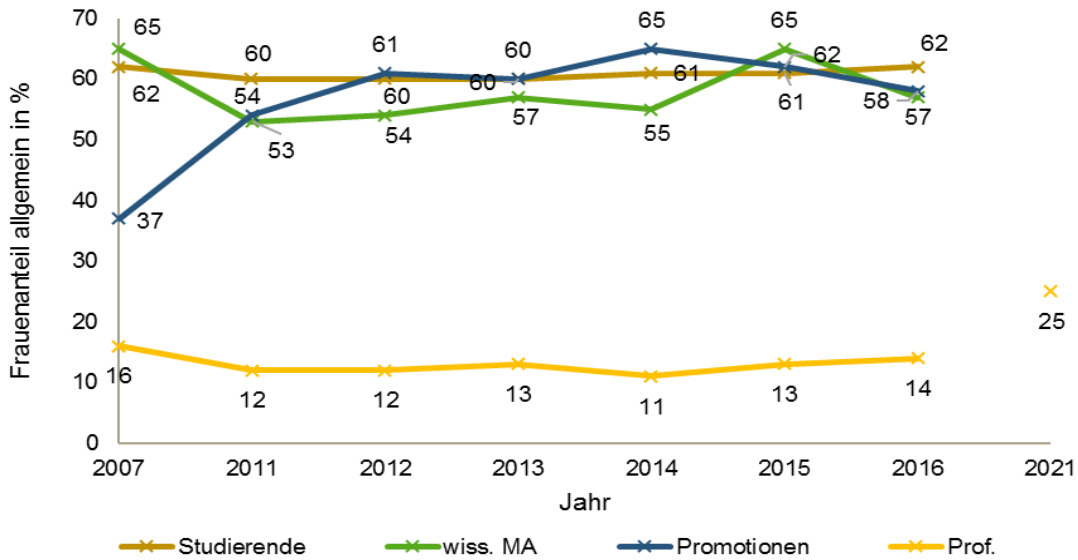


Abb. 10 Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2007 bis 2016 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM 1,16 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021.

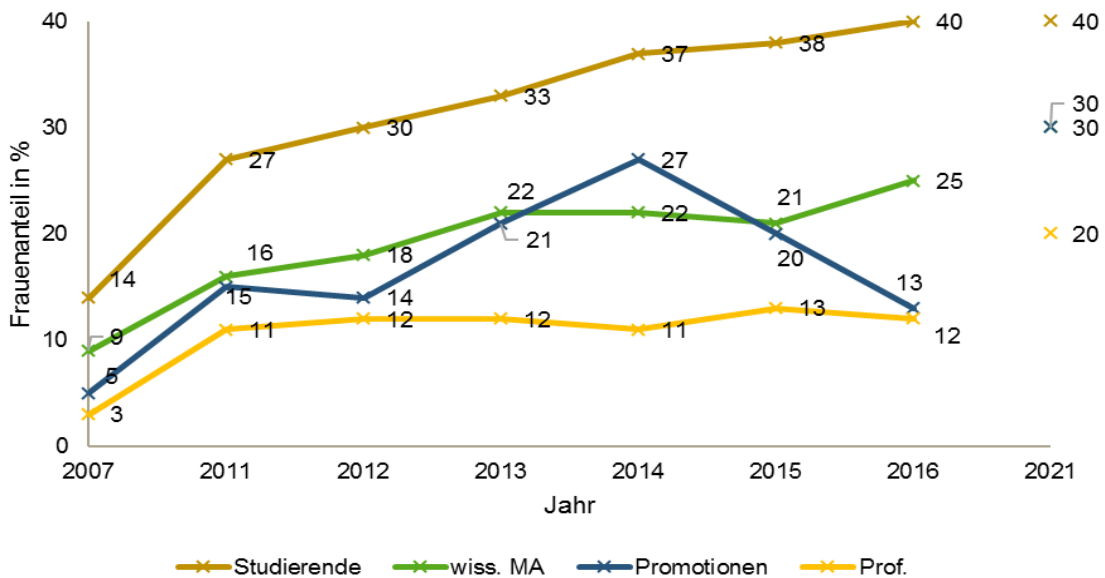


Abb. 11 Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie: Frauenanteile 2007 bis 2016 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM 2,04 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021.

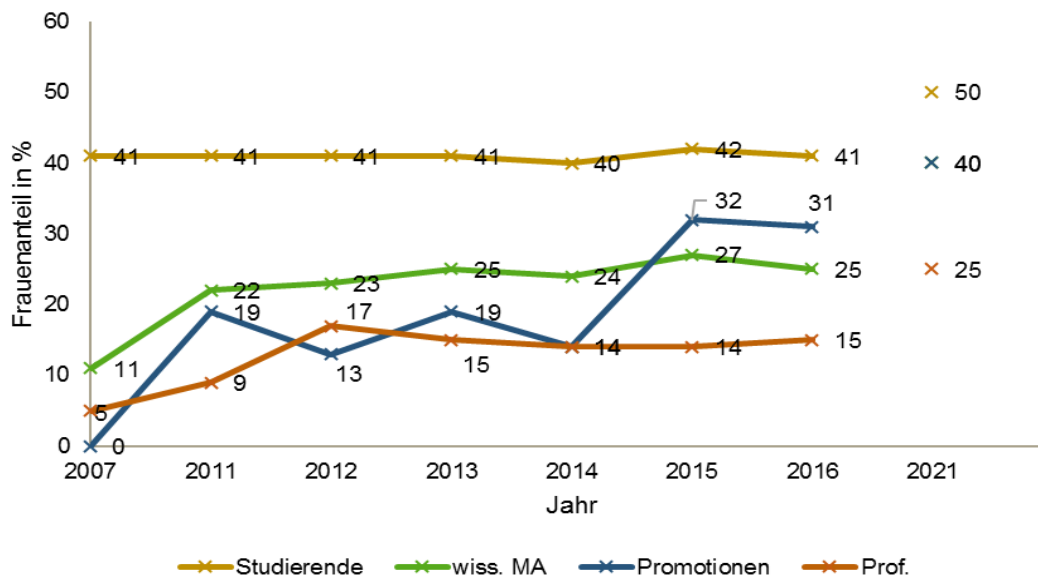


Abb. 12 Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2007 bis 2016 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM 3,0 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021.

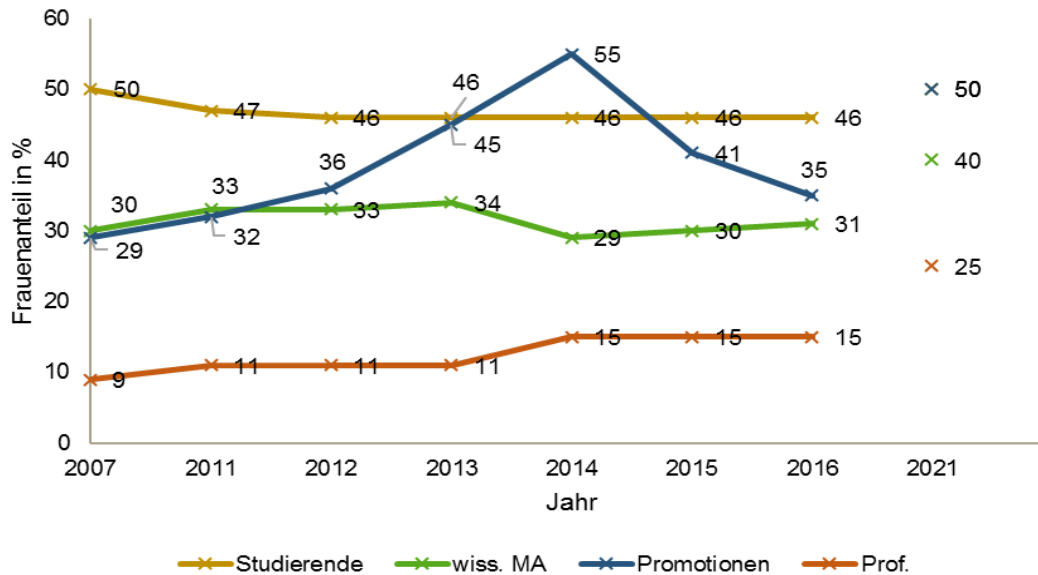


Abb. 13 Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2007 bis 2016 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2016 an der UUlM 2,4 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021.

II Gleichstellungsplan 2017-2021: Entwicklungsziele für die Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Tabelle 2 Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Medizinischen Fakultät; *der Stand soll möglichst gehalten werden.

	2015	Ziel 2016 (mind. in %)		Ziel 2021 (mind. in %)
Studierende	61 %	40 %	✓	--*
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 3 Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie; *der Stand soll möglichst gehalten werden; **hier ist die Anzahl der Personen so gering, dass sich daraus keine Ziele definieren lassen.

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

Tabelle 4 Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften; *der Stand soll möglichst gehalten werden; **hier ist die Anzahl der Personen so gering, dass sich daraus keine Ziele definieren lassen.

	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 5 Frauenanteile und Entwicklungsziele in der Fakultät für Naturwissenschaften; *der Stand soll möglichst gehalten werden; **hier ist die Anzahl der Personen so gering, dass sich daraus keine Ziele definieren lassen.

	2015	Ziel 2016 (mind. in %)		Ziel 2021 (mind. in %)
Studierende	46 %	40 %	✓	Parität
Promotionen	41 %	39 %	✓	Parität
Habilitationen	0 %**	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 %