



ulm university universität
uulm



Gleichstellungsbericht
Berichtszeitraum 2015

Titelblatt

Frau PD Dr. Fischer-Posovszky

Mileva Einstein-Maric-Preisträgerin 2014

Die Universität Ulm würdigt mit dem Mileva Einstein-Maric-Preis eine Frau, die zum einen mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit Hervorragendes geleistet hat und dadurch die Universität Ulm als Wissenschaftsinstitution bedeutend und dauerhaft mitgestaltet und geprägt hat und zugleich ihre wissenschaftliche Karriere vorbildlich mit ihren Familienaufgaben vereinbart hat. Der Preis ist mit Euro 2.500 dotiert.

Gleichstellungsbericht
Berichtszeitraum 2015

Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Anke Huckauf

unter Mitarbeit von
Nadine Werian

sowie Mitgliedern der Gleichstellungskommission
und des Gleichstellungsreferates

Gleichstellungsreferat
Januar 2016



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	5
I. ENTWICKLUNGEN UND AKTUELLE SITUATION	6
1. Entwicklung der Frauenanteile und Bewertungen	6
2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Universität	12
II. TÄTIGKEITEN 2015	13
3. Professorinnenprogramm II	13
3.1 Fakultät Medizin (PD Dr. Böckers)	13
3.2 Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie (Prof. Dr. Dr. Pollatos)	14
3.3 Fakultät Naturwissenschaften (Prof. Dr. Taubmann)	14
3.4 Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften (Prof. Dr. Anzinger)	14
4. Kommissionen	15
4.1 Gleichstellungskommission	15
4.2 Berufungskommissionen	16
4.3 Weitere universitäre Gremien	16
4.4 Externe Kommissionen und Netzwerke	17
5. Beratung und Service, Coaching und Mentoring	18
5.1 Beratungsspektrum des Gleichstellungsreferates	18
5.2 Berufsbegleitende Unterstützung und Förderung / MuT-Programm	18
5.3 Lunchtime-Meetings	18
6. Preise und Stipendien	19
6.1 Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis	19
6.2 Margarethe von Wrangell-Habilitationsprogramm	19
6.3 Hertha-Nathorff-Programm	20
7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	21
7.1 Kinder und Familie	21
7.2 Dual Career Service	21
7.3 Laborunterstützung für schwangere und stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen	21
8. Öffentlichkeitsarbeit	22
8.1 Konferenz „Gender- und Diversity Management in der Forschung“	22
8.2 Kooperation studium generale: Ringvorlesung Geschlechterforschung	22
8.3 Kooperation Theater Ulm: UNI special Oleanna	22
8.4 Newsletter	23
8.5 Girls‘ Day und Boys‘ Day	23

III. AUSBLICK	24
9. Vorhaben 2016	24
9.1 DHV-Seminar in Ulm	24
9.2 Familiäre Wissenschaftsregion	24
9.3 Professorinnenprogramm	24
9.4 Weiterqualifizierung für Mitglieder in Berufungskommissionen	24
IV. ANHANG	25
Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten 2014 und 2015	25
Medizinische Fakultät akademische Mitarbeiter_innen	26
Fakultät Ingenieurwis. & Informatik akad. Mitarbeiter_innen	26
Fakultät Mathematik & Wirtschaftswis. akad. Mitarbeiter_innen	27
Fakultät Naturwissenschaften akademische Mitarbeiter_innen	27
Medizinische Fakultät Habilitationen	28
Fakultät Ingenieurwis., Inform. & Psychologie Habilitationen	28
Fakultät Mathematik & Wirtschaftswis. Habilitationen	28
Fakultät Naturwissenschaften Habilitationen	28
Medizinische Fakultät Juniorprofessuren	29
Fakultät Ingenieurwis., Inform. & Psychologie Juniorprof.	29
Fakultät Mathematik & Wirtschaftswis. Juniorprofessuren	30
Fakultät Naturwissenschaften Juniorprofessuren	31



Vorwort

Haben wir vor Jahren noch über die explizite Benachteiligung von Frauen sprechen müssen, scheint dies derzeit weitgehend überholt. Das mag man auch an den Zahlen ablesen; die Frauenanteile auf allen Karrierestufen steigen an. Allerdings sind diese Fortschritte alles andere als spektakulär und bleiben besonders auch angesichts der politischen und finanziellen Bemühungen hinter allen Erwartungen zurück.

Tief sitzende Rollenbilder und Ideale von glücklicher Familie, die wie solche von weißer Weihnacht ebenfalls eher aus unseren Träumen als aus unserem Erleben gespeist werden, erschweren die Durchsetzung der Karriereambitionen von Frauen. Oder wie sonst ist zu erklären, dass Väter als modern gepriesen werden, wenn sie überpünktlich aus Besprechungen gehen, um sich zu Hause an den fertig gedeckten Tisch zu setzen? Wie kommt es, dass Kinder bedauert werden, deren Mütter am Adventsnachmittag in Kindergarten oder Schule ohne selbstgemachten Kuchen erscheinen, wohingegen das Abholen der Kinder von Vätern mit Lob bedacht wird; übrigens gleichermaßen von Männern wie von Frauen?

Ja, auch die männlichen Kollegen haben Kinder; tatsächlich sogar mehr als wir Wissenschaftlerinnen. Dennoch, sie verantworten nach wie vor seltener die täglichen Hausaufgaben oder die sozialen Beziehungen der Kinder. Und auch die kinderlosen Wissenschaftlerinnen werden nicht als gleichwertig behandelt. Oder haben Sie schon einmal erlebt, wie Studierende zwei männliche Professoren in einem Gespräch unterbrechen, um eben kurz eine Nachfrage zu stellen? Oder kämen wohl Studenten auf die Idee, einem Professor ungefragt zu versichern, dass seine Vorlesungen ja doch irgendwie kompetent wirken?

So lange uns dies alles als normal erscheint, ist eine explizite Bevorzugung beruflich ambitionierter Frauen als Kompensation angemessen, wahrscheinlich notwendig. Dafür haben wir durch unseren erfolgreichen Antrag im Professorinnenprogramm II in den nächsten fünf Jahren nahezu eine Million Euro von BMBF und MWK zur Verfügung. Ich wünsche uns, dass wir damit all die Wissenschaftlerinnen unterstützen können, die leidenschaftlich ihre beruflichen Ziele verfolgen.

Ihre

Anke Huckauf

Gleichstellungsbeauftragte

Ulm, im Februar 2016

I. Entwicklungen und aktuelle Situation

1. Entwicklung der Frauenanteile und Bewertungen

Seit neun Jahren werden an der UUlm die Anteile von Frauen in den wissenschaftlichen Karrierestufen separat ausgewiesen. Seitdem zeigt sich ein Anstieg der Frauenanteile auf allen Karrierestufen, der allerdings deutlich hinter allen Erwartungen zurückbleibt (s. Abb.1). Das Argument, dass bei solchen Zahlen stets unterschiedliche Kohorten verglichen werden und also der Professorinnenanteil gar nicht so hoch sein kann wie der der Studierenden, kann nun langsam sogar durch eigene Zahlen widerlegt werden: Acht Jahre nach Studiumsende sind Wissenschaftlerinnen promoviert, teilweise habilitiert; und acht Jahre nach der Promotion erreichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchaus ihre erste Professur. Zudem findet aktuell ein Generationswechsel an den Universitäten statt. Auf den also zu erwartenden Anstieg im Professorinnenanteil warten wir mit Spannung weiterhin.

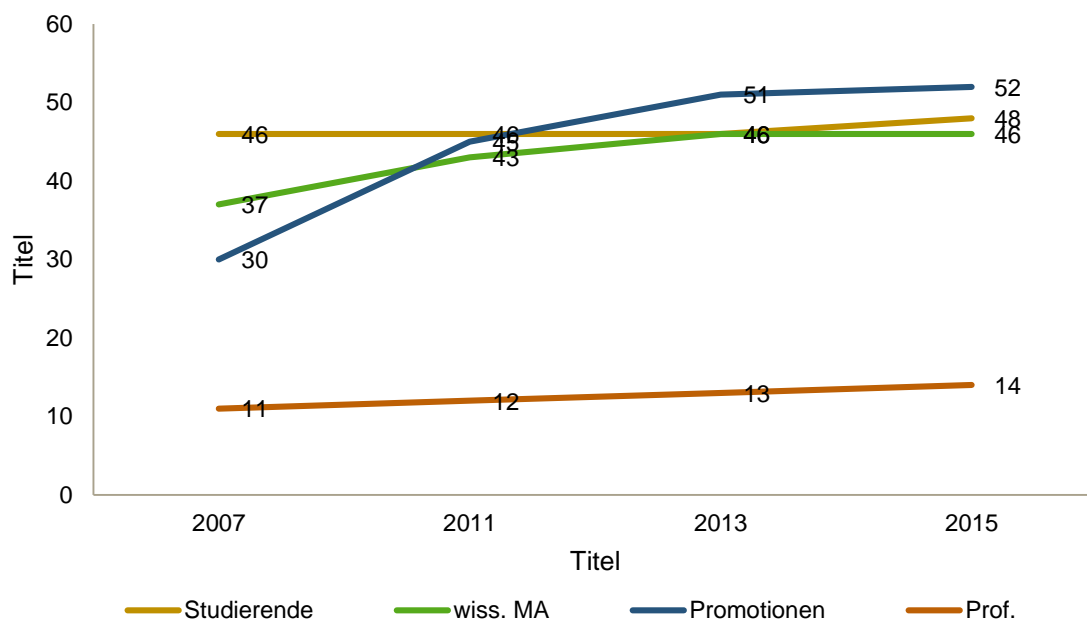


Abb. 1: Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen an der UUlm in Prozent von 2007 bis 2015.

In der **Fakultät Medizin** (Abb.2) kann unter allen Fakultäten der höchste Frauenanteil unter den Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Promotionen verzeichnet werden. Dieser liegt im Jahr 2015 für diese drei Karrierestufen bei mehr als 60%. Der Frauenanteil auf Ebene der Professur beträgt hingegen 13%, mit nur geringen Änderungen über die letzten Jahre. Dies weist auf strukturelle Hemmnisse hin.

Auch im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist ein Professorinnenanteil von 14% in der **Humanmedizin** als äußerst gering zu bewerten (Abb.3). Hier müssen wir Änderungen herbeiführen oder erklären, welche Besonderheiten der Standort Ulm für die Medizin mit sich bringt.

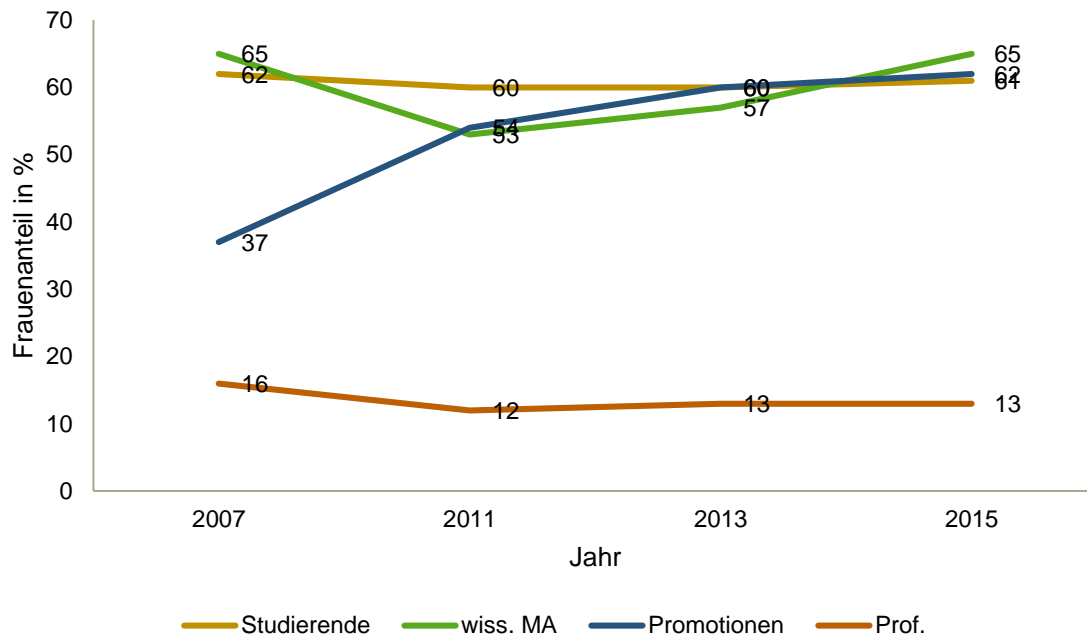


Abb. 2: Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2007 bis 2015 in Prozent. Eine Professorin nimmt 1.18 Prozentpunkte ein.

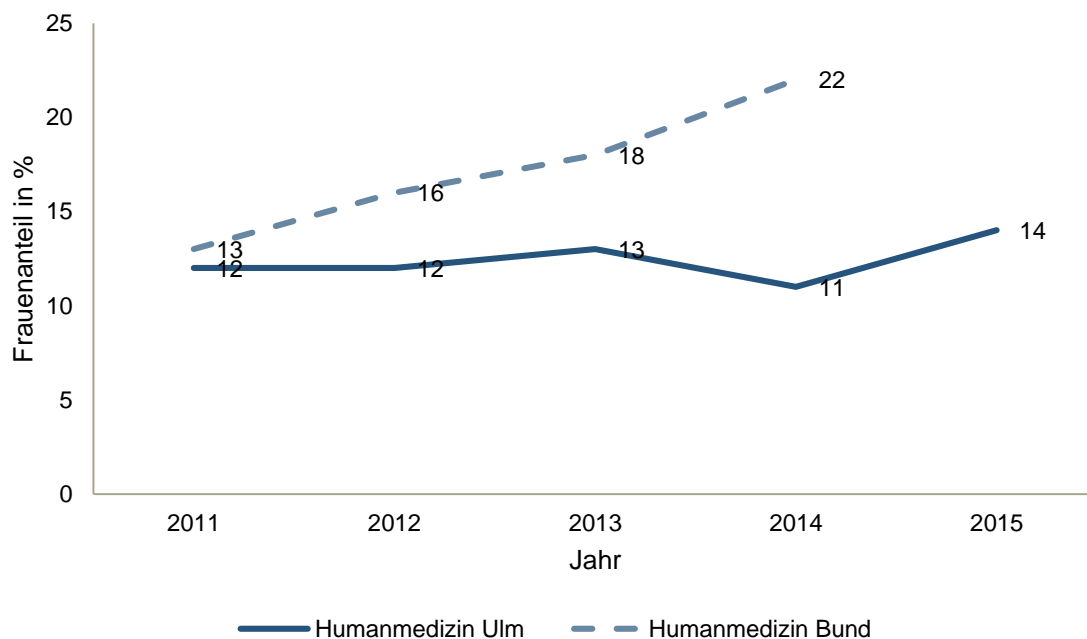


Abb. 3: Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2015. Eine Professorin nimmt 1.27 Prozentpunkte ein.

In der **Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie** wirkte sich die Etablierung des Studiengangs Psychologie 2009 zunächst positiv auf den Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen aus (Abb.4). In den technischen Fächern besteht weiterhin ein sehr geringer Frauenanteil (Abb.5), der sich seit 2012 auf Ebene der Professur durch eine unterdurchschnittliche Frauenquote von 6% in der Informatik und 0% in der Elektrotechnik kenn-

zeichnet. Besonders auffallend ist der über Jahre stabile äußerst geringe Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen – trotz relativ hoher Studentinnenanteile – in der **Informatik** (s. Anhang).

In der **Psychologie**, die 2011 zu 60% von Professorinnen vertreten war, können 2015 noch 42% Professorinnen verzeichnet werden. Hier liegt der Anteil nun nur knapp über dem bundesweiten Durchschnitt, obwohl noch keine der Berufungen länger als sechs Jahre her ist.

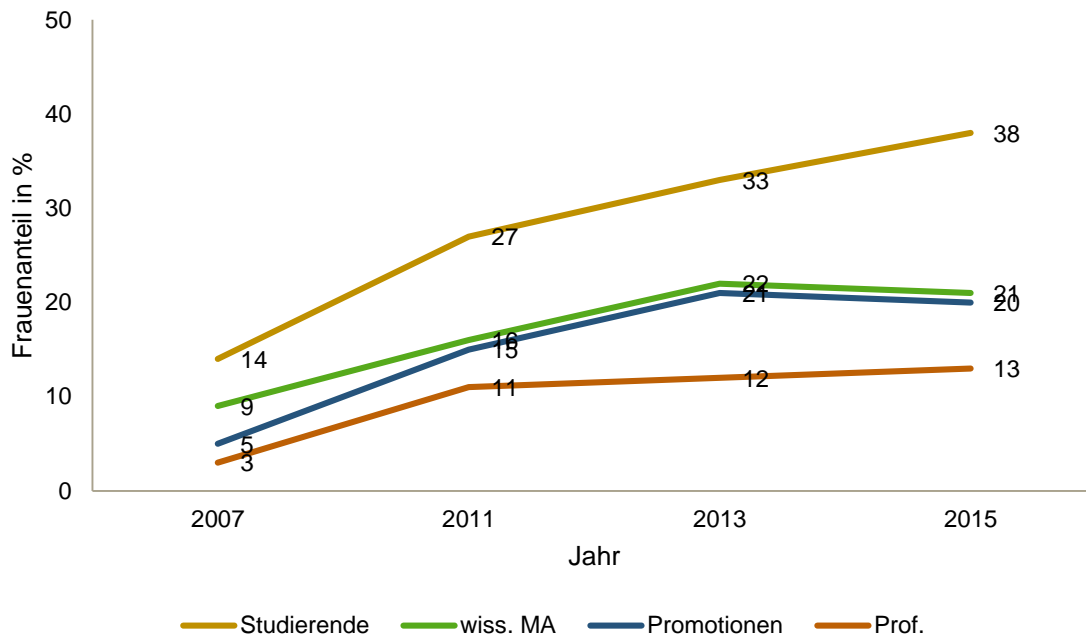


Abb. 4: Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik: Frauenanteile 2007 bis 2015 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2.17 Prozentpunkte ein.

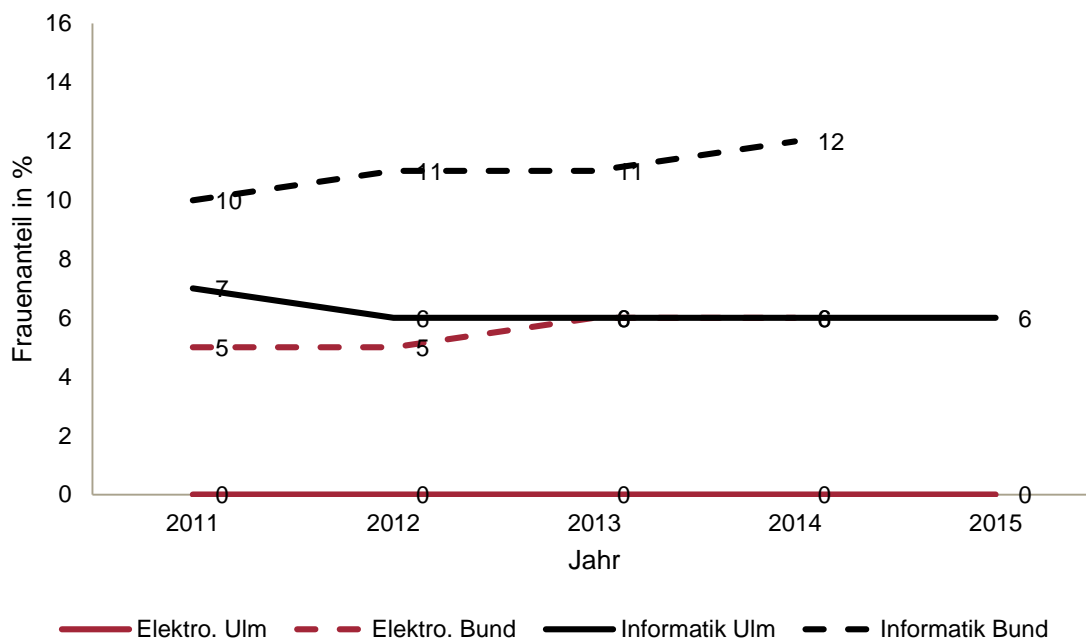


Abb. 5: Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der UUI von 2011 bis 2015. Im Fachbereich Elektrotechnik ist keine Frau angestellt. In der Informatik nimmt eine Frau 6.00 Prozentpunkte ein.



Abb. 6: Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2015. Eine Professorin nimmt 8.40 Prozentpunkte ein.

In der **Fakultät Naturwissenschaften** bleibt der Professorinnenanteil 2015 im Vergleich zum Berichtszeitraum 2014 konstant (Abb.7), wie auch in den einzelnen Fächern Chemie, Biologie (Abb.8) und Physik (Abb.9). Ähnliches gilt für die Studentinnen und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen; der Anteil der Promotionen von Frauen sank leider wieder im Zeitraum von 2013 bis 2015.

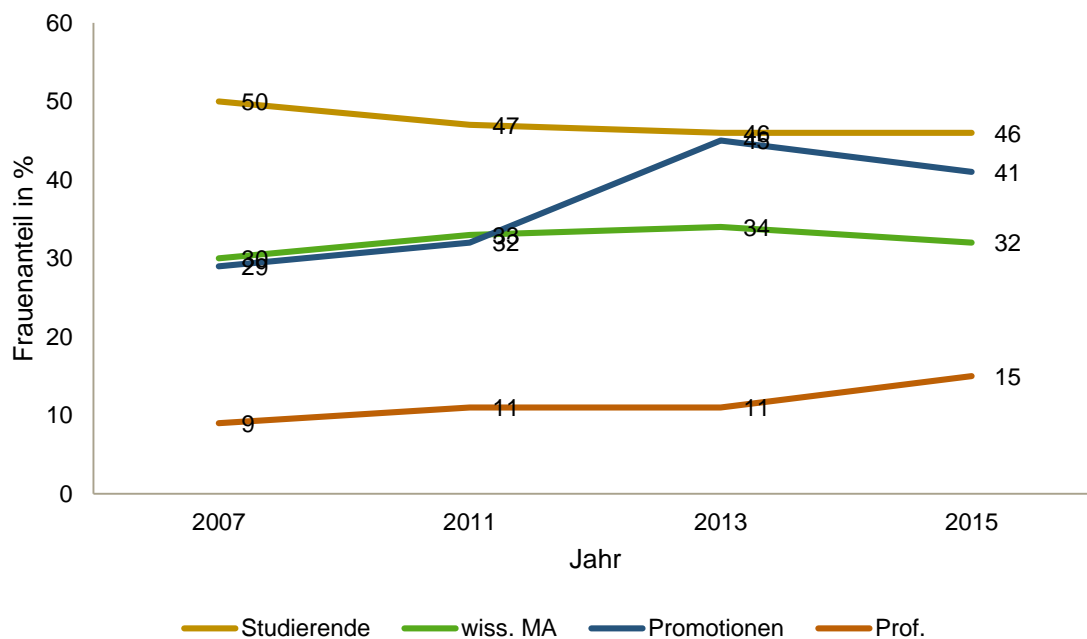


Abb. 7: Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2007 bis 2015 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2.5 Prozentpunkte ein.

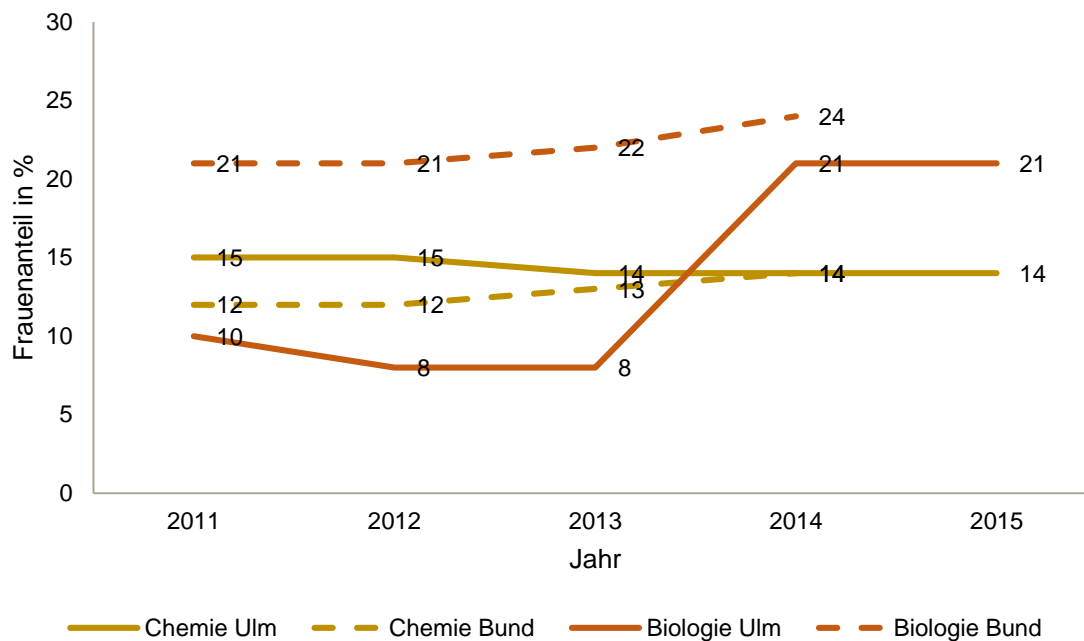


Abb. 8: Frauenanteile auf Professuren in Chemie und Biologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2015. Eine Professorin nimmt sowohl in der Chemie als auch der Biologie 7.00 Prozentpunkte ein.

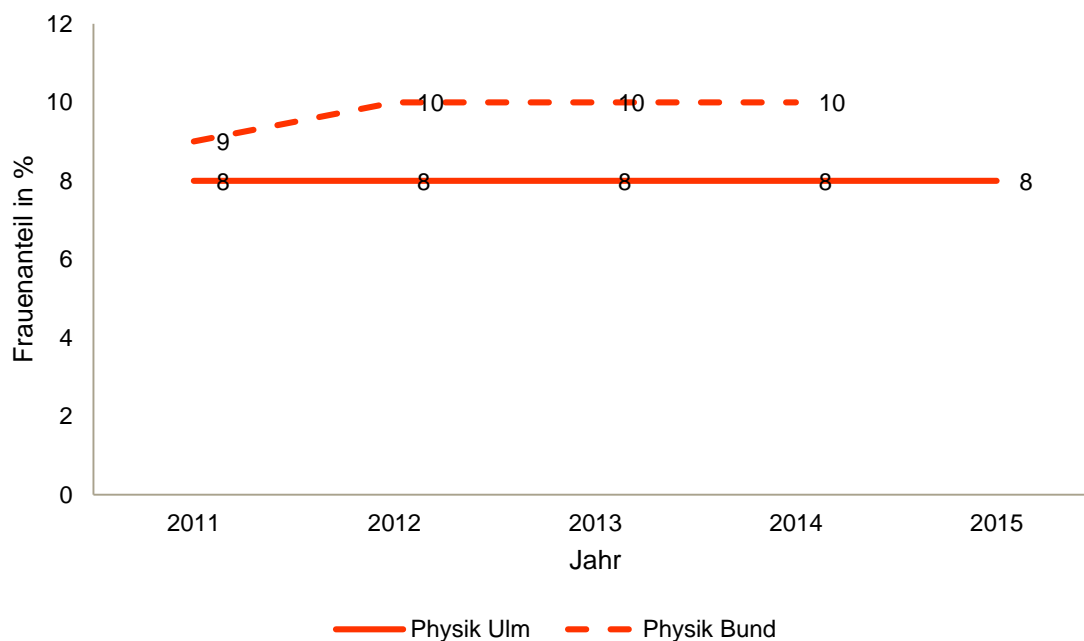


Abb. 9: Frauenanteile auf Professuren in Physik bundesweit und an der Universität Ulm von 2011 bis 2015. Eine Professorin nimmt an der UUlM 8.00 Prozentpunkte ein.

In der **Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften** sind unterschiedliche Trends zu konstatieren: Während die Mathematik einen deutlich unterdurchschnittlichen Professorinnenanteil aufweist, konnten die Wirtschaftswissenschaften mit einem verjüngten Team ihren Frauenanteil auf Professorebene seit 2011 deutlich steigern (Abb.11). Ein positiver Trend zeigt sich bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und auf der Ebene der Promotion.

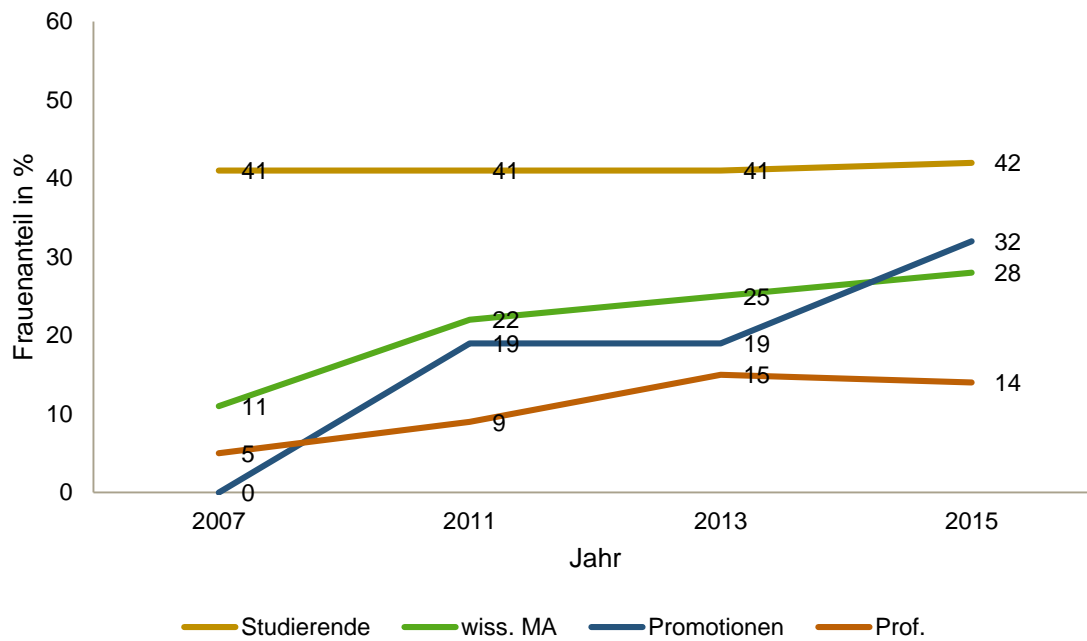


Abb. 10: Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik & Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2007 bis 2015 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2.80 Prozentpunkte ein.

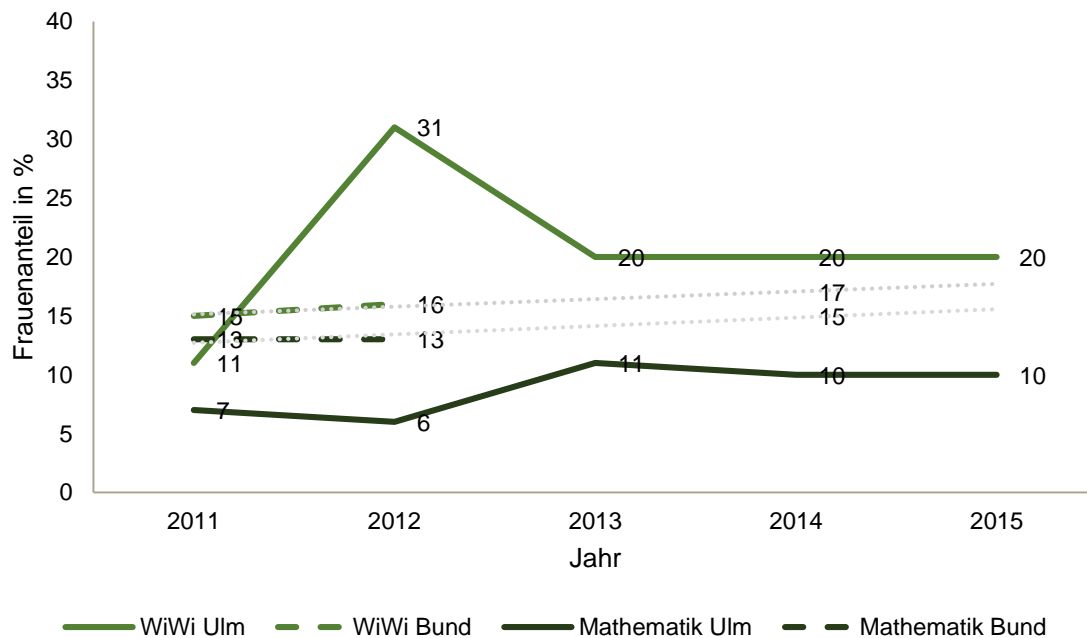


Abb. 11: Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der Universität Ulm von 2011 bis 2015. Eine Professorin nimmt an der UUlM in den Wirtschaftswissenschaften 6.67 Prozentpunkte und in der Mathematik 5.00 Prozentpunkte ein.

2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Universität

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie das Gleichstellungsreferat koordinieren als Gleichstellungskommission die Gleichstellungsarbeit der Universität. Strategisch sprechen sich Präsidium, Fakultäten und Gleichstellungsbeauftragte in der AG Gleichstellung ab, deren Vorsitz seit Oktober 2015 Prof. Dr. Debatin als Vizepräsident für Medizin, Gender und Diversity an der Universität Ulm von seinem Vorgänger, Herrn Prof. Dr. Hartmut Döhner, wieder übernommen hat. Im Gleichstellungsboard wird gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit und den Kliniken die Umsetzung der Gleichmaßnahmen sichergestellt (Abb.12).



Abb. 2: Organisationsstruktur aller an der Gleichstellungsarbeit der Universität Ulm beteiligten Gremien.

Im Gleichstellungsreferat sichern eine Referentin (Vollzeit, vakant), eine Sachbearbeiterin (80 %, aktuell 50 %), eine Mitarbeiterin (E2, 14.56 %) und eine Sekretärin (50 %) die Umsetzung der Basisaufgaben der Gleichstellungsarbeit.



II. Tätigkeiten 2015

3. Professorinnenprogramm II

Unser eingereichtes Gleichstellungskonzept konnte 2014 im Professorinnenprogramm II überzeugen. Mit der positiven Bewertung erhält die UUlM die Möglichkeit auf eine Förderung von bis zu drei Professuren für maximal fünf Jahre und Unterstützung bei Gleichstellungsmaßnahmen. Stand Dezember 2015 wurden zwei Regelprofessuren beim Projektträger DLR beantragt; eine davon bereits bewilligt.

Die AG Gleichstellung hat am 06.05.2015 über den Einsatz der bewilligten Gelder aus dem Professorinnenprogramm II entschieden. Im Zeitraum 2015 bis Ende 2019 stehen den Fakultäten der UUlM insgesamt 320T € frei werdende Bundesmittel für die Maßnahme „Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen“ zur Verfügung. Durch die Kofinanzierung vom Land (insgesamt 150T €) fließen weitere 62T € in das Förderprogramm.

Als erste Zielgruppe wurden Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Promotion bis zur Habilitation oder dem Erreichen habilitationsäquivalenter Leistungen angesehen. Sie können durch Beihilfen zu wissenschaftlichen Tagungen und Auslandsaufenthalten, durch Förderung von wissenschaftlichen Projekten sowie durch studentische Hilfskräfte auf Antrag gefördert werden. Im Folgenden haben die jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ihre diesbezüglichen Aktivitäten zusammengestellt:

3.1 Fakultät Medizin (PD Dr. Böckers)

Grundlage für die erste Ausschreibung der „Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen“ waren die Richtlinien der Universität Ulm. Zukünftig sollen für Antragstellerinnen aus der Medizinischen Fakultät eigene, an die Rahmenbedingungen der Universität angelehnte Kriterien gelten und ein eigenes Antragsformular verwendet werden. Als Zielgruppe wurden Nachwuchswissenschaftlerinnen definiert, die ihr Diplom- bzw. Masterstudium beendet haben, die eingeschriebene Promotionsstudentinnen mit Arbeitsvertrag oder Stipendium sind sowie Habilitandinnen. Mit einem Posterbeitrag oder Vortrag qualifizieren sie sich für das Programm, in dem Reisekosten zur Kongressteilnahme, jedoch keine Personal- oder Sachmittel sowie Bezuschussungen von bereits anderweitig teilfinanzierten Reisen vergeben werden. Die Fördersummen bei Reisen wurden begrenzt: Reisen innerhalb Deutschlands werden mit bis zu Euro 750 bezuschusst. Bei Reisen innerhalb Europas werden bis zu Euro 1.500 und außerhalb Europas bis zu Euro 2.500 zur Verfügung gestellt. Des Weiteren werden die Bewerberinnen in eine von drei Bewertungsstufen eingruppiert: A – förderungswürdig, B – förderungswürdig mit Einschränkungen, C – von der Förderung ausgeschlossen. Eine Empfehlung der Förderung wird durch die Kommissionsmitglieder (die Kolleginnen PD Dr. Böckers, Prof. Dr. Spellerberg, Prof. Dr. Wiesmüller und die Herren Prof. Dr. Böckers, Prof. Dr. Debatin, Prof. Dr. Gierschick [Vorsitz], Prof. Dr. Kühl, Prof. Dr. Ludolph, Prof. Dr. Luthart, Prof. Dr. Mertens) einstimmig getroffen.

Für eine Bezuschussung haben sich 15 Frauen beworben, von denen zwölf eine Unterstützung erhielten. Hiervon wurden acht Frauen im vollen Umfang (Kategorie A) und vier mit Einschränkungen (Kategorie B) unterstützt. Insgesamt wurde eine Summe von Euro 11.973 für Kongressreisen aufgewendet. Außerdem konnte ein Auslandsaufenthalt in Höhe von Euro 3.200 bezuschusst werden.

3.2 Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie (Prof. Dr. Dr. Pollatos)

Insgesamt sind vier Anträge eingegangen, welche zusammen mit der Dekanin begutachtet und jeweils positiv beschieden wurden. Vier Frauen, die alle aus dem Fachbereich Psychologie stammen (drei Doktorandinnen, eine Postdoktorandin), wurden für Kongressreisen, einen Forschungsaufenthalt und für forschungsassoziierte Hilfskraftgelder gefördert. Im Jahr 2015 wurden dafür Euro 3.533 gebucht. Bewilligt wurden für diese vier Anträge Euro 5.818.

3.3 Fakultät Naturwissenschaften (Prof. Dr. Taubmann)

Die Anträge für die Fakultät Naturwissenschaften sind an das Dekanat (Fakultätsvorstand) zu richten. Bisweilen erhält auch Prof. Dr. Gerhard Taubmann als Vertreter der Gleichstellung in der Fakultät Naturwissenschaften zuerst den Antrag. Er leitet diesen daraufhin an das Dekanat weiter. Wenn sowohl das Dekanat als auch Prof. Taubmann dem Antrag zugestimmt haben, wird dieser an Herrn Tobias Bott (Dezernat III/2) weitergeleitet.

Im Jahr 2015 wurden fünf Anträge von vier Wissenschaftlerinnen genehmigt, drei der Kolleginnen waren aus der Biologie, eine aus der Chemie. Einem dieser Anträge konnte nur teilweise entsprochen werden: Die beantragten Reisemittel für eine Tagung wurden genehmigt, Kosten für Chemikalien und Analysen dagegen nicht. Die beiden letzteren Posten sind nach übereinstimmender Ansicht von Dekanat und Prof. Taubmann typische laufende Kosten eines Forschungsprojekts, die aus Institutsmitteln o. ä. zu bestreiten sind. Die Gesamtsumme der genehmigten Anträge im Jahr 2015 betrug in der Fakultät nur ca. Euro 7.170. Deshalb wird Prof. Taubmann in der nächsten Fakultätsratssitzung nochmals auf das Programm hinweisen. Wünschenswert wären Anträge aus dem Fachbereich Physik.

Drei Anträge, die aus dem Fachbereich Chemie stammen, mussten leider abgelehnt werden. Darunter war auch ein Antrag über etwas mehr als Euro 30.000 für eine Wissenschaftlerin aus einem ohnehin ungewöhnlich gut finanzierten Institut.

3.4 Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften (Prof. Dr. Anzinger)

Die Anträge werden im Dekanatsbüro eingereicht und dann zur Entscheidung an die Gleichstellungskommission der Fakultät weitergeleitet. Diese besteht aus den Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Sandra Ludwig, Prof. Dr. Anna Dall'Acqua, Prof. Dr. Gerlinde Fellner und Prof. Dr. Heribert Anzinger.

2015 wurden sieben Anträge in der Kommission vorgelegt. Alle eingereichten Anträge für Teilnahmen an Kongressen und Workshops sowie die Finanzierung studentischer Hilfskräfte wurden bewilligt und mit insgesamt Euro 5.942 gefördert.



4. Kommissionen

4.1 Gleichstellungskommission

Im Berichtszeitraum bestand die Gleichstellungskommission der Universität Ulm aus 16 Mitgliedern aller Fakultäten.

Gleichstellungsbeauftragte:

Prof. Dr. Anke Huckauf
Allgemeine Psychologie

Stellvertretung Gleichstellungsbeauftragte:

Prof. Dr. Barbara Spellerberg
Medizinische Mikrobiologie und Hygiene

Prof. Dr. Anna Dall'Acqua
Analysis

Prof. Dr. Simone Sommer
(ab 16.12.2015)
Evolutionsökologie und Naturschutzgenomik

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte:

Medizin:

Dr. Anja Böckers
Anatomie und Zellbiologie

Prof. Dr. Konstanze Döhner
Innere Medizin III

Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie:

Prof. Dr. Dr. Olga Pollatos
Gesundheitspsychologie

Dr. Friedhelm Schwenker
Neuroinformatik

Prof. Dr. Christian Waldschmidt
Mikrowellentechnik

Naturwissenschaften:

Prof. Dr. Gerhard Taubmann
Theoretische Chemie

Dr. Bettina Schiel-Bengelsdorf
Mikrobiologie und Biotechnologie

Mathematik und Wirtschaftswissenschaften:

Prof. Dr. Gerlinde Fellner-Röhling
(ab 28.10.2015)
Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Sandra Ludwig
Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Heribert Anzinger
Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung

Im Berichtszeitraum fanden folgende Sitzungen der Gleichstellungskommission statt:

- 01.07.2015 Sitzung der Gleichstellungskommission
- 18.11.2015 Sitzung der Gleichstellungskommission
- 18.11.2015 Sitzung der Vergabekommission für den Gleichstellungspreis und den Mileva Einstein-Marić-Preis

4.2 Berufungskommissionen

Berufungsverfahren sind zentral für eine erfolgreiche universitäre Gleichstellungspolitik. Mit der Novellierung des Landeshochschulgesetzes 2014 haben die Gleichstellungsbeauftragte und in ihrer Vertretung die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter bei allen Berufungsverfahren der Universität Stimmrecht. Im vergangenen Jahr gab es insgesamt 41 Verfahren.

Tab.1: Übersicht über Berufungsverfahren im Jahr 2015

Fakultät	Verfahren 2015 insgesamt	beendete/ abgebrochene Verfahren	Ruf erteilt männlich	Ruf erteilt weiblich	Ruf angenommen männlich	Ruf angenommen weiblich
Medizin	18	2	3	1	8	1
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	11	1	2	1	2	
Naturwissenschaften	8		2		2	1
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	4				2	

Das hier geforderte Engagement stellt die in Frage kommenden Frauen vor erhebliche zeitliche Herausforderungen. Die Mitwirkungspflicht erstreckt sich nicht nur auf die Gleichstellungsbeauftragte. Um die Chancen der Bewerberinnen auch inhaltlich fair zu beurteilen, sieht der Gesetzgeber vor, dass zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten in jeder Berufungskommission mindestens zwei fachkundige Frauen mitarbeiten. Hochgerechnet auf den Professorinnenanteil von etwas über 10 % entspricht das nahezu 30 Männern, die in jeder Berufungskommission mitarbeiten müssten.

Mit Blick auf die anfangs berichteten Zahlen ist festzustellen, dass leider die Beteiligten einer Berufungskommission in den seltensten Fällen sensibilisiert sind für Vorurteile oder Diskriminierungen. Hier ist sicher ein zentraler Punkt, an dem zumindest bei den Vertreterinnen und Vertretern der Gleichstellungsbeauftragten mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen angesetzt werden sollte.

4.3 Weitere universitäre Gremien

An den nachfolgenden Gremien, Kommissionen und Ausschüssen haben wir mitgearbeitet:

- Senat
- Sitzungen der Fakultätsräte
- Gleichstellungskommission
- AG Gleichstellung



- Gleichstellungsboard
- Vergabekommission nach dem Landesgraduiertengesetz (LGFG)
- Vergabekommission Deutschlandstipendium

4.4 Externe Kommissionen und Netzwerke

Kooperationen bestehen mit:

- dem Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Ulm, Prof. Dr. Tim Pietzcker
- der Frauenbeauftragte der Hochschule Neu-Ulm, Prof. Dr. Sybille Brunner
- der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LaKoG)
- der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)
- dem Dual Career Solutions Netzwerk Baden-Württemberg
- dem Dual Career Netzwerk Deutschland
- der Handelskammer und Handwerkskammer der Stadt Ulm
- dem Frauenbüro der Stadt Ulm
- dem Frauenforum der Stadt Ulm
- der Wirtschaftsförderung der Stadt Ulm
- die Agentur für Arbeit der Stadt Ulm
- dem Theater Ulm

In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten (seit 2014 mangels Frauen: dem Gleichstellungsbeauftragten) der Hochschule Ulm und der Frauenbeauftragten der Hochschule Neu-Ulm, wurde durch großes Engagement von Prof. Brunner, Frauenbeauftragte der Hochschule Neu-Ulm, der Slogan **familiäre Wissenschaftsregion** erarbeitet, unter dem künftig die Sichtbarkeit durch ein gemeinsames Portal erhöht und die Zusammenarbeit in Bereichen wie Familienservice oder Dual Career Service verstärkt werden soll.

Das Gleichstellungsreferat arbeitet intern insbesondere mit der Abteilung III-2 Personalentwicklung, Gender und Diversity, Herrn Tobias Bott, zusammen. Zudem bestehen Kontakte zu den Chancengleichheitsbeauftragten von Universität und Universitätsklinikum und zum Referat Gleichstellung der Studierendenvertretung (StuVe).

5. Beratung und Service, Coaching und Mentoring

5.1 Beratungsspektrum des Gleichstellungsreferates

Im Berichtszeitraum fanden etwa 80 Beratungen statt, die sich mit Stipendienprogrammen (z. B. Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm), Fragen zur Karriereplanung und Vertragsgestaltung, zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft, Laborunterstützung, dem Dual Career Service, Antragsstellung von Verbundvorhaben und vor allem auch Berufungsverfahren beschäftigten. Erwähnenswert sind drei Fälle sexueller Belästigung, denen intensiver nachzugehen war.

5.2 Mentoring und Training (MuT)

Das MuT (Mentoring und Training)-Programm ist eines der ältesten und erfolgreichsten Mentoring-Programme Deutschlands, das von der LaKoG Stuttgart organisiert wird. Es wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg gefördert und dient der berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg. Seit Februar 2012 kooperieren wir mit MuT.

Die Seminare finden an den verschiedenen Hochschulstandorten statt. Die Teilnahmegebühren für zehn Ulmer Wissenschaftlerinnen wurden vom Gleichstellungsreferat erstattet. 2015 haben wir ein Seminar in Ulm durchgeführt:

23.10.2015 Weichen stellen für eine wissenschaftliche Karriere – Strategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Referentin: Claudia Winter, Dipl.-Soziologin, Coach & Mediatorin, Trier

5.3 Lunchtime-Meetings

Mit Lunchtime-Meetings wollen wir Professorinnen der Universität Ulm vernetzen. Sie fördern den Erfahrungsaustausch, sei es zu aktuellen hochschulpolitischen Ereignissen oder anderen Themen wie Wissenschaftskarriere mit oder ohne Familie. Das Lunchtime-Meeting hat 2015 am 18.02. und am 18.06. stattgefunden.

Mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen-Lunchtime-Meetings bietet das Gleichstellungsreferat den Nachwuchswissenschaftlerinnen die Gelegenheit sich zu vernetzen und Einblicke in die wissenschaftlichen Karrieren von erfolgreichen Professorinnen der Universität Ulm zu bekommen. Für die Auftaktveranstaltungen unter dem Motto „Wie geht Karriereplanung“ am 04.02.2015 gaben drei Professorinnen (Prof. Dr. Bouw, Prof. Dr. Marchfelder, Prof. Dr. Huckauf) aus drei Fakultäten und am 18.05.2015 aus der Medizinischen Fakultät (Prof. Dr. Ignatius, PD Dr. Fischer-Posovszky, Prof. Dr. Spellerberg) Einblicke in ihre wissenschaftlichen Karrieren und berichteten unter anderem auch darüber, wie sie Elternschaft und Wissenschaft vereinbaren.



6. Preise und Stipendien

6.1 Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis

Die inneruniversitäre Ausschreibung beider Preise erfolgte im Juni 2015. Es sind drei Vorschläge für den Mileva Einstein-Marić-Preis und einer für den Gleichstellungspreis eingegangen. Der Senat hat den Vorschlägen der Auswahljury in seiner Sitzung am 16.10.2015 einstimmig zugestimmt. Die jeweils mit EUR 2.500 dotierten Preise werden im festlichen Rahmen am dies academicus von der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Anke Huckauf übergeben.

Die **Mileva Einstein-Marić-Preisträgerin** 2015, Prof. Dr. Kerstin Leopold, ist seit fast fünf Jahren Professorin für Analytische Chemie am Institut für Analytische und Bioanalytische Chemie der Universität Ulm. Ihre Forschung kombiniert hoch aktuelle Grundlagenforschung und gesellschaftlich relevante Anwendung. Sie beschäftigt sich insbesondere mit der Neuentwicklung und Validierung von Methoden, deren Anwendung auf geologische, biologische und medizinische Proben, sowie das Umweltmonitoring von Schadstoffen. Frau Leopold ist als Mutter einer Tochter ein aktives Beispiel von vorbildlicher Vereinbarung von Familie und wissenschaftlicher Karriere.

Der **Gleichstellungspreis 2015** geht an die Herren Prof. Dr. Fedor Jelezko und Prof. Dr. Wolfgang T. Schleich für die Einrichtung einer W1-Genderprofessur im SFB/TRR 21. Diese Juniorprofessur wird im Institut für Quantenoptik angesiedelt und ist als zusätzliche Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils gedacht. Die Maßnahme wurde von der Fakultät und der Universität unterstützt. Wir freuen uns, dass Juniorprofessorin Dr. Ana Predojević unsere Universität bereichert und hoffen, dass mit dieser Maßnahme ein Modell für Gleichstellungsmaßnahmen in SFBs geschaffen wurde; das **Ulmer Modell**.

6.2 Margarethe von Wrangell-Habilitationsprogramm

Seit 1997 schreibt das Land Baden-Württemberg das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen aus, 2015 zum dreizehnten Mal. Vorrangiges Ziel des Programmes ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie in die materielle Lage zu versetzen, um dieses Vorhaben auszuführen. Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L 13), die in die Universität Ulm integriert werden. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahren, davon werden drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die Universität Ulm finanziert. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen.

Seit 2007 wurden sieben Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm (sechs aus der Medizinischen Fakultät und eine aus der Naturwissenschaftlichen Fakultät) zur Förderung durch das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen ausgewählt. Auf die diesjährige Ausschreibung ist eine Bewerbung im Gleichstellungsreferat eingegangen. Von den landesweit 48 Anträgen wurden zehn Anträge bewilligt.

6.3 Hertha-Nathorff-Programm

Das strukturierte Programm zur wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation begabter junger Ärztinnen in der Weiterbildungsphase ist nach der in Laupheim geborenen jüdischen Ärztin Hertha Nathorff (geborene Einstein) benannt, die in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts von den Nationalsozialisten verfolgt wurde und in die USA emigrieren musste. Ziel des Hertha-Nathorff-Programms der Medizinischen Fakultät ist es, Karrieren von überdurchschnittlich begabten Frauen durch Rotations-/Freistellungsstellen für max. ein Jahr zu fördern. Ermöglicht wird eine wissenschaftliche Karriereentwicklung durch Rotations-/Freistellungsstellen für bevorzugt experimentelle, aber auch klinische Forschungsarbeiten im biomedizinischen Bereich und durch Finanzierung von Einzelmaßnahmen.

Im Jahr 2015 konnten drei Stipendiatinnen gefördert werden:

- Dr. Eugenia Makrantonaki
- Dr. Julia von Schnurbein
- Dr. Stephanie Weißinger

Wir begrüßen die Entscheidung der Fakultät Medizin nachdrücklich, das Hertha-Nathorff-Programm auch nach Auslaufen der Förderung ab 2016 durch eigene Mittel weiterzuführen.



7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

7.1 Kinder und Familie

Am 29.06.2015 erhielt die Universität das dritte Zertifikat zum audit für die Universität Ulm überreicht. Die Universität Ulm verpflichtet sich seit 2008 weiterhin, eine familienbewusste Personalpolitik zu betreiben und kontinuierlich an einer tragfähigen Balance von Studium bzw. Erwerbstätigkeit und Familie zu arbeiten. Zu den wichtigsten Angeboten zählen die verschiedenen Kinderbetreuungsangebote mit Kinderkrippe, Kindergarten, Ferien- und Notfallbetreuung. Vor allem von den an die Arbeitszeit der Eltern angepassten Öffnungszeiten und den vergleichsweise wenigen Schließtagen profitieren berufstätige und studierende Eltern. All diese Maßnahmen werden von Frau Maria Stöckle, Dezernat III – Familienservice, tatkräftig betreut, wofür wir herzlich danken.

7.2 Dual Career Service

Auch in diesem Jahr unterstützt das Gleichstellungsreferat die Partnerinnen und Partner neuer Professoren und Professorinnen bei der Stellensuche und bei der Herstellung von Kontakten zu Arbeitgebern in der Region. Kontaktstellen der Stadt Ulm, wie zum Beispiel „Frau und Beruf“ der IHK, das Frauenbüro der Stadt sowie die Agentur für Arbeit werden als Netzwerkpartner des Referats bei der Beratung eingebunden. Auch profitiert die Universität Ulm als Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) und im Karrierenetzwerk für Dual Career Couples der Region Stuttgart. Im Jahr 2015 nahmen zwei Partnerinnen berufener Professoren den Dual Career Service in Anspruch.

7.3 Laborunterstützung für schwangere und stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit dem Wintersemester 2013/14 können schwangere und stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Gleichstellungsreferat eine Laborunterstützung durch eine Assistenz beantragen. Die Förderung wird während der Schwangerschaft und Stillzeit ermöglicht, wenn die Forschungsarbeiten im Labor eine Gefährdung des Kindes darstellen und deshalb nicht fortgeführt werden können. Die Unterstützung wird maximal für die Zeit ab Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Mutterschutzes und darüber hinaus ab Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit bis maximal zum ersten Geburtstag des Kindes gewährt.

Das Gleichstellungsreferat ist die zentrale Anlaufstelle für dieses Programm. Es wurden im Berichtszeitraum vier Anträge bewilligt.

8. Öffentlichkeitsarbeit

8.1 Konferenz „Gender- und Diversity Management in der Forschung“

Im Rahmen des von der EU geförderten Projektes STAGES (Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science) trafen ca. 100 Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Forschungseinrichtungen und Organisationen am 7. und 8. Mai 2015 in Stuttgart zusammen. Unter der Überschrift „Frauen in der Wissenschaft – Jung, dynamisch, sichtbar!“ präsentierte Samira Nakhaeizadeh die Universität Ulm mit ihrem Posterbeitrag.

8.2 Kooperation studium generale: Ringvorlesung Geschlechterforschung

In Kooperation mit dem studium generale der UUIlm wurde eine Ringvorlesung „Geschlechterforschung“ im Sommersemester 2015 durchgeführt. Dabei fanden drei Vorlesungen statt; am 22.06.2015 stellte Prof. Dr. Brigitte Röder (Universität Basel) unter dem Titel „Ich Mann. Du Frau. Feste Rollen seit Urzeiten? Archäologische Geschlechterforschung“ ihre Arbeiten vor, die zur gleichnamigen Ausstellung führten. Am 29.06.2015 sprach Dr. Anelis Kaiser (Universität Bern) zu „Geschlecht im Gehirn: Nur Unterschiede zwischen Frauen und Männern?“ und zeigte dabei deutlich auch die Fallen der aktuellen Forschungsmethodik auf. Den Abschluss der Reihe machte am 06.07.2015 Prof. Dr. Anke Huckauf (Universität Ulm) mit einem Vortrag „Geschlechtergerechte Sprache aus wahrnehmungspsychologischer Sicht“.

8.3 Kooperation Theater Ulm: UNI special Oleanna

Oleanna ist ein Stück über eine Studentin und einen Professor und letztlich um eine Machtfrage. Die letzte Vorstellung der Spielzeit 2014/15 am 27.01.2015 fand in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der UUIlm und der Hochschule Ulm als UNI SPECIAL (Theaterabend mit anschließender Podiumsdiskussion) statt. Auf dem Podium im Podium diskutierten mit einem interessierten Publikum die Schauspieler, die Regisseurin, der Intendant und die Gleichstellungsbeauftragten. Studierende und Hochschulmitarbeiter erhielten mit der Eintrittskarte einen Getränkegutschein, was vom Gleichstellungsreferat der UUIlm wie vom Theater ermöglicht wurde.



Abb. 3: Plakatmotiv zur Werbung für das UNI SPECIAL Oleanna.



8.4 Newsletter

2015 ist der Newsletter des Gleichstellungsreferats dreimal, zweimal im 1. Quartal und einmal im 3. Quartal erschienen. Er kann auf dem Gleichstellungsportal abgerufen werden.

8.5 Girls‘ Day

Die Veranstaltungen zum Girls‘ Day, mit denen Unterrepräsentationen in bestimmten Berufen entgegen gewirkt werden soll, wurden wie bereits in den Vorjahren von den erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZAWiW organisiert und durchgeführt. Begrüßt wurden die Teilnehmerinnen vom Präsidenten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten; danach wurde ein vielseitiges Programm geboten.

III. Ausblick

9. Vorhaben 2016

9.1 DHV-Seminar in Ulm

Das Gleichstellungsreferat hat für 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Seminar des DHV zum Thema „Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur – Karriereplanung und Verhandlungsführung“ mit Unterstützung der Rechtsanwältinnen Dr. Wiltrud Christine Radau (Justitiarin für Medizin-, Hochschul- und Arbeitsrecht im DHV) und Dr. Ulrike Preißler (Justitiarin für Hochschul- und Beamtenrecht im DHV) in Ulm organisiert und zum großen Anteil finanziert. Das Seminar wird am 15.01.2016 stattfinden.

9.2 Familiäre Wissenschaftsregion

Unter dieser Überschrift wollen wir zusammen mit den Hochschulen Ulm und Neu-Ulm Familiendienstleistungen harmonisieren und verzahnen und ein Portal für potentielle Studierende, Mitarbeiter und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Leben rufen.

9.3 Professorinnenprogramm

Aus den Mitteln für die zweite Regelprofessur sollen Wissenschaftlerinnen auf allen Karriere-stufen durch weitere Maßnahmen gefördert werden. Hier müssen u.a. Strukturen geschaffen werden, die kurze Kommunikationswege zwischen allen Verantwortlichen sicherstellen.

9.4 Weiterqualifizierung für Mitglieder in Berufungskommissionen

Nicht zuletzt auch die Anteile der Professorinnen unter den Neuberufungen weisen darauf hin, dass die Berufungspraxis an der UUlM nach wie vor Männer zu bevorzugen scheint. Wir wollen die Mitglieder von Berufungskommissionen qualifizieren, offene und vor allem auch latente Manipulationen erkennen und beseitigen zu können. Hierfür soll ein Konzept entwickelt und implementiert werden.

IV. Anhang

Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten 2014 und 2015			
	<i>gesamt 2014 2015</i>	<i>Frauen 2014 2015</i>	<i>Frauen 2014 2015 in %</i>
Universität Ulm – gesamt			
Studierende	10 380 10 680	4 894 5 100	47 48
Promotionen	414 421	235 219	57 52
Habilitationen	23 22	5 9	22 41
Juniorprofessuren	14 15	4 5	29 33
ordentliche Professuren mit Leitungsfunktion	115 133	10 17	9 13
ordentliche Professuren ohne Leitungsfunktion	90 74	16 12	18 16
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet	263 275	67 73	25 27
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet	1 875 1 964	857 956	46 49
Universitätsklinikum			
Juniorprofessuren	7 8	1 1	14 13
ordentliche Professuren mit Leitungsfunktion	45 61	3 9	7 15
ordentliche Professuren ohne Leitungsfunktion	38 23	6 2	16 9
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet	156 167	43 48	28 29
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet	1 090 1 183	638 734	59 62

Tab. A : Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit 2014 und 2015.

Medizinische Fakultät akademische Mitarbeiter_innen						
Jahr	Fach	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-Anteile %	Ziele 2016 – mind. 40 % erreicht
	Humanmedizin					
2007		305	208	97	68	✓
2011		1 216	641	575	53	✓
2012		1 194	644	550	54	✓
2013		1 241	705	536	57	✓
2014		1 212	669	543	55	✓
2015		1 310	765	565	58	✓
	Zahnmedizin					
2007		29	10	19	34	X
2011		44	23	21	52	✓
2012		33	13	20	39	X
2013		35	16	19	46	✓
2014		34	12	22	35	X
2015		40	17	23	43	✓
	Molekul. Medizin					
2007 - 15		hier bei Humanmedizin				

Tab. B: Akademische Mitarbeiter_innen in der Medizinischen Fakultät.

Fakultät Ingenieurwis. & Informatik akad. Mitarbeiter_innen						
Jahr	Fach	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-Anteile %	Ziele 2016 – mind. 20 % erreicht
	Ingenieurwiss.					
2007		119	11	108	9	X
2011		151	17	134	11	X
2012		149	18	131	12	X
2013		138	17	121	12	X
2014		138	13	125	9	X
2015		133	14	119	11	X
	Informatik					
2007		83	7	76	8	X
2011		59	2	57	3	X
2012		77	1	76	1	X
2013		78	2	76	3	X
2014		82	5	77	6	X
2015		87	4	82	6	X
	Psychologie					
2007						
2011		29	20	9	69	✓
2012		40	28	12	70	✓
2013		54	41	13	76	✓
2014		62	44	18	71	✓

2015		68	43	25	63	✓
-------------	--	----	----	----	----	---

Tab. C: Akademische Mitarbeiter_innen in der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie.

Fakultät Mathematik & Wirtschaftswis. akad. Mitarbeiter_innen						
Jahr	Fach	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-Anteile %	Ziele 2016 – mind. 26 % erreicht
	Mathematik					
2007		49	1	48	2	X
2011		52	14	38	27	✓
2012		59	14	45	24	X
2013		64	16	48	25	X
2014		67	15	52	22	X
2015		70	17	53	24	X
	Wirtschaftswiss.					
2007		25	7	18	28	✓
2011		48	8	40	17	X
2012		48	11	37	23	X
2013		58	14	44	24	X
2014		64	17	47	27	✓
2015		58	17	41	29	✓

Tab. D: Akademische Mitarbeiter_innen in der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften.

Fakultät Naturwissenschaften akademische Mitarbeiter_innen						
Jahr	Fach	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-Anteile %	Ziele 2016 – mind. 39 % erreicht
	Biologie					
2007		84	36	48	43	✓
2011		91	44	47	48	✓
2012		105	52	53	50	✓
2013		115	61	54	53	✓
2014		111	51	60	46	✓
2015		114	50	64	44	✓
	Chemie					
2007		146	43	103	29	X
2011		151	50	101	33	X
2012		137	45	92	33	X
2013		165	55	110	33	X
2014		162	48	114	30	X
2015		156	50	106	32	X
	Physik					
2007		76	13	63	17	X
2011		102	19	83	19	X
2012		104	17	87	16	X
2013		120	21	99	18	X

2014		126	16	110	13	X
2015		121	16	105	13	X

Tab. E: Akademische Mitarbeiter_innen in der Fakultät Naturwissenschaften.

Medizinische Fakultät Habilitationen						
<i>Jahr</i>	<i>Fakultät</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen-Anteile %</i>	Ziele 2016 – mind. 22 % erreicht
2007		25	3	22	12	X
2011		26	3	23	12	X
2012		15	0	15	0	X
2013		15	3	12	20	X
2014		18	3	15	17	X
2015		17	8	9	47	✓

Fakultät Ingenieurwis., Inform. & Psychologie Habilitationen						
<i>Jahr</i>	<i>Fakultät</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen-Anteile %</i>	Ziele 2016 – mind. 15 % erreicht
2007		0	0	0	0	X
2011		1	0	1	0	X
2012		0	0	0	0	X
2013		0	0	0	0	X
2014		1	1	0	100	✓
2015		1	0	1	0	X

Fakultät Mathematik & Wirtschaftswis. Habilitationen						
<i>Jahr</i>	<i>Fakultät</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen-Anteile %</i>	Ziele 2016 – mind. 25 % erreicht
2007		0	0	0	0	X
2011		2	0	2	0	X
2012		0	0	0	0	X
2013		1	1	0	100	✓
2014		0	0	0	0	X
2015		3	1	2	33	✓

Fakultät Naturwissenschaften Habilitationen						
<i>Jahr</i>	<i>Fakultät</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen-Anteile %</i>	Ziele 2016 – mind. 25 % erreicht
2007		3	1	2	33	✓
2011		4	0	4	0	X
2012		1	0	1	0	X
2013		3	2	1	67	✓
2014		4	1	3	25	✓
2015		1	0	1	0	X

Tab. F: Habilitationen in den einzelnen Fakultäten.

Medizinische Fakultät Juniorprofessuren						
Jahr	Fach	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil %	Ziele 2016 – mind. 50 % erreicht
	MED – gesamt					
2007		4	0	4	0	X
2011		4	2	2	50	✓
2012		4	2	2	50	✓
2013		5	2	3	40	X
2014		7	1	6	14	X
2015		8	1	7	13	X
	Humanmedizin					
2007		4	0	4	0	X
2011		4	2	2	50	✓
2012		4	2	2	50	✓
2013		5	2	3	40	X
2014		7	1	6	14	X
2015		7	1	7	13	X
	Zahnmedizin					
2007		0	0	0	0	
2011		0	0	0	0	
2012		0	0	0	0	
2013		k. A.				
2014		k. A.				
2015		k. A.				
	Molekul. Medizin					
2007 - 15		hier bei Humanmedizin				

Tab. G: Juniorprofessuren in der Medizinischen Fakultät.

Fakultät Ingenieurwis., Inform. & Psychologie Juniorprof.						
Jahr	Fach	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil %	Ziele 2016 – k. A.
	INGInf – gesamt					
2007		0	0	0	0	
2011		2	1	1	50	
2012		2	1	1	50	
2013		5	3	2	60	
2014		5	3	2	60	
2015		5	3	2	60	
	Ingenieurwiss.					
2007		0	0	0	0	
2011		1	0	1	0	
2012		1	0	1	0	
2013		2	0	2	0	
2014		2	0	2	0	
2015		2	0	2	0	

	Informatik					
2007		0	0	0	0	
2011		1	1	0	100	
2012		1	1	0	100	
2013		1	1	0	100	
2014		1	1	0	100	
2015		1	1	0	100	
	Psychologie					
2007		0	0	0	0	
2011		0	0	0	0	
2012		0	0	0	0	
2013		2	2	0	100	
2014		2	2	0	100	
2015		2	2	0	100	

Tab. H: Juniorprofessuren in der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie.

Fakultät Mathematik & Wirtschaftswis. Juniorprofessuren						
<i>Jahr</i>	<i>Fach</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen- anteil %</i>	Ziele 2016 – k. A.
	MaWi – gesamt					
2007		2	1	1	50	
2011		6	1	5	17	
2012		5	1	4	20	
2013		4	0	4	0	
2014		1	0	1	0	
2015		0	0	0	0	
	Mathematik					
2007		0	0	0	0	
2011		3	0	3	0	
2012		2	0	2	0	
2013		2	0	2	0	
2014		0	0	0	0	
2015		0	0	0	0	
	Wirtschaftswiss.					
2007		2	1	1	50	
2011		3	1	2	33	
2012		3	1	2	33	
2013		2	0	2	0	
2014		1	0	1	0	
2015		0	0	0	0	

Tab. I: Juniorprofessuren in der Mathematik & Wirtschaftswissenschaften.



Fakultät Naturwissenschaften Juniorprofessuren						
<i>Jahr</i>	<i>Fach</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen- anteil %</i>	Ziele 2016 – k. A.
	NaWi – gesamt					
2007		0	0	0	0	
2011		2	0	2	0	
2012		2	0	2	0	
2013		2	0	2	0	
2014		1	0	1	0	
2015		2	1	1	50	
	Biologie					
2007		0	0	0	0	
2011		1	0	1	0	
2012		1	0	1	0	
2013		1	0	1	0	
2014		0	0	0	0	
2015		0	0	0	0	
	Chemie					
2007		0	0	0	0	
2011		1	0	1	0	
2012		1	0	1	0	
2013		1	0	1	0	
2014		1	0	1	0	
2015		2	1	1	50	
	Physik					
2007		0	0	0	0	
2011		0	0	0	0	
2012		0	0	0	0	
2013		0	0	0	0	
2014		0	0	0	0	
2015		0	0	0	0	

Tab. J: Juniorprofessuren in der Fakultät Naturwissenschaften.