



ulm university universität
uulm

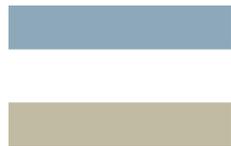
GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan | Gleichstellungsbeauftragte
Clarissa Gobiet | Gleichstellungsreferentin
Dr. Dorothea Güttel | Gleichstellungsreferentin

2019



Wir bedanken uns bei allen, die sich 2019 für die Gleichstellung an der Universität Ulm engagiert haben und wünschen ein erfolgreiches Jahr 2020.



Inhalt

1	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	4
2	Highlights 2019	6
3	Entwicklung der Gleichstellung und aktuelle Situation an der Universität Ulm	7
3.1	Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken	7
3.2	Gremienbesetzung	9
3.3	Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen	12
4	Professorinnenprogramm	17
4.1	Qualifizierung für die dritte Programmphase	17
4.2	Das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Ulm	18
4.3	Evaluation des Professorinnenprogramms II – 1. Regelprofessur	18
5	Gleichstellung in Berufungsverfahren	22
5.1	Leitlinie für Berufungsverfahren	22
5.2	Berufungen an der Universität Ulm	23
6	Förderprogramme	24
6.1	Brigitte Schlieben-Lange-Programm 2019	24
6.2	Margarete von Wrangell - Habilitationsprogramm 2019	24
6.3	Hertha Nathorff - Programm für Medizinerinnen	27
6.4	Verstetigung der Maßnahmen des Professorinnenprogramms II	28
7	Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen	29
7.1	Mentoring und Training	29
7.2	Seminare für Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm	30
8	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	31
8.1	Veranstaltung »Ein Jahr Mission Statement Gleichstellung«	31
8.2	Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis 2018	33
8.3	Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med	35
8.4	Pressemitteilungen 2019	36
9	Chancengleichheit an der Universität Ulm	37
10	Anhang	40

1 Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten



»Es geht doch!«. So könnte man die Jahresbilanz 2019 aus Sicht der Gleichstellung zusammenfassen.

Im Gremienwahljahr 2019 ist die Universität Ulm ihrem Ziel, in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, ein richtig großes Stück nähergekommen. Viele Frauen haben ihr passives Wahlrecht genutzt und für Senat und Fakultätsräte kandidiert - mit einem Super-Ergebnis. Im Senat liegt der Frauenanteil nun bei 40 %. Damit ist in fast allen Statusgruppen eine Parität erreicht, die dem universitätsweiten Frauenan-

teil der jeweiligen Gruppe entspricht. Der Anteil der Professorinnen liegt mit 30 % sogar weit über dem entsprechenden Universitätsmittel von 17 %.

Inzwischen gibt es auch in zwei der vier Fakultäten eine Prodekanin. In der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften hat man, um die von allen Kandidatinnen und Kandidaten stets befürchtete zu hohe Arbeitsbelastung durch solche Ämter zu vermeiden, kreativ und unbürokratisch ein weiteres Prodekansamt geschaffen, so dass sich die Aufgaben nun auf mehr Personen verteilen. Auch im Universitätsrat gab es Veränderungen. Anfang 2019 schieden zwei Mitglieder aus und zwei neue wurden berufen. Aktuell hat damit der Universitätsrat einen Frauenanteil von 73 %. Insgesamt ist also festzustellen, dass Führungs- und Gestaltungsverantwortung an der Universität Ulm heute in sehr viel stärkerem Maße von Frauen wahrgenommen wird als dies noch vor einem Jahr der Fall war.

Darüber hinaus zeigen viele Entwicklungen, dass die Ende 2018 im *Mission Statement Gleichstellung* formulierten Leitlinien allen Universitätsangehörigen zunehmend ins Bewusstsein rücken und Beachtung finden.

In 2019 hat die Universität Ulm ihre Gleichstellungsstrategie neu ausgerichtet und in einem Konzeptpapier niedergelegt. Entlang der Leitlinien des Mission Statement zielt sie auf einen beispielhaften Kulturwandel an einer medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Universität. Dieser beinhaltet ein neues geschlechter- und chancengerechtes Verständnis der Wissenschafts- und Universitätskultur, das nachhaltig in allen universitären Prozessen und Entscheidungen verankert ist. Mit diesem Gleichstellungszukunftskonzept konnte sich die Universität in einem kompetitiven Auswahlverfahren zum dritten

Mal in Folge für eine Teilnahme am Professorinnenprogramm von Bund und Ländern qualifizieren und damit an ihre Erfolge aus den ersten beiden Förderperioden anknüpfen.

Bereits im aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan 2017 – 2021 hat sich die Universität Ulm einen Professorinnenanteil von 20 bis 25 Prozent zum Ziel gesetzt. Um dieses zu erreichen, müssten aus heutiger Sicht noch 17 Professorinnen neu berufen werden.

Das ist in den verbleibenden zwei Jahren nicht zu schaffen, zeigt aber die dringende Notwendigkeit an der Erhöhung des Professorinnenanteils wirksam zu arbeiten. In einem ersten Schritt hat daher der Senat im Juli 2019 verbindliche Vorgaben für die Durchführung von Berufungsverfahren verabschiedet und in einem Leitfaden festgeschrieben.

Vor dem Hintergrund des harten Wettbewerbs um die besten Köpfe und insbesondere die besten Wissenschaftlerinnen, ist es jedoch unabdingbar, die Berufungspolitik generell zu überdenken, die aktive Rekrutierung weiter zu professionalisieren und ein attraktives Arbeits- und Forschungsumfeld mit guten Rahmenbedingungen zu schaffen. Hier ist unter anderem die Etablierung einer echten Willkommenskultur für neue Professorinnen und Professoren sowie die Ausweitung und Professionalisierung des Dual Career-Service für die Attraktivität des Universitätsstandorts Ulm von entscheidender Bedeutung.

Gleichzeitig bleiben die Unterstützung und Förderung junger Wissenschaftlerinnen auf ihrem akademischen Karriereweg ganz oben auf der Agenda, denn der so genannte *Drop-out*, die Aufgabe der wissenschaftlichen Karriere nach der Promotion oder Postdoc-Phase, ist bei Frauen weiterhin extrem hoch.

Ich danke allen, die sich 2019 für die Gleichstellung an der Universität engagiert und stark gemacht haben, und ganz besonders den Referentinnen und Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats, Frau Dr. Güttel, Frau Gobiet, Frau Decker und Frau Riegg.

Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm

HIGHLIGHTS 2019

Leitlinie für
Berufungsverfahren
Seite 22

Gremienwahlen
2019: Mehr Frauen
in der akademischen
Selbstverwaltung
Seite 09

Veranstaltung
»Ein Jahr Mission
Statement«
Seite 31

Aktualisierung
Leitfaden familien-
bewusst Führen
Seite 31

Positiv begutachtetes
Gleichstellung-
zukunfts-konzept
Seite 18

Gastprofessur
für Gleichstellung
in »MINT und Med«
Seite 35

3 Entwicklung der Gleichstellung und aktuelle Situation an der Universität Ulm

3.1 Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken

An der Universität Ulm werden mehr als 10 000 Studentinnen und Studenten in 4 Fakultäten, die das charakteristische Forschungsprofil der Universität widerspiegeln, mit großem Engagement betreut. In Anbetracht der medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der Universität Ulm hat das Thema Gleichstellung in den vergangenen Jahren aufgrund der vorherrschenden Unterrepräsentanz von Frauen in allen Wissenschafts- und Hochschulbereichen zwar hohe Relevanz innerhalb der Organisationskultur erlangt, ist aufgrund des Nichtvorhandenseins einer sozial- und geisteswissenschaftlichen Fakultät gleichzeitig allerdings nicht – wie an vielen anderen Universitäten – in den wissenschaftlichen Diskurs eingebunden. Mit der geschichtlich begründeten Fächerzusammensetzung und dem besonderen Stellenwert der Medizinischen Fakultät mit einer parallelen Klinikstruktur und einer ganz eigenen Fachkultur hat sich an der Universität Ulm bisher keine fächerübergreifende Geschlechterforschung und mit ihr keine selbstverständliche Betrachtung von Genderfragestellungen in allen Forschungsfeldern etablieren können.

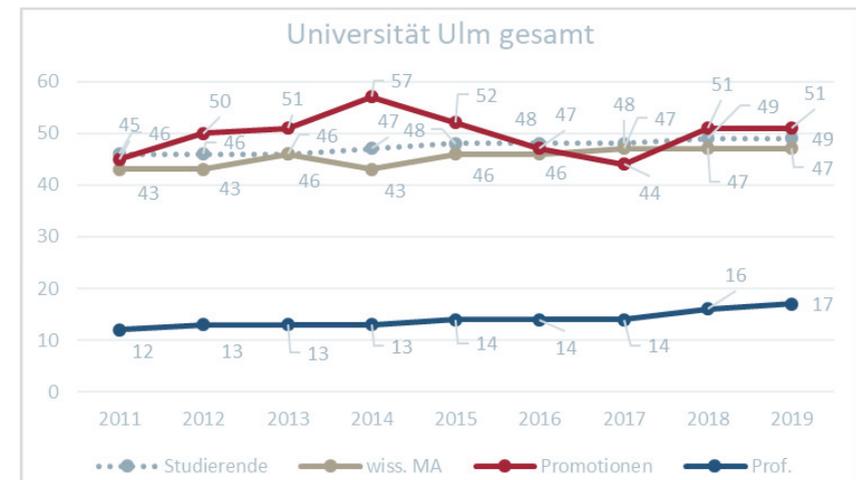


Abbildung 1 Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Ulm in allen Statusgruppen seit 2011.

Wissenschaftliches Geschlechterwissen sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenzen sind daher kein integraler Bestandteil des Studiums und der fächerimmanenten Forschungskulturen. Das fehlende Selbstverständnis einer methodischen Genderforschung erschwert es, die Gender-Dimension in allen Bereichen von Forschung und Lehre sowie in der Hochschul- und Wissenschaftsgestaltung fest zu verankern.

Reflexion der Gleichstellungsarbeit seit 2007

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm und mit ihr die daraus abgeleiteten Maßnahmenpakete orientieren sich an der Analyse der gegenwärtigen Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule. Die Betrachtung der Frauenanteile in allen Statusgruppen im Zeitraum von 2007 bis 2019 (Abbildung 1) ermöglicht einen direkten Vergleich der heutigen und der damaligen Situation an der Universität Ulm und zeigt die Entwicklung, aber auch gegenwärtigen Schwächen in der Gleichstellung auf.

Seit 2011 konnte in den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten an der Universität Ulm (UUlm) insgesamt eine stabile Parität der Geschlechter erreicht werden. In den wissenschaftlichen Spitzenpositionen fällt eine Annäherung an die Geschlechterparität vor allem in der Professorenschaft deutlich schwerer. Insbesondere die Fächer Chemie und Elektrotechnik weisen momentan noch starke Defizite gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt auf.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Zahl an Professorinnen in den Fächern Biologie und Informatik den Bundesdurchschnitt des Professorinnenanteils erreicht bzw. sogar überschritten haben (Tabelle 1).

Tabelle 1 Professorinnenanteile 2007 und 2019 an der UUlm in % nach Fachgebieten im Vergleich zum Bundesdurchschnitt 2018; das Institut für Psychologie und Pädagogik wurde erst 2009 gegründet, daher liegen keine Zahlen für 2007 vor.

Fach	UUlm 2007	UUlm 2019	Bund 2018	Differenz
Psychologie	–	36 %	38 %	-2
Biologie	9 %	33 %	25 %	+8
Humanmedizin	17 %	18 %	19 %	-1
Wirtschaftswissenschaften	0 %	20 %	21 %	-1
Mathematik	7 %	13 %	18 %	-5
Chemie	15 %	5 %	16 %	-11
Informatik	6 %	12 %	12 %	0
Physik	0 %	9 %	13 %	-4
Elektrotechnik	0 %	0 %	7 %	-7

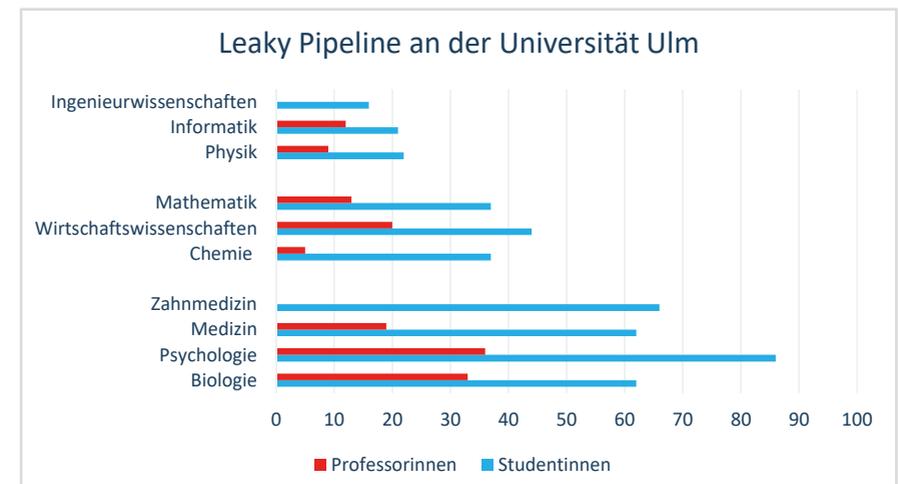


Abbildung 2 Darstellung der Leaky Pipeline und damit des Dropout-Prozesses an der Universität Ulm in den einzelnen Fachgebieten im Jahr 2019.

3.2 Gremienbesetzung

Zentrales Element der universitären Selbstverwaltung zur Gestaltung von Forschung und Lehre sind die universitätsweiten und fakultätsinternen Gremien, in denen wichtige Entscheidungen getroffen werden. Die Universität Ulm strebt hier ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Im Mission Statement Gleichstellung setzt sie sich das Ziel, ihre Gremien mit einem Frauenanteil zu besetzen, der dem prozentualen Anteil an Frauen im jeweiligen Fachbereich bzw. in der jeweiligen Statusgruppe entspricht. Hierbei stehen drei Anliegen im Vordergrund:

- Frauen sollen Forschung und Lehre paritätisch mitgestalten und entsprechend an allen Entscheidungen mitwirken.
- Frauen in gehobenen und prestigeträchtigen Gremienpositionen machen dort nicht nur ihren Einfluss geltend, sondern sind auch Rollenmodelle für junge Wissenschaftlerinnen.
- Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen im Sinne der Personalentwicklung Gremien erfahrung gewinnen, die ihre weitere Karriereentwicklung unterstützt.

Für die Universitäts- bzw. Hochschulräte schreibt das baden-württembergische Hochschulgesetz eine Frauenquote von mindestens 40% vor. Mitglieder des Universitätsrats werden vom Senat vorgeschlagen und vom zuständigen Landesministerium ernannt. Mit dem Ausscheiden und der Neuernennung zweier Mitglieder im Jahr 2019 weist der Universitätsrat gegenwärtig einen Frauenanteil von 73% auf.

Superwahljahr 2019 an der Universität Ulm

Das Jahr 2019 war durch die Neuwahl vieler Gremien an der Universität Ulm gekennzeichnet.

Anfang Juni 2019 wurde der Senat neu gewählt. In diesem zentralen Entscheidungsgremium der Universität sind alle Statusgruppen vertreten. Nach einer Änderung des LHG im letzten Jahr setzt sich der Senat der Universität Ulm seit Oktober 2019 folgendermaßen zusammen:

- 3 Amtsmitglieder (Präsident, Kanzler und Gleichstellungsbeauftragte)
- 18 Wahlmitglieder aus der Professorenschaft
- 4 Wahlmitglieder akademisch Beschäftigte
- 4 Wahlmitglieder Studierende
- 2 Wahlmitglieder Promovierende
- 4 Wahlmitglieder sonstige Beschäftigte

Mit dem Mission Statement Gleichstellung hat sich die Universität Ulm eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien zum Ziel gesetzt. Im Senat sind nun 40 % der Mitglieder Frauen: 30 % in der Statusgruppe der Professorenschaft, 50% bei den akademisch Beschäftigten, 50% in der Statusgruppe der Promovierenden, 50% in der Gruppe der Studierenden und 60% in der Gruppe der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten. Damit ist in allen Statusgruppen das Ziel aus dem Mission Statement Gleichstellung erreicht. Ebenfalls im Oktober 2019 haben auch Dekanate und Fakultätsräte in neu gewählter Zu-

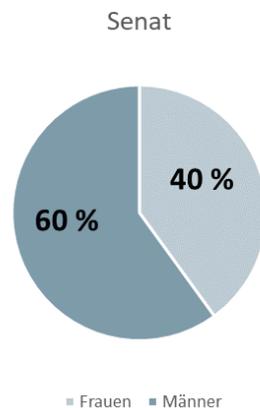


Abbildung 3 Zusammensetzung des aktuellen Senats der Universität Ulm nach Geschlechtern.

sammensetzung ihre Arbeit aufgenommen. Für die Dekanate konnten in zwei der vier Fakultäten jeweils eine Prodekanin gewonnen werden – immerhin ein Fortschritt gegenüber der vergangenen Wahlperiode. Die Fakultätsräte weisen unterschiedliche Anteile an weiblichen Mitgliedern auf. Sie sind hauptsächlich in den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten zu finden.

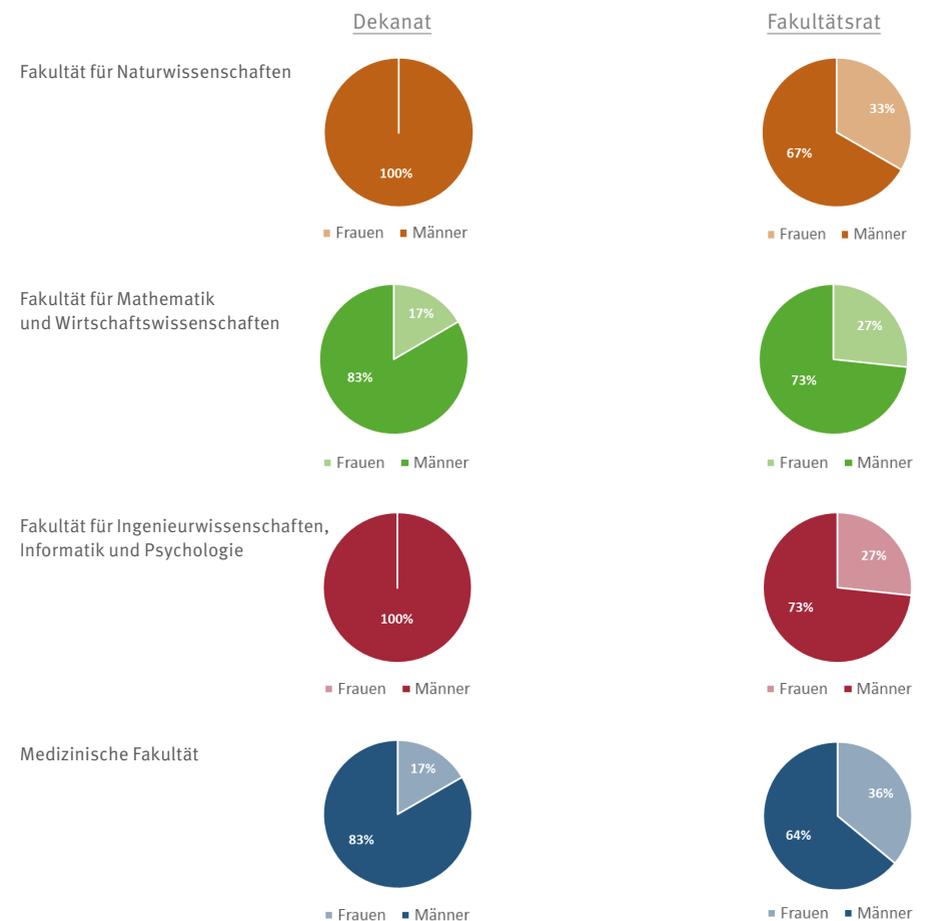


Abbildung 4 Zusammensetzung von Dekanaten und Fakultätsräten in den einzelnen Fakultäten nach Geschlecht.

3.3 Gleichstellungsarbeit - Struktur und Personen

Zentrale und dezentrale Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Organisationsstrukturen der Universität Ulm sind im Struktur- und Entwicklungsplan, der – wie im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg gefordert – alle 5 Jahre erstellt wird, festgeschrieben. In diesem enthalten ist der Gleichstellungsplan, der die Ziel- und Zeitvorgaben für die Entwicklung der Frauenanteile auf Basis des Kaskadenmodells und in Bezug auf fächerspezifische Bedarfe festschreibt. Die Gleichstellungsarbeit erfolgt über die in Abbildung 5 dargestellte Organisationsstruktur. Die Entscheidung über Ausrichtung und Gestaltung der Gleichstellungsstrategie obliegt dem Universitätspräsidium. Eine zentrale Rolle nimmt das stets mit einer Professorin besetzte Amt der Gleichstellungsbeauftragten ein, die von drei Stellvertreterinnen unterstützt wird. Sie berät die universitären Organe und Gremien in sämtlichen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen und vertritt die genderpolitische Dimension in allen universitären Belangen. Sie ist feste Instanz in Berufungsverfahren und hat den Vorsitz der Senatskommission zur Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden inne.



Abbildung 5 Organigramm der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm.

Die Strategieentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgt durch die AG Gleichstellung. Diese setzt sich, unter der Leitung des Vizepräsidenten für Karriere, aus der Gleichstellungsbeauftragten, den Dekanen aller Fakultäten, der Dezenternatsleitung Personal, den Referentinnen für Gleichstellung sowie der für das wissenschaftsunterstützende Personal zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit zusammen. Als beratende und operative Einheit ist der AG Gleichstellung die Gleichstellungskommission angeschlossen. Die Gleichstellungskommission berät den Senat in Gleichstellungsfragen und besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, den Gleichstellungs-

beauftragten der Fakultäten sowie den Gleichstellungsreferentinnen (beratende Funktion). Die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie obliegt dem Gleichstellungsreferat, das unter anderem Fördermaßnahmen koordiniert und alle zentralen und dezentralen Universitätseinrichtungen zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit berät. Ergänzt wird die Arbeit des Gleichstellungsreferats durch die Beauftragte für Chancengleichheit, die die Interessen der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten vertritt.

Auf Fakultätsebene wird die Gleichstellungsarbeit durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten. Diese sind in Abordnung der Gleichstellungsbeauftragten vor allem in die Gremienarbeit eingebunden. Da die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Mitglieder der Gleichstellungskommission und die Dekane Mitglieder der AG Gleichstellung sind, ist ein kontinuierlicher und unabhängiger Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultäten auf allen Ebenen gewährleistet.

Fachspezifische Gleichstellungsmaßnahmen wie beispielsweise das Hertha Natthorff-Programm der Medizinischen Fakultät werden von den Dekanatsverwaltungen koordiniert und durchgeführt, während alle anderen operativen Prozesse im zentralen Gleichstellungsreferat in Zusammenarbeit mit den Fakultäten organisiert werden.

Projektvorhaben und insbesondere große Forschungsverbünde wie Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen erfahren eine nachhaltige Unterstützung und Begleitung durch das Gleichstellungsreferat. In enger Zusammenarbeit mit dem Center for Research Strategy and Support der Universität (ResUl) unterstützt das Gleichstellungsreferat bereits die Antragstellung im Hinblick auf die Etablierung und Wahrung einer chancengerechten und gendersensiblen Wissenschaftskultur einschließlich der dazu geeigneten Maßnahmen. Die Gleichstellungsreferentinnen nehmen an den Vorortbegutachtungen der Forschungsverbünde teil und stellen mit ihrer Expertise die jeweiligen Gleichstellungskonzepte vor. Während des gesamten Projektverlaufs berät und unterstützt das Gleichstellungsreferat weiterhin bei der Planung und Realisierung konkreter gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Dadurch wird gewährleistet, dass sich die übergeordnete Gleichstellungsstrategie der Universität durchgängig auch in allen Forschungsvorhaben und -verbänden und deren Strukturen widerspiegelt und manifestiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

In der Sitzung vom 11.12.2019 hat der Senat Frau Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan, Leiterin des Instituts für Künstliche Intelligenz, in ihrem Amt bestätigt und erneut für eine Amtszeit von zwei Jahren zur Gleichstellungsbeauftragten der Universität Ulm gewählt. Als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten wurden Frau Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften) und Frau Prof. Dr. Ute Kaiser (Fakultät für Naturwissenschaften) sowie Frau Prof. Dr. Pamela Fischer-Posovszky (Fakultät für Medizin) ebenfalls für eine zweijährige Amtszeit gewählt.



Frau Prof. Dr. Pamela Fischer-Posovszky folgt Frau Prof. Dr. Anita Ignatius als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Medizinischen Fakultät nach.

Die Biologin ist seit vielen Jahren sehr erfolgreich an der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendmedizin tätig, hat seit 2019 eine Heisenberg-Professur und forscht zu neuen Behandlungsmethoden von Übergewicht und Adipositas.



Gleichstellung an der Universität Ulm – Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter

Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan Institut für künstliche Intelligenz
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Anna Dall'Acqua Institut für Analysis Prof. Dr. Anita Ignatius (bis 13.12.2019) Institut für Unfallchirurgische Forschung und Biomechanik Prof. Dr. Pamela Fischer-Posovszky (seit 13.12.2019) Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Prof. Dr. Ute Kaiser Zentrale Einrichtung Elektronenmikroskopie
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	
Medizin	PD Dr. Anja Böckers Institut für Anatomie und Zellbiologie PD Dr. Verena Gaidzik Klinik für Innere Medizin III Prof. Dr. Katharina Hancke Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	Prof. Dr. Cornelia Herbert Institut für Psychologie und Pädagogik PD Dr. Friedhelm Schwenker Institut für Neuroinformatik Prof. Dr.-Ing. Jian Xie Institut für Energiewandlung und -speicherung
Naturwissenschaften	Prof. Dr. Gerhard Taubmann Institut für Theoretische Chemie Dr. Bettina Schiel-Bengelsdorf Institut für Mikrobiologie und Biotechnologie
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	Prof. Dr. Jan Beyersmann (seit April 2019) Institut für Statistik Prof. Dr. Gerlinde Fellner-Röhling Institut für Wirtschaftswissenschaften Prof. Dr. Sandra Ludwig Institut für Wirtschaftswissenschaften Prof. Dr. Martin Müller (bis März 2019) Institut für Nachhaltige Unternehmensführung
Studentisches Mitglied (StuVe)	Sandy Spormann

Das Team des Gleichstellungsreferats



Dr. Dorothea Güttel,
Referentin für Gleichstellung



Clarissa Gobiet,
Referentin für Gleichstellung



Martina Riegg,
Sachbearbeitung

Sekretariat: Sabine Decker

Beratung

Im vergangenen Jahr haben die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats ca. 60 Stunden pro Monat Beratung zu den unterschiedlichsten Themen durchgeführt. Hauptsächlich wurde zu den Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen, den landesweiten Förderprogrammen (Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm und Brigitte Schlieben-Lange-Programm) und der Laborunterstützung beraten, aber auch andere Themen, wie Beratung zu Dual Career, Konfliktsituationen, sexueller Belästigung oder zur allgemeinen Karriereberatung hat das Gleichstellungsreferat abgedeckt.

Professionalisierung Dual Career

Da die Bereitschaft zur Mobilität bei Wissenschaftlern und vor allem bei Wissenschaftlerinnen maßgeblich mit den Karrierechancen der Partnerinnen und Partner verknüpft ist, unterstützt die Universität Ulm im Sinne der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aktiv Doppelkarrieren und bietet nicht nur im Zuge von Berufungsverfahren Beratungen zu Dual Career Themen an. Die Koordination des Dual Career Service obliegt dem Gleichstellungsreferat.

Da der Dual Career Service ein wichtiges Gleichstellungsinstrument ist, das nicht nur Rekrutierungsvorteile bietet, sondern auch als ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere von Führungskräften, verstanden wird, hat die Universität Ulm in ihrem Gleichstellungszukunftskonzept erste Überlegungen zu einer Professionalisierung des Dual Career Angebots formuliert. Eine systematische Prozessdefinition könnte künftig dazu genutzt werden, bereits während der Berufungsverfahren gezielt auf die Möglichkeit eines Dual Career Services aufmerksam zu machen, um auf diese Weise potenziellen Stelleninhaberinnen oder Stelleninhabern bereits im Vorfeld Hinweise auf eine professionelle Willkommenskultur an der Universität zu vermitteln.

4 Professorinnenprogramm

4.1 Qualifizierung für die dritte Programmphase

Die Universität Ulm hat sich mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept erneut für das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, das die Anzahl der Professorinnen erhöhen und die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen durch spezifische Maßnahmen stärken möchte, qualifiziert. Nach der erfolgreichen Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I und II konnte die Universität damit auch in der dritten Programmphase (2018 - 2022) mit ihrer Gleichstellungsstrategie überzeugen und hat nun die Möglichkeit, eine Anschubfinanzierung von bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren für eine Dauer von fünf Jahren zu beantragen.

Im Rahmen der ersten beiden Förderperioden konnten insgesamt bereits vier Professuren für Wissenschaftlerinnen finanziert und gleichstellungsfördernde Maßnahmen konzipiert und langfristig etabliert werden. Auf diese Weise war nicht nur eine konstante Individualförderung von Wissenschaftlerinnen gewährleistet, auch die Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation des Themas Geschlechtergerechtigkeit hat spürbar zugenommen.

Um an die Erfolge der ersten und zweiten Programmphase anzuknüpfen, hat die Universität ein zukunftsweisendes Konzept erarbeitet, das vor allem auf einen nachhaltigen Kulturwandel im gesamten Wissenschaftsbetrieb zielt und den künftigen Weg der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm vorzeichnet.

4.2 Das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Ulm

Mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept, das die aktuelle Gleichstellungsstrategie der Universität widerspiegelt, begegnet die Universität Ulm nicht nur den besonderen gleichstellungspolitischen Herausforderungen ihres spezifischen Fächerspektrums und der darin vertretenen Fachkulturen, sondern möchte langfristig als Beispiel für einen gelungenen Kulturwandel an einer medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Hochschule stehen.

Im »Mission Statement Gleichstellung«, das 2018 vom Senat verabschiedet wurde, hat sich die Universität Ulm grundlegende Ziele gesetzt, die zu dem angestrebten universitätsübergreifenden Wandel führen sollen. Dazu gehören die Verankerung der Gleichstellung in allen universitären Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen; die Etablierung einer nachhaltig wirksamen, geschlechter- und chancensensiblen Führungskultur; eine nachhaltig gender- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung sowie ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Gremien der Universität.

Neben der bereits intensiv betriebenen Individualförderung von Wissenschaftlerinnen liegt der Schwerpunkt der künftigen Gleichstellungsstrategie vor allem darauf, die immer noch vorhandenen strukturellen Exklusionsmechanismen sukzessive abzubauen, auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen aufzubrechen und tragfähige Rahmenbedingungen für eine durchgängige Chancengerechtigkeit aufzubauen. In der konkreten Umsetzung bedeutet dies, eine kontinuierliche weitere Steigerung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen, insbesondere in Führungspositionen, die paritätische Teilhabe von Frauen in allen Handlungsfeldern und eine paritätische Repräsentanz von Frauen in sämtlichen Entscheidungsgremien.

4.3 Evaluation des Professorinnenprogramms II – 1. Regelprofessur

Im Rahmen der zweiten Förderperiode des Professorinnenprogramms (PP II) wurde die Gleichstellungsarbeit professionell verankert, indem ein unabhängiges Referat mit einer 100%igen Referentinnen/en-Stelle geschaffen und 2013 mit einem jährlichen Budget von 15.000 Euro ausgestattet wurde. Bis dato bestand das Gleichstellungsbüro lediglich aus einer Sachbearbeitungs- (50%) und einer Sekretariatsstelle (50%).

Die Förderung durch das Professorinnenprogramm (I und II) ermöglichte den Ausbau der Kinderbetreuung und somit eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Wis-

senschaft und Familie. Darüber hinaus wurden gleichstellungsfördernden Maßnahmen geschaffen, die eine konstante Individualförderung von Wissenschaftlerinnen gewährleistet. Die Förderprogramme, die durchgehend positiv evaluiert wurden und sich als besonders wirksam herausgestellt haben, wurden von der Universität Ulm verstetigt und in das Angebot von ProTrainU integriert.

In dem von Bund und Ländern geförderten Projekt Professorinnenprogramm II (1. Regelprofessur) standen im Rahmen der Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen knapp 500.000 € für Reisemittelförderung, Projektanschubfinanzierungen sowie Personalentwicklungsmaßnahmen in den Jahren 2015 bis 2019 zur Verfügung. Diese Fördermaßnahmen sind zum Jahresende 2019 ausgelaufen. In diesen Förderlinien wurden sowohl Promovierende als auch Postdocs gefördert.





Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen gestalten einen Verbleib von Frauen in der Wissenschaft attraktiver. Sie haben mir ermöglicht meine Forschung auf internationalen Konferenzen vorzustellen und dort Kontakte zu knüpfen, die auch hilfreich für meine Forschung sind. Für die Zukunft würde ich mir den Weiterbestand der Fördermittel für Konferenzreisen und Projektanschübe wünschen.

Doktorandin
Institut für Statistik

Sind die Förderprogramme eine zielführende Maßnahme zur Erreichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft? Unbedingt! Durch das Programm wurde mir ermöglicht, an wichtigen wissenschaftlichen Veranstaltungen teilzunehmen. Ich konnte mich durch das Förderprogramm sehr gut mit vielen internationalen Forschern vernetzen. Für die Zukunft würde ich mir ein Programm für Auslandsaufenthalte (mehrere Monate) wünschen. Meine erste Antragstellung war etwas anstrengend, da ich lange keine Rückmeldung erhalten habe und viel hinterher telefonieren musste. Das hätte ich mir einfacher gewünscht mit zuverlässigen Zeitangaben und zuverlässigeren Rückmeldungen. Die Unterstützung von Frau Riegg fand ich sehr hilfreich.

Doktorandin
Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie

Ich finde, dass das Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen eine zielführende Maßnahme zur Erreichung der Chancengleichheit ist. Frauen bewerben sie oftmals erst gar nicht für Förderprogramme o. ä., weil sie tendenziell eher selbstkritisch sind und denken, dass sie die Förderung sowieso nicht bekommen – so ging es zumindest mir. Durch das Förderprogramm speziell für Wissenschaftlerinnen denke ich, dass einem zumindest diese Angst ein wenig genommen wird. Ich denke, dass Frauen in der Wissenschaft im allgemeinen mehr Ermutigung brauchen und durch solche Förderprogramme ein gutes Signal vermittelt wird. Es ist oftmals schwer, sich gegenüber männlichen Kollegen zu behaupten, ein Förderprogramm speziell für Wissenschaftlerinnen nimmt so ein wenig diesen Behauptungsdruck heraus.

Für meine persönliche Forschung hat mir das Förderprogramm ermöglicht, ein neues Arbeitsumfeld mit einem sehr spannenden neuen Forschungsgebiet in einer fremden Kultur kennenzulernen. Durch den Perspektivwechsel fällt mir die Orientierung für den weiteren Karriereweg leichter.

Ich würde mir für die Zukunft wünschen, dass weiterhin vielen Frauen durch dieses Förderprogramm die Möglichkeit haben, ihre wissenschaftliche Karriere durch einen Forschungsaufenthalt weiter auszubauen.

Masterstudentin
Institut für Analytische Chemie I

Ich bin überzeugt, dass die Förderprogramme einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft leisten! Durch die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen wurden mir Forschungsaufenthalte und Konferenzbesuche ermöglicht, die unverzichtbar für den Ausbau meines Netzwerks und die Bekanntmachung aktueller Forschungsergebnisse in der Forschungsgemeinschaft sind. **Weiter so! :)**

Postdoktorandin
Institut für Psychologie und Pädagogik

5 Gleichstellung in Berufungsverfahren

5.1 Leitlinie für Berufungsverfahren

Langfristiges Ziel der Universität Ulm ist es, eine paritätische Besetzung auf allen Karriere-stufen und Handlungsfeldern sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschafts-unterstützenden Bereich zu erreichen. Gegenwärtig liegt der Schwerpunkt vor allem auf einer Steigerung der Frauenanteile in Führungspositionen und auf der erfolgreichen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen.

Im Gleichstellungsplan des Struktur- und Entwicklungsplans 2017 – 2021 hat die Universität Ulm ihre Ziele zur Erhöhung der Professorinnenanteile in den jeweiligen Fakultäten zwischen 20% und 25% festgeschrieben. Ende 2019 lag dieser Anteil mit 17% noch deutlich unter dem jeweiligen Ziel.

Während die Frauenanteile in den Statusgruppen bis hin zur Postdoc-Phase in den letzten Jahren einen deutlichen Anstieg verzeichnen konnten, setzt sich dieser im weiteren Karriereverlauf bisher nicht fort. Vor allem in Fächern mit hohen Frauenanteilen bis hin zur Promotion ist der Dropout an Wissenschaftlerinnen besonders hoch (siehe Abbildung 2 »Darstellung der Leaky Pipeline und damit des Dropout-Prozesses an der Universität Ulm in den einzelnen Fachgebieten im Jahr 2019«). Diese Entwicklung zeigt, dass die Chancengerechtigkeit in der akademischen Karriere noch nicht hinreichend etabliert ist.

Ein wichtiger Aspekt, um dem Dropout-Phänomen entgegenzuwirken und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, sieht die Universität Ulm, neben der Erhöhung der Genderkompetenz von Führungskräften und der expliziten Nachwuchsförderung in der transparenten, wertschätzenden und gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren.

Vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung sowie zur nachhaltigen Steigerung des Professorinnenanteils hat der Senat in seiner Sitzung am 19.07.2019 daher eine Leitlinie zur systematischen Durchführung von Berufungsverfahren erlassen. Mit dieser Leitlinie, die am 08.10.2019 als Amtliche Bekanntmachung des Präsidenten veröffentlicht wurde, möchte die Universität alle Mitglieder von Berufungskommissionen für die Anforderungen an eine geschlechtergerechte Besetzung von Leitungspositionen sensibilisieren und zu einer chancengerechten Ausgestaltung von Besetzungsverfahren befähigen.

Zukünftig werden weitere Materialien, wie Best-Practice-Beispiele und Hinweise zur professionellen Umsetzung einer aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Angehörige der Universität zur Verfügung gestellt.

5.2 Berufungen an der Universität Ulm

In den letzten vier Jahren (2016 bis 2019) konnte die Universität Ulm 45 von 54 Berufungsverfahren erfolgreich abschließen. 12 Frauen und 33 Männer haben einen Ruf der Universität Ulm angenommen.

Im Kalenderjahr 2019 gab es an der Universität Ulm 215 besetzte Professuren, davon waren 179 von Männern und 36 von Frauen besetzt (genaue Aufschlüsselung nach Fakultäten siehe Anhang). Der Professorinnenanteil an der Universität Ulm lag im Jahr 2019 somit bei 17%. Um auf den Bundesdurchschnitt des Professorinnenanteils von 25% (2018) aufzuschließen, müsste die Universität Ulm noch mindestens 17 Professuren mit einer Frau besetzen. Positiv zu bemerken ist, dass Teile der im Herbst 2019 festgelegten Leitlinien für Berufungsverfahren schon in den letzten vier Jahren gut umgesetzt wurden. Der Anteil an eingeladenen Frauen entspricht in allen Fakultäten mindestens dem Anteil an Frauen bei den Bewerbungen und der Anteil an Frauen bei den Ernennungen liegt in allen Fakultäten höher als der Anteil der Bewerbungen.

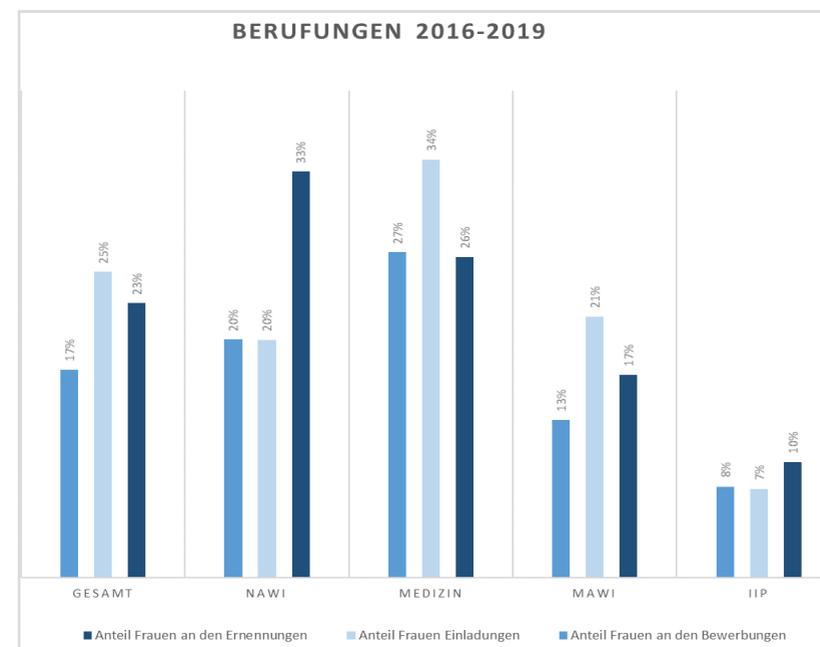


Abbildung 6 Anteile an Frauen unter den Bewerbungen, Einladungen und schließlich Ernennungen in Berufungsverfahren in den Jahren 2016 bis 2019 an der Universität Ulm.

6 Förderprogramme

6.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm 2019

Zur Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses in Baden-Württemberg hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) 2019 zum fünften Mal das Brigitte Schlieben-Lange-Programm für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind ausgeschrieben. Dieses sieht in der Förderlinie I die Förderung von wissenschaftlichen Qualifizierungsvorhaben während der Postdoc-Phase durch die Kofinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen vor. Die Förderdauer beträgt je nach Vorhaben ein bis zwei Jahre.

Die Ausschreibung wurde von den Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm stark nachgefragt und so wurden insgesamt zwölf Bewerbungen beim Ministerium eingereicht – ein Drittel mehr als bei der letzten Ausschreibung 2016. Davon kamen zehn aus der Medizinischen Fakultät und jeweils eine aus der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie sowie den Naturwissenschaften.

Erfreulicherweise wurde ein Antrag bewilligt:

Frau **Dr. Catharina Lisson** aus der Klinik für Diagnostische und Interventionelle Radiologie hat die Förderzusage für ein Jahr erhalten. Sie wird ihre Habilitation zum Thema »Quantifizierung von Tumorheterogenität durch bildgestützte Texturanalyse als nicht-invasiver Biomarker zur Differenzierung verschiedener Tumortypen und als prognostischer Marker« vorbereiten.



Foto/Privat

6.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm 2019

Um mehr qualifizierten Frauen eine bessere Perspektive in der Wissenschaft zu eröffnen, schreibt das MWK das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen aus. Vorrangiges Ziel ist es dabei, Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie dazu materiell in die Lage zu versetzen. Die Förderdauer beträgt insgesamt max. 5 Jahre (davon 3 Jahre finanziert durch MWK/Europäischer Sozialfonds, 2 weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule). Darüber hinaus nehmen die Habilitandinnen an Schulungen und Trainingsangeboten des Mentoringprogramms MuT teil.

Anfang 2019 traten drei Wissenschaftlerinnen ihre in der Ausschreibung 2018 bewilligte Förderung an:

Die Stipendiatin **Dr. Kerstin Felgentreff**, Jahrgang 1981, ist Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin. Neben ihrer ärztlichen Tätigkeit an der Universitätsklinik forscht Dr. Felgentreff in Kooperation mit dem Ulmer Institut für Klinische Transfusionsmedizin und Immungenetik (IKT) zur DNA-Reparatur und zu DNA-Reparaturdefekten bei Kindern mit angeborener Immunschwäche. Vor ihrem Wechsel an die Uniklinik Ulm im Jahr 2015 hat Kerstin Felgentreff in Marburg Medizin studiert und dort auch promoviert. An der Universitätsklinik Freiburg sowie insbesondere bei einem vierjährigen Forschungsaufenthalt am Boston Children's Hospital, wo sie sich mit induzierten pluripotenten Stammzellen von Patienten mit schweren kombinierten Immundefekten beschäftigte, legte die Stipendiatin wichtige Grundlagen für ihre weitere wissenschaftliche Arbeit. Im Zuge ihrer durch das Margarete von Wrangell-Programm geförderten Habilitation will die Forscherin Biomarker für die Diagnostik von DNA-Reparaturdefekten und primären Immundefekten identifizieren, sowie den Einfluss von DNA-Schäden auf die Entwicklung von Immunzellen untersuchen. Dr. Kerstin Felgentreff beteiligt sich an der klinischen Ausbildung im Medizinstudium im Bereich Immunologie und ist Mitglied der Junior Faculty der Internationalen Graduiertenschule für Molekulare Medizin an der Uni Ulm.



Ebenfalls an der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendmedizin forscht die Assistenzärztin **Dr. Julia Zinngrebe** zu Leukämien im Kindesalter. Julia Zinngrebe, Jahrgang 1986, studierte Medizin an der Universität Ulm. Für ihre von der Ulmer Universitätsgesellschaft (UUG) ausgezeichnete Promotionsarbeit hat sie zwei Jahre lang am Imperial College und am University College in London geforscht.

Als Postdoktorandin widmet sich Zinngrebe nun der Erprobung neuartiger Therapieansätzen bei der Akuten Lymphatischen Leukämie (ALL) im Kindesalter. Im Zuge des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms will die Wissenschaftlerin das bisher unzureichend erforschte Zusammenspiel



von Leukämiezellen und Adipozyten (Fettzellen) im Knochenmark untersuchen. Im Zentrum steht die Frage, inwiefern und über welche Wege diese Adipozyten das Überleben und die Vermehrung von Leukämiezellen beeinflussen. Forschungsziel sind neue therapeutische Ansätze, die sich gezielt gegen Leukämiezellen im Knochenmark richten. Denn die Prognose von rückfälligen jungen ALL-Patienten ist besonders schlecht, wenn das Knochenmark betroffen ist. Dr. Zingrebe ist Mitglied der Junior Faculty der Internationalen Graduiertenschule für Molekulare Medizin. Lehraufgaben übernimmt sie im Masterstudiengang Molekulare Medizin und bei der klinischen Weiterbildung von Medizinstudierenden.

In das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm aufgenommen wurde zudem die Psychologin **Dr. Sally Olderbak**. Die gebürtige Amerikanerin (Jahrgang 1984) promovierte an der University of Arizona und führt ihre wissenschaftliche Arbeit seit 2011 am Institut für Psychologie und Pädagogik der Universität Ulm fort. In der Abteilung Differentielle Psychologie und Psychologische Diagnostik befasst sie sich mit der zweifachen Mutter unter anderem individuelle Unterschiede in der emotionalen Kompetenz. Im Zentrum ihrer wissenschaftlichen Arbeit stehen das Konstrukt Empathie und die Wahrnehmung von Emotionen in Gesichtsausdrücken.



Als Habilitandin will Sally Olderbak die Messung sozio-emotionaler Eigenschaften verbessern und deren Einfluss evaluieren. Diese Forschung ist hochrelevant, denn solche sozio-emotionalen Eigenschaften werden beispielsweise in Auswahlverfahren oder bei der Beschreibung schwerer Störungen wie Psychopathie oder Autismus herangezogen. Dabei ist bisher wenig darüber bekannt, wie zuverlässig eingesetzte Messinstrumente sind und welchen Einfluss sozio-emotionale Eigenschaften tatsächlich auf den beruflichen oder etwa schulischen Erfolg haben. Dr. Sally Olderbak lehrt im Bachelor- und Masterstudiengang Psychologie insbesondere zu den Themen Persönlichkeit und individuelle Unterschiede sowie interpersonale Fähigkeiten.

Portraits der oben genannten Wissenschaftlerinnen zitiert aus: <https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/meilenstein-auf-dem-weg-zur-professorinviert-ulmer-forscherinnen-in-wrangell-habilitationsprogramm-a/>

Für die Ausschreibung 2019 mit vorgesehenem Förderbeginn im ersten Quartal 2020 haben 8 Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm eine Bewerbung eingereicht, davon sechs aus der Medizinischen Fakultät und zwei aus der Fakultät für Naturwissenschaften. Die Ausschreibung endete am 30.09.2019; das Ergebnis war jedoch bis Redaktionsschluss (08.02.2020) nicht bekannt.

6.3 Hertha Nathorff-Programm für Medizinerinnen

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

Als beratendes Gremium des Dekanats der Medizinischen Fakultät trägt die im Wintersemester 2015/2016 eingesetzte Kommission zur Förderung von Chancengleichheit neben der Diskussion sämtlicher Gleichstellungsbelange der Fakultät und der Erarbeitung von Empfehlungen und Förderinstrumenten zur Chancengleichheit, Sorge für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität für den Bereich der Medizin.

6.4 Verstetigung der Maßnahmen des Professorinnenprogramms II

Eine signifikante Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen kann nur mit einer gezielten Nachwuchsförderung und einer Attraktivitätssteigerung der akademischen Karriere für Wissenschaftlerinnen, unter Berücksichtigung der fachspezifischen Anforderungen, erreicht werden.

Die neu gegründete Nachwuchsakademie zur Karriereentwicklung und Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird als ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung verstanden und hat unter anderem als maßgebliches Ziel den Dropout von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion deutlich zu verringern sowie die Führungskompetenzen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als zukünftige akademische Führungskräfte im Sinne des angestrebten Kulturwandels auszubilden. Die bereits etablierten Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen, die das Gleichstellungsreferat betreut, werden in das Weiterbildungskonzept von ProTrainU eingebunden.

Um exzellente Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm zu halten und ihnen den Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn zu erleichtern, wurde im Professorinnenprogramm II eine Überbrückungsfinanzierung angeboten. Die positiven Rückmeldungen und Evaluierungen der Wissenschaftlerinnen zu dieser Maßnahme zeigen die Wirksamkeit der Überbrückungsfinanzierung. Daher wurde nach Auslaufen der Förderungen über das Professorinnenprogramm II diese Maßnahme verstetigt und wird ab 2020 über die Nachwuchsakademie ProTrainU ausgeschrieben.

7 Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen

7.1 Mentoring und Training

Im Bereich der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung hat die Universität Ulm 2019 im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit folgende Förderangebote für Wissenschaftlerinnen angeboten:

⇒ **Seminare und Workshops**

Ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung sind Seminare und Workshops zur Förderung der Karriereentwicklung. Hier werden Themen wie z. B. Karriereplanung, Zeitmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Führungskompetenzen und auch individuelle Coachings angeboten. Die Veranstaltungen werden auch in Kooperation mit anderen Universitätsorganen durchgeführt.

⇒ **Akademische Selbstverwaltung zur gezielten Karriereentwicklung**

Die Universität Ulm strebt an, vermehrt junge berufungsfähige Wissenschaftlerinnen sowohl als Mitglieder in Berufungskommissionen einzusetzen, als auch aktiv für die Gremienarbeit zu gewinnen, unter anderem als Maßnahme der Personalentwicklung. Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten so einen wertvollen Einblick in die Abläufe von Berufungsverfahren und können hierdurch nachweislich (vgl. Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus) ihren eigenen Erfolg in Berufungsverfahren steigern. Ergänzt wird diese Maßnahme durch die Angebote des MuT- Programms, in welchem regelmäßig Workshops zum Thema »Berufungsverfahren realistisch trainieren« angeboten werden.

⇒ **Das Mentoring und Training (MuT) Programm**

Die Universität Ulm beteiligt sich am landesweiten Mentoring und Training (MuT) Programm für Wissenschaftlerinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG). Das Programm beinhaltet ausgewählte Seminare und Workshops zur Karrierebildung sowie individuelles Mentoring für Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullaufbahn anstreben. Ziel ist der Ausbau ihrer Kompetenzen, die Findung ihres persönlichen Karriereweges und eine Unterstützung in der erfolgreichen Umsetzung ihrer Karrierepläne. Jährlich finden an den Universitäten in Baden-Württemberg Veranstaltungen, Seminare und Workshops zu unterschiedlichen Themen statt. Das Programm setzt sich aus fünf Elementen zusammen: Orientierung, Training, Beratung und Coaching, Mentoring und Vernetzung. Im Fokus steht immer die Profilbildung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere von exzellenten Wissenschaftlerinnen bis zur Berufung auf eine Professur.

=> Vernetzung und Orientierung

Einmal im Semester findet ein Lunchtime-Meeting für Nachwuchswissenschaftlerinnen statt, das die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen bietet. Im Fokus stehen vor allem die oftmals völlig unterschiedlichen Karrierewege etablierter Professorinnen, die von ihrem persönlichen Werdegang berichten. So werden nicht nur erfolgreiche Rollenbilder vermittelt, sondern auch das Bewusstsein geschaffen, dass Karriere kein geradliniger Weg sein muss. Darüber hinaus werden verschiedene Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. Privatleben aufgezeigt.

7.2 Seminare für Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm

Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen 2019

06.05.2019	Führen im Dialog	Karl Kubowitsch, Regensburg
27.06.2019	Konfliktlösung in Wissenschaftsteams	Simone Kubowitsch, Regensburg
18.07.2019	Stressfrei präsentieren	Simone Kubowitsch, Regensburg
12./13.09.2019	Körpersprache und Präsenz in der Lehre	Mara Kurotschka, Berlin (DHV Inhouse-Seminar)
30.09.2019	Schreibwerkstatt	Stefanie Wittich, Marburg (MuT)

8 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

8.1 Veranstaltung »Ein Jahr Mission Statement Gleichstellung«

Ende 2018 ist die Universität Ulm mit dem Mission Statement Gleichstellung einen großen und wichtigen Schritt auf dem Weg zu einem erfolgreichen kulturellen Wandel hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätsverständnis, das auf allen Ebenen, insbesondere in den dezentralen Einheiten verankert ist, gegangen.

Das Thema Gleichstellung wurde erstmalig schriftlich in einem Leitbild verankert und nimmt seither auch offiziell einen zentralen Stellenwert im Selbstverständnis der Universität Ulm ein.

Das Mission Statement legt die Leitlinien für eine geschlechtergerechte Universitätskultur, zu deren Einhaltung sich die gesamte Universität in ihrem Handeln verpflichtet, fest und gibt Orientierung für alle Prozesse innerhalb der Universität, aber auch für das Handeln jedes und jeder Einzelnen. Auf der Grundlage dieses Leitbilds hat sich die Universität vier Ziele gesetzt, die für den angestrebten Kulturwandel entscheidend sind: (1) die Verankerung der Gleichstellung in allen universitären Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen; (2) die Etablierung einer nachhaltig wirksamen, geschlechter- und chancensensiblen Führungskultur; (3) eine nachhaltig gender- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung sowie (4) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen Gremien der Universität.

Mission Statement Gleichstellung

Die Angehörigen der Universität Ulm, ihre Gremien und ihre Leitung setzen sich entschieden dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Ihr Ziel ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen. Sie orientieren sich an folgenden Leitlinien.

1. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind in allen universitären Prozessen verankert. Alle Universitätsgremien setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität für ihre Durchsetzung auf allen Ebenen des universitären Betriebs ein.
2. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind Qualitätsmerkmale aller Entscheidungsprozesse sowie des organisatorischen und individuellen Handelns.
3. Die Universität Ulm sorgt für eine geschlechter- und chancengerechte Führungskultur. Die Führungskräfte der Universität Ulm stellen sicher, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind.
4. Die Universität Ulm fördert die vielfältigen individuellen Karrierewege ihrer Mitglieder.
5. Die Universität Ulm verfolgt eine geschlechter- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung. Qualifizierung und Weiterbildung werden gefördert, um gleiche Chancen für alle zu erreichen.
6. Die Universität Ulm verpflichtet sich zu einer chancengerechten Gestaltung der Studienbedingungen. Sie strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern an.
7. Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Sie trägt Sorge dafür, die Gremienmitglieder für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.
8. Die Universität Ulm ist eine familienfreundliche Hochschule. Die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Privatleben und Familie wird aktiv gefördert.
9. Die Universität Ulm pflegt einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch.

Beschlossen vom Senat der Universität am 14. November 2018

Genau ein Jahr nach der Verabschiedung des Mission Statements durch den Senat, fand am 14. November 2019 die Veranstaltung »Ein Jahr Mission Statement Gleichstellung«

statt. Im Rahmen der vom Vizepräsidenten für Karriere, Professor Dieter Rautenbach, moderierten Veranstaltung konnte die Universität zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen eine Zwischenbilanz zur gegenwärtigen Situation von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit im Ulmer Hochschulbetrieb ziehen und deren Entwicklungsperspektiven diskutieren. Im Vordergrund stand dabei die Wirksamkeit der in den vergangenen Jahren initiierten Gleichstellungsmaßnahmen und der gleichstellungspolitischen Prozesse sowie die Ermittlung von neuen Bedarfen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm.

In einem Vortrag erläuterte der Soziologe und Medienwissenschaftler Dr. Yves Jeanraud, der seit mehreren Jahren intensiv auf dem Gebiet der Gender Studies forscht und im Sommersemester 2020 die Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Universität Ulm antreten wird, wie geschlechterabhängig die Karriereverläufe in den naturwissenschaftlichen, mathematisch-technischen und den medizinischen Fächern sind.

Bei der Podiumsveranstaltung tauschten sich Angehörige der Personalverwaltung, des Personalrates, der Studierendenschaft und des wissenschaftlichen Personals über die Herausforderungen, die damit verbundenen Chancen und über die bisherigen Erfolge der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm aus.

Annette Maier-Zakrzewski (Leiterin des Dezernats III Personal), Professor Martin Müller (Dekan der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften), Dr. Daniel Schopp (Wissenschaftler am Institut für Psychologie und Pädagogik), Beate Mender (Personalrätin), Sandy Spormann (Gleichstellungsreferentin der Verfassten Studierendenschaft) sowie Dr. Sabine Vettorazzi (Wissenschaftlerin am Institut für Molekulare Endokrinologie der Tiere) diskutierten zusammen mit Professor Dieter Rautenbach.

Darüber hinaus hatten die Veranstaltungsgäste die Möglichkeit, ihre eigene Perspektive auf den Stand der Gleichstellung an der Universität Ulm mit Hilfe von Feedbackkarten mitzuteilen und konnten sich zu den Themen »Gewaltfreie Kommunikation« und »Gender Bias im Alltag« im Rahmen von Workshops weiterbilden.

Die Veranstaltung »Ein Jahr Mission Statement Gleichstellung« bildete den Auftakt für eine fortwährende Reflektion des im Gleichstellungszukunftskonzept formulierten Kulturwandels und der damit verbundenen Integration der Gleichstellung in alle Bereiche und Prozesse. Zur Qualitätssicherung wird auch zukünftig eine Rückkoppelung mit der

Universitätsöffentlichkeit zu den Top-down initiierten Maßnahmen und Prozessen erfolgen. Ziel ist neben Transparenz eine nachhaltige und stetige Sensibilisierung für die genderpolitischen Themen und die Initiierung von Bottom-up-Entwicklungen.

Familienbewusst Führen

Der Leitfaden familienbewusst Führen mit Handlungsempfehlungen für Führungskräfte wurde umfassend überarbeitet und ergänzt. In diesem sind die Erwartungen der Universitätsleitung an jede Führungskraft im Hinblick auf die Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik formuliert.

8.2 Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis 2018

Mit dem **Mileva Einstein-Marić-Preis** würdigt die Universität Ulm exzellente Wissenschaftlerinnen, die durch ihre herausragende Arbeit die Universität Ulm als Wissenschaftsinstitution bedeutend und dauerhaft mitgestalten und zugleich ihre Karriere vorbildhaft mit ihren Familienaufgaben vereinbaren.

Für das Jahr 2018 wurde die Psychologin Dr. Sally Olderbak ausgezeichnet. Sie ist Amerikanerin, zweifache Mutter und lebt mit ihrer Familie in München. In der Abteilung für Differentielle Psychologie und Psychologische Diagnostik forscht Frau Dr. Olderbak am Institut für Psychologie und Pädagogik auf dem Gebiet der sozio-emotionalen Eigenschaften. Im Rahmen ihres Habilitationsvorhabens möchte sie deren Messung verbessern und deren Einfluss evaluieren. Frau Dr. Olderbak ist eine international anerkannte Wissenschaftlerin, die ihre bisher exzellente Karriere in beeindruckender Weise mit ihrem Familienleben vereinbart. Dadurch übernimmt sie für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine herausragende Vorbildfunktion.



Mit dem **Gleichstellungspreis** zeichnet die Universität Ulm Einrichtungen oder Personen aus, die mit innovativen Konzepten, curricularen Angeboten oder strukturellen Maßnahmen dazu beitragen, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen und eine geschlechtergerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur zu verwirklichen.

Für das Jahr 2018 wurde der Sonderforschungsbereich 1149 »Gefahrenantwort, Störfaktoren und regeneratives Potential nach akutem Trauma« ausgezeichnet (Sprecher: Prof. Dr. Florian Gebhard). Seit Einrichtung des SFBs im Jahr 2015 haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus 19 Instituten der Universität und des Universitätsklinikums Ulm auf Gleichstellungsmaßnahmen gesetzt, denn in der Traumaforschung sind Frauen bisher unterrepräsentiert. Im Trauma Start-up-Programm des SFBs werden talentierte Forscherinnen mit abgeschlossener Promotion unterstützt, um im Rahmen einer Anschubfinanzierung Vorarbeiten zu antragsfähigen Projekten zu ermöglichen. Bisher konnten sieben Frauen mit durchschnittlich 10.000 Euro gefördert werden. Daraus entstanden vier Teilprojekte, die bei der Begutachtung des Sonderforschungsbereichs als »exzellent« bewertet wurden.



Frau Prof. Dr. Anita Ignatius, Stellvertretende Sprecherin des SFB 1149, nimmt den Gleichstellungspreis 2018 entgegen.

Weiterhin unterstützt das Programm PRT (Pregnancy in Trauma Research) Wissenschaftlerinnen während der Schwangerschaft und Elternzeit, beispielsweise mit zusätzlichen Mitteln für technisches Personal.

Durch diese Maßnahmen konnte in der zweiten Förderphase der Frauenanteil der SFB-Projektleiterinnen von 18 auf 32 Prozent gesteigert werden.

Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis sind mit jeweils 2.500 EUR dotiert und wurden am Rahmen des Dies Academicus am 08. Februar 2019 verliehen.

8.3 Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med

Im Sommersemester 2020 wird Dr. Yves Jeanrenaud die Ulmer Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med antreten, die dazu beitragen soll, Geschlechterforschung in den einzelnen Disziplinen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit auf diesem Gebiet auszubauen und vor dem Hintergrund eines nachhaltigen Kulturwandels das Bewusstsein für Gendermainstreaming in der Wissenschaft zu stärken. Der Soziologe und Medienwissenschaftler forscht seit mehreren Jahren intensiv auf dem Gebiet der Gender Studies, beispielsweise zu Geschlechterfragen in den Ingenieurwissenschaften.



Seit 2015 schreibt die Universität Ulm eine Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med aus. Die Einrichtung dieser Gastprofessur soll dazu beitragen, das Fehlen einer fächerübergreifenden Geschlechterforschung und damit der Präsenz des Themas in Forschung und Lehre an der Universität zu kompensieren.

Mit der Gastprofessur werden punktuell vorhandene Wissensbestände zur Genderforschung in den einzelnen Disziplinen weiter ausgebaut und die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu diesem Thema gestärkt. Die bisherigen Inhaberinnen der Gastprofessur haben interdisziplinär Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter untersucht und in Lehrveranstaltungen dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugänglich gemacht. Damit ist die Gastprofessur ein wichtiger Baustein zur Etablierung einer gendersensiblen Fächerkultur geworden.

Mehr Frauen in wissenschaftliche Spitzenpositionen
Erfolg der Universität Ulm im Professorinnenprogramm III vom 15. November 2019

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/mehr-frauen-in-wissenschaftliche-spitzenpositionen-erfolg-der-universitaet-ulm-im-professorinnenprog/>

Ein Jahr »Mission Statement Gleichstellung«
Zwischenbilanz mit Podiumsdiskussion und Vortrag vom 08. November 2019

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/ein-jahr-mission-statement-gleichstellungzwischenbilanz-mit-podiumsdiskussion-und-vortrag/>

Für mehr Chancengerechtigkeit und Gleichstellung
Uni Ulm verabschiedet Mission Statement vom 14. Februar 2019

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/fuer-mehr-chancen-gerechtigkeit-und-gleichstellunguni-ulm-verabschiedet-mission-statement/>

Meilenstein auf dem Weg zur Professorin
Vier Ulmer Forscherinnen in Wrangell-Habilitationsprogramm aufgenommen vom 31. Januar 2019

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/meilenstein-auf-dem-weg-zur-professorinvier-ulmer-forscherinnen-in-wrangell-habilitationsprogramm-a/>

9 Chancengleichheit an der Universität Ulm

Beauftragte für Chancengleichheit – für den wissenschaftsstützenden Bereich

In dieser Funktion bin ich Ansprechpartnerin für alle Angestellte, Auszubildende und Beamtinnen und Beamte und berate sie in ihren Belangen. Der Dienststelle stehe ich beratend und unterstützend bei der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes zur Seite.

Dies ist die erste Gelegenheit einer Beauftragten für Chancengleichheit, im Gleichstellungsbericht über die Entwicklung im wissenschaftsstützenden Bereich zu informieren. Mein Dank gilt der Gleichstellungsbeauftragten Frau Prof. Dr. Susanne Bundo-Stephan und ihrem tatkräftigen Team im Gleichstellungsreferat. Gleichzeitig möchte ich allen danken, die meine Arbeit unterstützen und die Chancengleichheit fördern.



Renate Löw de Mata

Überblick über die Beschäftigtenzahlen an der Universität Ulm (ohne Vorklinik)

Stand 31.12.2019

Angestellte	Frauen		Beamtinnen	Frauen		Auszubildende	Frauen	
	Technik	Verwaltung		Technik	Verwaltung		Technik	Verwaltung
E15	0%	100%	A15 hD		100%			
E14	0%	50%	A14 hD		43%			
E13	37%	67%	A 13 hD		50%			
E12	20%	100%	A13 gD	0%	71%			
E11	17%	86%	A 12 gD		83%			
E10	24%	100%	A 11 gD	0%	92%			
E9a	38%	91%	A 10 gD		100%			
E9b	73%	61%	A 9 gD		100%			
E8	49%	94%	A9 mD		83%			
E7	19%	100%	A 8 mD		50%			
E6	70%	95%	A 7 mD		100%			
E5	62%	88%	A6 mD		8%			
E4	0%	100%	A 5mD					
E3	80%	80%						
E2	22%	61%						
Gesamt	40%	81%	Gesamt	0%	68%	Gesamt	37%	82%

Eine Statistik über die Beschäftigtenzahlen im Bereich Vorklinik liegt nicht vor und wird an gesonderter Stelle veröffentlicht.

Die Tabelle der Angestellten verdeutlicht, dass in allen Entgeltgruppen im Verwaltungsbereich vermehrt Frauen beschäftigt sind und mit insgesamt 81 % vertreten sind. Im technischen Bereich und insbesondere in den höheren Entgeltgruppen E9a – E15 sind Frauen unterrepräsentiert; keine Frauen gibt es in den Entgeltgruppen E15, E14 und E4. Eine Überrepräsentation von Frauen ist vorwiegend in den Entgeltgruppen E3, E5 -E6 festzustellen. Insgesamt gesehen liegt der Frauenanteil in der Technik bei 40 %.

Nach wie vor sind Beamtinnen nicht im technischen Dienst vertreten. Die Frauenquote im Verwaltungsdienst liegt hier bei insgesamt 68 %. Signifikant ist, dass sich in den letzten Jahren eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 14 höherer Dienst ergeben hat.

Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil mit 37 % im Bereich Technik weiterhin niedrig.

Mit einem Augenmerk auf die Beschäftigtenzahlen nimmt die Beauftragte für Chancengleichheit an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teil. Es gilt die Chancengleichheit zu wahren und auf Fragestellungen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege) sowie auf die positive Berücksichtigung von Qualifikationen, die u. a. im häuslichen Bereich erworben wurden, oder möglicher Teilbarkeit einer Stelle zu achten.

Die Praxis zeigt, dass eine Integration von Frauen in Bereichen in denen ausschließlich Männer beschäftigt sind, sich als schwierig erweist. Hier muss die Universität bereits im Vorfeld sensibilisieren und vermehrt ein Auge auf den Integrationsprozess haben.

Arbeitsschwerpunkte und Aktivitäten

Das Jahr 2019 war geprägt von großen Gremienwahlen, weshalb die letztjährige Frauenversammlung unter dem Zeichen »Gegenwart und Zukunft gestalten – Nutzen Sie Ihr Wahlrecht« stand. In langjährigen Kämpfen und mit Beharrlichkeit wurde das aktive und passive Frauenwahlrecht von Frauen für Frauen erkämpft. Durch die aktive Teilhabe an Wahlen wertschätzen und würdigen wir unsere Vorkämpferinnen und deren Leistung. Zugleich wurden die Teilnehmerinnen sensibilisiert, sich aktiv und passiv in den Gremien zu engagieren und ihre Expertise einzubringen.

In meinen Beratungen finden gehäuft Fragen zu beruflichen Karrieremöglichkeiten und Gesprächen zu Konfliktsituationen am Arbeitsplatz statt. Zu letzterem Thema war die Beauftragte für Chancengleichheit Mitorganisatorin der Veranstaltung »Beschäftigtensitu-

ation an Hochschulen: Endlich fragt mal jemand!«. In seinem Vortrag stellte Dr. Ulf Banscheraus seine hochschul- und länderübergreifende Online-Befragung von Beschäftigten zu ihrer Arbeits- und Beschäftigtensituation vor. Der Überblick verdeutlichte, dass alle Mitglieder einer Hochschule der kontinuierlichen Veränderungsdynamik unterliegen und somit einem verstärkten Konfliktpotenzial ausgesetzt sind. Es gilt, auch die Beschäftigten aus dem wissenschaftsstützenden Bereich in Veränderungsprozesse einzubeziehen sowie deren Erfahrungen zu berücksichtigen.

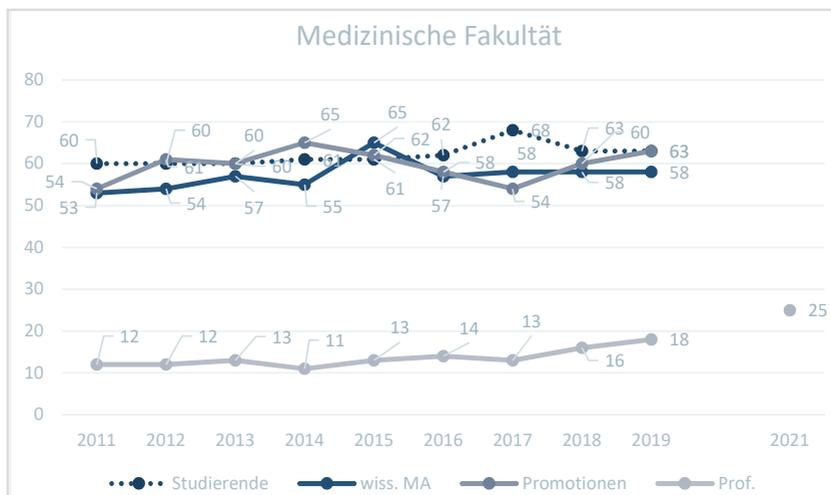
Ausblick

Auch im kommenden Jahr steht Chancengleichheit u. a. im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen und insbesondere bei Personalentwicklungsmöglichkeiten im Fokus. Weitere große Themenfelder werden nach wie vor die u. a. im Mission Statement Gleichstellung verankerten Punkte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie Respekt und wertschätzendes Verhalten sein. Im Einzelnen sind wieder Veranstaltungen (Frauenversammlung) in Planung. Eine länder- und bundesweite Vernetzung trägt dazu bei, mit neuen Impulsen für die Universität Ulm beizutragen.

10 Anhang

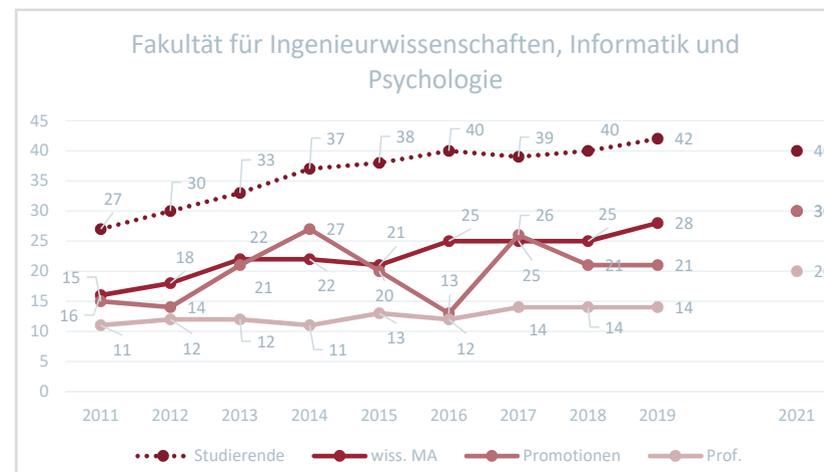
Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Medizinische Fakultät

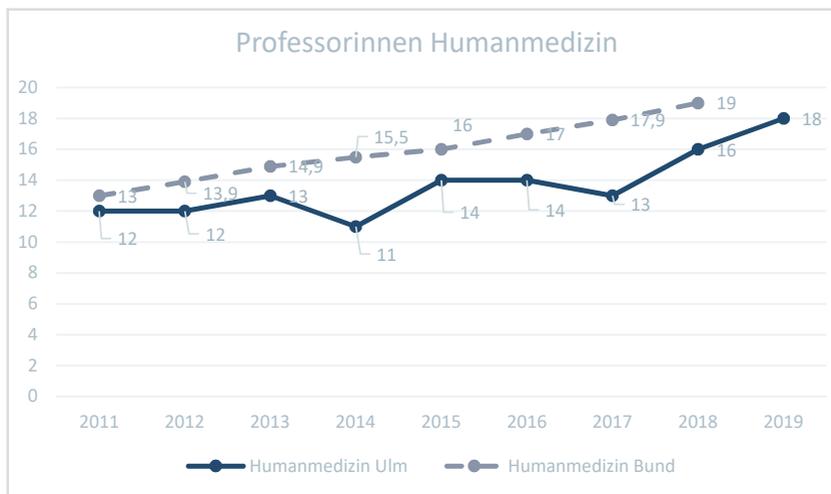


Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2011 bis 2019 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

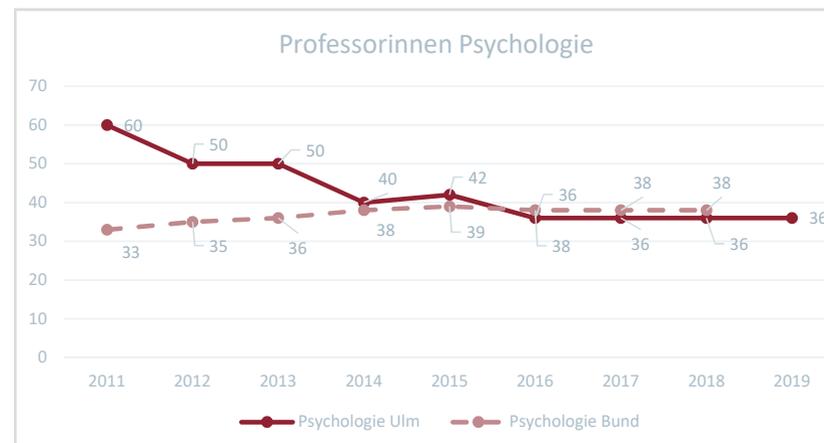
Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie



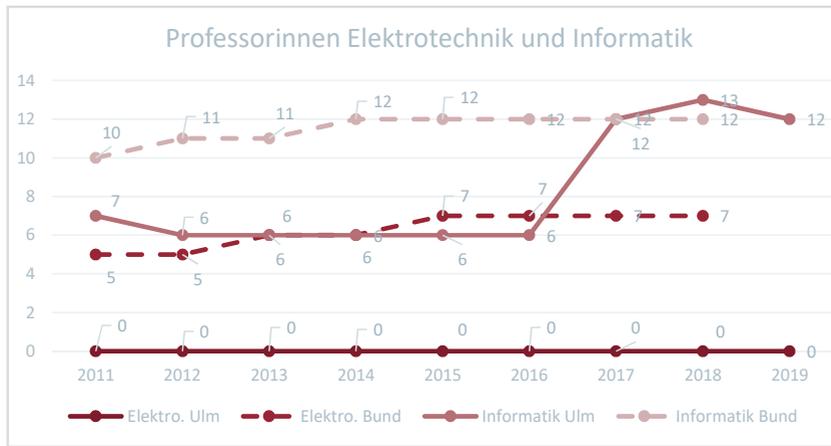
Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie: Frauenanteile 2011 bis 2019 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.



Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2019.

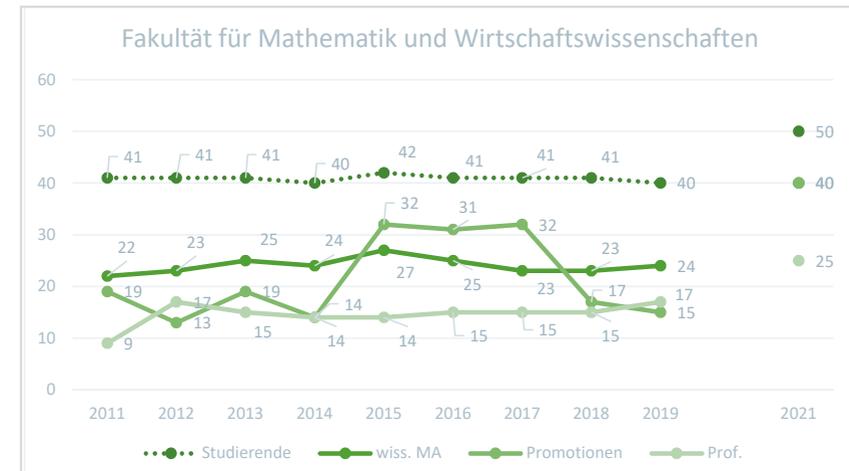


Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2019.

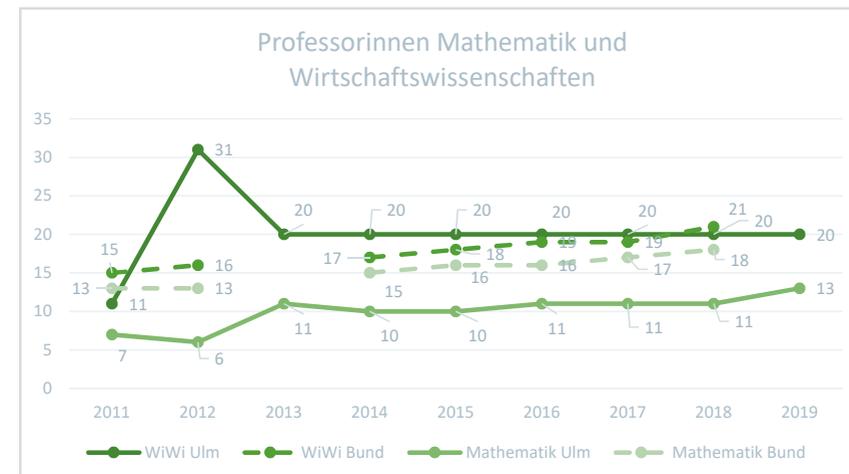


Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2019.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

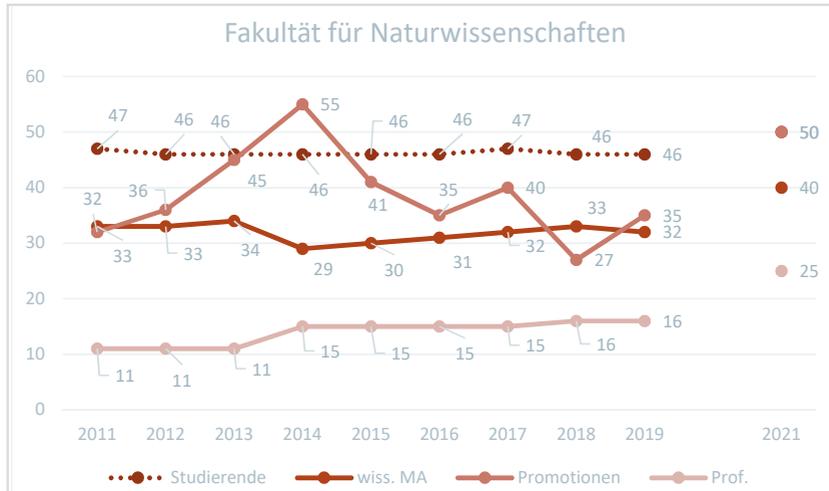


Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2019 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

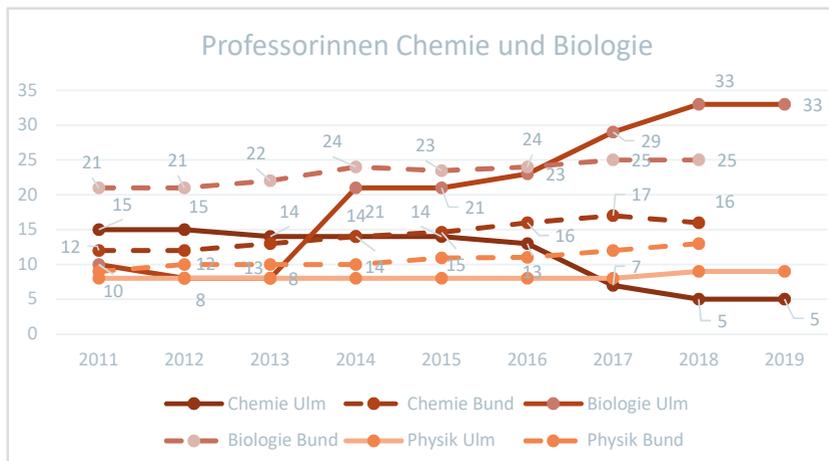


Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2019.

Fakultät für Naturwissenschaften



Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2019 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.



Frauenanteile auf Professuren in Chemie, Physik und Biologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2019.

Detaillierte Dokumentation von Berufungsverfahren in den Jahren 2016 bis 2019

Abgeschlossene Verfahren 2016 bis 2019	Anzahl Verfahren	Bewerbungen insgesamt		Gutachten erstellt durch		Frauen auf Listenplätzen	Männer auf Listenplätzen	Männern ernannt (auf erteilt)	Frauen ernannt (auf erteilt)	Einladung zur Vorstellung		Anteil Frauen an den Bewerbungen	Anteil Frauen an den Einladungen	Anteil Frauen an den Ernennungen	Rufannahme		
		Männer	Frauen	m	w					m	w				w	m	
Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	17	360	333	27	27	3	35	1	19	2	51	4	8%	7%	10%	1	12
Bereich Informatik	9	230	216	14	12	3	23	1	12	1	27	3	6%	10%	8%	1	5
Bereich Ingenieurwissenschaften	6	33	33	0	9	0	7	0	5	1	10	0	0%	0%	17%	0	5
Bereich Psychologie	2	97	84	13	6	0	5	0	2	0	14	1	13%	7%	0%	0	2
Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	4	185	161	24	10	0	10	2	5	1	22	6	13%	21%	17%	0	3
Medizinische Fakultät	28	348	255	93	71	13	48	19	28	10	90	47	27%	34%	26%	9	14
Fakultät für Naturwissenschaften	7	322	259	63	13	3	9	6	6	3	33	8	20%	20%	33%	2	4
Gesamt	56	1215	1008	207	121	19	102	28	58	16	196	65	17%	25%	22%	12	33

Übersicht Berufungen in den Jahren 2016 bis 2019.

Detaillierte Ausgaben im Professorinnenprogramm II

Reisemittel	2015		2016		2017		2018		2019		Anzahl Anträge	Anzahl Antragstellerinnen
	Bewerbungen insgesamt	2.500,00 €	8.662,58 €	7.057,83 €	12.248,33 €	29.759,80 €	30.435,14 €	26.185,40 €	80.031,45 €	gesamt		
Medizinische Fakultät	3.784,58 €	2.500,00 €	8.662,58 €	7.057,83 €	12.248,33 €	29.759,80 €	30.435,14 €	26.185,40 €	80.031,45 €	70	62	
Fakultät für Naturwissenschaften	1.966,60 €	3.784,58 €	7.057,83 €	7.057,83 €	29.759,80 €	28.701,42 €	23.833,80 €	93.137,43 €	93.137,43 €	66	41	
Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	2.890,66 €	1.966,60 €	5.461,45 €	1.966,60 €	21.704,76 €	11.105,87 €	9.359,14 €	49.597,82 €	49.597,82 €	54	27	
Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	-	2.890,66 €	19.360,57 €	19.360,57 €	31.615,46 €	29.735,06 €	33.362,80 €	116.964,55 €	116.964,55 €	119	49	
Gesamt	-	2.890,66 €	19.360,57 €	19.360,57 €	31.615,46 €	29.735,06 €	33.362,80 €	116.964,55 €	116.964,55 €	339.731,25 €	-	-
Projektschübe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €	0	0
Medizinische Fakultät	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €	0	0
Fakultät für Naturwissenschaften	1.748,67 €	1.748,67 €	3.758,49 €	3.758,49 €	19.138,00 €	16.234,70 €	0,00 €	40.879,86 €	40.879,86 €	9	7	
Wirtschaftswissenschaften	2.390,19 €	2.390,19 €	9.143,65 €	9.143,65 €	6.294,21 €	13.922,27 €	1.862,25 €	33.612,57 €	33.612,57 €	18	10	
Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	-	2.750,61 €	2.750,61 €	2.750,61 €	3.316,12 €	3.461,02 €	8.010,64 €	17.538,39 €	17.538,39 €	10	10	
Gesamt	-	2.750,61 €	2.750,61 €	2.750,61 €	3.316,12 €	3.461,02 €	8.010,64 €	17.538,39 €	17.538,39 €	92.030,82 €	10	10
Kontrollsumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	431.762,07 €	-	-

Detaillierte Ausgaben der Mittel im Professorinnenprogramm II (r. Regelprofessur).



Mission Statement Gender Equality

The members of Ulm University, its committees, and its management are committed to ensuring equal career and development opportunities for women and men. Their mutual aim is to achieve true equality between men and women. They adhere to the following guidelines.

1. The principles of equal opportunities and gender equality are anchored in all processes at the University. All university committees are committed with determination and creativity to ensure their implementation in all areas and on all levels of operation at the University.
2. Equal opportunities and gender equality are quality criteria for all decision-making processes as well as for organisational and individual action.
3. Ulm University is committed to ensure a management culture that is based on the principles of gender equality and equal opportunities. The executives of Ulm University make certain that working and research conditions are characterised by appreciation, mutual respect and esteem.
4. Ulm University supports the diverse individual career paths of its members.
5. Ulm University pursues models of staff recruitment and staff development that embrace gender equality and equal opportunities. Qualification and further training are promoted in order to achieve equal opportunities for all.
6. Ulm University is committed to ensuring that the study conditions are fair and equitable. It aims to achieve a balanced gender ratio in all study programmes.
7. Ulm University strives to achieve a balanced gender ratio on all levels across all university offices and committees. It shall ensure that the members of its committees are sensitised to the matters of gender equality and equal opportunities.
8. Ulm University is a family-friendly university. The compatibility of work and studies with private life and family is actively promoted.
9. Ulm University uses gender-sensitive language.

Approved by the Senate of the University on 14 November 2018

Gleichstellungsbericht 2019

Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan

Gleichstellungsreferentinnen
Clarissa Gobiet
Dr. Dorothea Güttel

Beratung & Sachbearbeitung
Martina Riegg

Sekretariat
Sabine Decker

Stand | Februar 2020

