



universität  
**u**lm

# GLEICHSTELLUNGSBERICHT

**2024**

EQUALITY





Zertifikat seit 2008  
audit familienfreundliche  
hochschule

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Highlights 2024</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Neue Gleichstellungsziele definiert - 30 bis 30</b>	<b>7</b>
3.1	Statistische Darstellung der Gleichstellung an der Universität Ulm	7
3.2	Berufungsverfahren	10
3.2.1	Monitoring: Berufungen an der Universität Ulm	10
3.2.2	Leitfaden Berufungsverfahren für Gleichstellungsakteur*innen	11
3.3	Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen	13
<b>4</b>	<b>Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Dual Career Service</b>	<b>18</b>
5.1	Dual Career Service der Universität	18
5.2	Dual Career in der Wissenschaft – Förderung von Chancengleichheit	18
5.3	Dual Career Netzwerk Schwaben	18
<b>6</b>	<b>Förderprogramme</b>	<b>19</b>
6.1	Gleichstellungsfördernde Maßnahmen	20
6.2	Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	21
6.3	Förderprogramme der Medizinischen Fakultät	20
6.4	Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm	20
<b>7</b>	<b>Angebote für Wissenschaftlerinnen</b>	<b>21</b>
7.1	ExzellenziaUlm – Karriere gestalten, Netzwerke stärken, Potenziale entfalten!	21
7.2	Betreuung externer Förderprogramme	23
7.3	Mentoring und Training	23
7.4	Netzwerk für Professorinnen an der Universität Ulm - Austausch, Inspiration, Vernetzung	24
<b>8</b>	<b>ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>29</b>
9.1	Erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen auf großer Bühne	25
9.2	Pressemitteilungen	25
<b>10</b>	<b>Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt</b>	<b>34</b>
<b>11</b>	<b>Akteur*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit</b>	<b>36</b>
11.1	Chancengleichheit an der Universität Ulm - Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit	42
11.2	Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums	42
<b>12</b>	<b>Anhang</b>	<b>44</b>

## 1 | Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

---



Auch im Jahr 2024 konnte die Universität Ulm bedeutende Fortschritte in der Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft verzeichnen. So stieg der Professorinnenanteil auf 20 %, was einen weiteren Anstieg im Vergleich zu den 19 % im Jahr 2023 darstellt.

Diese Entwicklung ist ein erfreuliches Signal und belegt die Wirksamkeit unserer kontinuierlichen Anstrengungen, eine geschlechtergerechte und ausgewogene Zusammensetzung auf professoraler Ebene zu erreichen.

Im Sommer 2024 wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 ein Konzept für Parität eingereicht, das nun als strategische Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm bis 2030 dient. Dieses Konzept umfasst präzise formulierte Zielsetzungen sowie konkrete Maßnahmen, mit denen die Universität ihren Frauenanteil sowohl auf professoraler als auch auf Leitungsebene bis 2030 auf insgesamt 30 % erhöhen möchte. Die Implementierung dieses Konzepts stellt einen weiteren bedeutenden Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltigen Parität dar.

Ein besonderes Ereignis war auch in diesem Jahr die Verleihung des ExzellenziaUlm-Forschungspreises, der exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen würdigt und ihre herausragenden Leistungen in der Forschung anerkennt.

Obwohl die Gleichstellung weiterhin Fortschritte macht, bleibt es nach wie vor unerlässlich, dass wir kontinuierlich daran arbeiten, die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen – ein Thema, dessen Bedeutung keineswegs als selbstverständlich angesehen werden kann.

Ein weiterer Höhepunkt war daher für mich die erste akademische Abschlussfeier der Universität Ulm auf dem Münsterplatz am 19. Juli 2024. Bei dieser feierlichen Veranstaltung wurden mehr als tausend Absolventinnen und Absolventen verabschiedet. Besonderes Augenmerk galt dabei zwei außergewöhnlichen Nachwuchswissenschaftlerinnen: Dr. Jana Rieger-Koch, Preisträgerin des ExzellenziaUlm-Preises 2023, sowie Hannah Kniestel, ausgezeichnet mit dem Harald-Rose-Preis für herausragende Abschlussarbeiten mit Bezug zur Elektronenmikroskopie 2022. Ihre Präsenz auf großer Bühne und das Interview mit den beiden setzten ein starkes Zeichen für die Anerkennung und Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen an unserer Universität. Dies unterstreicht die Bedeutung der Arbeit von exzellenten Frauen in der Wissenschaft und trägt dazu bei, deren Leistungen zu honorieren.

Erfreulicherweise liegen auch die Ergebnisse der im Sommersemester 2023 durchgeführten Umfrage zu Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt unter den Angehörigen der Universität Ulm vor. Diese Umfrage, die im Auftrag der Hochschulleitung durchgeführt wurde, liefert wichtige Erkenntnisse und bildet die Grundlage für weitere Maßnahmen, um ein respektvolles und sicheres Umfeld für alle Mitglieder der Universität zu gewährleisten.

Das Titelbild dieses Berichts symbolisiert unser kontinuierliches Streben nach „Equalität“ und spiegelt die Werte wider, die wir in unserer Arbeit und unseren Zielen verkörpern.

Ich lade Sie ein, sich mit diesem Gleichstellungsbericht 2024 einen Überblick über die Gleichstellungsarbeit 2024 zu verschaffen und die weiteren Schritte zur Förderung der Chancengleichheit aktiv zu begleiten.



Prof. Dr. med. Aurelia Peraud | Gleichstellungsbeauftragte



# HIGHLIGHTS 2024

- ★ **Neue Gleichstellungsziele definiert – 30 bis 30**  
(Seite 7)
- ★ **Neues Förderprogramm zur  
überfachlichen Qualifizierung**  
(Seite 20)
- ★ **Margarete von Wrangell  
Juniorprofessorinnen-Programm**  
(Seite 22)
- ★ **Hohe Nachfrage: Workshops für  
Nachwuchswissenschaftlerinnen erneut angeboten**  
(Seite 23)
- ★ **Erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen  
auf großer Bühne**  
(Seite 28)



Im Sommer 2023 hat die Universität Ulm im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 ein Gleichstellungskonzept zur Förderung der Parität eingereicht. In der ersten Antragsrunde wurde dieses jedoch nicht positiv bewertet. Vor diesem Hintergrund wurde das Konzept 2024 umfassend überarbeitet und die Gleichstellungsstrategie neu ausgerichtet. Dabei wurden ambitionierte Zielsetzungen formuliert und präzise Maßnahmen zur Zielerreichung definiert. Das daraus resultierende **Konzept für Parität** bildet nun die strategische Grundlage der Gleichstellungsarbeit der Universität Ulm bis 2030.

Trotz dieser inhaltlichen Weiterentwicklung fand der Antrag auch in der zweiten Ausschreibungsrounde des Professorinnenprogramms 2030 keine Berücksichtigung (Stand: 21.02.2025). Ungeachtet dessen wird die Universität Ulm die zentralen qualitativen und quantitativen Gleichstellungsziele des Konzepts mit besonderem Fokus auf die Fakultäten konsequent bis 2030 umsetzen.

Der Frauenanteil in Führungspositionen, insbesondere bei Professuren, steigt kontinuierlich, trotzdem bestehen auf Fächerebene weiterhin signifikante Defizite in der Repräsentanz von Frauen (siehe Abbildung 2a - d). Vor diesem Hintergrund hat die Universität Ulm im **Konzept für Parität** als zentrales Ziel für ihre Gleichstellungsarbeit bis 2030 definiert:

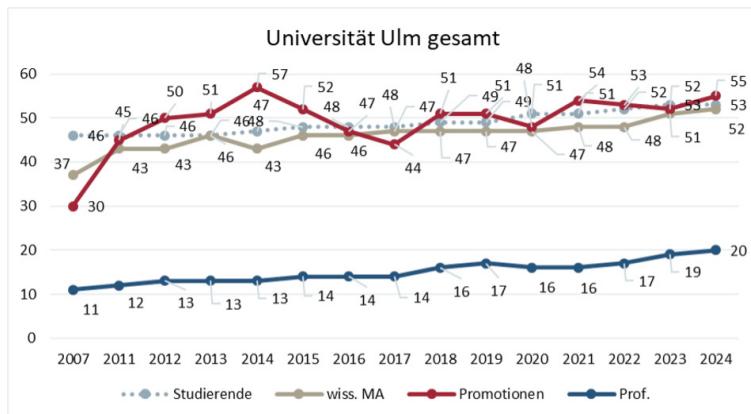
**„30 bis 30“ – Erhöhung der Frauenteile auf professoraler Ebene und auf Leitungsebene auf insgesamt 30 % bis 2030.**

Zur Erreichung dieses übergeordneten Gesamtziels streben die Fakultäten folgende Professorinnenanteile an:

1. Die **Medizinische Fakultät** setzt sich das Ziel von **30 % Professorinnen bis 2030**.
2. Die **Fakultäten für Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie sowie Mathematik und Wirtschaftswissenschaften** streben **bis 2030** einen Anteil von mindestens **50 % Frauen unter den Neuberufungen** an.

### 3.1 Statistische Darstellung der Gleichstellung an der Universität Ulm

Vor dem Hintergrund des Ziels des aktuellen Gleichstellungskonzepts, bis 2030 einen Professorinnenanteil von 30 % zu erreichen, misst die Universität Ulm den Erfolg ihrer Gleichstellungsarbeit anhand der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen und Fachbereichen. Die statistischen Daten dienen dabei als Grundlage, um Maßnahmen fortlaufend zu evaluieren, anzupassen und den Fortschritt bei der Zielerreichung systematisch zu überprüfen.



**Abbildung 1** Entwicklung der Frauenanteile in den Statusgruppen der Studierenden, wiss. Beschäftigten, Promovierenden und bei den Professuren seit 2011 an der Universität Ulm gesamt.

In den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten besteht seit nunmehr zwölf Jahren eine stabile Geschlechterparität über alle Fächer hinweg (Abbildung 1). Parität wird dabei als ein Anteil von 40 % bis 60 % Frauen bzw. Männern definiert.

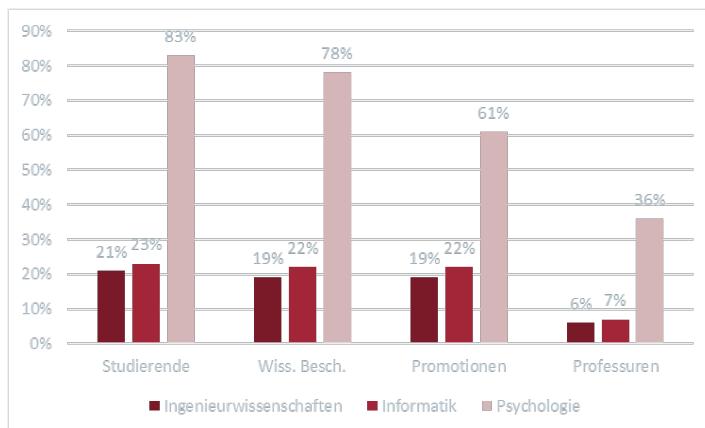
Eine differenzierte Betrachtung der Geschlechterverteilung auf Fächerebene offenbart jedoch erhebliche Unterschiede gemäß dem Kaskadenmodell<sup>1</sup>. Während die universitätsweiten Zahlen eine paritätische Verteilung im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf nahelegen, zeigen sich bereits auf Studierendenebene deutliche Fachunterschiede.

So weisen die Fächer **Chemie, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften** eine nahezu ausgewogene Geschlechterverteilung unter den Studierenden auf (Abbildung 2-1 und 2-2, a-d). Demgegenüber sind Frauen in den **Ingenieurwissenschaften, der Informatik**

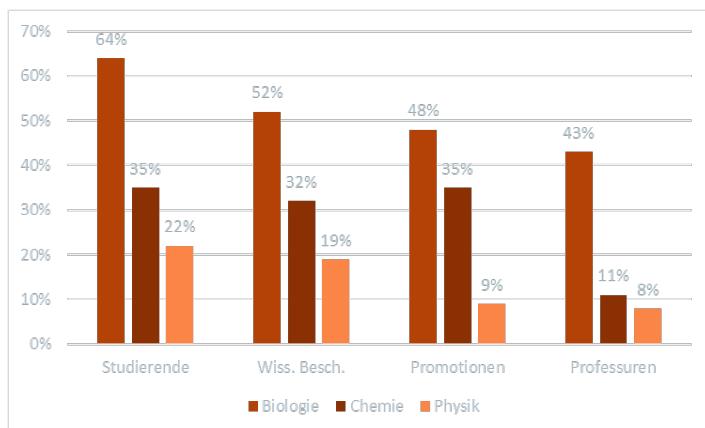
<sup>1</sup> „Das Kaskadenmodell basiert auf der Idee, dass sich die Zielwerte auf jeder Karrierestufe [an den Hochschulen] an den Istwerten der darunter liegenden Karrierestufe orientieren sollten“ (DFG 2017: 15)

**und der Physik** stark unterrepräsentiert, mit einem maximalen Anteil von 22 %. Umgekehrt sind in den Fächern **Humanmedizin, Zahnmedizin, Psychologie und Biologie** Studentinnen überrepräsentiert.

Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Repräsentanz von Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. In den Fächern **Humanmedizin, Zahnmedizin, Biologie, Ingenieurwissenschaften und Physik** bleibt der Frauenanteil gemäß dem Kaskadenmodell bis zur Postdoc-Phase weitgehend stabil. In den Fächern **Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften** hingegen ist bereits vor oder spätestens zur Promotion ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.

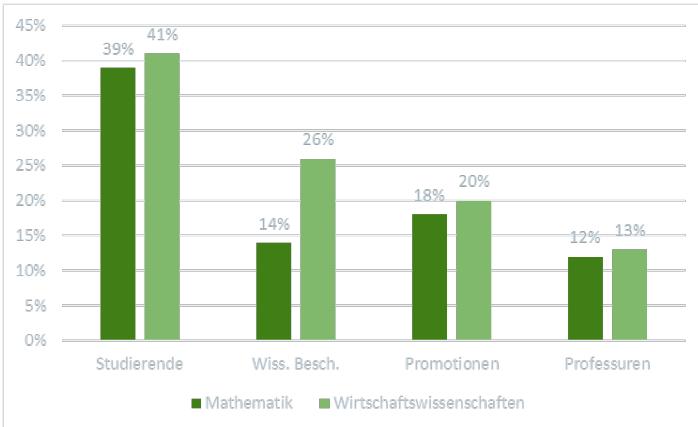


a

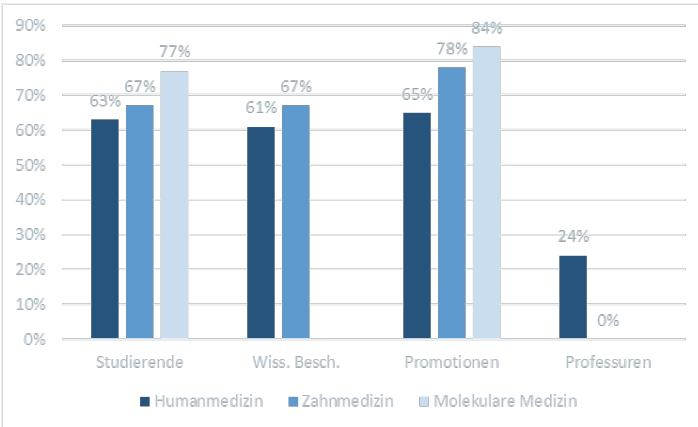


b

**Abbildung 2-1** Darstellung der Frauenanteile in den Statusgruppen der einzelnen Fakultäten im Jahr 2024.  
a Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie; b Fakultät für Naturwissenschaften;



c



d

**Abbildung 2-2** Darstellung der Frauenanteile in den Statusgruppen der einzelnen Fakultäten im Jahr 2024.  
**c** Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften; **d** Medizinische Fakultät

In den höchsten wissenschaftlichen Positionen gestaltet sich die Annäherung an die Geschlechterparität, insbesondere in Bezug auf die Professorenschaft, deutlich schwieriger. Dennoch verzeichnet die Universität Ulm im Jahr 2024 mit einem Professorinnenanteil von derzeit 20 % einen Anstieg von 1 % bei den Professorinnen (Abbildung 1). Von insgesamt 220 Professuren an der Universität Ulm sind 43 von Frauen und 177 von Männern besetzt (Stand: 31.12.2024).

Mit einem Professorinnenanteil von derzeit 20 % (ohne Juniorprofessuren) bzw. 21 % (mit Juniorprofessuren) liegt die Universität Ulm (Stand 31.12.2024) zwar unter dem bundesweiten Durchschnitt von 29 % (im Jahr 2023, einschließlich Juniorprofessuren), jedoch zeigt die Betrachtung des Fächerspektrums, dass im Bundesdurchschnitt „nur“ 23 % der Professuren, einschließlich Juniorprofessuren, von Frauen besetzt sind (Stand

2023). Damit liegt die Universität Ulm nur 2 Prozentpunkte hinter dem bundesweiten Durchschnitt der an der Universität vertretenen Fachdisziplinen (Quelle: Statistischer Bericht Hochschulpersonal 2023).

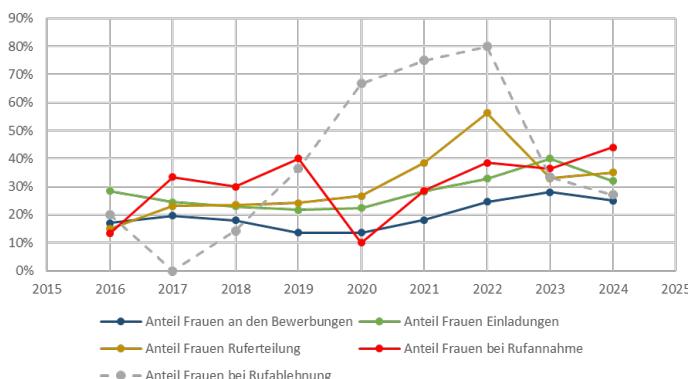
### 3.2 Berufungsverfahren

#### 3.2.1 Monitoring: Berufungen an der Universität Ulm

Während die Betrachtung der Professorinnenanteile bei den bestehenden Professuren nur Aufschluss über die gegenwärtigen Frauenanteile in dieser Statusgruppe gibt, ist die Betrachtung der Frauenanteile unter den Neuberufenen ein direkter Spiegel der Chancengleichheit bzw. Förderung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren.

In insgesamt 19 abgeschlossenen Verfahren 2024 (Rufannahme wird als abgeschlossen gewertet; Liste siehe Anhang) wurden 16 Personen berufen, davon waren 7 Frauen (44 %). Obwohl sich aus der Statistik der Universität mit den relativ geringen Zahlen an Berufungen pro Jahr deutliche Schwankungen ergeben, ist ein Aufwärtstrend zu erkennen.

Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren



**Abbildung 3** Prozentuale Anteile von Frauen bei den Bewerbungen, den Einladungen, den Ruferteilungen, den Rufannahmen sowie den Rufablehnungen in Berufungsverfahren an der Universität Ulm

#### 3.2.2 Leitfaden Berufungsverfahren für Gleichstellungsakteur\*innen

Die sorgfältige und faire Auswahl zukünftiger Professor\*innen stellt eine wesentliche und zentrale Aufgabe der gesamten Universität dar und ist das wichtigste Instrument zur Erreichung der neu formulierten Gleichstellungsziele. Die **Leitlinie für Berufungsverfahren** fasst die gleichstellungsfördernden Maßnahmen zusammen und legt diese verbindlich fest. Ergänzend dazu bietet der zugehörige Leitfaden für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte einen detaillierten Überblick über den chronologischen Ablauf von Berufungsverfahren unter Berücksichtigung aller gleichstellungspolitischen Aspekte. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf einer chancengerechten Rekrutierung. Das Dokument orientiert sich am Leitfaden „Gendersensible Berufungsverfahren“ der TU Dresden (2021) und ist über die **Homepage des Gleichstellungsreferats** zugänglich.



### 3.3 Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen

Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm basiert auf der im **Mission Statement** verankerten Gleichstellungsstrategie und ist über das in Abbildung 4 dargestellte Organigramm in die Leitungsstrukturen der Universität integriert.

Die Verantwortung für die Ausrichtung und Gestaltung der Gleichstellungsstrategie liegt beim Universitätspräsidium. Eine zentrale Funktion übernimmt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, das stets mit einer Professorin besetzt ist und durch drei Stellvertreterinnen unterstützt wird.



**Abbildung 4** Organigramm der Strukturen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Ulm

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in den Leitungsgremien Senat und Universitätsrat sowie im erweiterten Präsidium. Durch diese Position kann sie gleichstellungs-politische Aspekte gezielt ansprechen und in ihrer Funktion die universitären Organe und Gremien in allen gleichstellungsrelevanten Fragen beraten. Zudem vertritt sie die genderpolitische Dimension in allen universitären Belangen. Sie ist eine feste Instanz in Berufungsverfahren und führt den Vorsitz der Senatskommission zur Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden (Gleichstellungskommission). Die Entwicklung der Gleichstellungsstrategie erfolgt im Präsidium in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission. Diese Kommission berät den Senat in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten (siehe Abbildung 5).

### **Der Gleichstellungskommission gehören an:**

- a) die Gleichstellungsbeauftragte als Vorsitzende,
- b) die drei gewählten Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten,
- c) je eine von den Fakultäten gewählte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte,
- d) die oder der Vorsitzende der Kommission für Chancengleichheit der Medizinischen Fakultät,
- e) die Beauftragte für Chancengleichheit,
- f) eine vom Promovierendenkonvent benannte Person,
- g) eine von der Verfassten Studierendenschaft (StuVe) benannte Person,
- h) eine vom Senat für die Dauer von 2 Jahren bestellte Vertretung der Akademischen Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion,
- i) die Referentin oder der Referent für Gleichstellung als Vertretung des Gleichstellungsreferats.

**Abbildung 5** Zusammensetzung der Gleichstellungskommission, Satzung der Gleichstellungskommission der Universität Ulm vom 22.02.2023, § 2 Zusammensetzung, Arbeitsweise

Die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie liegt beim Gleichstellungsreferat, das die einzelnen Maßnahmen koordiniert und sowohl zentrale als auch dezentrale Universitätseinheiten in Fragen der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit berät. Die Arbeit des Gleichstellungsreferats wird durch die Beauftragte für Chancengleichheit ergänzt, die die Interessen der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten vertritt.

Auf Fakultätsebene wird die Gleichstellungsarbeit durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten, die in Abordnung der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere in die Gremienarbeit eingebunden sind.

Alle operativen Prozesse werden im zentralen Gleichstellungsreferat in Zusammenarbeit mit den Fakultäten organisiert und durchgeführt. Die Medizinische Fakultät hat als größte der vier Fakultäten der Universität Ulm seit 2016 zusätzliche Strukturen in Form eines eigenen Geschäftsbereichs für Chancengleichheit und Karriereentwicklung innerhalb ihres Dekanats etabliert. Neben fakultätseigenen Förderprogrammen, wie beispielsweise dem Hertha-Nathorff-Programm, gibt es eine Referent\*innenstelle für Gleichstellungsangelegenheiten der Medizinischen Fakultät sowie eine Kommission zur Förderung von Chancengleichheit und Karriereentwicklung.

Auf der Ebene der studentischen Selbstverwaltung ist die Gleichstellungsarbeit zusätzlich im Gleichstellungsreferat der Verfassten Studierendenschaft (StuVe) verankert. Das Gleichstellungsreferat der StuVe ist Anlaufstelle für alle Fragen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit verschiedenster Gruppen innerhalb der Studierenden an der Universität Ulm. Die Leitung des Referats obliegt der/dem Referent\*in für Gleichstellung der StuVe.

## Gleichstellung an der Universität Ulm – Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter

### Gleichstellungsbeauftragte



**Prof. Dr. Aurelia Peraud**  
Klinik für Neurochirurgie

### Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte



**Prof. Dr. Cornelia Herbert**  
Institut für Psychologie und  
Pädagogik



**Prof. Dr. Susana Fernandez  
Huelga**  
Institut für Theoretische Physik



**Prof. Dr. Sandra Ludwig**  
Institut für Volkswirtschaftslehre

### Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

#### Medizin

#### **Prof. Dr. Katharina Hancke**

Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe

#### **PD Dr. Verena Gaidzik**

Klinik für Innere Medizin III

#### **Prof. Dr. Susanne Kühl**

Institut für Biochemie und Molekulare Biologie

#### **Prof. Dr. Borna Relja**

Klinik für Unfall-, Hand-, Plastische und Wiederherstellungschirurgie

#### **Dr. Ivonne Sehring**

Institut für Biochemie und Molekulare Biologie

#### Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

#### **Prof. Dr. Daniel Zimprich**

Institut für Psychologie und Pädagogik

#### **Prof. Dr. Friedhelm Schwenker**

Institut für Neuroinformatik

#### **Dr.-Ing. Margarita Puentes-Damm**

Fachbereich Ingenieurwissenschaften

---

## Naturwissenschaften

**Prof. Dr. Sandra Marianne Lang**

Institut für Oberflächenchemie und Katalyse

**Dr. Stephanie Wittig-Blach (bis Mai 2024)**

Institut für Molekulare Endokrinologie der Tiere

---

## Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

**Prof. Dr. Anna Dall'Acqua**

Institut für Angewandte Analysis

**Prof. Dr. Mathias Klier**

Institut für Business Analytics

**Prof. Dr. Jeroen Sijsling**

Institut für Algebra und Zahlentheorie

---

## Vorsitzende der Kommission für Chancengleichheit der Medizinischen Fakultät

**Prof. Dr. Anita Ignatius**

Institut für Unfallchirurgische Forschung und Biomechanik

## Beauftragte für Chancen- gleichheit

Renate Löw de Mata

## Vertretung der Promovierenden

Lea Pereira Madureira

## Studentisches Mitglied (StuVe)

Nico Rixen

## Vertretung der Akad. Beschäftigten

Dr.-Ing. Margarita Puentes-Damm (in Doppelfunktion)

## Referentinnen für Gleichstellung

Clarissa Gobiet

Dr. Dorothea Güttel

---

## Das Team des Gleichstellungsreferats



**Dr. Dorothea Güttel**  
Referentin für Gleichstellung



**Clarissa Gobiet**  
Referentin für Gleichstellung



**Martina Riegg**  
Sachbearbeitung

Sekretariat: Sabine Decker

## 4 | Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen

In der Beschreibung von Projektvorhaben ist eine Erklärung zur Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in der Forschung erforderlich. Hierzu muss eine Stellungnahme abgegeben werden, die den direkten Einfluss von Geschlecht und Vielfalt auf das jeweilige Forschungsvorhaben darlegt.

Für den Erfolg von Forschungsprojekten sowie die Außenwahrnehmung der Universität Ulm ist es entscheidend, ein konsistentes und überzeugendes Bild zur Gleichstellung zu vermitteln. Da Institutionen, die Wissenschaft und Forschung fördern, großen Wert auf Chancengleichheit legen, müssen Forschungs- und Drittmittelanträge überzeugende Gleichstellungskonzepte enthalten.

Das Gleichstellungsreferat bietet in enger Kooperation mit Res.UL umfassende Unterstützung bei der Entwicklung von Gleichstellungskonzepten für Forschungsprojekte und begleitet die Antragstellung sowie die Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

### Die Unterstützung des Gleichstellungsreferates umfasst:

- Bereitstellung von aktuellen Texten (deutsch und englisch) zur Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm
- Beratung in Bezug auf fach- bzw. projektbezogene Maßnahmen in Verbundvorhaben; Bereitstellung von Best-Practice-Beispielen
- Beratung zur Integration von Gleichstellungsmaßnahmen und Gender- bzw. Vereinbarkeitsaspekten allgemein in Forschungsanträgen
- Hilfestellung bei der Konzeption und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Fakultäten und Instituten
- Unterstützung bei der Gestaltung von Postern für Vor-Ort-Begehung von Forschungsverbünden
- Poster-Präsentationen und Begleitung bei Vor-Ort-Begehung



## 5 | Dual Career Service

---

### 5.1 Dual Career Service der Universität

Die Universität Ulm unterstützt die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie durch ihren Dual Career Service. Dieses Angebot dient als zentrales Instrument zur Chancengleichheit und trägt dazu bei, hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Gleichzeitig unterstreicht es die Wertschätzung gegenüber Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere in Führungspositionen.

Der Dual Career Service der Universität wird vom Gleichstellungsreferat koordiniert und ist Anlaufstelle für die mitziehenden Partner\*innen neuer oder zu berufender Professor\*innen. Die mitziehenden Partner\*innen erhalten auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten Information, Beratung und Kontakte, um ihre Karriere am Standort Ulm und in der Region fortführen zu können. Ziel der Dual Career Beratung ist es, die Stellensuche der mitziehenden Partner\*innen zu unterstützen und neue Karriereperspektiven zu identifizieren. Die Unterstützung erstreckt sich hierbei von Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt über Hilfestellung bei allen Fragen rund um Bewerbungsprozesse sowie akademische oder berufliche Karriereentwicklung bis hin zur Beratung zum Selbstmarketing (z. B. Unterlagencheck).

Im Rahmen eines professionellen Dual Career Services und der kontinuierlichen Sicherung hoher Qualitätsstandards engagiert sich die Universität Ulm in mehreren Netzwerken der Dual Career Arbeit. Sie ist unter anderem Mitglied im **Dual Career Solution Netzwerk**, das sich der Förderung von Karrieremöglichkeiten für Dual Career Couples in der Region Stuttgart – als ein zentraler Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Süddeutschlands – widmet. Ziel des Netzwerks ist es, praxisnahe Lösungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, um beiden Partner\*innen eine nahtlose berufliche Integration zu ermöglichen.

Darüber hinaus ist die Universität Ulm Mitglied im **Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND)** sowie im **Dual Career Netzwerk Schwaben** und engagiert sich aktiv für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Doppelkarrierepaare.

## 5.2 Dual Career in der Wissenschaft – Förderung von Chancengleichheit

Die Unterstützung von Doppelkarrieren in der Wissenschaft ist ein wesentlicher Beitrag zur Chancengleichheit – ein zentrales Anliegen der **Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)**. Entsprechend können sowohl DFG-Förderinstrumente als auch bewilligte Projektmittel zur gezielten Förderung von Dual Career genutzt werden.

Detaillierte Informationen zu den Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen finden sich auf der neuen Webseite **„Dual Career in der Wissenschaft“**

## 5.3 Dual Career Netzwerk Schwaben

Das Dual Career Netzwerk Schwaben ist ein Verbund der Hochschulen Neu-Ulm, Kempten, Biberach sowie der Technischen Hochschule Ulm und der Universität Ulm mit dem gemeinsamen Ziel, hervorragende Professor\*innen, Wissenschaftler\*innen sowie Fach- und Führungskräfte für die Region zu gewinnen. Die Dual Career Beratung unterstützt Doppelkarrierepaare, damit beide die Möglichkeit haben, ihre Karriere in der Region Schwaben verfolgen zu können.

Seit der Gründung des Netzwerks im Jahr 2020 ist dieses erheblich gewachsen und neben den Gründerhochschulen sind nun zahlreiche Unternehmen und Einrichtungen in der Region Mitglieder des Netzwerks. Im Juli 2024 haben Frau Dr. Güttel und Frau Dr. Knipper-Willmann von der Universität Ulm die Koordination des Dual Career Netzwerks Schwaben für zwölf Monate übernommen. Im Vordergrund der Koordination stehen vor allem der weitere Ausbau des Netzwerks (z. B. Anpassung Homepage, Einführung neuer Formate zur Erhöhung der Netzwerk-Sichtbarkeit).

# 6 | Förderprogramme

---

## 6.1 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen der Universität sind das Fundament der individuellen und finanziellen Förderung von Ulmer Nachwuchswissenschaftlerinnen und sollen langfristig neben der Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen zu einer chancengerechteren Wissenschaftskultur und zu einer Reduzierung des Dropouts von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem führen sowie die erfolgreiche Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen erleichtern.

Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III und durch Eigenmittel der Universität ist es möglich, diese Programme zu finanzieren und die Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin zu unterstützen. Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen setzen sich aus den folgenden Elementen zusammen:

**Projektanschubfinanzierungen** (für Hilfskräfte, Sachmittel, Probandenvergütungen): Mit der Anschubfinanzierung sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vorarbeiten für Drittmitteleinträge ermöglicht und so die Ausbildung eines eigenen Forschungsprofils gefördert werden. Diese gut etablierte Maßnahme hat sich als sehr effektiv für die eigenständige Profilbildung erwiesen. 2024 wurden insgesamt fünf Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen mit Projektanschüben bis zu 15.000 € gefördert.

**Reisemittel** (Forschungsaufenthalte, Kongresse, Seminare) zur Ausbildung eines eigenständigen wissenschaftlichen Netzwerks für weibliche Promovierende: Unterstützung von Wissenschaftlerinnen durch die gezielte Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation sowie der Karriere und Persönlichkeitsentwicklung durch die Finanzierung von nationalen sowie internationalen Forschungsaufenthalten, Konferenz- und Seminarreisen zur Netzwerk- und Profilbildung in der Wissenschaftslandschaft. Auch diese Maßnahme hat sich im Laufe der letzten Jahre als sehr wirksam herausgestellt und gezeigt, dass Wissenschaftlerinnen auf diese Weise motiviert werden, sich in der internationalen Wissenschaftslandschaft zu vernetzen und zu etablieren.

2024 lag der Mobilitäts-Schwerpunkt erneut auf der Förderung von Forschungsaufenthalten im Ausland. Auf diese Weise konnten sieben Wissenschaftlerinnen Forschungsaufenthalte mit einer Dauer von maximal drei Monaten antreten und berichteten positiv über ihre Erfahrungen.

*„Dieses Förderprogramm ist eine wunderbare Möglichkeit für Wissenschaftlerinnen ihr Forschungsprofil, ihren Horizont und Bekanntheitsgrad als auch die Kooperation zwischen zwei verschiedenen Universitäten zu fördern. Durch die Zusicherung von finanzieller Unterstützung wird in vielen Fällen überhaupt erst ein Austausch möglich gemacht und damit eine einzigartige Gelegenheit geschaffen, einen Einblick in eine wissenschaftliche Welt zu erhalten und den Blick über den Tellerrand zu wagen.“*

Postdoktorandin der Med. Fakultät, drei Wochen Aufenthalt an der Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.

*„Ich finde das Programm äußerst sinnvoll. Der Bewerbungsprozess ist unkompliziert, und man hat viel Freiheit in der Gestaltung seines Forschungsvorhabens. Durch den Forschungsaufenthalt konnte ich viele wertvolle Kontakte knüpfen und neue Methoden erlernen, die ich nun in meiner Arbeitsgruppe implementieren kann. Für mich persönlich war es auch eine großartige Gelegenheit, zu testen, ob ich bereit bin, für die Forschung ins Ausland zu ziehen.“*

Postdoktorandin der Med. Fakultät, zwei Monate am Wellcome Sanger Institute, Cambridge, Großbritannien.



**NEU: Überfachliche Qualifizierung** (Teilnahme an Coachings, Seminaren oder ähnlicher Formate): Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nicht einzelnen Fachdisziplinen zugeordnet werden können, ermöglichen es, vielfältige Anforderungen in der Karriereentwicklung erfolgreich zu meistern. Die Wissenschaftlerinnen sind frei in der Wahl des Anbieters und des Qualifizierungsformats. Die Förderung beinhaltet die Erstattung von Teilnahmegebühren bis max. 850 EUR und ggf. zusätzlich von Reisekosten bis max. 500 EUR. Von diesem neuen Förderangebot profitierte bisher eine Nachwuchswissenschaftlerin.

**Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen:** Eine besondere Herausforderung für viele Wissenschaftlerinnen ist die Fortsetzung ihrer Laborarbeiten während der Schwangerschaft und Stillzeit. Aus medizinischen Gründen werden diese untersagt und dürfen von der Schwangeren selbst nicht mehr durchgeführt werden. Die Universität Ulm bietet ihnen daher die Möglichkeit, eine Laborunterstützung zu beantragen. Die Unterstützung wird 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, soweit die Wissenschaftlerinnen Beschäftigte der Universität Ulm sind. 2024 wurde eine Laborunterstützung bewilligt.

## 6.2 Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit Hilfe des Überbrückungsprogramms wird der Einstieg in die jeweils nächste Qualifizierungsstufe gefördert. Finanziert wird zum einen die Überbrückung zwischen Studienabschluss (Master) und Beginn des Promotionsvorhabens, zum anderen zwischen einer Doktorandinnentätigkeit und dem Beginn einer mittel- oder längerfristigen Finanzierung in der Postdoc-Phase. Fakultäten und Institute haben so die Möglichkeit, in der Konkurrenz um qualifizierte Absolventinnen attraktive Bedingungen bieten zu können.

Seit die Maßnahme 2020 verstetigt wurde und regelmäßig drei Mal pro Jahr ausgeschrieben wird, ist, trotz Schwankungen, ein stetig steigender Programmbedarf zu beobachten. 2024 wurden sechs Wissenschaftlerinnen neu im Überbrückungsprogramm gefördert und konnten auf diese Weise als exzellente Nachwuchswissenschaftlerin weiterhin an der Universität Ulm beschäftigt werden.

Das Überbrückungsprogramm ist Teil der verstetigten Gleichstellungsmaßnahmen der Universität. Die Mittel (Jahresbudget: 100.000 EUR für die nichtmedizinischen Fakultäten) können vom Gleichstellungsreferat für unterschiedliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwendet werden. Dadurch ist es möglich, auf unterschiedliche und wechselnde Bedarfe der Zielgruppe zu reagieren.

## **Evaluation Überbrückungsprogramm seit Verfestigung der Gleichstellungsmaßnahme (umfasst 10 Ausschreibungen 2020 – 2023)**

### **11 Wissenschaftlerinnen gefördert, davon**

- Einstieg in Promotion: 5  
Einstieg in Postdoc-Phase: 6
- Drittmittelantrag selbst gestellt: 5  
durch Betreuer\*in/Institutsleitung: 6
- Fakultätszugehörigkeit:  
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie: 4  
Naturwissenschaften: 6  
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: 1

**Mittlere Förderdauer: 6,4 Monate**

### **Gründe für vorzeitiges Förderende:**

- Drittmittelantrag bewilligt und Wechsel auf dort beantragte Stelle: 3
- Elternschaft/familienpolitische Gründe: 2
- Wechsel auf Institutsstelle: 1
- Wechsel nach extern: 1

Stand: 29.05.24

### **6.3 Förderprogramme der Medizinischen Fakultät**

Die Medizinische Fakultät hat seit 2016 den Geschäftsbereich Chancengleichheit und Karriereentwicklung innerhalb des Dekanats etabliert. Themen wie Vereinbarkeit von Beruf sowie Studium und Familie sind fest im fakultätseigenen Förderprogramm verankert. Alle Gleichstellungsbelange von Angehörigen der Medizinischen Fakultät werden durch die zuständige Referentin Dr. Ruth Knipper-Willmann koordiniert und unter Vorsitz der Prodekanin Prof. Dr. Anita Ignatius in der Kommission zur Förderung von Chancengleichheit und Karriereentwicklung erörtert. Um den weiblichen ärztlichen und wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, hat die Medizinische Fakultät mit dem Hertha-Nathorff-Programm zusätzlich eigene Fördermöglichkeiten geschaffen. Gefördert werden Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen, Laborunterstützungen und Projektanschubfinanzierungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Ergänzungsförderungen für aktuelle Margarete von Wrangell-Stipendiatinnen und Kinder- und Ferienbetreuungsangebote in Kooperation mit der Universität und dem Universitätsklinikum.

Zusätzlich zu den oben genannten Förderprogrammen stehen dem weiblichen ärztlichen und wissenschaftlichen Nachwuchs alle weiteren Nachwuchsförderprogramme der Medizinischen Fakultät bei entsprechender Qualifikation offen. Ein Quereinstieg nach Stellenförderung im Hertha-Nathorff-Programm in das Clinician Scientist Programm, sowie eine zusätzliche Bausteinfinanzierung im Verlängerungsjahr der Stellenförderung im Hertha-Nathorff-Programm werden empfohlen und unterstützt.

Im **Ulmer Karriere-Track** werden alle Nachwuchsförderprogrammen der Medizinischen Fakultät, inklusive eigener Fördermöglichkeiten für Frauen, zusammengefasst.

#### 6.4 Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm

Nach der Neuausrichtung 2023 soll das **Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm** des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) talentierte Frauen während ihrer Postdoc-Phase unterstützen. Antragsberechtigt sind Juniorprofessorinnen in den ersten 18 Monaten nach Dienstantritt. Gefördert wird ein dreijähriges Beschäftigungsverhältnis zur weiteren Qualifizierung einer kürzlich Promovierten, welches bei der Juniorprofessorin angesiedelt ist. Für die Juniorprofessorin bedeutet eine erfolgreiche Antragstellung eine verbesserte personelle Ausstattung ihrer Professur.

**Juniorprofessorin Dr. Ann-Christin Haag** aus der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie, erhielt eine Förderbewilligung im Tandem mit **Dr. biol. hum. Dunja Tutuš**. Somit war gleich der erste (und bisher einzige) Antrag der Universität Ulm erfolgreich.

Die Finanzierung der Fördermaßnahme erfolgt aus Mitteln des MWK und des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus); die Medizinische Fakultät trägt einen Sachmittelanteil in Höhe von insgesamt 15.000 EUR.



Juniorprofessorin Dr. Ann-Christin Haag  
(Foto: privat)



Dr. biol. hum. Dunja Tutuš  
(Foto: Zoran Zivancevic)

## 7 | Angebote für Wissenschaftlerinnen

---

### 7.1 ExzellenziaUlm – Karriere gestalten, Netzwerke stärken, Potenziale entfalten!



#### ExzellenziaUlm

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

ExzellenziaUlm bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm eine Plattform zur Karriereplanung, persönlichen Weiterentwicklung und gezielten Vernetzung. Das 2021 gegründete Netzwerk begleitet und unterstützt Wissenschaftlerinnen auf ihrem beruflichen Weg mit maßgeschneiderten Angeboten, die sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen stärken.

Seit 2022 bietet ExzellenziaUlm ein Jahresprogramm in deutscher und englischer Sprache. Es beginnt jeweils im Wintersemester und läuft bis zum Ende der Vorlesungszeit des darauftfolgenden Sommersemesters. Zu den Highlights zählen:

- **Begrüßungsveranstaltung** für neue und bestehende Mitglieder
- **Inspirierende Lunchtime-Meetings** mit etablierten Professorinnen oder erfolgreichen Frauen aus der Wirtschaft
- **Workshops** zu Karriereplanung, Persönlichkeitsentwicklung und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben

Um den unterschiedlichen Anforderungen der Qualifikationsphasen gerecht zu werden, gibt es gezielte Angebote für weibliche Promovierende und Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase.

Auch über die Veranstaltungen hinaus bleibt ExzellenziaUlm aktiv: In der **LinkedIn-Gruppe „ExzellenziaUlm – vernetzt zum Erfolg!“** können Mitglieder Erfahrungen austauschen, wertvolle Tipps teilen und sich gegenseitig unterstützen. Alle Nachwuchswissenschaftlerinnen, die bereits an einer Netzwerkveranstaltung teilgenommen haben, sind herzlich eingeladen, der Gruppe beizutreten.

Damit das Angebot stets aktuell und relevant bleibt, entwickelt das Team des Gleichstellungsreferats gemeinsam mit engagierten Netzwerkmitgliedern kontinuierlich neue Ideen und Themen.

#### Hohe Nachfrage: Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen erneut angeboten

Aufgrund der hohen Nachfrage wurden zwei Workshops im Rahmen des Workshop-Programms des Netzwerkes für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein weiteres Mal angeboten. Dadurch erhielten noch mehr Teilnehmerinnen die Möglichkeit, von den Karriere-Workshops und dem Austausch mit der eigenen Peergroup zu profitieren.



Die betreffenden Workshops waren:

- „Paths to Professorship“ – ein speziell für Postdoktorandinnen angebotener Workshop, der Strategien und praxisnahe Einblicke in den Karriereweg zur Professur vermittelt.
- „Find a Job that Gives You Meaning + One-to-One Coaching“ – ein Workshop für Doktorandinnen, der die berufliche Orientierung unterstützt und individuelles Coaching zur Karriereplanung bietet.

Die große Resonanz unterstreicht die Relevanz dieser Themen für Wissenschaftlerinnen in frühen Karriereknotenpunkten. Um dem gestiegenen Interesse gerecht zu werden, wurden zusätzliche Termine organisiert. Das positive Feedback bestärkt den Ansatz, das Workshopangebot auch in Zukunft gezielt an den Bedarfen der Nachwuchswissenschaftlerinnen auszurichten.

## Netzwerkveranstaltungen 2024:

### ■ „Paths to professorship“

Workshop für Postdoktorandinnen

mit **RA Katharina Helmig** | Justitiarin für Hochschul- und Beamtenrecht im DHV

► Dienstag, 24. Januar 2024, 14:30 bis 17:00 Uhr, auf Englisch, online

### ■ Lunctime-Meeting

mit **Jun.-Prof. Dr. Andrea Pannwitz** | Institut für Anorganische Chemie I

► Mittwoch, 7. Februar 2024, 12:05 bis 13:05 Uhr

### ■ „Paths to professorship“

Workshop für Postdoktorandinnen

mit **RA Katharina Helmig** | Justitiarin für Hochschul- und Beamtenrecht im DHV

► Dienstag, 14. Februar 2024, 14:30 bis 17:00 Uhr, auf Englisch, online

### ■ „Find a job that gives you meaning+ One-to-one Coaching“

Workshop für Doktorandinnen

mit **PD Dr. Petra Pandur** | Coaching für Akademiker

► Dienstag, 7. Mai 2024, 9:00 bis 17:00 Uhr, auf Englisch

### ■ Lunctime-Meeting

mit **Jun.-Prof. Dr. Nathalie Oexle** | Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie II

► Mittwoch, 19. Juni 2024, 12:05 bis 13:05 Uhr, auf Englisch

### ■ „Find a job that gives you meaning+ One-to-one Coaching“

Workshop für Doktorandinnen

mit **PD Dr. Petra Pandur** | Coaching für Akademiker

► Mittwoch, 11. September 2024, 9:00 bis 17:00 Uhr, auf Englisch

## 7.2 Betreuung externer Förderprogramme

Die **Förderpreise For Women in Science**, ausgeschrieben in Kooperation von L'Oréal Deutschland, UNESCO und Deutschem Humboldt-Netzwerk, zeichnen exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften bzw. MINT-Fächern aus. Die Fördersumme beträgt je 25.000 EUR. Die Ausschreibung 2024 wurde über die Mailingliste des Gleichstellungsreferats beworben sowie beratend begleitet und stieß universitätsweit auf reges Interesse. Vier Wissenschaftlerinnen reichten einen Förderantrag ein.

Der **Bertha-Benz-Preis für Ingenieurinnen**, ausgeschrieben von der Daimler und Benz Stiftung, zeichnet jährlich eine Ingenieurin aus, die eine herausragende Promotion abgeschlossen hat, und ist mit 10.000 EUR dotiert. Das Gleichstellungreferat identifizierte gemeinsam mit dem Promotionsausschuss Dr.-Ing. eine Kandidatin, die von der Universitätsleitung für den Preis 2024 nominiert wurde.

Zwar war keine dieser Bewerbungen bzw. Nominierungen erfolgreich. Die gewonnenen Erfahrungen in den Antragsprozessen sind jedoch sehr wertvoll für zukünftige Ausschreibungsrunden – nicht nur für die Nachwuchswissenschaftlerinnen selbst. Auch das Gleichstellungsreferat und die in die Nominierung involvierten Universitätseinrichtungen profitieren davon in ihrem Bemühen um die kontinuierliche Verbesserung der Sichtbarkeit der wissenschaftlichen Exzellenz der Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm.

## 7.3 Mentoring und Training

Aus strategischen Überlegungen hat die Universität Ulm 2023 den seit 2012 bestehenden Kooperationsvertrag mit dem Mentoring und Training Programm (MuT), getragen von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beendet.

An seine Stelle soll ein eigenes Inhouse-Mentoring-Programm treten, das Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur noch gezielter unterstützen kann. Ulmer Wissenschaftlerinnen können jedoch weiterhin am gesamten Veranstaltungsan gebot des MuT-Programms in ganz Baden-Württemberg teilnehmen. Vier Wissenschaftlerinnen haben dabei das Angebot der Kostenübernahme der Teilnahmegebühren durch das Gleichstellungsreferat genutzt.

## **7.4 Netzwerk für Professorinnen an der Universität Ulm - Austausch, Inspiration, Vernetzung**

Ein starkes berufliches Netzwerk ist in jeder Karrierephase von zentraler Bedeutung. Vor diesem Hintergrund wurde 2022, als Ergänzung zum bestehenden Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen **ExzellenziaUlm**, ein Netzwerk speziell für Professorinnen an der Universität Ulm ins Leben gerufen.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein regelmäßiges **Lunch-Treffen für Professorinnen** etabliert, das den interdisziplinären Austausch und die Vernetzung innerhalb der Professorinnen gezielt fördert. In einem informellen Rahmen erhalten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, sich über fachspezifische sowie hochschulübergreifende Themen auszutauschen und Synergien zu schaffen. Neu berufene Professorinnen können niederschwellig Kontakte knüpfen und kollegiale Unterstützung finden, was ihnen hilft, sich schnell im akademischen Umfeld zu etablieren und ihre berufliche Entwicklung nachhaltig zu fördern.

Langfristig ist zudem eine engere Vernetzung zwischen Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant, um Mentoring-Strukturen zu stärken und Karrierewege in der Wissenschaft nachhaltig zu unterstützen. Die Organisation der Treffen erfolgt über das Gleichstellungsreferat, das die Einladungen über den E-Mail-Verteiler für Professorinnen koordiniert.

## **8 | ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen**

---

Beim Dies Academicus am 07.02.2025 wurde der mit 5.000 EUR dotierte **ExzellenziaUlm –Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm 2024** verliehen. Mit dem Preis würdigt die Universität exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die durch ihre herausragende wissenschaftliche Arbeit die Universität Ulm als Wissenschaftsinstitution mitgestalten und eine bedeutende Vorbildfunktion für andere Wissenschaftlerinnen sowie Studentinnen übernehmen.

Ausgezeichnet wurde **Jun.-Prof. Dr. Ann-Christin Haag** aus der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie.

Die promovierte Psychologin und Psychotherapeutin vertiefte als Postdoktorandin an der Columbia University ihre Kenntnisse im Bereich Trauma und Resilienz bei Kindern und Jugendlichen und leitet seit Oktober 2022 als Juniorprofessorin für Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapie mit Schwerpunkt Forschungsmethoden die Arbeitsgruppe „Trauma & MINT“.



Ihr Forschungsinteresse und Arbeitsschwerpunkt an der Schnittstelle der Forschung zu Trauma, Resilienz und der Nutzung digitaler Medien sind äußerst innovativ und von hoher gesellschaftlicher Relevanz. Dabei liegt ihr Schwerpunkt auf der Anwendung neuer Methoden zur Datengewinnung und -auswertung, u. a. mittels Machine Learning, welcher großes Potential einer neuen Generation interdisziplinärer empirischer Forschung an der Schnittstelle der Heilberufe und Informatik birgt.

Ihre bedeutenden Forschungsarbeiten wurden in international anerkannten Fachzeitschriften veröffentlicht. Daneben konnte Frau Haag Drittmittel in Höhe von insgesamt 1,6 Mio. EUR einwerben und baute ein ausgezeichnetes nationales und internationales Netzwerk auf.

Sie beteiligt sich engagiert an der Lehre sowie der Betreuung von Studierenden bei Abschluss- sowie Doktorarbeiten aus den Bereichen Psychologie und Medizin, veranstaltet ein erfolgreiches Forschungskolloquium und unterstützt zahlreiche Forschende durch die Leitung des Bereichs Forschungsmethodik und Methodenberatung an ihrer Klinik. Förderung, Vernetzung und Mentoring junger Wissenschaftler\*innen haben bei Frau Haag einen hohen Stellenwert. Sie repräsentiert diese nicht nur als Sprecherin der Early Career Scientists des Deutschen Zentrums für Psychische Gesundheit (DZPG, Standort Ulm), sondern leitet selbst ein diverses Team internationaler Studierender aus den Bereichen Psychologie und Informatik, welches sie mit Freude an interdisziplinäres wissenschaftliches Arbeiten auf hohem Niveau heranführt.

Schließlich gelingt es ihr als Mutter von drei kleinen Kindern in beeindruckender Weise, ihre beruflichen und familiären Ziele zu vereinbaren, und damit eine wichtige Vorbild- und Mentorinnenfunktion für Wissenschaftler\*innen früher Karrierephasen zu erfüllen.

## 9 | Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

### 9.1 Erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen auf großer Bühne

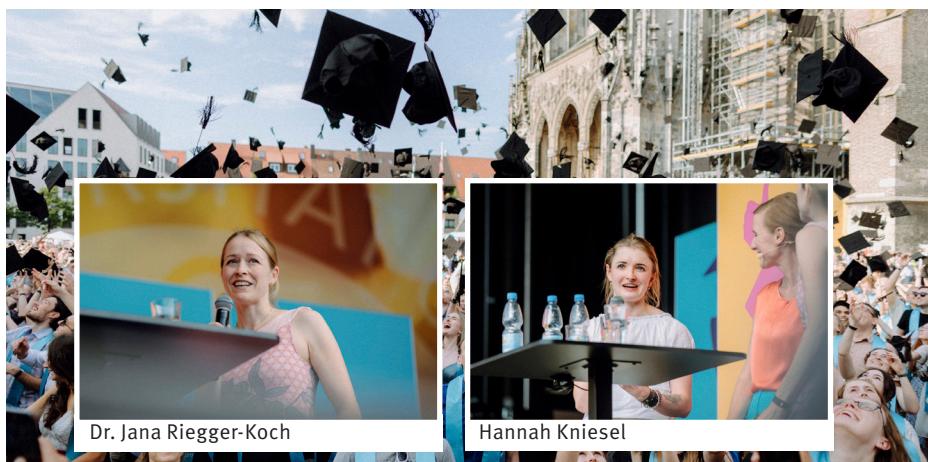
Die erste akademische Abschlussfeier der Universität Ulm auf dem Münsterplatz am 19. Juli 2024 bot nicht nur mehr als tausend Absolventinnen und Absolventen einen feierlichen Rahmen, sondern rückte auch zwei herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen ins Zentrum der Aufmerksamkeit.

**Dr. Jana Riegger-Koch**, Preisträgerin des ExzellenziaUlm-Preises 2023, und **Hannah Kniesel**, ausgezeichnet mit dem Harald-Rose-Preis 2022 für ihre Masterarbeit mit Bezug zur Elektronenmikroskopie, wurden von Dr. Denise Burgert, der Moderatorin der Veranstaltung, interviewt.

Dr. Jana Riegger-Koch ist Biologin und leitet eine Nachwuchsgruppe in der Sektion Biochemie der Gelenks- und Bindegewebserkrankungen an der Ulmer Universitätsklinik für Orthopädie. Ihre Forschung konzentriert sich auf die Mechanismen der posttraumatischen Arthrose.

Hannah Kniesel schlug in ihrer Masterarbeit im Fach Informatik ein neues Verfahren für die simultane Rauschunterdrückung und Rekonstruktion in der Elektronenmikroskopie vor. Sie promoviert am Institut für Medieninformatik.

Die Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen bei einer derartigen Veranstaltung setzt ein wichtiges Zeichen für die Anerkennung exzellenter Frauen an der Universität Ulm und unterstreicht die Bedeutung ihrer wissenschaftlichen Arbeit. Umso wertschätzender ist die Entscheidung der Universität, zwei herausragende Forscherinnen in den Mittelpunkt der Veranstaltung zu rücken und ihre Leistungen einem großen Publikum zu präsentieren.



## 9.2 Pressemitteilungen

- Dies academicus mit Festakt und Preisen

Universität Ulm feiert Geburtstag

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 25. Januar 2024

- Exzellente Forschungserfolge, Transfer und Nachhaltigkeit im Fokus

So präsentiert sich die Uni Ulm beim Dies academicus 2024

● Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 02. Februar 2024

- Exzellente Forschungserfolge, Transfer und Nachhaltigkeit im Fokus

Das war der Dies academicus 2024

● Presse- und Öffentlichkeitsarbeit u-topics Nr. 361 SS 2024

- ExzellenziaUlm für Dr. Jana Riegger-Koch

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit u-topics Nr. 361 SS 2024

- Jun.-Prof. Ann-Christin Haag erhält Wrangell-Förderung

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit u-topics Nr. 362 WS 2024/2025

## 10 | Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006 bildet die rechtliche Grundlage zur Verhinderung und Ahndung von Diskriminierung für Beschäftigte. Insbesondere sexuelle Belästigung wird in §3 Abs. 4 AGG definiert und umfasst unter anderem unerwünschte sexuelle Handlungen, anzügliche Kommentare oder das Zeigen pornografischer Darstellungen, die bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Das Landeshochschulgesetz ermöglicht darüber hinaus Sanktionen gegen sexualisierte Belästigung über den Ordnungsausschuss gemäß §62a für Studierende.

► **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

► **Landeshochschulgesetz (LHG)**

### Umfrage zu Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt

Die Universität Ulm legt großen Wert darauf, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt sind damit nicht vereinbar und werden nicht toleriert (DV Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz; Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt).

Im Auftrag der Hochschulleitung wurde im Sommersemester 2023 eine Umfrage zu Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt unter den Angehörigen der Universität Ulm durchgeführt. Studierende und Beschäftigte wurden zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung, Stalking, sexualisierter Belästigung und Gewalt befragt. Die Umfrage, durchgeführt im Zeitraum zwischen dem 24. April und dem 25. Juli 2023, hatte das Ziel, das Ausmaß dieser Vorfälle zu erfassen und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung des Schutzes der Betroffenen abzuleiten.

Grundlage für die Umfrage bildet die europäischen **UniSafe Studie**, die europaweit an Universitäten die Verbreitung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt untersucht. Ziel ist es, europaweit die Verbreitung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt festzustellen sowie eventuell besonders betroffene Gruppen an der Universität Ulm zu identifizieren.

### Durchführung der Befragung

Die Umfrage wurde online über das System „Evasys“ in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision unter der wissenschaftlichen Leitung von Frau Prof. Dr. Vera Clemens durchgeführt und umfasste die Themenbereiche Diskriminierung, Stalking, sexualisierte Belästigung und Gewalt. Die Teilnahme wurde durch Plakate, Poster und persönliche Ansprache beworben, und alle Studierenden sowie Beschäftigten erhielten drei Erinnerungen per E-Mail. Der Rücklauf lag bei den Studierenden bei 14 %, bei den Beschäftigten bei 42 %.

### Ausgewählte Ergebnisse der Befragung

#### Studierende:

- 20 % der Studierenden berichteten in den letzten 12 Monaten von Diskriminierungserfahrungen, 5 % von Stalking, 1 % von sexualisierter Belästigung und 1 % von sexualisierter Gewalt.
- Über die gesamte Studiendauer hinweg meldeten 40 % Diskriminierung, 13 % Stalking, 33 % sexualisierte Belästigung und 4 % sexualisierte Gewalt.
- Frauen berichteten häufiger von Diskriminierungserfahrungen als Männer (45 % vs. 31 %).
- Studierende mit Migrationshintergrund erlebten häufiger Diskriminierung als solche ohne (59 % vs. 37 %).
- Der häufigste Diskriminierungsgrund war das Geschlecht (28 % der Studentinnen vs. 10 % der Studenten).

#### Beschäftigte:

- 17 % der Beschäftigten berichteten in den letzten 12 Monaten von Diskriminierung, 5 % von Stalking, weniger als 1 % von sexualisierter Belästigung und Gewalt.
- Über die gesamte Beschäftigungsdauer berichteten 46 % von Diskriminierung, 18 % von Stalking, 29 % von sexualisierter Belästigung und 6 % von sexualisierter Gewalt.
- Die häufigste Form der sexualisierten Belästigung waren sexuell anzügliche Kommentare oder Witze (22 % der Mitarbeiterinnen, 6 % der Mitarbeiter).
- Das Risiko für Diskriminierung stieg mit der Dauer der Beschäftigung.

Risikofaktoren für Diskriminierungserfahrungen waren insbesondere das Geschlecht, ein Migrationshintergrund, körperliche oder psychische Beeinträchtigung, das Alter sowie die Familienplanung (Abbildung 7 bis 9 im Anhang).

### **Wer ist verantwortlich für eine Diskriminierungserfahrung? – Verursacher\*in?**

Die Befragung an der Universität Ulm untersuchte nicht nur das Ausmaß von Diskriminierung, Stalking und sexualisierter Gewalt, sondern auch die Frage, wer als Verursacher\*innen dieser Vorfälle genannt wurde.

Unter den Studierenden wurden Diskriminierungserfahrungen häufig durch andere Studierende verursacht. Dies zeigt sich insbesondere in Formen wie:

- Abwertenden Kommentaren oder Ausgrenzung aufgrund des Geschlechts, der sozialen Herkunft oder eines Migrationshintergrunds
- Anzüglichen Bemerkungen oder unangemessenem Verhalten im sozialen und universitären Umfeld
- Psychischem Druck oder Einschüchterung durch Kommiliton\*innen

In einigen Fällen wurden auch Beschäftigte, Lehrkräfte oder Professor\*innen als Verursacher\*innen von Diskriminierung benannt, insbesondere in Abhängigkeitsverhältnissen, etwa bei Prüfungen oder wissenschaftlicher Betreuung (Abbildung 10 im Anhang).

Bei den Beschäftigten zeigte sich ein anderes Bild:

- Diskriminierungserfahrungen wurden häufiger durch direkte Vorgesetzte oder Kolleg\*innen verursacht.
- Strukturelle Benachteiligungen, wie ungleiche Chancen auf Beförderungen oder mangelnde Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wurden ebenfalls genannt.
- Sexuelle Belästigung in Form unangemessener Kommentare oder übergriffiger Handlungen kam häufiger von männlichen Vorgesetzten oder Kollegen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen zwischen Studierenden bzw. Kolleg\*innen gemacht werden, aber auch zwischen Studierenden und Lehrenden sowie zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten – besteht ein erhöhtes Risiko für Diskriminierung und Belästigung (Abbildung 10 im Anhang).

Gemeldet wurden die Vorfälle sowohl von Studierenden, als auch Beschäftigten nur selten. Dies deutet auf eine hohe Dunkelziffer und möglicherweise bestehende Hemmnisse bei der Anzeige solcher Erfahrungen hin. Die meisten Personen sowohl bei den Beschäftigten, als auch den Studierenden geben an, nicht sicher gewesen zu sein, ob der Vorfall „schlimm genug“ war bzw. den Vorfall nicht als „schlimm genug“ empfunden haben, um sich bei einer der Ansprechpersonen zu melden (Abbildung 11 und 12 im Anhang).

Für die künftige Arbeit der Ansprechpersonen bedeutend ist die Aussage, dass 26 % bzw. 25 % der Studierenden bzw. Beschäftigten der Meinung sind, dass bei einer Meldung oh-

nehin nichts passieren würde. Hier wurde im ersten Schritt ein konkreter **► Beschwerdeablauf** erstellt, der alle möglichen Instanzen und die daraus entstehenden Konsequenzen aufzeigt (Abbildung 11 und 12 im Anhang).



**Abbildung 6** Wortwolke aus der Freitexteingabe zu den Fragen: „Was würden Sie sich wünschen, um sich geschützt zu fühlen?“ „Welche Maßnahmen könnten aus Ihrer Sicht helfen?“

Die Umfrage zeigt, dass Diskriminierung, Stalking und sexualisierte Belästigung durchaus relevante Themen an der Universität Ulm sind. Besonders Frauen, Studierende mit Migrationshintergrund und langjährige Beschäftigte sind betroffen. Dennoch reihen sich die Ergebnisse in die von anderen Umfragen innerhalb des **► UniSafe** Projekts ein. Ungeachtet hiervon muss die Universität Ulm die bestehenden Maßnahmen überarbeiten und klarere Strukturen insbesondere für den Umgang mit Beschwerden schaffen.

Zur Verbesserung wurden verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen und vereinzelt bereits umgesetzt bzw. befinden sich in Bearbeitung, darunter:

- eine **► zentrale Homepage**, außerhalb des Gleichstellungsportals,
- Klare Beschwerdestrukturen und Abläufe werden auf dieser Homepage aufgezeigt und Zuständigkeiten klar definiert
- Aktualisierung von Richtlinien und Dienstvereinbarungen ist in Arbeit
- Sichtbare Positionierung der Universität nach innen und außen, z. B. mit Hilfe einer Kampagne

Die Ergebnisse der Befragung zeigen klar, dass Diskriminierung, Stalking und sexualisierte Belästigung ernstzunehmende Herausforderungen sind. Gleichzeitig bieten sie die Chance, gezielt Maßnahmen zu ergreifen, um ein respektvolles, wertschätzendes und sicheres Umfeld für alle Studierenden und Beschäftigten an der Universität Ulm zu schaffen. Durch Aufklärung, deutliche Beschwerdewege und vor allem gemeinsames Engagement kann die Universität Ulm ein Zeichen für Vielfalt, Gleichberechtigung und gegenseitigen Respekt setzen.

## 11 | Akteur\*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit

---

Die Gleichstellungsbeauftragte möchte im Rahmen ihres jährlichen Gleichstellungsberichtes auch anderen Akteur\*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität die Möglichkeit bieten, sichtbar zu sein und über ihre Aufgaben und Themen schwerpunkte im Berichtszeitraum zu berichten. Die folgenden Kapitel informieren über die Tätigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit der Universität sowie der Beauftragten für Chancengleichheit des Universitätsklinikums.

### 11.1 Chancengleichheit an der Universität Ulm - Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen weiter voranzubringen, setzt sich das Land Baden-Württemberg für eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie ein. Nach einer Analyse zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg, die sich auf folgende Themenfelder konzentrierte

- Teilhabe und Zusammenhalt in der Gesellschaft
- Bildung, Wissenschaft und Berufswahl
- Wirtschaft, Arbeitswelt und Familie
- Diskriminierungsfreiheit, Sicherheit und Gewaltschutz
- Leben und Vielfalt in der Stadt und im ländlichen Raum
- Digitalisierung

war auch die Expertise und Perspektive der Beauftragten für Chancengleichheit gefragt. Der Beteiligungsprozess der Stakeholder umfasste Workshops und eine Umfrage, an denen ich einerseits als Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Ulm und andererseits als Stellvertreterin des Arbeitskreises der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten Baden-Württemberg teilnahm. Die Analysen und Entwicklungsoptionen sind [hier](#) abrufbar.

In Ergänzung zum bestehenden Beratungsangebot richteten Pflege-Guide Maria Stöckle und ich eine Pflegesprechstunde ein. Die Beschäftigten erhalten hier gezielt aktuelle Informationen und Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Das Angebot wird auch in 2025 weitergeführt.

Der Übergang in den Ruhestand ist in den Beratungsgesprächen sowohl für Vorgesetzte als auch für Beschäftigte ein aktuelles Thema. Einerseits geht durch das Ausscheiden der Mitarbeitenden Wissen verloren, andererseits möchten einige Beschäftigte - insbesondere Frauen - auch nach dem Renteneintritt weiterarbeiten und ihr Wissen anwenden bzw. weitergeben.

Die Kooperation „Familie und Gesundheit“ mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird weiterhin gepflegt und von den Familien gut angenommen. Es existiert eine Mailingliste, anhand derer Tipps und Informationen weitergegeben werden.

Zum 01.01.2024 wurde Andrea Quintus zur Stellvertreterin der Beauftragten für Chancengleichheit bestellt. Die kontinuierliche Einarbeitung wird von einem professionellen Coaching der Personalentwicklung begleitet.

Das Amt der Sprecherin des Arbeitskreises der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten in Baden-Württemberg habe ich zum 31.03.2024 abgegeben. Zeitgleich wurde ich ab 01.04.2024 zur stellvertretenden Sprecherin gewählt.

Als beratendes Mitglied im Senat, stimmberechtigtes Mitglied der Gleichstellungskommission sowie Teil des Arbeitsschutzausschusses, des AK Gesundheit und des AK Karriere zur Nachwuchsförderung in den Clusteranträgen tritt die Beauftragte für Chancengleichheit insbesondere für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie frauenspezifische Belange ein.

Im Zuge des Onboarding von neuen Auszubildenden führt die Beauftragte für Chancengleichheit jährlich eine Fortbildung zur Gendersensibilisierung durch. Anhand von alltäglichen Beispielen wird die Thematik anschaulich vermittelt.

Die Begleitung des Netzwerkes für Hochschulsekretärinnen und deren Veranstaltungen sind ein Bestandteil der Frauenförderung an der Universität Ulm.

In den Stellenbesetzungsverfahren in den von Frauen unterrepräsentierten Eingruppierungen strebt die Beauftragte für Chancengleichheit die Erhöhung des Frauenanteils gemäß den gesetzlichen Vorgaben an.



#### **Beauftragte für Chancengleichheit für das wissenschaftsstützende Personal der Universität Ulm**

**Renate Löw de Mata**

Albert-Einstein-Allee 11, 89081 Ulm

**E-Mail:** *chancengleichheit(at)uni-ulm.de*

**Tel.:** +49 731 50-22816

<https://uni-ulm.de/chancengleichheit>



#### **Stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit für das wissenschaftsstützende Personal der Universität Ulm**

**Andrea Quintus**

Albert-Einstein-Allee 11, 89081 Ulm

**Tel.:** +49 731 50-15479

## Aktuelle Repräsentanz von Frauen im Bereich Technik und Verwaltung

Angestellte	Frauen	
	Technik	Verwaltung
E15	50%	0%
E14	67%	38%
E13	18%	72%
E12	8%	100%
E11	32%	70%
E10	21%	79%
E9a	40%	94%
E9b	50%	76%
E8	36%	87%
E7	24%	100%
E6	62%	95%
E5	59%	92%
E4	0%	100%
E3	82%	42%
E2	17%	60%
Gesamt	38%	81%

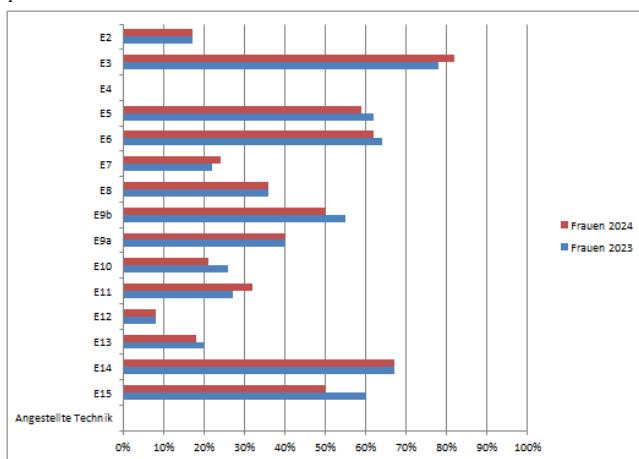
  

Beamtinnen	Frauen	
	Technik	Verwaltung
A16 hD		100%
A15 hD	0%	100%
A14 hD		33%
A 13 hD		67%
A13 gD	0%	83%
A 12 gD		86%
A 11 gD		91%
A 10 gD		90%
A 10 mD		73%
A9 mD		50%
A8 mD		100%
A8 S		0%
A7 mD		
A6 mD		
A5 mD		
Gesamt	0%	71%

**Tabelle 1** Überblick über die Beschäftigtenzahlen der Universität Ulm zum 31.12.2024 (ohne Medizinische Fakultät)

Eine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen ist insbesondere in der **Technik** in den höheren Entgeltgruppen E10 - E13, in den Besoldungsgruppen A15 hD und A13 gD sowie im Ausbildungsbereich zu verzeichnen.

Im Bereich der Verwaltung ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe E14 und E15 sowie in der Besoldungsgruppe A14 hD.



**Tabelle 2** : Frauenanteil im Bereich der Angestellten in der Technik der Universität Ulm im Vergleich zum Vorjahr (ohne Medizinische Fakultät)

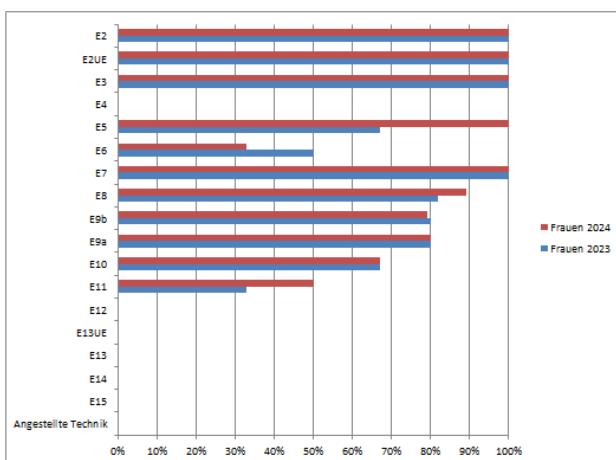
Angestellte	Frauen	
	Technik	Verwaltung
E15		50%
E14	0%	100%
E13 UE	0%	100%
E13 UE		72%
E12		67%
E11	50%	100%
E10	67%	88%
E9a	80%	50%
E9b	79%	100%
E8	89%	91%
E7	100%	
E6	33%	50%
E5	100%	100%
E4		
E3	100%	100%
E2 UE	100%	
E2	100%	
Gesamt	77%	86%

Beamtinnen	Frauen	
	Technik	Verwaltung
A16 hD		
A15 hD		100%
A14 hD		
A 13 hD		
A13 gD		100%
A 12 gD		100%
A 11 gD		
A 10 gD		
A 9 gD		
A9 mD		
A8 mD		
A7 mD		
A6 mD		
A5 mD		
Gesamt		100%

**Tabelle 3** Überblick über die Beschäftigtenzahlen der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm zum 31.12.2024

Im Bereich der **Technik** der Medizinischen Fakultät ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den Entgeltgruppen E14 und E13UE.



**Tabelle 4** Frauenanteil im Bereich der Angestellten in der Technik der Medizinischen Fakultät im Vergleich zum Vorjahr

## 11.2 Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums

Die Beauftragten für Chancengleichheit achten auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützen die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

Sie sind beteiligt bei

- der Erstellung des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts
- Stellenausschreibungen, falls von den Grundsätzen abgewichen wird
- Personalauswahlgesprächen
- der Einstellung und Beförderung/Höhergruppierung
- der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- bei Gremienbesetzungen
- der Ablehnung eines Antrages auf familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit

Darüber hinaus sind die Beauftragten für Chancengleichheit an sonstigen personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, soweit diese Maßnahmen Auswirkungen auf die berufliche Situation von Frauen haben. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Ausbildungsplätzen, Weiterqualifikation, die Abfassung von Anforderungsprofilen, Dienstvereinbarungen, zur Arbeitszeitgestaltung und zur Teilzeitarbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativ- und ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Sie kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.





## Beauftragte für Chancengleichheit für das nicht-wissenschaftliche Personal am Klinikum

### Barbara Klingler-Volswinkler

Albert-Einstein-Allee 23, 89081 Ulm  
Innere Medizin Raum 2118

E-Mail: [barbara.klingler-volswinkler@uniklinik-ulm.de](mailto:barbara.klingler-volswinkler@uniklinik-ulm.de)

Tel.: 0731 - 500 43027



## Stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit

### Yvonne Sandra Grünthaler

Albert-Einstein-Allee 23, 89081 Ulm

E-Mail: [yvonne.gruenthaler@uniklinik-ulm.de](mailto:yvonne.gruenthaler@uniklinik-ulm.de)

Tel.: 0731 - 500 43023

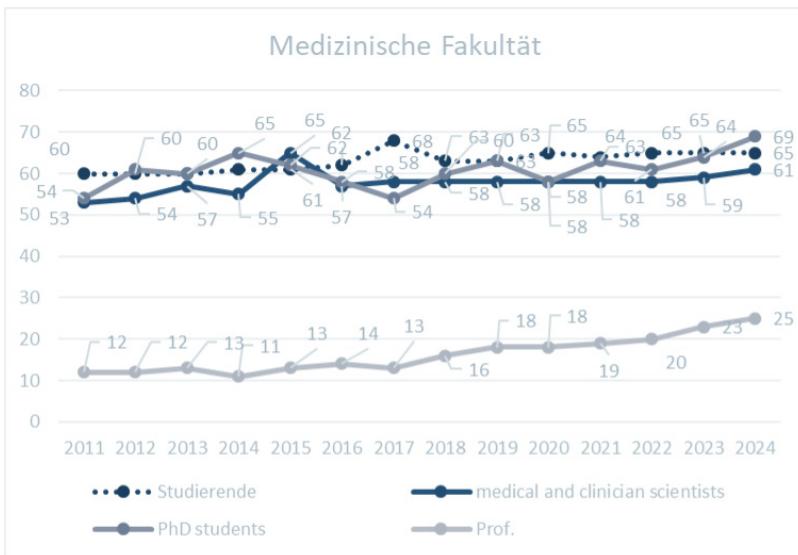


Weitere Infos  
auf der  
UKU-Homepage

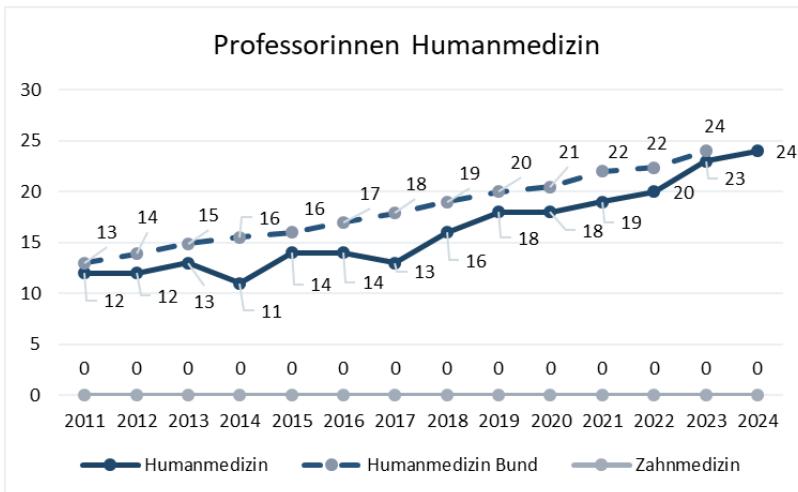


## Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

### Medizinische Fakultät

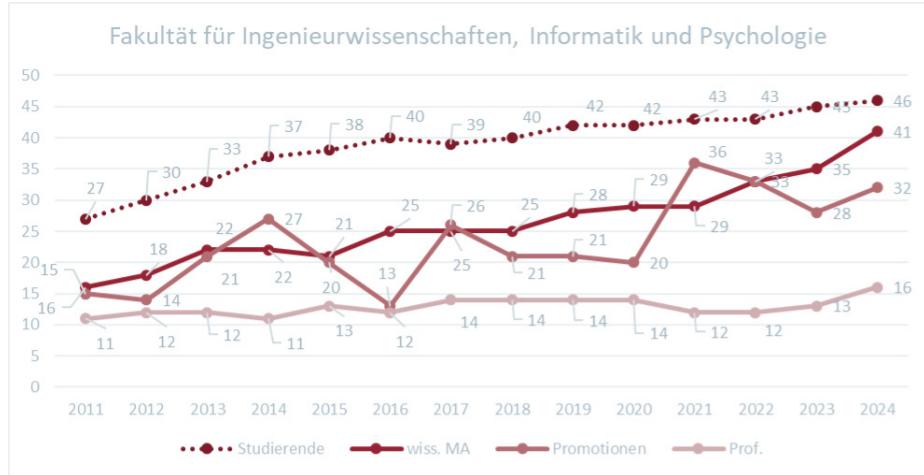


Frauenanteile nach Statusgruppen in der Medizinischen Fakultät von 2011 bis 2024 in Prozent.



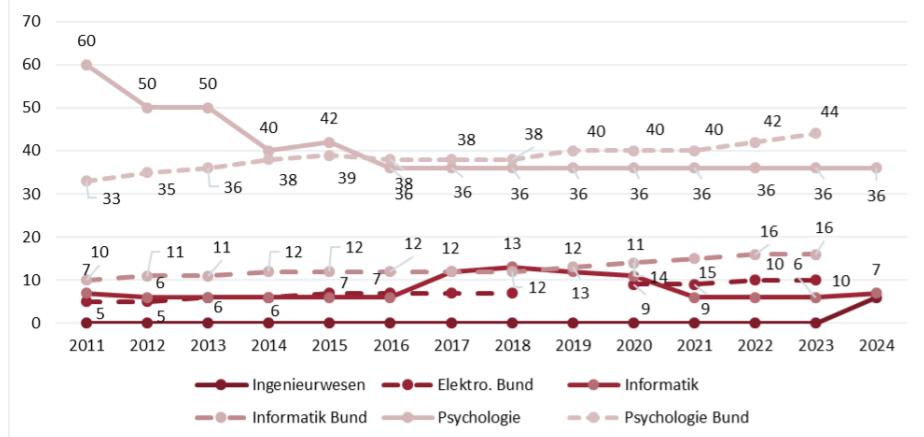
Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlm von 2011 bis 2023 bzw. 2024 in Prozent.

## Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie



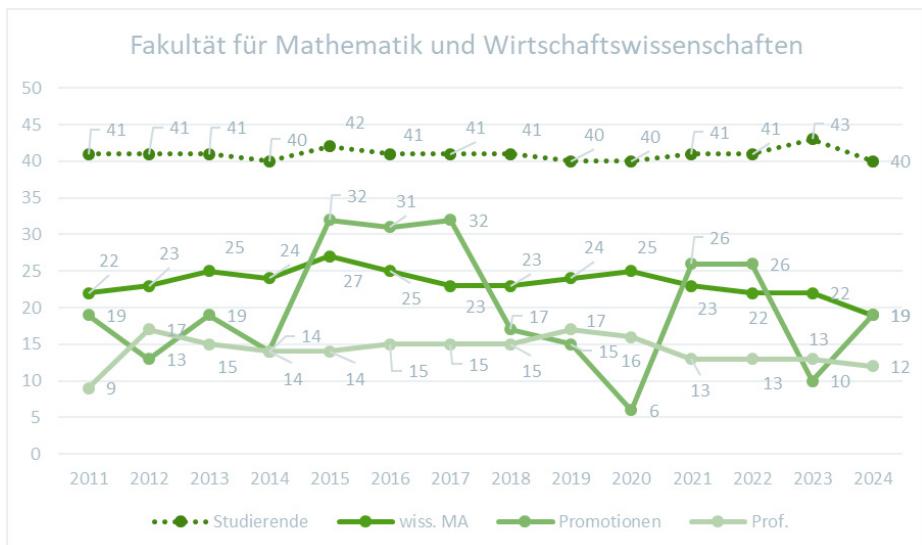
Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie von 2011 bis 2024 in Prozent.

## Professorinnen Ingenieurwesen, Informatik und Psychologie

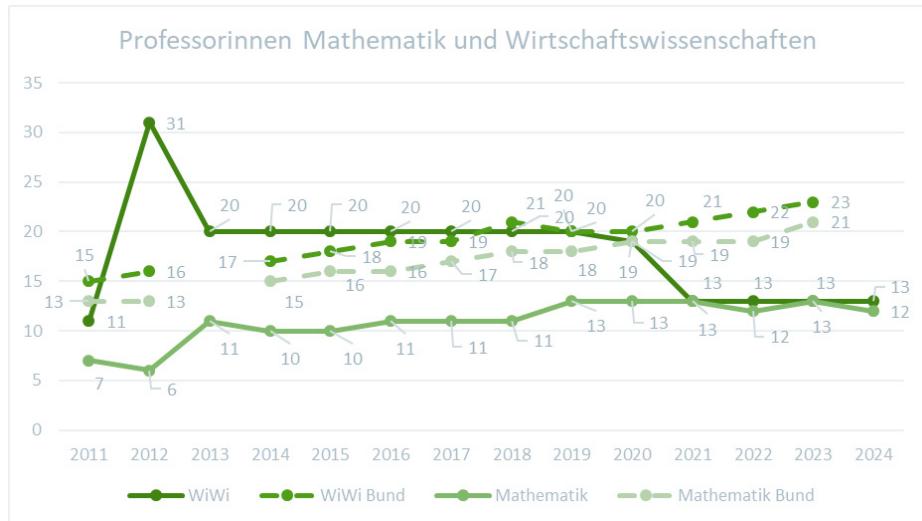


Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Ingenieurwesen (Elektrotechnik), Informatik und Psychologie, und bundesweit und an der UUlm von 2011 bis 2023 bzw. 2024 in Prozent.

## Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

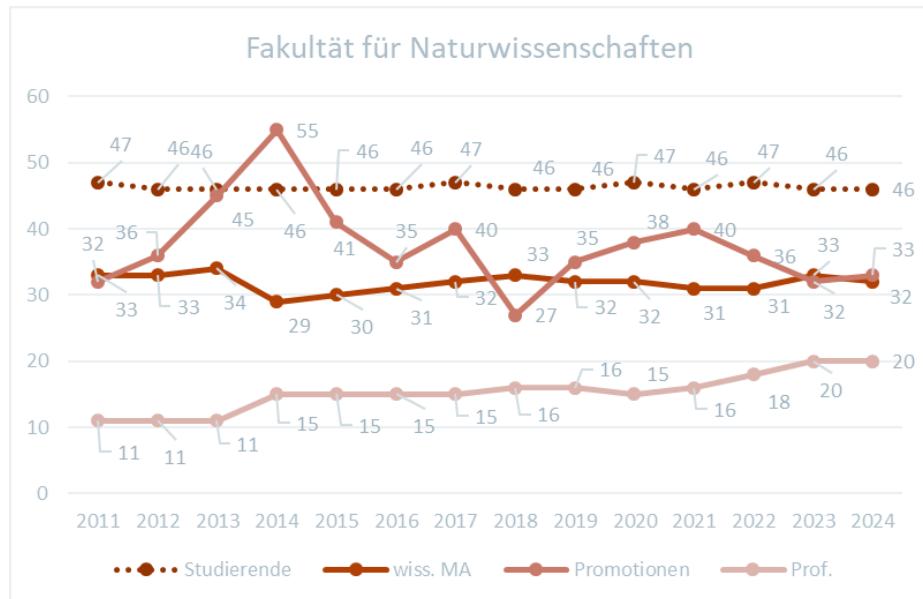


Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften von 2011 bis 2024 in Prozent.

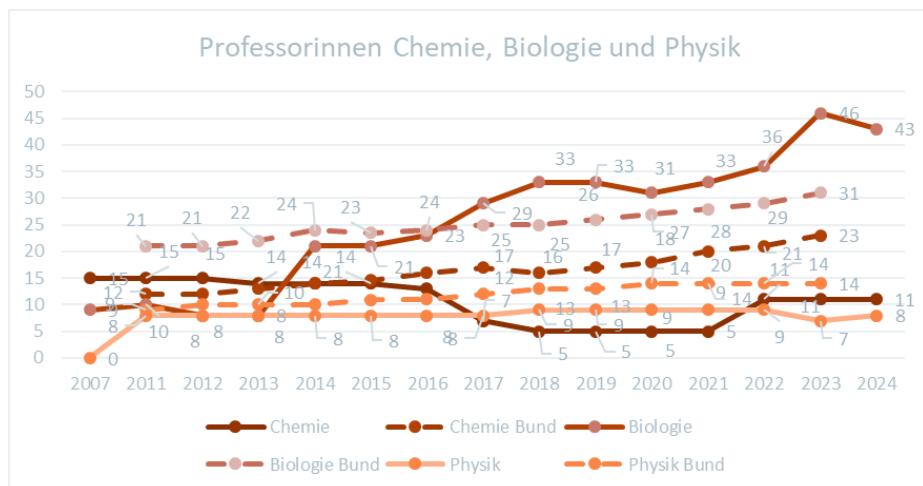


Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2023 bzw. 2024 in Prozent.

## Fakultät für Naturwissenschaften



Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Naturwissenschaften von 2011 bis 2024 in Prozent.



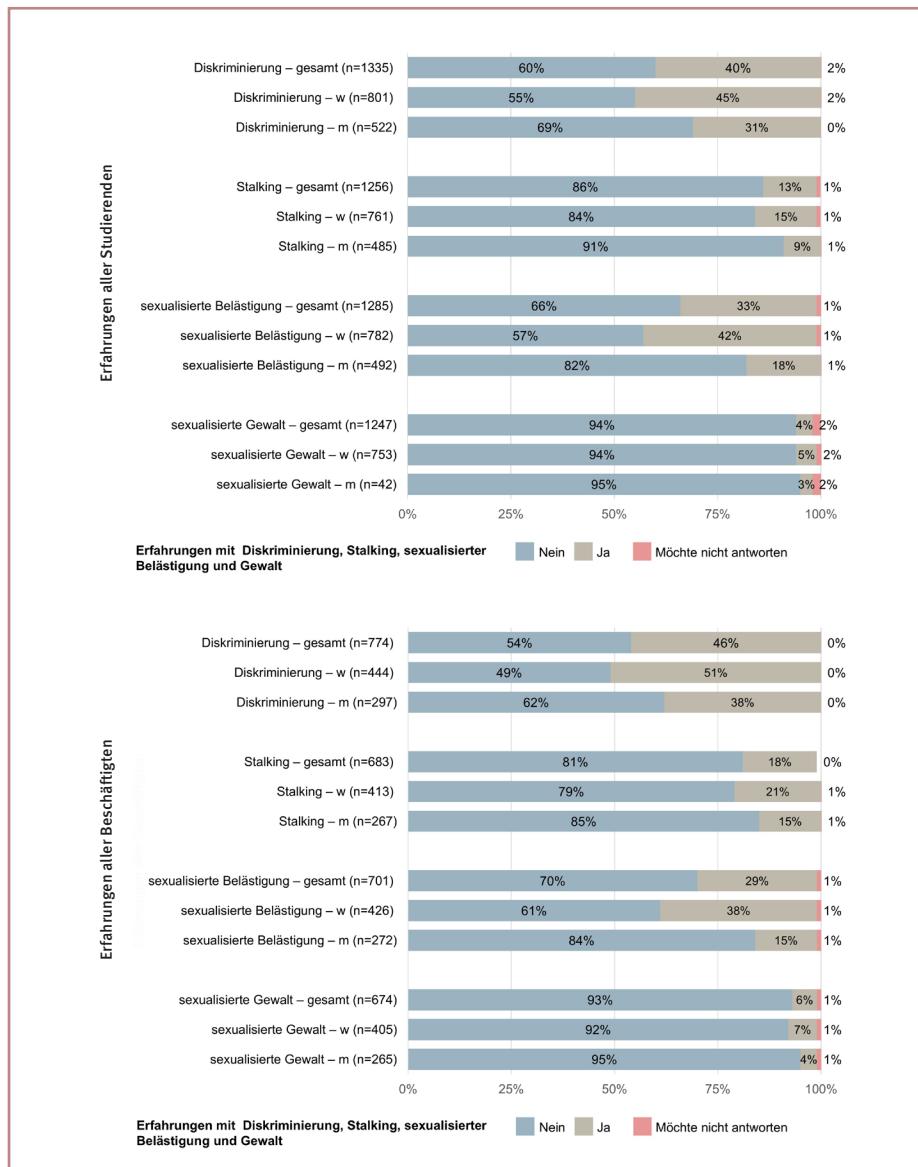
Frauenanteile auf Professuren in Chemie, Physik und Biologie bundesweit und an der UUlm von 2011 bis 2023 bzw. 2024 in Prozent.

## Detaillierte Dokumentation von Berufungsverfahren in den Jahren 2016 bis 2024

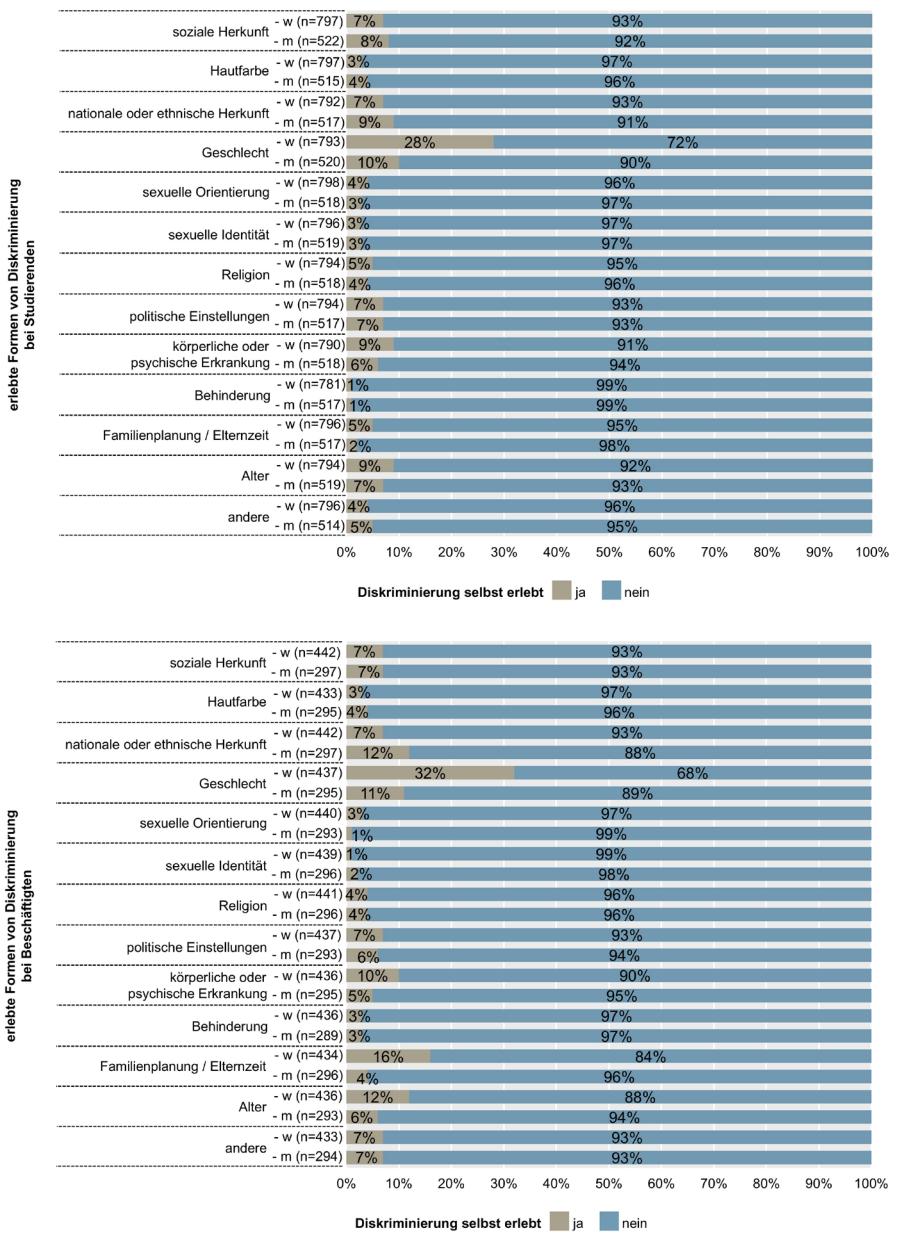
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Verfahren abgeschlossen	20	11	13	17	16	12	15	18	19
Bewerbungen insgesamt	412	300	234	340	368	121	236	296	440
davon Männer	342	241	192	294	318	105	177	211	327
davon divers	0	0	0	0	0	0	0	2	6
davon Frauen	70	59	42	46	50	22	58	83	108
Männer auf Listenplätzen	34	14	22	34	25	13	16	19	30
Frauen auf Listenplätzen	7	7	7	9	9	5	14	16	21
Mann ernannt (Ruf erteilt)	17	10	13	25	11	8	7	14	20
Frau ernannt (Ruf erteilt)	3	3	4	8	4	5	9	7	11
Einladung zur Vorstellung	m	53	37	47	72	59	33	41	42
	w	21	12	14	20	17	13	20	28
Anteil Frauen an den Bewerbungen	17%	20%	18%	14%	14%	18%	25%	28%	25%
Anteil Frauen Einladungen	28%	24%	23%	22%	22%	28%	33%	40%	32%
Anteil Frauen an den Ernennungen	15%	23%	24%	24%	27%	38%	56%	33%	35%
Rufannahme	w	2	3	3	4	1	2	5	7
	m	13	6	7	6	9	5	8	9
Anteil Frauen bei Rufannahme	13%	33%	30%	40%	10%	29%	38%	36%	44%
Rufablehnungen	w	1	0	1	8	4	3	4	4
	m	4	4	6	14	2	1	1	11
Anteil Frauen bei Rufablehnung	20%	0%	14%	36%	67%	75%	80%	33%	27%

Übersicht Berufungen in den Jahren 2016 bis 2024, jährlich aufgeschlüsselt an der Universität Ulm gesamt.

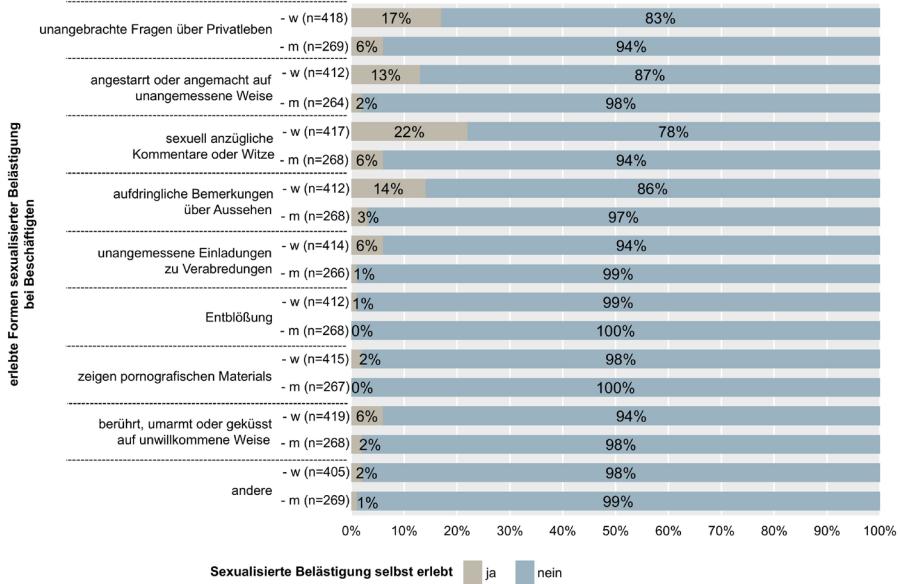
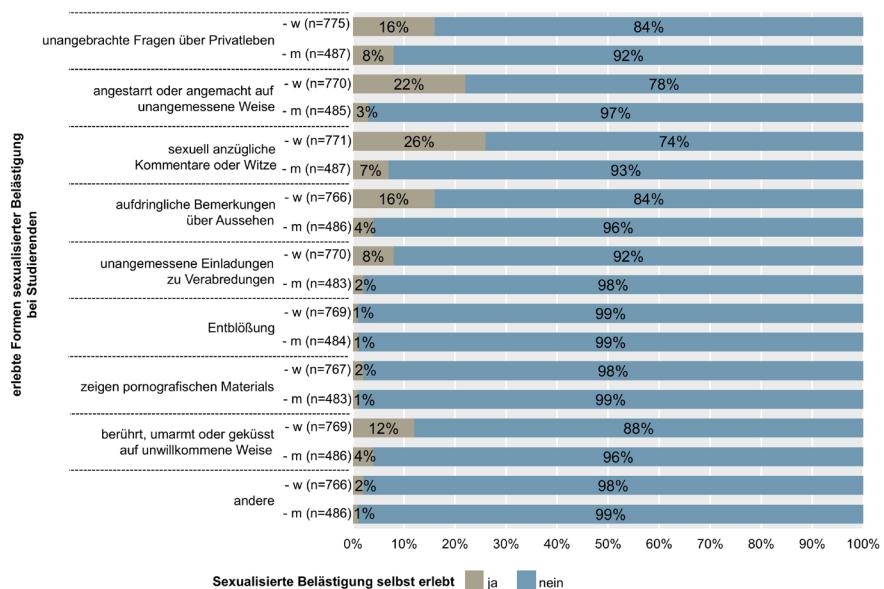
## Diagramme zu den Umfrageergebnissen zu Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt



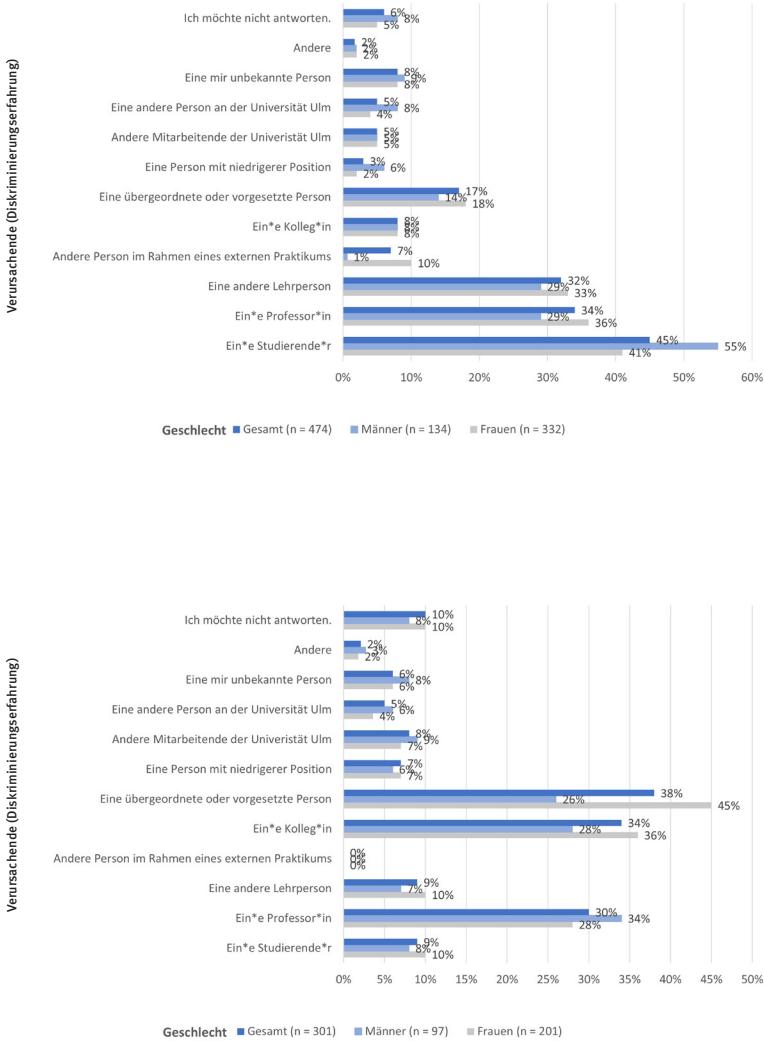
**Abbildung 7** Erfahrung mit sexualisierter Belästigung, Gewalt, Diskriminierung oder Stalking allgemein bei Studierenden (oben) und Beschäftigten (unten) hier dargestellt ist das Ergebnis über die gesamte Studien- bzw. Beschäftigungsduer.



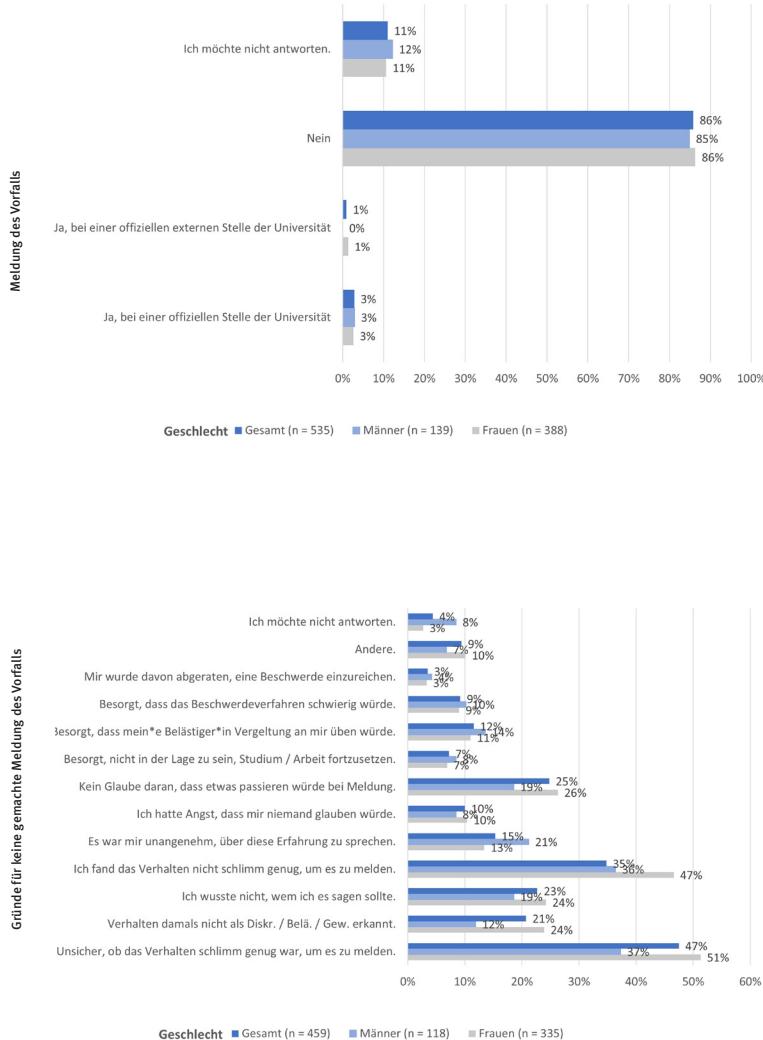
**Abbildung 8** Erlebte Formen der Diskriminierung unter Studierenden (oben) und Beschäftigten (unten). „Haben Sie jemals Diskriminierung aufgrund folgender Merkmale durch eine Person/Personen erlebt, die mit der Universität Ulm in Verbindung steht/stehen?



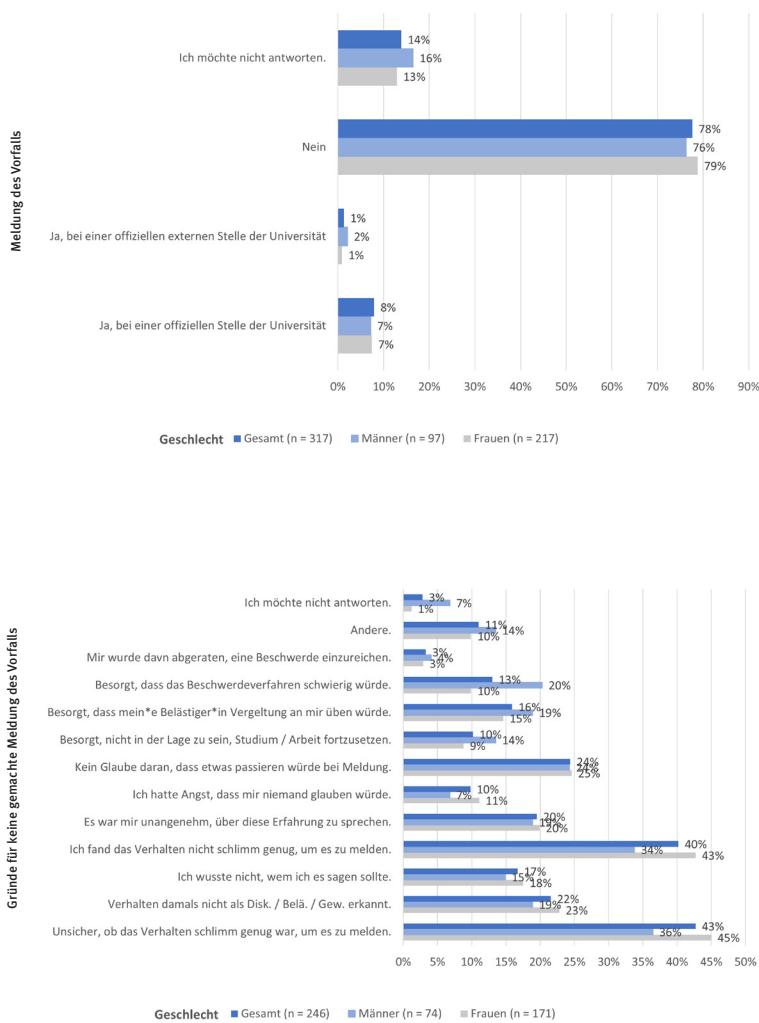
**Abbildung 9** Erfahrung mit sexualisierter Belästigung bei Studierenden (oben) und Beschäftigten (unten). „Seitdem Sie an der Universität Ulm sind, hat/haben eine Person/Personen, die mit der Universität Ulm in Verbindung steht/stehen, Ihnen eine der folgenden Handlungen zugefügt?“



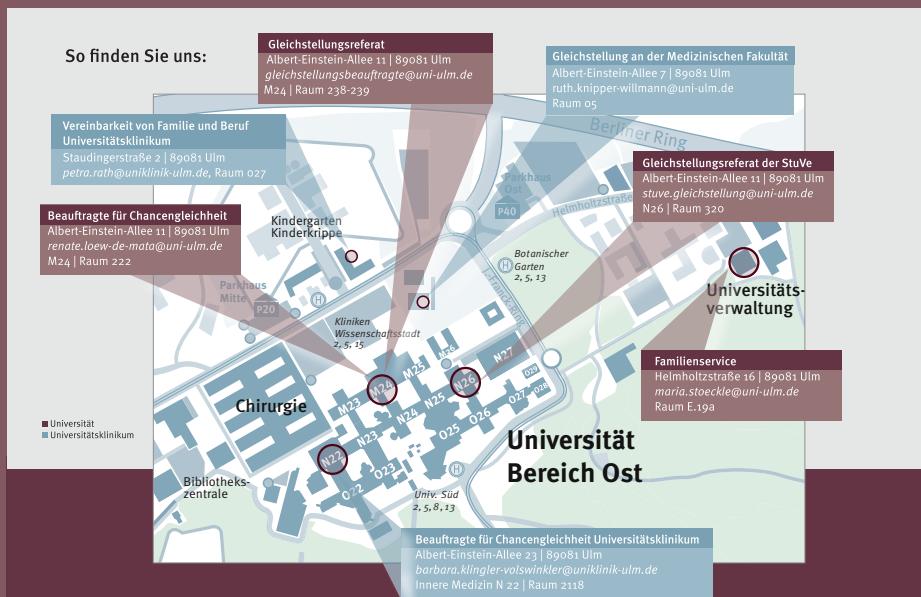
**Abbildung 10** "Wer hat das getan?" Dargestellt sind hier die Antworten auf diese Fragen von Studierenden (oben) und Beschäftigten (unten) im Themenbericht Diskriminierung.



**Abbildung 11** Angaben der Studierenden zur Meldung eines Vorfalls (oben) sowie zu den Gründen warum ein Vorfall nicht gemeldet wurde (unten). „Haben Sie den Vorfall gemeldet?“ und „Warum haben Sie den Vorfall nicht gemeldet?“



**Abbildung 12** Angaben der Beschäftigten zur Meldung eines Vorfalls (oben) sowie zu den Gründen warum ein Vorfall nicht gemeldet wurde (unten). „Haben Sie den Vorfall gemeldet?“ und „Warum haben Sie den Vorfall nicht gemeldet?“



[www.uni-ulm.de/  
gleichstellung](http://www.uni-ulm.de/gleichstellung)

## Gleichstellungsbericht 2024

Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Aurelia Peraud

Gleichstellungsreferentinnen

Clarissa Gobiet

Dr. Dorothea Güttel

Beratung & Sachbearbeitung

Martina Riegg

Sekretariat

Sabine Decker

Stand | April 2025

April 2025

[www.uni-ulm.de/gleichstellung](http://www.uni-ulm.de/gleichstellung)