



Gleichstellungsplan der Universität Ulm

(als Anhang für den Struktur- und Entwicklungsplan 2012 - 2016)



31.07.2013

Inhaltsverzeichnis

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten.....	2
1.1. Die Vision von Gleichstellung an der Universität Ulm.....	3
1.2. Akteurinnen und Akteure in der systematischen Umsetzung von Gleichstellung	3
1.3. Strategischer Umgang mit Gleichstellungszahlen	5
1.4. Mitteleinsatz für die Chancengleichheitsaktivitäten der Universität Ulm.....	6
2. Chancengleichheitsziele	9
2.1. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	9
2.2. Bestimmung von Entwicklungszielen	12
3. Umsetzungsstrategie	13
3.1 Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen.....	14
3.2 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen im wissenschaftlichen Dienst	17
3.3 Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene	19
3.4 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen	20



1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde gem. §§ 4 Abs.1 und 7 Abs.1 LHG als Anhang zum Struktur- und Entwicklungsplan 2012 bis 2016 erstellt und wurde nach befürwortender Stellungnahmen des Senats vom Universitätsrat verabschiedet.

Erarbeitet wurde dieser Gleichstellungsbericht unter der Leitung von Herrn Prof. Debatin, dem vom Präsidium benannten Vizepräsidenten für Medizin und Diversity, in Abstimmung mit den Fakultäten und der Gleichstellungsbeauftragten.

Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Der vom Genderboard im Jahr 2010 verabschiedete Gender-Datenkatalog wird jährlich erhoben. Er wurde im Jahr 2012 um weitere Detailzahlen (nach Geschlecht differenziert) ergänzt und enthält folgende Kategorien:

Studierende pro Studiengang mit Fächerzuordnung, Absolventen pro Studiengang, Promotionen pro Fach, Habilitationen pro Fakultät, Professoren/innen gesamt (mit und ohne Leitungsfunktion jeweils nach Fach), Juniorprofessoren/innen (nach Fach), Akademische Mitarbeiter/innen gesamt (befristet, unbefristet und Teilzeit jeweils nach Fach), Leitungsgremien der Universität

Für ein optimales und transparentes Monitoring der Gleichstellungszahlen übernimmt die Stabsstelle für Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision seit Januar 2013 die Koordination, Erhebungen sowie Bereitstellung und Bewertung der Genderzahlen. Da die Gleichstellungszahlen für unterschiedliche Zwecke Verwendung finden, soll durch eine zentrale Verwaltung und Bewertung sichergestellt werden, dass Entwicklungsziele und Maßnahmen sinnvoll aufeinander abgestimmt werden. Die Entwicklung und Installation des DATA-Warehouse befindet sich aktuell in Arbeit. Die Gleichstellungsdaten sollen noch in diesem Jahr im DATA Warehouse zur Verfügung stehen, sodass die Daten mittelfristig auch über ein Webportal abgerufen werden können.

Die Daten zur Gleichstellungssituation werden von der Gleichstellungsbeauftragten analysiert, kommentiert und im Jahresbericht dem Senat erläutert. Sie werden in der Steuerungsgruppe Gleichstellung vorgestellt und von den Vertreterinnen und Vertretern zur Diskussion und Reflektion in die Gremien der Fakultäten eingebracht.

Ein jährliches Controlling der Zahlen erfolgt zukünftig durch "STRATUS - Strategieorientierte Universitätssteuerung"

Eine weitere Datenquelle die Aufschluss über Entwicklungskriterien der Gleichstellung liefert, ist die Bedarfs- und Belastungsanalyse, die durch das Präsidium der Universität Ulm als Längsschnittstudie in Auftrag gegeben wurde.

1.1. Die Vision von Gleichstellung an der Universität Ulm

Neben den Kriterien Gesetz, Gerechtigkeit, Demokratie und Fairness, gewinnen vor allem Qualität, Effizienz und Exzellenz zunehmend an Bedeutung. Ziel der Gleichstellung an der Universität Ulm ist daher nicht nur die Erfüllung der geforderten Kriterien der Gleichberechtigung, die Männern wie Frauen den Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren gleichermaßen ermöglichen will, sondern die Universität möchte darüber hinaus

- einen Kulturwandel durch Diskussionen und Initiativen anstoßen
- das gesamte Innovationspotential ausschöpfen, um auf hervorragende Wissenschaftlerinnen nicht verzichten zu müssen
- im internationalen Wettbewerb, im Hinblick auf den bevorstehenden Fachkräftemangel wettbewerbsfähig und attraktiv bleiben
- Rollenmodelle schaffen und gleichzeitig die Weiterentwicklung struktureller Rahmenbedingungen von wissenschaftlichen Karrieren unterstützen

1.2. Akteurinnen und Akteure in der systematischen Umsetzung von Gleichstellung

Eine „verbindliche Einbindung der Fakultäten“ sowie eine „umfassende Gesamtstrategie“ wird koordiniert durch die Einrichtung einer Steuerungsgruppe Gleichstellung, unter Leitung des neu benannten Vizepräsidenten für Medizin und Diversity. Die Amtsbezeichnung wurde nicht nur aufgrund der neuen Zuständigkeit und Aktivität um den Zusatz „Diversity“ ergänzt, sondern auch um deutlich zu machen, dass diese Thematik für die Universität Ulm von zentraler Bedeutung ist.

Das Präsidium, die Gleichstellungsbeauftragte, das Personaldezernat und die Stabsstelle für Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision sind zu der Genderthematik in einem regelmäßigen Austausch und sichern somit die Ausgestaltung und Vernetzung folgender Säulen einer Gesamtstrategie:

Durch die Unterstützung einer externen Fachexpertin in Gleichstellungsfragen, stellt die Universität Ulm eine fortlaufende Weiterentwicklung der Strukturen und Aktivitäten sicher.

Einrichtung der Steuerungsgruppe Gleichstellung

In einem „Think Tank“, der sich aus Professorinnen und Professoren, jeweils Mitglieder der Fakultätsvorstände, und fachlich entsprechend ausgewiesener Personen der Universität zusammensetzt, werden in regelmäßigen Treffen Gleichstellungsziele abgestimmt, der Fortschritt reflektiert, Maßnahmen entwickelt und zur Umsetzung veranlasst. Diese Steuerungsgruppe, in der alle Fakultäten vertreten sind, bildet damit eine neue Grundlage für die fakultätsinternen Diskussionen und Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung.

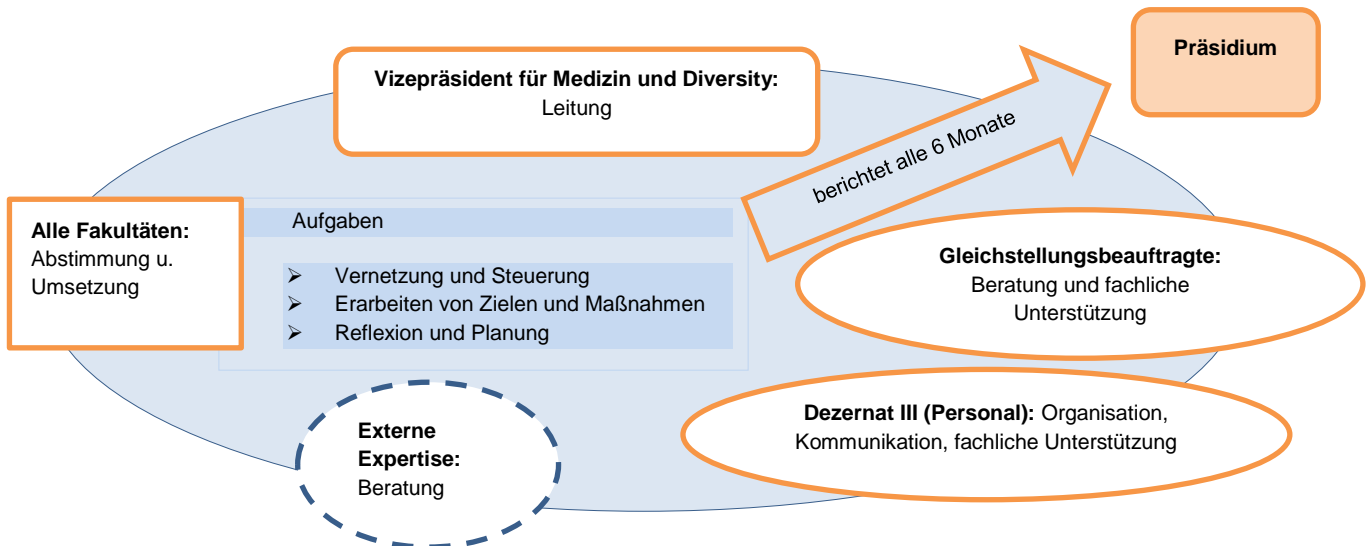


Abb. 1: Steuerungsgruppe Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team waren 2012 für ca. 9.700 Studierende und alle akademischen Beschäftigten der Universität tätig. Folgende Themen werden initiiert und bearbeitet:

Vergabe von Stipendien und Preisen, Mentoring und Training, Beratung von Einzelpersonen und bei Antragsstellung bei Forschungsprojekten zum Thema Gleichstellung, Berichtswesen, Antragsstellung (z.B. Professorinnen Programm), Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriereseminare für Wissenschaftler/innen, Beratung bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen

Die Gleichstellungskommission der Universität Ulm gemäß § 4 letzter Satz i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 3 LHG berät den Senat in Fragen der Gleichstellung.

Die Universität hat beim MWK beantragt, die Gleichstellungsbeauftragte im Umfang von 4 LVS von ihren Aufgaben in der Lehre zu entlasten, sie erhält zudem hierzu Funktionsleistungsbezüge.

Das Genderboard des Universitätsklinikums und der Universität Ulm:

Seit Anfang 2009 tagt das Gender Board Klinikum & Universität mehrmals pro Jahr unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten. Zweck diese Boards ist u.a. Verantwortlichkeiten zu klären, Abläufe aufeinander abzustimmen und die Umsetzung von Maßnahmen (operative Ebene).

Reauditierung Familiengerechte Hochschule

Das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ wurde der Universität Ulm am



08.12.2011 bestätigt und bescheinigt ein realistisches, positives und zentrales Planungsvorhaben für Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und Gleichstellung. Erklärtes Ziel ist die Gewinnung und Bindung sowie Weiterqualifizierung hochqualifizierter Wissenschaftler/innen, Studierender und Beschäftigter, die zur Stärkung des Standortes "Universität Ulm" beitragen. Bei der Reauditierung wurden neben den bisherigen Vereinbarkeitsthemen auch alle Gleichstellungsaktivitäten als Ziele definiert. Hierdurch konnte erreicht werden, dass die geplanten Maßnahmen im strukturierten Auditverfahren ebenfalls nachgehalten werden.

Reauditierung Universitätsklinikum

Auch dem Universitätsklinikum wurde das Zertifikat „audit beruf und familie“ bestätigt. In mehreren Workshops haben im Frühjahr 2011 Beschäftigte der unterschiedlichen Berufsgruppen und aus verschiedenen Einrichtungen die 2008 festgelegten Ziele und Maßnahmen überprüft und Neue erarbeitet. Der Vorstand hat das Zieldokument beschlossen.

Vernetzung im Marketinglotsenkreis der Universität Ulm

Das Projekt Marketinglotsen ist von der Abteilung Marketing 2012 initiiert worden und verfolgt das Ziel eine gemeinsame Marketingstrategie nach innen und außen zu entwickeln. Vertreten sind sowohl die Fakultäten als auch die Universitätseinrichtungen und die Verwaltung. Die Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity vertritt auf dieser Plattform u.a. die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

1.3. Strategischer Umgang mit Gleichstellungszahlen

Genderkennzahlen verankert in der strategieorientierten Universitätssteuerung (Projekt STRATUS)

Die Universität Ulm hat das Projekt "STRATUS - Strategieorientierte Universitätssteuerung" zur Weiterentwicklung und Implementierung des Hochschulcontrollings gestartet. Ziel ist ein universitätsweites Kennzahlensystem, das die Hochschulstrategie reflektiert und deren Umsetzungsgrad messbar macht. Hierüber soll dem Universitätsrat zukünftig berichtet werden.

Im ersten Projektschritt wurden aus dem Struktur- und Entwicklungsplan der Universität strategische Ziele extrahiert und in vier Cluster eingeteilt. Im Cluster „Querschnittsziele“ sind u.a. die *Gender Diversity-Issues* erfasst und werden wie folgt beschrieben:

1. Erhöhung von Frauenanteilen in unterrepräsentierten Bereichen auf allen Qualifikationsebenen (Kennzahl 1)
2. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kennzahl 2)

Die *erste Kennzahl* soll jährlich abgeleitet werden aus dem Gleichstellungsplan und den bis 2016 festgelegten Zielwerte für Frauenanteile in % pro Fakultät (Stichtag 31.12. des Vorjahres). Als zweite Kennzahl ("Vereinbarkeitsindex") ist die aus der Bedarfs- und



Belastungsanalyse genutzte work-family conflict / family-work conflict scale (Netemeyer 1996) vorgesehen.

HIS Benchmarking - Gleichstellung

Die vier Universitäten, Jena, Potsdam, Halle-Wittenberg und Ulm führen seit 2010 ein gemeinsames Universitätsbenchmarking - Kennzahlenvergleich Forschung und Lehre, Internationalität und Gleichstellung - durch. Der Hochschulvergleich soll der Analyse von Stärken und Schwächen dienen und eine valide Datenbasis für Zwecke der Hochschulsteuerung bereitstellen. Das Projekt ist zunächst bis März 2014 angelegt.

Die Ergebnisse wurden bislang in der Steuerungsgruppe Qualitätsentwicklung und im Präsidium diskutiert. Im Februar 2013 wurde der aktuelle Gesamtbericht fertiggestellt und dem Präsidium und dem Senat vorgelegt. Darüber hinaus werden Einzelberichte für Fakultäten und Fächer angefertigt.

1.4. Mitteleinsatz für die Chancengleichheitsaktivitäten der Universität Ulm

Die Medizinische Fakultät hat sich im Fakultätsvertrag vom März/April 2009 sowie in der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium BW (MWK) verbindlich zur Förderung der Chancengleichheit und der besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere verpflichtet.

Herta Nathorff Programm

Mit dem Herta-Nathorff-Programm, welches Frauen in der Postdoc-Phase unterstützt, wurde über den Innovationsfond Medizin erfolgreich ein Förderantrag bewilligt.

Der Förderantrag mit einem Volumen von über 1 Mio. Euro ist ein strukturiertes Programm zur wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation überdurchschnittlich begabter junger Ärztinnen in der Weiterbildungsphase und läuft über zwei Jahre. Es beinhaltet

- a) eine 100%ige Freistellung für 12 Monate von klinischen Verpflichtungen, zur klinisch-experimentellen Tätigkeit und Anfertigung einer Habilitation,
- b) die Bereitstellung einer technischen Assistenz bei Schwangerschaft für Labortätigkeiten
- c) Finanzierung von Weiterbildungen und Reisekosten, die der Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere dienen.

Begabte Wissenschaftlerinnen können sich auf eine oder mehrere Maßnahmen intern bewerben.

Am Beispiel dieses Programms wird aktuell in Zusammenarbeit mit dem MWK und mit Unterstützung externer Beratung ein vergleichbares Förderprogramm für die übrigen Fakultäten entwickelt.



Übersicht Ausgaben für Gleichstellungsaktivitäten

Es werden insbesondere folgende finanzielle Mittel für Gleichstellungsstrukturen und Maßnahmen eingesetzt (nicht abschließend).

Präsidium Sachmittel Gender und Diversity	0,25 E 13 / 0,5 g. D. Sachmittel 20.000,- € für 3 Jahre
Gleichstellungsreferat	1 akademische Referentenstelle E13 1 Sekretariatsstelle E6 0,5 Sachbearbeitungsstelle E9 bei Bedarf 0,5 wiss. Projektstelle E13 Erhöhung der Sachmittel auf 15 T €
Familienfreundliches Medizinstudium	30.000 € für 3 Jahre
Berichtswesen/Universitätsbenchmarking	anteilige Projektkosten für Zielbereich Gleichstellung ca. 7.000,- € für 3 Jahre
audit familiengerechte hochschule	10.600 € (Reauditierung 2011)
Ringvorlesungen	ca. 2.000 € p.a.
Vertretungspool Sekretariate (Maßnahme verstetigt)	20.000 € bis 2012 (befristet) ab 2013 5.000 € p.a. (unbefristet)
Kosten für Kinderbetreuung: Kinderkrippe Kindergarten:	Betriebskosten: ca. 80.000 € p.a. Erhöhung um ca. 65.000 € p.a. nach Anschubförderungsende, Baukostenanteil: ca. 700.000 € Betriebskosten ca. 210.000 € p.a. Baukostenanteil: ca. 1.320.000 €
Ferienbetreuung (Universität, Medizinische Fak. und Studentenwerk) Forschungsferien (Einschulung bis 4.Klasse) inkl. Kindergartennotfallplätze Science Camp (5.-8.Klasse)	ca. 40.000 € p.a. ca. 7.000 € p.a.
Dual Career Startfinanzierung (Universität und Medizinische Fakultät)	Budget: 600.000 €
Girls Day	5.000 € p.a.



Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm Universität	E -13 Stellen je nach vergebener Förderungen
Brigitte Schlieben-Lange-Programms	Eigenanteil 14.700 €
Frauenförder-/Mileva Einstein Maric Preis	5.000 € p.a.
SBF's + weitere Drittmittel	ca. 64.000 € in 2011

Professorinnenprogramm

Aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder erhielt die Universität Ulm 2009 eine Anschubfinanzierung zur Erstberufung von Wissenschaftlerinnen in Höhe von 1.500.000 € für einen Zeitraum von 5 Jahren. Bisher wurden aus den Geldern dieses Modells drei Professorinnenstellen besetzt.

Zusätzlich konnten aus den Mitteln für die Gleichstellung des Professorinnenprogramms von der Medizinischen Fakultät im Jahr 2011 folgende Maßnahmen gefördert werden:

Tagesmütterplätze für Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm, Karriereeminare für Wissenschaftlerinnen, Promotionsstipendien im Rahmen der Experimentellen Medizin und Förderung und eine zusätzliche Habilitation gemäß den Richtlinien des Margarete von Wrangell- Habilitationsprogramms

Habilitationsprogramm für Frauen

Seit 1997 schreibt das Land Baden-Württemberg das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen aus. 2013 wurden für zwei weitere Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm die Unterstützung auf dem Weg zur Professur vom Land bewilligt. Die Universität hat unter den Bewerberinnen eine weitere ausgewählt und hat dieser eine entsprechende Unterstützung zugesagt, die teilweise aus dem Professorinnenprogramm gefördert wird. Diese Maßnahme wurde 2012 vom Professorinnenprogramm als Best Practice aufgenommen.

Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L E-13), die im Gegensatz zu Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, davon werden drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die Universität Ulm finanziert. Die Förderung wird durch die Universität Ulm ergänzt, indem sie den Habilitandinnen die nötige Infrastruktur zur Verfügung stellt.

Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Die Universität Ulm vergibt für die Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen des Brigitte Schlieben-Lange-Programms Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind. Vorrangiges Ziel dieses Programmes ist es, durch eine bessere Vereinbarkeit von



wissenschaftlicher Qualifikationsphase und familiären Pflichten die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind zu erhöhen.

Frauenförderpreis:

Der Frauenförderpreis der Universität Ulm wurde erstmals am 5. Februar 1999 im Rahmen des Dies Academicus und wird seitdem jährlich durch den Präsidenten vergeben. Über die Vergabe des Preises entscheidet der Senat der Universität auf Vorschlag der Gleichstellungskommission. 2011 wurde dieser Frauenförderpreis grundlegend überarbeitet und wird nun als Exzellenzpreis für Frauen unter dem Namen „Mileva Einstein Maric Preis“ ausgeschrieben. Im Rahmen der Senatssitzungen vom 21.01.2010 sowie 20.01.2011 wurde darum gebeten die Vergabekriterien insbesondere aus Gründen der Gleichstellung zu überdenken.

Der Frauenförderpreis setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Mileva Einstein Maric Preis für die hervorragende wissenschaftliche Leistung einer Frau. Prämiert werden Promotionsarbeiten mit jeweils 1.500 €, Master-, Diplom oder Staatsexamensarbeiten mit jeweils 1.000 €
- b) Frauenförderpreis für strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte: 1.000 €

2. Chancengleichheitsziele

2.1. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Studentinnen

Für Fächer in denen Frauen bereits unter den Studierenden stark unterrepräsentiert sind fielen im letzten Planungszeitraum vor allem Informatik, Ingenieurwissenschaften und Physik auf. Der Frauenanteil lag in diesen Fächern im Jahr 2007 bei einem Durchschnitt von 16%. Aus diesem Grund hat die Universität sich das Ziel gesetzt in den benannten Fächern eine Steigerung der Studierendenzahlen auf 20% zu erreichen.

Grad der aktuellen Zielerreichung im Wintersemester 2011/2012:

- ✓ ➤ Im Fach Physik, zudem aktuell auch die Fächer Wirtschaftsphysik und Advanced Materials gehören, konnte durch die positive Entwicklung eine Quote von 20% im Wintersemester 2011/2012 erreicht werden. Im WS 2012/2013 haben wir bereits 24% Studentinnen.
- ✓ ➤ Der Studiengang Informatik, zu dem aktuell auch Medieninformatik und Software Engineering gehören, ist gegenüber 2007 bei 16 % geblieben und hat damit das Ziel noch nicht erreicht. Der Trend ist allerdings positiv, da im WS 2012/2013 eine Quote von 18 % Studentinnen erreicht wurde.



- ✓ ➤ Der Studiengang Ingenieurwissenschaften, zu dem aktuell auch die Fächer Communication Technology, Elektrotechnik, Informationssystemtechnik, Informationstechnologie, Telekommunikation und Medientechnik, sowie Naturwissenschaften und Technik gehören, hat gegenüber 2007 mit 12% aktuell einen Stand von 11%. Im WS 2012/2013 liegt der Wert bei 10%.

Akademischer Mittelbau (Der Fokus liegt auf Fächern in denen Frauen zwar unter den Studierenden stark vertreten sind, jedoch erheblich weniger bei Habilitationen und Promotionen vertreten sind).

Zu dieser Kategorie gehören die Fächer Mathematik, Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Chemie und Zahnmedizin. Hier hat sich die Universität Ulm spezifische Ziele gesetzt dessen Erreichungsgrad im Folgenden diskutiert wird.

Vergleich von Zielsetzung und Zielerreichung vom Stichtag am 31.12.2007 zum 31.12.2011.

- ✓ ➤ In der Zahnmedizin hat sich die Universität Ulm das Ziel von 37% gesetzt. 2011 waren Frauen mit 52% vertreten. Im Kalenderjahr 2012 liegt der Anteil sogar bei 53%.
- ✓ ➤ In der Informatik lag das Ziel für 2011 bei 15% Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiterinnen. Dieses Ziel wurde leider nicht erreicht. 2011 liegt der Frauenanteil bei nur 3%, 2012 bei 1%.
- ✓ ➤ In den Wirtschaftswissenschaften sollten 2011 40% Frauen beschäftigt sein. Dieses Ziel ist leider nicht erreicht. Die Quote liegt 2011 bei 17%, erfreulicherweise 2012 mit steigender Tendenz bei 23%.
- ✓ ➤ In der Mathematik hat sich die Universität Ulm das Ziel von 30% Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiterinnen gesetzt. 2011 liegt die Quote bei 27%, somit ist das Ziel knapp erreicht. 2012 liegt der Anteil bei 24%.
- ✓ ➤ In der Chemie hat sich die Universität eine Steigerung auf 35% Frauenanteil vorgenommen. 2011 und 2012 liegt hier der Frauenanteil bei 33%. Das Ziel ist somit erreicht.

Grundsätzlich gilt die Bestenauslese bei der Besetzung von Personalstellen. Die Universität Ulm versucht Frauen in Bewerbungsverfahren stärker zu berücksichtigen. In Bereichen mit niedrigen Frauenanteilen unter den Bewerbern/innen ist es jedoch nicht einfach eine schnelle Entwicklung herbeizuführen.






In der Informatik hat sich von 2007 bis 2011 die Anzahl der Beschäftigten um fast 30% verringert. Während 2007 noch 83 Personen beschäftigt waren, sank die Gesamtanzahl

2011 auf 59 Personen. Da der absolute Rückgang stärker die Frauen betrifft, ist die relative Gesamtzahl des Frauenanteils von 8% auf 3% gesunken. Der Frage, warum in den Wirtschaftswissenschaften der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses so stark gesunken ist, wird nachgegangen.

Professorinnen (Fächer in denen Frauen zwar unter den Studierenden, Promovierenden sowie akademischen Mitarbeiterinnen stark vertreten sind, jedoch vor der Habilitation oder Professur die „leaky Pipeline“ greift.)

Die Fächer Medizin, Biologie, Physik, Mathematik, Wirtschaftswissenschaften und Psychologie sind besonders betroffen. Hier hat sich die Universität Ulm spezifische Ziele gesetzt, dessen Erreichungsgrad im Folgenden diskutiert wird.

Grad der aktuellen Zielerreichung zum Stichtag 31.12.2011:

-  ➤ In der Medizinischen Fakultät lag der Frauenanteil 2007 bei 16% und sollte um 4 Professorinnen von 14 auf 18 erhöht werden. 2011 ist der Professorinnen Anteil auf 10 gesunken und liegt damit bei 12%. 2012 bleibt der Anteil unverändert. Weil dieses Ziel nicht erreicht wurde, stellt die Frauenförderung (z.B. bei Eignung bevorzugte Berufung) hier einen wichtigen Schwerpunkt dar.
-  ➤ In der Biologie soll der Frauenanteil um zwei Professorinnen angehoben werden und damit von 9% auf 30%. Hier ist bis 2011 keine Frau dazu gekommen und das Ziel damit nicht erreicht. Auch 2012 bleibt der Frauenanteil unverändert. Der Grund hierfür lag darin, dass eine Professorin verstorben ist und eine weitere Professorin mit Listenplatz 1 in der Berufung sich gegen die Professur entschieden hat.
-  ➤ In der Physik konnte das Ziel erreicht werden. Es ist eine Professorin hinzukommen und die Quote wurde von 0% auf 8% erhöht. Auch 2012 bleibt der Frauenanteil bei 8%.
-  ➤ In der Mathematik konnte das Ziel von einer zusätzlichen Professorin und 14% nicht erreicht werden. Es blieb 2011 bei 7% und auch 2012 unverändert. Von den im Zeitraum besetzten vier W-3 Stellen war die Auswahl an Bewerberinnen zu gering. Nur in einem Verfahren waren 50% der Listenplätze durch Frauen besetzt (2 Plätze). Bei den übrigen vier Stellen waren zwischen 1 - 3 Frauen unter den Bewerber/innen. Zusammengenommen haben sich 16 Frauen (13%) und 109 Männer auf die fünf W-3 Stellen beworben.
-  ➤ Das Ziel der Wirtschaftswissenschaften konnte erreicht werden. 2011 hat eine Professorin erfreulicherweise die Quote von 0% auf 11% angehoben. Weitere drei Frauen haben 2012 den Schnitt sogar auf 31% erhöht.



- In der Psychologie ist mit 3 Professorinnen und 60% Frauenanteil das Ziel deutlich erreicht. Auch 2012 ist das Ziel mit 50% erreicht.

Die Beteiligung von Frauen in Berufungsverfahren (nach Fakultäten, W-Besoldung und Bezeichnungen) entnehmen Sie bitte den Angaben in der Tabelle 2. Zum letzten Berichtszeitraum lagen noch keine Daten vor. Für die Zukunft werden wir Ihnen einen Vergleich über die Entwicklungen vorlegen können.

2.2. Bestimmung von Entwicklungszielen

Die Universität Ulm freut sich über die positiven Entwicklungen und die erreichten Ziele. Aus den Genderdaten ist jedoch auch deutlich geworden, dass Zielzahlen sehr sorgfältig im Vorfeld abgestimmt werden müssen, damit diese noch realistischer und damit besser erreichbar sind. Da die Universität Ulm hier einen hohen Anspruch vertritt, wurde gemeinsam mit den Fakultäten und unter der Leitung des Vizepräsidenten für Medizin und Diversity, eine Arbeitsgruppe Gleichstellung eingerichtet. In mehreren Sitzungen wurden die Zielzahlen konstruktiv und lösungsorientiert diskutiert und neue Ziele für 2016 geplant. Es besteht ein gemeinsames Verständnis, dass ab einem Wert von mindestens 40% Frauen das Gleichstellungsziel erreicht ist.

Als strategisches Ziel wurden im Struktur- und Entwicklungsplan (S. 17) unter dem Themenpunkt Diversity und Familiengerechtigkeit u.a. festgelegt:

- Erhöhung von Frauenanteilen in unterrepräsentierten Bereichen auf allen Qualifikationsebenen,
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

In den Tabellen im Anhang sind die Zielsetzungen der Universität Ulm im Detail aufgeführt. Diese wurden gemeinsam mit den Fakultäten unter der Leitung des Vizepräsidenten für Medizin und Diversity abgestimmt und nach Behandlung im Senat vom Universitätsrat beschlossen.

3. Umsetzungsstrategie

Die Grundlage für eine strategische Weiterentwicklung der Gleichstellung bildet eine Bedarfs- und Belastungsanalyse, eingebettet in das Format einer Längsschnittstudie, die 2012 als Mitarbeiter- und Studierendenbefragung an der Universität Ulm begonnen wurde.

Die anonymisierte Online-Befragung wurde seinerzeit von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Referat initiiert und durchgeführt und ist aktuell der Sektion Medizinische Psychologie zuzuordnen. Der Fokus liegt auf den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung, Arbeitszufriedenheit, spezielle Belastungen am Arbeitsplatz sowie Burnout, Depression und Mobbing. Die Befragung wird auch an der Hochschule Ulm und Neu-Ulm durchgeführt. Die Mitarbeiterbefragung hatte zum ersten Befragungszeitpunkt einen erfreulichen Rücklauf von über 30%. Bei der Auswertung können insbesondere spezielle Stichproben wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Verwaltungsbeschäftigte sowie Ärztinnen und Ärzte berücksichtigt werden.

Zum ersten Befragungszeitpunkt der Universitätsbeschäftigten im Frühjahr 2012 wurde ein standardisierter Fragebogen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: work-family conflict / family-work conflict scale (Netemeyer 1996) eingesetzt. Weiter wurden Arbeitszufriedenheit und -Belastung mit dem Effort-Award-Balance (ERI) - Fragebogen von Siegrist (2006) erhoben. Der in der Literatur oft zitierte Quotient der sogenannten Gratifikationskrise, d.h. Ungleichgewicht zwischen dem geleisteten Aufwand und der erhaltenen Belohnung betrug bei der Gesamtstichprobe einen erfreulichen Wert von 0,56 (Cut off bei 1,0). Ebenso wurden die Beschäftigten nach der Relevanz und den Wünschen bezüglich Maßnahmen wie Arbeitsbedingungen, Infrastruktur, Arbeitsorganisation, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, befragt. Die Ergebnisse wurden der Universitätsleitung, den Beschäftigten inkl. Professoren/innen und am 18.01.2013 im Senat vorgestellt und werden für weitere Entwicklungen genutzt. Bei der zum Wintersemester 2012/13 durchgeführten Befragung aller Studierenden wurde ein sehr guter Rücklauf von 27 % erreicht.

Neben dieser Studie fließen Diskussionen, Best-Practice Beispiele und die Ergebnisse einer externen Beratung der Fakultäten in die weitere, zentral verankerte Strategie ein. Der nächste, wichtige Meilenstein ist ein Strategieworkshop im Juni 2013, mit Vertreter/innen aus den Fakultätsvorständen. Ziel ist eine Stärke- und Schwächenanalyse (Struktur) sowie die Diskussion von Anregungen (Best Practice) für eine gezielte und spezifische Weiterentwicklung.

Eine auf 15T € erhöhte Sachmittelausstattung des Gleichstellungsreferates sowie die Besetzung einer neu geschaffenen TV-L13 Stelle (Gleichstellungsreferentin) fördern die zukünftige Zielerreichung. Die Unterstützung von Verbundprojekten in der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist hier ein wichtiges Handlungsfeld, welches mit den neuen Ressourcen angegangen werden kann.

3.1 Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen

Einrichtung eines Zentrums für E-Learning an der Universität Ulm

Im Zentrum für E-Learning erhalten Dozierende und Studierende Hilfestellung in allen Fragen des webbasierten Selbststudiums und der medienbezogenen Weiterbildung. Unterstützungsangebote wie Weblogs, aufgezeichnete Vorlesungen, Online-Dokumente (wie z.B. Vorlesungsskripte) oder Videokonferenzen unterstützen örtlich und zeitlich flexible Lern- und Arbeitsmodelle.

Ulmer 3-Generationen-Uni

Die u3gu ermöglicht es Kindern, gemeinsam mit Wissenschaftler/innen der Universität Ulm und Senioren/innen zu forschen, zu experimentieren und auf Entdeckungstour durch die Universität zu gehen. Die Kinder erfahren Neues und Interessantes über Naturwissenschaften und Technik, aber auch was sonst an der Universität passiert. Schüler/innen von der 5. bis 8. Klasse aus Ulm und der Region werden im Rahmen dieses Programms in „Science Camps“ mit altersgemäßen Methoden nachhaltig an Natur- und Technikwissenschaften herangeführt. Besonders Mädchen sollen motiviert werden diese Bereiche für sich zu entdecken. Durch die Arbeit in geschlechtergetrennten Kleingruppen ist eine spezifische Mädchenförderung gewährleistet. Im Jahr 2012 haben insgesamt 161 Kinder/Jugendliche, davon 59 Mädchen teilgenommen. Die u3gu war ein dreijähriges Modellprojekt und wurde seit Juli 2007 durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert. Das erfolgreiche Projekt wird von der Universität Ulm mit Unterstützung von Sponsoren weitergeführt

Familienfreundliches Studium

Die Medizinische Fakultät der Universität Ulm hat von 2008 bis 2010 eine praxisbegleitende Untersuchung zur „Familienfreundlichen Studienorganisation in der medizinischen Ausbildung“ durchgeführt. Gefördert durch das MWK BW wurde die Untersuchung auf alle fünf medizinischen Fakultäten im Bundesland ausgeweitet.

Die Ergebnisse dieser Studie mündeten in dem Projekt „Individuelle Studienmodelle“ (gefördert durch MWK BW und Präsidium) für alle Fakultäten der Universität Ulm und einer Begleitforschung durch die Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie. In diesem Projekt werden Rahmenstrukturen für individuelle Studienverläufe, u.a. für Studierende mit Kindern aufgebaut und evaluiert. Maßnahmen sind z.B.:

- Einführung eines datenbankgestützten Studienverlaufsmonitorings, welches ab dem Sommersemester 2013 zum Einsatz kommen wird
- individuell angepasste Studienpläne für Studierende mit Kindern sowie unterstützende Maßnahmen wie z.B. Mentoring zur Prüfungsvorbereitung
- bevorzugte Anmeldung zu Seminaren, Praktika und Übungen bei denen Anwesenheitspflicht besteht inkl. der Möglichkeit des Nachholens von Terminen, bei denen aufgrund der Familienpflichten die Studierenden nicht anwesend sein konnten



- Ausweitung des Propädeutikum online – ausgehend aus der Medizinischen Fakultät und aufgegriffen von andere Fachbereiche, um online Informationen und Lehre anzubieten und so Ortsunabhängigkeit zu fördern
- Vernetzung und Förderung der Transparenz der Beratungsstellen für Studierende durch regelmäßige Austauschtreffen der Beratenden

Darüber hinaus können alle Studierenden mit Familienpflichten ein spezielles Beratungsangebot zu Vereinbarkeitsthemen in der Zentralen Studienberatung (ZSB) nutzen.

2012 ist ein Themenheft der Gesellschaft für medizinische Ausbildung unter der Herausgeberschaft der Ulmer Forscher erschienen. Auch der wissenschaftliche Beirat des Familienministeriums hat auf Anregung Ulms ein Kapitel zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie mit dem Schwerpunkt der Familienfreundlichkeit der medizinischen Ausbildung gewidmet.

Etablierung einer virtuellen Studienorientierung

Im Rahmen der Projekte „Individuelle Studienmodelle“ und „PRO MINT & MED“ wird ein Tool entwickelt, mit dem Ziel Studieninteressierten die Möglichkeit zu geben herauszufinden, ob ein Studiengang zu ihnen passt (online basiert und interaktiv). Das Tool dient dazu Inhalte, Themen und Fragestellungen des Studienganges auf eine ansprechende Art zu vermitteln. Die Studieninteressierten können so herausfinden, ob ihre Interessen, Werte und Ziele und damit ihre Motivation zu dem Studiengang und dem dahinter stehenden Berufsfeld passt. Das Tool ist Teil des Studien- und Berufswahlprozesses und wird aus verschiedenen Modulen bestehen:

- Videoclips, Texte, Bilder, Ziele mit denen die Themen im Studiengang vermittelt werden.
- Aufgaben, die sich auf die o.g. Vermittlung der Themen beziehen, sodass die Studieninteressierten ein Gefühl dafür bekommen, ob sie sich damit beschäftigen wollen und damit ihre Motivation für den Studiengang überprüfen können.
- Zu jedem Modul sollen die Teilnehmer/innen ein konstruktives Feedback, das Tipps zu Aufgabenlösung und die Angebote der Studienberatung enthält, erhalten.
- Gleichzeitig wird die Möglichkeit der Online-Beratung mit Chats und Foren etabliert.

Damit werden folgende übergeordnete Ziele verfolgt:

- Heranführung von weiblichen Studieninteressierten an die Mint-Fächer
- Vermittlung der Studieninhalte auf eine interaktive „spielerische“ Art
- Erreichen der Zielgruppen über das Einzugsgebiet der Universität Ulm hinaus
- Vermeidung von Studienabbruch

CyberMentor- Mädchen im MINT-Bereich

CyberMentor verfolgt das Ziel, Deutschlands weibliche Nachwuchskräfte von morgen für eine Tätigkeit im MINT-Bereich zu begeistern und läuft weiterhin erfolgreich. Im März 2012 wird CyberMentor in die zweite Phase des "Komm, mach MINT-Pakts" aufgenommen. Ab



sofort wird das Programm durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Unternehmen Siemens AG, Daimler AG, IBM Deutschland GmbH, SAP AG, Krones AG und Maschinenfabrik Reinhausen finanziert.

Girls Day

Die Universität Ulm organisiert jährlich am bundesweit durchgeführten Girls Day seit 2003 eine Vielzahl von Veranstaltungen, mit dem Ziel, bei Mädchen und jungen Frauen das Interesse für die an Naturwissenschaft und Technik ausgerichteten Studiengänge zu wecken. Dieses Format wurde seit ein paar Jahren um den Boys Day erweitert. Die Teilnehmer/innen wurden 2012 auf 15 unterschiedliche Angebote aus den Einrichtungen der Universität und der Klinik verteilt. Im Jahr 2012 haben insgesamt 217 Jugendliche, davon 194 Mädchen teilgenommen. 2013 wird diese erfolgreiche Aktion weiterhin durch das ZAWIW (Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm) durchgeführt.

WissenSchaffer

In einer Initiative der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik besucht ein Team von Studenten/innen Schulen aus der Region, um interessierten Schüler/innen die Studiengänge der MINT-Fächer in spannenden Präsentationen näher zu bringen. Es wird darauf geachtet, dass sowohl Frauen und Männer als Rollenmodelle an den Vorträgen und Präsentationen gleichermaßen beteiligt sind. Seit dem ersten Schulbesuch im Dezember 2010 haben die WissenSchaffer fast 30 Schulen besucht und 20 weitere Veranstaltungen zur Studien- und Berufswahl mitgestaltet und begleitet. Dabei waren sie tätig auf Schüler-Presskonferenzen, Abi-Messen, Bildungsmessen, dem Girls-Day und bei Projekten mit der Agentur für Arbeit Ulm.

2013 haben die WissenSchaffer den Sonderpreis der Universität Ulm für herausragendes studentisches Engagement erhalten

Gender in Medicine

Ab dem WS 2012/2013 wird Studierenden der Humanmedizin ein Basiscurriculum „gender medicine“ angeboten. Zwischen dem 1 -10 Semester können Studierende an einem umfassenden Angebot von Vorlesungen teilnehmen.

Ziel des Basiscurriculums "gender medicine" ist der Erwerb der Schlüsselqualifikation Genderkompetenz. Diese Genderkompetenz bezeichnet das Wissen und die Fähigkeit, sozial und kulturell konstruierte Geschlechterrollen zu erkennen und so damit umzugehen, dass benachteiligende Strukturen verändert und allen Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

"Gender-Medizin" ist ein sich seit den 1990er Jahren etablierendes Fachgebiet der Medizin, welches eine systematische, evidenzbasierte Untersuchung von Geschlechterunterschieden oder -gemeinsamkeiten in der Medizin verfolgt. Aus den gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnissen leiten sich entsprechende Umsetzungen in der medizinischen Versorgung und studentische Ausbildung ab. Dabei werden ausdrücklich geschlechter- und genderdifferente



Aspekte beider Geschlechter im Rahmen der Prävention, Diagnose, Therapie, Rehabilitation, klinisch relevanter Erkrankungsbilder berücksichtigt.

Frauenförderpreis (Siehe auch Abschnitt 1.4):

Der Mileva Einstein Maric Preis fördert Studentinnen für eine hervorragende wissenschaftliche Leistung. Master, -Diplom oder Staatsexamensarbeiten mit jeweils 1.000 € Prämiiert werden Promotionsarbeiten mit jeweils 1.500 € (weitere Förderungen betreffen Personen die Aktivitäten für strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte unterstützen: siehe auch 3.4)

3.2 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen im wissenschaftlichen Dienst

Flexible Arbeitszeit

Seit einigen Jahren gilt grundsätzlich in allen Einrichtungen der Universität die Dienstvereinbarung zur Gleitzeit, welche eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht und vorsieht, dass ganze oder halbe Tage Arbeitszeitausgleich genommen werden können.

Dienstvereinbarung Telearbeit

Die bisherige Regelung zur Telearbeit wurde überarbeitet. Die neue Dienstvereinbarung enthält eine Regelung, welche Telearbeit zur Betreuung von Kindern und die vorübergehenden Pflege von nahen Angehörigen ausdrücklich ermöglicht.

Leitfaden „familienbewusst Führen“

Anfang des Jahres 2010 hat die Universitätsleitung allen Führungskräften einen Leitfaden „familienbewusst Führen“ zukommen lassen. Dieser wird auch im Rahmen von Berufungsverhandlungen und Einstellungen durch die Hochschulleitung übergeben. Hierüber hinaus stellt die Universität Ulm sicher, dass die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit über die internen Medien transportiert werden. So verpflichtet sie sich in der Zielvereinbarung des audit familiengerechte hochschule, in der Mitarbeiterzeitschrift Uni Ulm intern und im internen Newsletter regelmäßig über Entwicklungen und Angebote zu berichten.

Sitzungs- und Besprechungstermine

In der Verfahrensordnung der Universität Ulm hat der Senat geregelt, dass Sitzungstermine so festgelegt werden sollen, dass sie mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind. Diese Regelung wurde mit besonderem Hinweis durch den Präsidenten bekannt gegeben. Dekane und Studiendekane werden gebeten, bei der Terminierung von Pflichtveranstaltungen darauf zu achten, dass diese zu betreuungssicheren Zeiten (Kernarbeitszeit) stattfinden. In Rücksprache mit den Fakultäten wird fortlaufend sichergestellt, dass diese Regelungen eingehalten werden.

Für den Fall, dass eine Verwaltungskraft in den Instituten familiär- oder krankheitsbedingt ausfällt, wurde zur Unterstützung ein Vertretungspool eingerichtet. Hierfür stehen zusätzliche Personalmittel für abteilungsübergreifende Vertretungseinsätze zur Verfügung.

Die Universität berücksichtigt auch während des Studiums die besonderen Anforderungen von Studierenden mit Familienpflichten. So wurde in die Rahmenordnung zu Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen, dass Familienpflichten zu berücksichtigen sind. Auch können Fristverlängerungen wegen Familienpflichten gewährt werden.

Leitfaden Kontakthaltegespräche

Die Universität Ulm hat einen Leitfaden entwickelt, der Führungskräfte und Beschäftigte bei der Regelung einer familienbedingten Abwesenheit unterstützt. Neben Vorschlägen zur Strukturierung und zur Terminierung von Gesprächen wird auch auf gegenseitige Informationsmöglichkeiten hingewiesen.

MuT- Programm: Mentorin und Training für Wissenschaftlerinnen

Im Bereich der individuellen Förderung und des Mentoring kooperiert die Universität Ulm mit dem MuT -Mentoring und Training Programm, deren Trägerin die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) ist. Das MuT-Programm wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg gefördert und ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten

Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg. Diese Kooperation wurde aktuell durch den Abschluss eines Kooperationsvertrages nachhaltig in der Universität Ulm verankert.



Herta Nathorff Programm (siehe auch Abschnitt 1.4)

Habilitationsprogramm für Frauen (siehe auch Abschnitt 1.4)

Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (siehe auch Abschnitt 1.4)

Förderung von Frauen in der Mathematik/Wirtschaftswissenschaft

Es ist zudem weiterhin geplant, speziell für den Bereich Mathematik und Wirtschaftswissenschaften einen Dialog zwischen Professoren/innen, Lehrenden und



Studentinnen über eine wissenschaftliche Weiterqualifikation nach dem Studium zu führen. Studentinnen sollen gezielt auf freiwerdende Stellen wissenschaftlicher Weiterqualifikation und oder auf Hilfskrafttätigkeiten an den Instituten angesprochen werden.

3.3 Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene

Teilzeit

Bei einer vorübergehenden familienbedingten Reduzierung der Tätigkeit wird bei Professoren/innen eine entsprechende Arbeitsentlastung durch eine zusätzliche Kraft gewährt.

Darüber hinaus fördert die Universität im Rahmen ihrer Graduiertenschulen, Forschungsverbänden, etc. bezogen auf die in diesen Forschungsbereichen Tätigen, eine Reihe von notwendigen Einzelmaßnahmen, wie die Einrichtung eines kindgerechten Büros, stundenweise Kinderbetreuung bei Besprechungen (auch für externe Referentinnen), die Möglichkeit einer zeitlich flexibleren Promotion ab Schwangerschaft, sowie die Maßnahmen aus dem Herta-Nathorff-Programm.

Auswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterinnen nehmen beratend an allen Berufungskommissionen teil, sie wirken damit unmittelbar an Berufungsverfahren mit und achten auf vorurteilsfreie Beurteilungen und fertigen eine schriftliche Stellungnahme an. Ein von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission bereits entwickelter Leitfadensoll, soll nach seiner Verabschiedung durch die universitären Gremien bei der Berücksichtigung von Gender in Berufungsverfahren unterstützen.

Berufungsverfahren

Im Rahmen von Berufungsverfahren nutzen die Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsvergleichsbeauftragten in einem einheitlichen Verfahren die Datenbanken „CEWS, ELSO database of expert women in the molecular life science“ und „academiaNet“ gezielt, um geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern.

Dual Career Service

Seit Oktober 2011 gibt es im Rahmen des Dual Career Service das Angebot einer individuellen Unterstützung, Beratung und Begleitung für Neuberufene. Der Leistungsumfang umfasst: *Beratung und Unterstützung bei der Stellensuche, Kinderbetreuung, Herstellung von Kontakten zu Arbeitgeber/innen der Region, Behandlung von Karrierefragen, Empfehlung von (teils internen) Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten.*

Im Zeitraum 2011 - 2012 gab es zudem im Rahmen der Dual Career Aktivitäten zwei W3-Doppelberufungen und es wurden einige befristete E-13 Stellen für Partner/innen zugesagt.

Die Universität Ulm vernetzt sich mit der Industrie und anderen Hochschulen um weitere Berufsperspektiven für Dual Career Couples zu eröffnen. Zu nennen sind u. a. die



Mitgliedschaften im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) sowie im Dual Career Netzwerk der Region Stuttgart („dualcareersolutions“). Die Mitwirkung in diesen Netzwerken ermöglicht einen Austausch über das strategische und operative Management von Dual Career Services als Gleichstellungs- und Recruitinginstrument. Wichtige Punkte waren 2012: Qualitätskriterien einer Beratung, Erwartungsmanagement der Zielgruppe, Best Practice, Entwicklung einer Dual Career Policy, Strategien der regionalen Vernetzung, „Critical Incidents“.

Professorinnenprogramm (siehe auch Abschnitt 1.4.)

Seit dem Jahr 2013 werden darüber hinaus Coachings für Professorinnen und Workshops zur Gendersensibilisierung, z.B. ein Gender-Diversity-Theater, angeboten.

Im SFB/TRR 21 im Bereich experimentelle Quantenoptik wurde von der Universität Ulm eine Professur explizit für Wissenschaftlerinnen beantragt.

3.4 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

Familienservicestelle

Im Juni 2009 wurde die Familienservicestelle der Universität dauerhaft eingerichtet. Diese initiiert, informiert, koordiniert und vernetzt vielfältige Angebote für Mütter, Väter, Kinder und deren Angehörige in Wissenschaft, Beruf oder Studium.

Familienportal

Auf einem Familienportal auf der Homepage der Universität Ulm gibt es seit 2009 stets eine aktuelle Zusammenfassung aller Angebote zum Thema Familienfreundlichkeit.

Kinderkrippe und Kindergarten

Die Universität Ulm freut sich darüber, dass ihre Kinderbetreuungsmaßnahmen bedarfsdeckend angeboten werden können (Lediglich im Bereich der Krippenbetreuung existiert eine kurze Warteliste).

Die Universität bietet seit 2007 20 Ganztagskrippenplätze, bevorzugt für Wissenschaftler/innenkinder, im Alter von 0 bis 3 Jahren an. Die Öffnungszeiten, mit wenigen Schließtagen pro Jahr, sind an den Anforderungen der Wissenschaftler/innen ausgerichtet (7-18 Uhr).

Der neue Kindergarten des Universitätsklinikums und der Universität Ulm wurde im September 2011 in Betrieb genommen. Es werden 40 Ganztagskindergartenplätze für Kinder im Alter von 2 Jahren bis Schuleintritt angeboten. Betreuungszeiten können von 8 bis 15 Uhr und von 7 bis 18 Uhr gebucht werden.

Ferienbetreuung

Die Universität organisiert jährlich eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden, Wissenschaftler/innen und Beschäftigten von Universität, Klinik und Studentenwerk. Im Jahr



2012 wurden 357 Plätze über vier Ferienwochen (Fasching, Ostern, Sommer) angeboten und damit gegenüber 2011 das Angebot um eine weitere Woche aufgestockt. Das Platzkontingent der Universität beträgt 140 Plätze. Hierin enthalten sind:

- Ganztagskindergartennotfallplätze (Alter von 3- 5 Jahre) während des 4- wöchigen Ferienprogramms für Vor- und Grundschul Kinder
- Für Kinder, die eingeschult werden bis zur 4. Klasse „Forschungsferien“ (120 Plätze) Dieses Programm wurde um eine Woche erweitert.
- „Science Camps“ für Kinder der 5.- 8. Klasse (festes Kontingent für Universität) im Rahmen der u3gu (siehe auch Abschnitt B) Kapitel 1.1)

Weitere Angebote:

- Kindernotfallbetreuung für Kinder im Alter von ca. 12 Monaten bis max. 12 Jahren im Kinderpark Ulm e.V. seit Januar 2010 (Mo - Do: 9 -18, Fr - Sa: 9 -19 Uhr)
- Kinderbetreuung an universitären Veranstaltungen, z.B. Tagungen, Konferenzen, Studieninformationstagen
- Bereitstellen von Spielkisten und Kindermöbel zum Ausleihen, Wickeltischen, falls ein Kind von den Eltern mit zur Arbeit gebracht wird
- Babysitterservice (Vermittlung seit 2010)

Zuschüsse für Betreuungskosten

Für zu betreuende Kinder konnten aus den Mitteln für die Gleichstellung des Professorinnenprogramms von der Medizinischen Fakultät im Jahr 2011 anteilig vier Tagesmutterplätze für Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm gefördert werden.

Genderthemen im Rahmen der Weiterbildung an der Universität Ulm

Im internen Weiterbildungsprogramm der Universität werden unter der Kategorie „Familiengerechte Hochschule“ regelmäßig Gleichstellungsthemen aufgenommen. Im Wintersemester 2012/2013 gab es z.B. einen Väterworkshop geben, der junge Väter in Fragen der Rollenfindung und Vereinbarkeit unterstützt.

Am 8. März wird seit 2010 jährlich eine weiterbildende Veranstaltung zum Weltfrauentag angeboten.

Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert in Kooperation mit der Hochschule Neu-Ulm und Ulm eine seit WS 2008/2009 laufende Ringvorlesung mit hochkarätigen Referentinnen und Referenten. Beispiele aus den Ringvorlesungen 2011:

- „Am Anfang des Weges“ (Frau Dr. Steffi Sachse, Universität Ulm)
- „Vorstellung eines Karriereweges“ (Frau Prof. Dr. Sabine Hild, Institut für Polymerwissenschaften, Johannes Kepler Universität Linz)
- „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – Männer als Väter zwischen Familie und Beruf“ (Herr Dr. Peter Döge, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ), Kassel)
- „Frauenquote in der Politik – brauchen wir die Quote oder braucht die Quote uns?“ (Frau Dr. Beate Merk)



- „Die Medizin wird weiblich“ (Frau Prof. Dr. Marion Kiechle, Direktorin der Frauenklinik, Klinikum rechts der Isar TU München)
- „Die neue Geschlechter(Un)ordnung – Ein Blick auf die gerechtigkeitsorientierte Familie“ (Frau Prof. Dr. Ute Gerhard, Cornelia-Goethe-Centrum, Universität Frankfurt)

Beispiele aus den Ringvorlesungen 2012:

- „Das entehrte Geschlecht - Ein notwendiges Manifest für den Mann“ (Ralf Bönt, Schriftsteller aus Berlin)
- Altersarmut – Ein typisch weibliches Problem ? (Frau Juniorprofessorin Sabine Jokisch, Institut für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Ulm)

Einrichtung eines Zentrums für E-Learning an der Universität Ulm (siehe auch Abschnitt 3.1)

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gilt für alle Mitglieder, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Ulm stehen und für Universitätsangehörige in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang und findet auch Anwendung bei sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Dritte (Nichthochschulangehörige). Die Richtlinie wurde vom Senat in seiner Sitzung vom 19.01.2011 durch Beschlussfassung in Kraft gesetzt.

Entwicklung eines Genderportal

Im Genderboard wurde 2012 das Vorgehen zur Entwicklung eines Genderportals abgestimmt. Ziel ist es einen Überblick zu Ansprechpartner/innen und aktuellen Themen für alle Zielgruppen zu schaffen. Eine strukturierte Internetseite wurde bereits angelegt. Sobald die Texte fertig gestellt sind, kann die Seite online geschaltet werden.

Frauenförderpreis (Siehe auch Abschnitt 1.4):

Der Frauenförderpreis über 1.000 € wird vergeben für strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte die die Gleichstellung verbessern (weitere Förderungen betreffen hervorragende wissenschaftliche Leistung von Studentinnen: Siehe auch 3.1).