



universität  
**uulm**

# GLEICHSTELLUNGSBERICHT

2025



# HIGHLIGHTS 2025

- ★ **Engagiert für die Gleichstellung: Kontinuität und neue Impulse**  
(Seite 4)
- ★ **Starke Berufungsbilanz: 75 % Professorinnen unter den Neuberufungen**  
(Seite 7)
- ★ **Rekordförderung bei Überbrückungsprogramm**  
(Seite 21)
- ★ **Erneut erfolgreich: Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm**  
(Seite 23)
- ★ **Orange Bank auf dem Campus: Zeichen gegen Gewalt an Frauen**  
(Seite 28)

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Statistische Entwicklung und Monitoring der Gleichstellungsziele</b>	<b>6</b>
2.1	Auf Zielkurs 2030: Deutlicher Fortschritt beim Professorinnenanteil	6
2.2	Berufungsverfahren	7
2.2.1	Berufungen 2025: Auf dem Weg zu „30% Professorinnen bis 2030“	7
2.2.2	Leitfaden Berufungsverfahren für Gleichstellungsakteur*innen	8
2.3	Gleichstellungsarbeit	9
2.3.1	Struktur und Personen	9
2.3.2	Neue Gleichstellungsbeauftragte und erfahrene Stellvertreterinnen	14
<b>3</b>	<b>Gender Consulting – Strategischer Erfolgsfaktor in Forschungsanträgen</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>Dual Career Service</b>	<b>18</b>
4.1	Dual Career Service: Standortfaktor und Gleichstellungsinstrument	18
4.2	Dual Career Netzwerk Schwaben: Regionale Stärke durch Kooperation	18
<b>5</b>	<b>Förderprogramme</b>	<b>19</b>
5.1	Gleichstellungsfördernde Maßnahmen	19
5.2	Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	21
5.3	Förderprogramme der Medizinischen Fakultät	22
5.4	Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm	23
<b>6</b>	<b>Angebote für Wissenschaftlerinnen</b>	<b>24</b>
6.1	ExzellenziaUlm – Netzwerk zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	24
6.2	Betreuung externer Förderprogramme	25
6.3	Mentoring und Training	26
6.4	Netzwerk für Professorinnen – Austausch und Vernetzung in Leitungspositionen	26
<b>7</b>	<b>ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	<b>27</b>
<b>8</b>	<b>Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt</b>	<b>28</b>
<b>9</b>	<b>Anhang</b>	<b>34</b>



Mit dem Gleichstellungsbericht 2025 erhalten Sie einen Einblick in die vielfältigen Aktivitäten und Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm im vergangenen Jahr. Seit dem 1. Oktober 2025 übe ich das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aus – eine Aufgabe, die ich mit großer Freude, mit klarem Gestaltungsanspruch und Verantwortung übernommen habe. Auch wenn meine Amtszeit im Berichtsjahr noch vergleichsweise kurz war, habe ich bereits in den ersten Monaten viele engagierte Menschen und Initiativen kennengelernt, die sich mit großem Einsatz für die Gleichstellung an unserer Universität einsetzen. Dieser Bericht macht sichtbar, wie vielfältig, strategisch ausgerichtet und kontinuierlich Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm geleistet wird.

Ein besonderes Anliegen ist mir, an die erfolgreiche Arbeit meiner Vorgängerin, Frau Prof. Dr. med. Peraud, anzuknüpfen, die die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm nachhaltig geprägt und wichtige strukturelle Entwicklungen – wie die inzwischen fest etablierten Vernetzungstreffen für Professorinnen – angestoßen hat. Diese fördern den fachübergreifenden Austausch auf Leitungsebene und stärken sowohl individuelle Karrieren als auch die institutionelle Resilienz unserer Universität.

Das Jahr 2025 war von wichtigen Erfolgen geprägt. Besonders erfreulich ist der hohe Anteil von Professorinnen unter den Neuberufungen: Von zwölf neu berufenen Personen waren neun Frauen. Dieses Ergebnis stellt ein starkes Signal für die erfolgreiche Weiterentwicklung der Gleichstellung an der Universität Ulm dar und zeigt, dass gezielte Maßnahmen und langfristige Strategien Wirkung entfalten.

Ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit bleibt die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, nicht zuletzt als strategische Investition in die Zukunft unseres Wissenschaftsstandorts. Das Überbrückungsprogramm der Gleichstellung wurde auch im Jahr 2025 stark nachgefragt. Dank zusätzlicher Mittel des Präsidiums konnten sechs Wissenschaftlerinnen neu gefördert werden. Damit ist es gelungen, hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Ulm zu halten und in ihrer weiteren wissenschaftlichen Entwicklung zu unterstützen.

Auch die Erfolge im Margarete-von-Wrangell-Programm unterstreichen eindrucksvoll die Stärke unserer Nachwuchswissenschaftlerinnen: Zwei weitere Juniorprofessorinnen konnten im Berichtsjahr eine Förderung einwerben, sodass aktuell insgesamt drei Ulmer Tandems durch das Programm unterstützt werden. Diese Erfolge spiegeln die hohe wissenschaftliche Qualität der Nachwuchswissenschaftlerinnen an unserer Universität wider.

Ein besonders prägender Moment meiner ersten Monate im Amt war der Dies Academicus am 6. Februar 2026, bei dem ich die Laudatio für den ExzellenziaUlm-Forschungspreis 2025 halten durfte. Mit diesem Preis würdigt die Universität jährlich eine exzellente Nachwuchswissenschaftlerin, die mit herausragender Forschung ihr Fachgebiet voranbringt und den Wissenschaftsstandort Ulm stärkt. Besonders beeindruckt hat mich die große Zahl hochqualifizierter Nominierungen. Die Vielfalt der vorgeschlagenen Wissenschaftlerinnen sowie die außergewöhnliche Qualität ihrer Forschungsleistungen verdeutlichen, wie viele exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Ulm tätig sind. Diese Breite an Exzellenz ist das Ergebnis kontinuierlicher Förderung und einer lebendigen Wissenschaftskultur. Es war mir eine besondere Freude, die Preisträgerin ehren zu dürfen und zugleich diese beeindruckende Bandbreite wissenschaftlicher Exzellenz sichtbar zu machen.

Neben strukturellen Maßnahmen sind auch sichtbare Zeichen für Gleichstellung und gegen Diskriminierung wichtig. Ein besonderes Beispiel war im Berichtsjahr die „Orange Bank“, die als Symbol gegen Gewalt an Frauen zeitweise auf dem Campus installiert war. Die unterschiedlichen Reaktionen auf dieses Projekt haben gezeigt, dass Gleichstellungsthemen Aufmerksamkeit erzeugen und Diskussionen anstoßen – eine wichtige Voraussetzung für strukturellen Wandel.

In meiner neuen Amtszeit kann ich auf die Zusammenarbeit mit erfahrenen Stellvertreterinnen bauen, die die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm seit vielen Jahren engagiert mittragen. Als profilierte Wissenschaftlerinnen mit hoher fachlicher Reputation bringen sie wissenschaftliche Exzellenz und langjährige universitäre Erfahrung in diese Aufgabe ein. Diese Kontinuität ist eine wichtige Grundlage dafür Gleichstellung als integralen Bestandteil universitärer Exzellenz zu verankern, neue Impulse zu setzen und Bewährtes weiterzuentwickeln. Für die kommenden Jahre sehe ich es als eine zentrale Aufgabe, die erreichten Fortschritte weiter auszubauen und die Gleichstellungsarbeit noch stärker im universitären Alltag zu verankern. Gleichstellung lebt von Engagement, Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung und sie ist zugleich Ausdruck einer wertebasierten und leistungsorientierten Universitätskultur. Ich freue mich darauf, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen weiterzugehen.

Ich lade Sie daher herzlich ein, sich mit dem vorliegenden Bericht einen Überblick über die Gleichstellungsarbeit des Jahres 2025 zu verschaffen.

**Prof. Dr. med. Anna-Katharina Rohlf**  
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm

## 2 | Statistische Entwicklung und Monitoring der Gleichstellungsziele

### 2.1 Auf Zielkurs 2030: Deutlicher Fortschritt beim Professorinnenanteil

Die Universität Ulm überprüft die Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich anhand der Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen und Fächern. Maßgeblicher Referenzpunkt bleibt das Ziel des Gleichstellungskonzepts, bis 2030 einen Professorinnenanteil von 30 % zu erreichen. Die statistischen Daten dienen dabei als zentrales Steuerungsinstrument zur Evaluation und strategischen Weiterentwicklung.

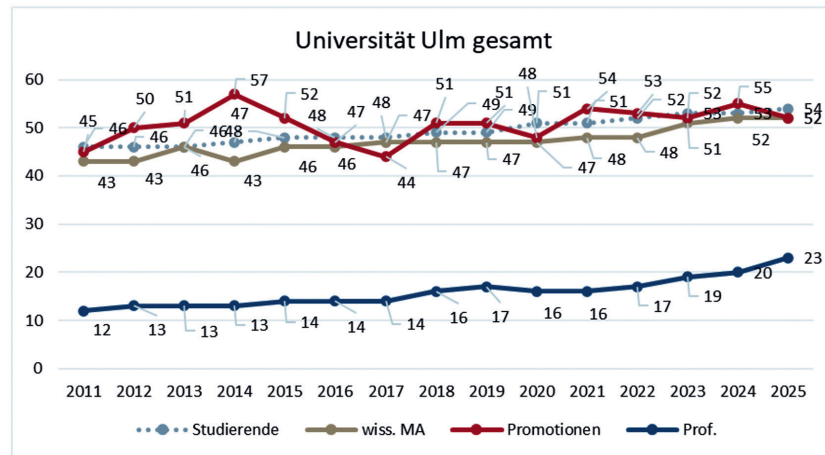


Abbildung 1 Entwicklung der Frauenanteile in den Statusgruppen der Studierenden, wiss. Beschäftigten, Promovierenden und bei den Professuren in Prozent seit 2011 an der Universität Ulm gesamt.

In den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten besteht seit über einem Jahrzehnt eine stabile Geschlechterparität (40 – 60 %) über alle Fächer hinweg. Auf Fächerebene zeigen sich weiterhin deutliche Unterschiede im Sinne des Kaskadenmodells: Während die Fächer **Chemie**, **Mathematik** und **Wirtschaftswissenschaften** eine annähernd ausgewogene Verteilung aufweisen, sind Frauen in **Ingenieurwissenschaften**, **Informatik** und **Physik** weiterhin unterrepräsentiert. Demgegenüber sind sie in den Bereichen der **Humanmedizin**, **Zahnmedizin**, **Psychologie** und **Biologie** überrepräsentiert. Diese strukturellen Unterschiede verdeutlichen den fortbestehenden Handlungsbedarf insbesondere in den MINT-Fächern.

Ein besonders erfreuliches Signal zeigt sich im Bereich der Professuren: Der Professorinnenanteil ist im Berichtsjahr 2025 deutlich von 20 % in 2024 auf 23 % gestiegen – ein Zuwachs von drei Prozentpunkten innerhalb eines Jahres. Damit verzeichnet die Universität Ulm eine überdurchschnittlich dynamische Entwicklung. Während der bundesweite Durchschnitt – über alle Fächer hinweg – wie in den Vorjahren um einen Prozentpunkt auf 30 % (Stand 31.12.2024) gestiegen ist, übertraf die Universität Ulm diesen wichtigen Orientierungswert um das Dreifache.

Dieser substanzielle Anstieg stellt einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zum 30 %-Ziel bis 2030 dar und bestätigt die Wirksamkeit der strategisch ausgerichteten Gleichstellungsmaßnahmen in Berufungsverfahren und Personalentwicklung. Die positive Dynamik gilt es in den kommenden Jahren konsequent fortzuführen.



### 2.2 Berufungsverfahren

#### 2.2.1 Berufungen 2025: Auf dem Weg zu „30 % Professorinnen bis 2030“

Im Jahr 2025 wurden 15 Berufungsverfahren abgeschlossen (maßgeblich ist die Rufannahme; vgl. Anhang). Von 12 neu berufenen Personen waren 9 Frauen. Mit einem Anteil von 75 % Professorinnen unter den Neuberufungen setzt die Universität Ulm ein starkes, strukturbildendes Signal (siehe Abbildung 2).

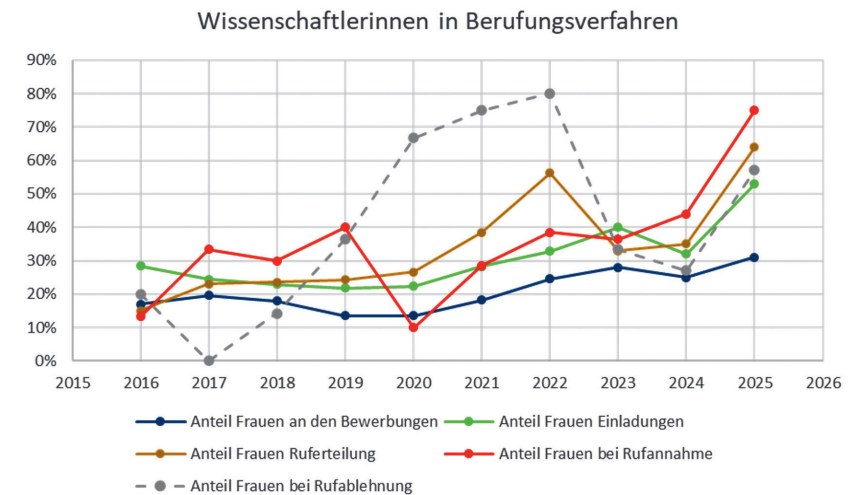


Abbildung 2 Prozentuale Anteile von Frauen bei den Bewerbungen, den Einladungen, den Ruferteilungen, den Rufannahmen sowie den Rufablehnungen in Berufungsverfahren an der Universität Ulm.

Auch wenn die absoluten Zahlen aufgrund der jährlichen Berufungsvolumina Schwankungen unterliegen, ist die strategische Linie klar erkennbar: Die Universität Ulm gestaltet aktiv einen nachhaltigen Strukturwandel in Richtung Geschlechtergerechtigkeit. Die aktuellen Berufungserfolge sind kein Zufall, sondern Ausdruck konsequent implementierter Gleichstellungsstandards in den Berufungsverfahren.

Mit dieser Entwicklung befindet sich die Universität Ulm deutlich auf Zielkurs zum strategischen Ziel „30 bis 30“. Die Dynamik der Neuberufungen bildet dabei den entscheidenden Hebel, um den erreichten Aufwärtstrend im Professorinnenanteil dauerhaft zu sichern und weiter auszubauen.

### 2.2.2 Leitfaden Berufungsverfahren für Gleichstellungsakteur\*innen

Die transparente und faire Auswahl zukünftiger Professor\*innen ist eine zentrale Steuerungsaufgabe der Universität und zugleich der wirkungsvollste Hebel zur Erreichung der Gleichstellungsziele „30 bis 30“. Berufungsverfahren sind der entscheidende Ort, an dem strukturelle Weichen gestellt werden.

Mit der verbindlichen Leitlinie für Berufungsverfahren hat die Universität Ulm klare gleichstellungsfördernde Standards definiert und institutionell verankert. Sie schafft Transparenz, Verbindlichkeit und Orientierung für alle Beteiligten.

Ergänzend hierzu unterstützt der Leitfaden für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte die konsequente Umsetzung in der Praxis. Er bildet den chronologischen Ablauf von Berufungsverfahren unter systematischer Berücksichtigung aller gleichstellungspolitischen Aspekte ab und setzt einen besonderen Schwerpunkt auf chancengerechte Rekrutierung und aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen.

Der Leitfaden orientiert sich am etablierten Standard „Gendersensible Berufungsverfahren“ (TU Dresden, 2021) und ist über die [Homepage des Gleichstellungsreferats](#) zugänglich.



## 2.3 Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen

### 2.3.1 Struktur und Personen

Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm basiert auf der im Mission Statement verankerten Gleichstellungsstrategie und ist über das in Abbildung 3 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.

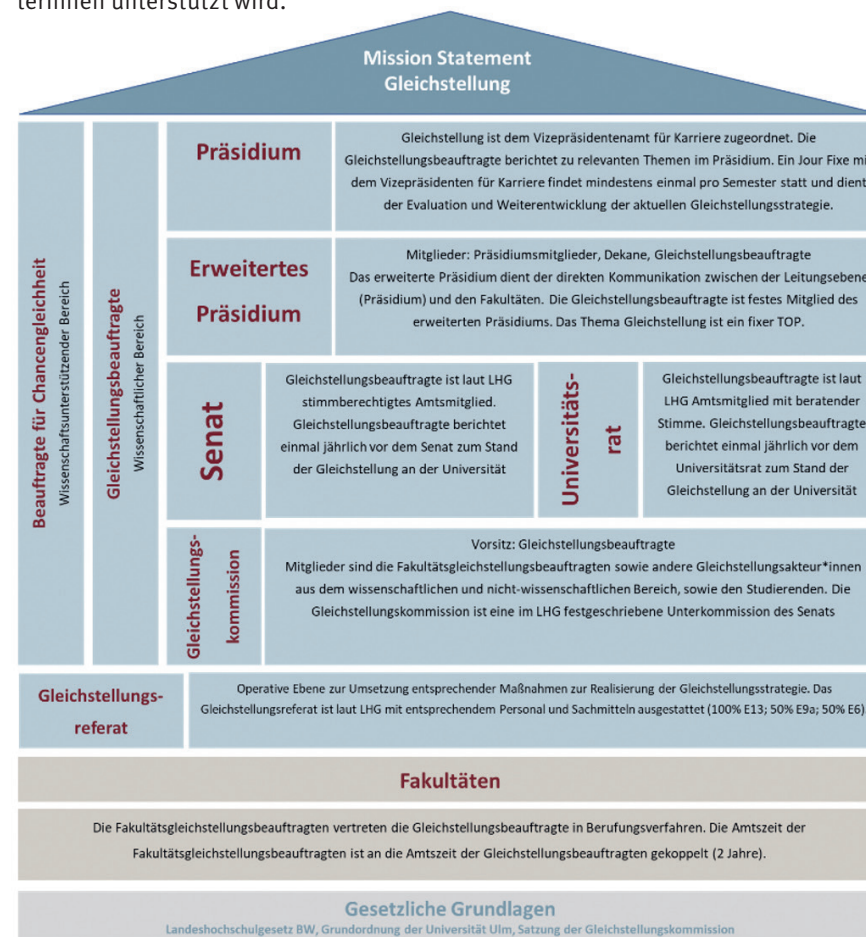


Abbildung 3 Organigramm der Strukturen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Ulm

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in den Leitungsgremien Senat und Universitätsrat sowie im erweiterten Präsidium. Durch diese Position kann sie gleichstellungspolitische 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 4).

#### 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.

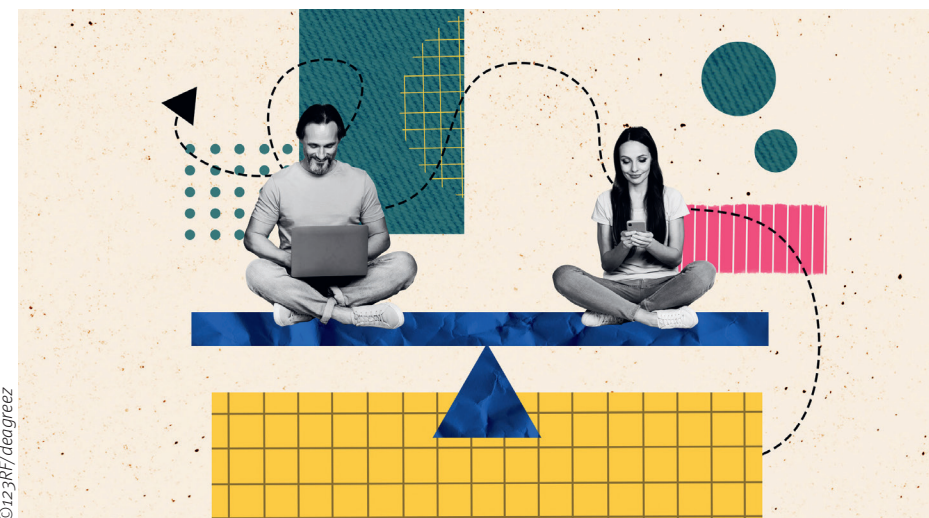
**Abbildung 4** Zusammensetzung der Gleichstellungskommission, Satzung der Gleichstellungskommission der Universität Ulm vom 22.02.2023, § 2 Zusammensetzung, Arbeitsweise.

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.



©123RF/deagreaz

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

### Gleichstellungsbeauftragte



**Prof. Dr. Anna-Katharina Rohlf** (seit 01.10.2025)  
Klinik für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde,  
Kopf- und Halschirurgie



**Prof. Dr. Aurelia Peraud** (bis 30.09.2025)  
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. Victoria Diedrich (seit 01.10.2025)**  
Institut für Molekulare Endokrinologie und Physiologie

#### Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

**Prof. Dr. Anna Dall'Acqua**  
Institut für Angewandte Analysis  
**Prof. Dr. Mathias Klier**  
Institut für Business Analytics  
**Prof. Dr. Jeroen Sijssling**  
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)

**N.N.**

#### 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**



### 2.3.2 Neue Gleichstellungsbeauftragte und erfahrene Stellvertreterinnen

Zum 1. Oktober 2025 hat Prof. Dr. med. Anna-Katharina Rohlf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernommen.

In ihrer neuen Amtszeit wird sie weiterhin von den drei erfahrenen Stellvertreterinnen unterstützt, die bereits seit April 2022 im Amt sind: Prof. Dr. Cornelia Herbert (Institut für Psychologie und Pädagogik), Prof. Dr. Susana Fernandez Huelga (Institut für Theoretische Physik) und Prof. Dr. Sandra Ludwig (Institut für Volkswirtschaftslehre). Alle drei Professorinnen sind bereits seit April 2022 im Amt. Mit ihrer langjährigen Erfahrung sorgen sie für Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere im Übergang zur neuen Amtszeit seit Oktober 2025. Durch ihr kontinuierliches Engagement tragen sie wesentlich zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm bei. Gemeinsam betonen die Stellvertreterinnen die Bedeutung einer sichtbaren und wirksamen Gleichstellungsarbeit auf allen Karrierestufen. An der Universität Ulm bestehen bereits vielfältige Initiativen und Programme zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität, deren Wahrnehmung aus ihrer Sicht noch stärker gefördert werden sollte. Für die kommende Amtszeit sehen sie darüber hinaus ein wichtiges Ziel darin, Gleichstellungsthemen noch enger mit der wissenschaftlichen Karriereentwicklung zu verknüpfen. Dies erfordert aus ihrer Sicht eine weitere Sensibilisierung sowie geeignete Rahmenbedingungen und Austauschmöglichkeiten, um Maßnahmen wirksam umsetzen zu können. Im Folgenden berichten die drei Stellvertreterinnen, was sie motiviert hat, erneut das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen, und welche Aspekte der Gleichstellungsarbeit ihnen in der neuen Amtszeit besonders am Herzen liegen.

#### **Was hat Sie motiviert, erneut das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen?**

*Meine Motivation beruht auf meinem bisherigen Engagement in der Gleichstellungsarbeit, unter anderem als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, in den Arbeitsgruppen der Exzellenzinitiative sowie zuvor als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, wo wir bereits viel erreicht haben und nun weiterhin vieles erreichen können. Gleichstellung ist ein Thema, das uns täglich begegnet, sei es in der Lehre, in der Forschung, in der Gremienarbeit oder in der Betreuung des akademischen Nachwuchses, zu dem in besonderem Maße auch unsere Studierenden zählen. In den eigenen Forschungsarbeiten und Projektveranstaltungen, unter anderem zu den Themen „Nachwuchs“ und „Women in Science“ wird deutlich, dass Gleichstellung, sprachliche und kulturelle Vielfalt und vor allem die Einstellungen der Wissenschaftler\*innen darüber, fächerübergreifend noch mehr Aufmerksamkeit und Bewusstsein benötigen – und dies bereits im Studium.*

**Prof. Dr. Cornelia Herbert**

*Meine Motivation, erneut das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen, gründet sich auf der Überzeugung, dass die in meiner ersten Amtszeit angestoßenen Arbeiten inzwischen einen Stand erreicht haben, bei dem Kontinuität und gewonnene Erfahrung besonders wertvoll sind. Während der vergangenen Amtsperiode war ich Teil des Kernteams, das das Werte-Manifest „Women for Quantum“ (Beige et al., Communications Physics 8, 422, 2025) erarbeitet hat. Das Manifest beleuchtet die fortbestehenden strukturellen Ungleichheiten in der Wissenschaft kritisch und reflektiert zugleich die begrenzte Wirksamkeit vieler bislang implementierter institutioneller Maßnahmen. Die Diskussion dieses Dokuments mit meinen Kolleg\*innen in der Gleichstellungskommission aus unterschiedlichen Fachbereichen war für mich sehr motivierend, da sie eine gemeinsame, reflektierte und strukturell informierte Perspektive auf geschlechterbezogene Asymmetrien sichtbar machte. Diese gemeinsame Haltung sowie die in den letzten drei Jahren erzielten Fortschritte haben mich darin bestärkt, mich für eine zweite Amtszeit zur Verfügung zu stellen, um begonnene Initiativen zu konsolidieren und zugleich offen für neue Impulse und Perspektiven zu bleiben.*

**Prof. Dr. Susana Fernandez Huelga**

*In meiner verhaltensökonomischen Forschung erlebe ich immer wieder, wie deutlich sich das Verhalten von Männern und Frauen unterscheidet – und welche spürbaren Auswirkungen das auf den Arbeitsmarkt hat. Genau deshalb ist mir Gleichstellungsarbeit ein großes Anliegen. In der vergangenen Periode haben wir bereits wichtige Projekte angestoßen, um Gleichstellung gezielt zu fördern. Diese Arbeit möchte ich sehr gerne weiterführen und aktiv begleiten.*

**Prof. Dr. Sandra Ludwig**

#### **Welche Aspekte der Gleichstellungsarbeit liegen Ihnen in Ihrer neuen Amtszeit besonders am Herzen?**

*Die Förderung resilienter, gesunder Leistung, die alle Karrierestufen umfasst, liegt mir besonders am Herzen. Denn die Einstellungen und Erwartungen von männlichen und weiblichen Führungspersonen, von Nachwuchswissenschaftler\*innen ebenso wie von Studierenden hinsichtlich ihrer Karriere, zu Rollenbildern in der Wissenschaft sowie zur Vereinbarkeit von Beruf, Gesundheit und Leistung spielen, wie auch die eigenen Studien zeigen, eine zentrale Rolle. Dabei ist es wichtig, auch über das binäre Geschlecht hinauszudenken und kulturelle und sprachliche Vielfalt zu berücksichtigen.*

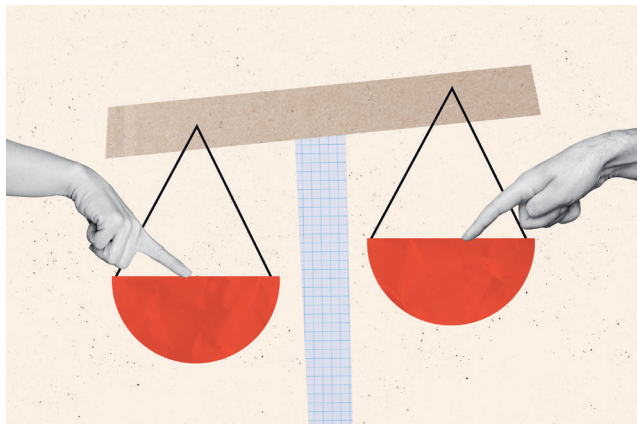
**Prof. Dr. Cornelia Herbert**

*In meiner neuen Amtszeit liegt mir besonders am Herzen, die Gleichstellungskommission als Raum für kritischen Dialog und kollektive Reflexion über geschlechterbezogene Asymmetrien in wissenschaftlichen Karrieren weiter zu stärken. Ziel ist es nicht nur, bestehende Barrieren für Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen in der Wissenschaft sichtbar zu machen, sondern auch dazu beizutragen, ein gerechteres, vielfältigeres und einladenderes akademisches Umfeld mitzugestalten. Aufbauend auf den Erfahrungen der vergangenen Amtsperiode möchte ich dabei verstärkt über die reine Diagnose hinausgehen und gemeinsam entwickelte, konkrete Strategien zur Bearbeitung dieser Asymmetrien ausloten. Dies umfasst sowohl eine Reflexion über Rekrutierungs- und Evaluationspraktiken als auch die stärkere Anerkennung unterschiedlicher Formen von Führung, Zusammenarbeit und Wissensproduktion, die in traditionellen akademischen Bewertungsmaßstäben häufig unterrepräsentiert sind.*

**Prof. Dr. Susana Fernandez Huelga**

*Besonders wichtig ist mir, wie wir in Sitzungen und bei Komitee-Entscheidungen sicherstellen können, dass alle gleichermaßen „gehört“ werden – das bezieht sich nicht nur auf Männer und Frauen. Ebenso liegt mir am Herzen, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs bereits während des Studiums gezielter zu erreichen und zu fördern.*

**Prof. Dr. Sandra Ludwig**



### 3 | Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen

Die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfalt ist heute integraler Bestandteil exzellenter Forschung. Förderinstitutionen erwarten in Projektanträgen eine fundierte Darstellung der Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten für das jeweilige Forschungsvorhaben – sowohl inhaltlich als auch strukturell. Eine überzeugende Stellungnahme hierzu ist zunehmend entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit von Drittmittelanträgen.

Für die Universität Ulm ist Gender Consulting daher nicht nur Serviceleistung, sondern strategischer Erfolgsfaktor. Ein konsistentes, glaubwürdiges Gleichstellungskonzept stärkt die Qualität von Forschungsprojekten, erhöht die Förderchancen und prägt zugleich die Außenwahrnehmung der Universität als verantwortungsbewusste und zukunftsorientierte Institution.

Das Gleichstellungsreferat unterstützt Forschende in enger Kooperation mit Res.Ul bei der Entwicklung tragfähiger Gleichstellungskonzepte und begleitet sowohl Antragstellung als auch Umsetzung. Ziel ist es, Gleichstellung nicht additiv, sondern strukturell und projektspezifisch zu verankern.

#### Das Angebot umfasst insbesondere:

- Bereitstellung aktueller Textbausteine (deutsch und englisch) zur Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm
- Beratung zu fach- und projektspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen in Einzel- und Verbundvorhaben, inklusive Best-Practice-Beispielen
- Unterstützung bei der Integration von Gender-, Diversity- und Vereinbarkeitsaspekten in Forschungsanträgen
- Beratung bei der Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Fakultäten und Instituten
- Unterstützung bei der Erstellung strategischer Posterformate für Vor-Ort-Begehungen von Forschungsverbänden
- Fachliche Begleitung bei Präsentationen und Evaluationsverfahren

Mit diesem strukturierten Beratungsangebot trägt das Gleichstellungsreferat dazu bei, die Exzellenz von Forschungsanträgen substantiell zu stärken und Gleichstellung als Qualitätsmerkmal wissenschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit sichtbar zu machen.



[Gender Consulting](#)

## 4 | Dual Career Service

---

### 4.1 Dual Career Service: Standortfaktor und Gleichstellungsinstrument

Der Dual Career Service der Universität Ulm ist ein zentrales Instrument zur Förderung von Chancengleichheit und zur nachhaltigen Gewinnung sowie Bindung exzellenter Wissenschaftler\*innen. Er stärkt die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und trägt wesentlich zur Attraktivität des Standorts bei – insbesondere in Berufungsverfahren und Führungspositionen.

Koordiniert durch das Gleichstellungsreferat unterstützt der Service die mitziehenden Partner\*innen neu berufener oder zu berufender Professor\*innen individuell und bedarfsorientiert. Ziel ist es, tragfähige berufliche Perspektiven in Ulm und der Region zu entwickeln und damit Doppelkarrieren aktiv zu ermöglichen.

Das Angebot umfasst Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt, Beratung zu Bewerbungsstrategien und Karrierewegen – innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft – sowie Unterstützung im Selbstmarketing, etwa durch Unterlagenchecks.

Zur Sicherung hoher Qualitätsstandards ist die Universität Ulm in mehreren regionalen und bundesweiten Netzwerken engagiert, darunter das Dual Career Solution Netzwerk, das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) sowie das Dual Career Netzwerk Schwaben. Damit verbindet sie individuelle Beratung mit struktureller Standortentwicklung.

### 4.2 Dual Career Netzwerk Schwaben: Regionale Stärke durch Kooperation

Das Dual Career Netzwerk Schwaben ist ein Zusammenschluss der Hochschulen Neu-Ulm, Kempten, Biberach, der Technischen Hochschule Ulm und der Universität Ulm mit dem gemeinsamen Ziel, exzellente Professor\*innen, Wissenschaftler\*innen sowie Fach- und Führungskräfte für die Region zu gewinnen und zu halten.

Die Netzwerkstruktur ermöglicht es, Doppelkarrierepaare hochschul- und institutionsübergreifend zu unterstützen und berufliche Perspektiven in der Region Schwaben systematisch zu erschließen.

Seit seiner Gründung im Jahr 2020 ist das Netzwerk kontinuierlich gewachsen. Neben den beteiligten Hochschulen engagieren sich mittlerweile zahlreiche Unternehmen und regionale Einrichtungen. Im Fokus stehen die aktive Netzwerkpflge, gemeinsame Veranstaltungsformate sowie der strategische Ausbau der Sichtbarkeit und Reichweite des Verbunds. Das Netzwerktreffen im Oktober 2025 wurde durch einen fachlichen Impuls zum Thema Employer Branding ergänzt und stieß erneut auf große Resonanz.

Die Veranstaltung war sehr gut besucht und bot einen konstruktiven Rahmen für fachlichen Austausch und strategische Weiterentwicklung des Netzwerks.

## 5 | Förderprogramme

---

### 5.1 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 Drop-Outs von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem führen sowie die erfolgreiche Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen erleichtern. Dank der erfolgreichen Teilnahme am Professorinnenprogramm III, das zum 31.01.2025 endete, sowie durch Eigenmittel der Universität konnten die entsprechenden Maßnahmen finanziert und die Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig unterstützt werden. Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen setzen sich aus den folgenden Elementen zusammen:

#### **Projektanschubfinanzierungen:**

Mit der Anschubfinanzierung von bis zu 15.000 € pro Projekt sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vorarbeiten für Drittmittelanträge ermöglicht und so die Ausbildung eines eigenen Forschungsprofils gefördert werden. Insgesamt vier Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fachrichtungen nutzten 2025 die Möglichkeit, Hilfskräfte, Sachmittel und Probandenvergütungen zu finanzieren.

#### **Forschungsaufenthalte:**

Durch die Finanzierung nationaler und internationaler Forschungsaufenthalte (max. 5.000 €), die der fachlichen Profilbildung und dem Ausbau wissenschaftlicher Netzwerke dienen, werden Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation sowie in ihrer Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung unterstützt.

Die Maßnahme hat sich in den vergangenen Jahren als äußerst wirksam erwiesen: Sie trägt maßgeblich dazu bei, Wissenschaftlerinnen zu motivieren, sich aktiv in der internationalen Wissenschaftslandschaft zu vernetzen und nachhaltig zu etablieren.

Insgesamt konnten drei Wissenschaftlerinnen Forschungsaufenthalte mit einer Dauer von bis zu drei Monaten realisieren und berichteten positiv über ihre fachlichen und persönlichen Erfahrungen.



Helene Hoenigsperger  
und Prof. Gack

Fotos:  
Helene Hoenigsperger privat

### Helene Hoenigsperger

Institut für Molekulare Virologie

Zweimonatiger Forschungsaufenthalt in der Arbeitsgruppe von Prof. Michaela Gack am Cleveland Clinic Florida Research & Innovation Center, Port St. Lucie, USA

#### **Welche Auswirkungen hatte der Forschungsaufenthalt auf Ihre wissenschaftliche Weiterentwicklung?**

*Die Arbeiten in den USA sowie die gewonnenen Daten haben meinem Peptidprojekt im Rahmen des SFB 1279 neue Perspektiven in der Aufklärung des molekularen Mechanismus eröffnet. Zudem habe ich fundierte Expertise in der Analyse posttranslationaler Modifikationen erworben, die ich mittlerweile an der Universität Ulm weiter etabliert habe und die schon Anwendung gefunden haben. Und schließlich hat sich für mich herauskristallisiert, in welchem Bereich der Wissenschaft ich mich langfristig etablieren möchte.*

#### **Und welche Bedeutung hatte er für Ihre persönliche Karriereentwicklung?**

*Der Aufenthalt hat mich in meinem Wunsch bestärkt, eine akademische Laufbahn einzuschlagen und langfristig eine eigene Forschungsgruppe zu leiten.*

#### **Wie bewerten Sie die Wirksamkeit der Fördermaßnahme?**

*Sie hat mir diesen Forschungsaufenthalt überhaupt erst ermöglicht und dafür bin ich sehr dankbar. Der wissenschaftliche Austausch, die neue Arbeitsumgebung und -kultur haben mich enorm motiviert. Zusätzlich habe ich mit Prof. Michaela Gack nun eine international renommierte Mentorin an meiner Seite. In ihrem Labor und bei Gastvorträgen habe ich mich zudem mit Forschenden aus unterschiedlichen Ländern vernetzt – das wird meiner Karriere definitiv zugutekommen.*

**Überfachliche Qualifizierung:** Die Teilnahme an Coachings, Seminaren oder vergleichbaren Qualifizierungsformaten wird finanziell unterstützt. Dabei stehen insbesondere der Erwerb von Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten im Fokus, die nicht unmittelbar einer einzelnen Fachdisziplin zugeordnet werden können, jedoch wesentlich dazu beitragen, unterschiedliche Anforderungen im Rahmen der Karriereentwicklung erfolgreich zu bewältigen.

Die Wissenschaftlerinnen können Anbieter und Format der Qualifizierungsmaßnahme frei wählen; die Förderung umfasst dabei die Erstattung von Teilnahmegebühren in Höhe von bis zu 850 € sowie gegebenenfalls zusätzlich Reisekosten von bis zu 500 €. Im Berichtszeitraum erhielten zwei Wissenschaftlerinnen eine entsprechende Förderbewilligung.

**Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen:** Für viele Wissenschaftlerinnen stellt die Fortführung ihrer Laborarbeiten während Schwangerschaft und Stillzeit eine besondere Herausforderung dar. Aus medizinischen Gründen dürfen entsprechende Tätigkeiten von der Schwangeren selbst nicht weiter ausgeübt werden.

Die Universität Ulm bietet daher die Möglichkeit, eine Laborunterstützung zu beantragen. Diese kann ab dem Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Mutterschutzes sowie – nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit – bis maximal zum ersten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass die Wissenschaftlerinnen als Beschäftigte an der Universität Ulm tätig sind.



## 5.2 Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Überbrückungsprogramm unterstützt Wissenschaftlerinnen beim Übergang in die jeweils nächste Qualifizierungsphase. Gefördert werden sowohl die Phase zwischen Masterabschluss und Promotionsbeginn als auch der Zeitraum zwischen Promotion und dem Start einer mittel- oder längerfristigen Finanzierung in der Postdoc-Phase. Fakultäten und Institute können so im Wettbewerb um qualifizierte Absolventinnen attraktive Rahmenbedingungen schaffen.

Seit der Verstetigung im Jahr 2020 und der seither dreimal jährlichen Ausschreibung besteht eine konstant hohe Nachfrage. Im Jahr 2025 wurden sechs Wissenschaftlerinnen neu aufgenommen und konnten dadurch als exzellente Nachwuchskräfte an der Universität Ulm beschäftigt werden. Die Deckung dieses hohen Bedarfs war nur dank zusätzlicher Mittel des Präsidiums in Höhe von 180.000 € möglich.

Das Überbrückungsprogramm ist Teil der dauerhaften Gleichstellungsmaßnahmen der Universität. Für die nichtmedizinischen Fakultäten stehen jährlich 100.000 € zur Verfügung, die vom Gleichstellungsreferat flexibel für unterschiedliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden können, um auf wechselnde Bedarfe angemessen zu reagieren.

### 5.3 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 Ergänzungsfinanzierungen für aktuelle Margarete von Wrangell-Fellows und Kinder- und Ferienbetreuungsangebote in Kooperation mit der Universität und dem Universitätsklinikum.

Neben spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen stehen dem weiblichen ärztlichen und wissenschaftlichen Nachwuchs bei entsprechender Qualifikation selbstverständlich auch alle weiteren Nachwuchsförderprogramme der Medizinischen Fakultät offen. Die Nachwuchsprogramme fördern Wissenschaftler\*innen systematisch auf allen Karrierestufen – von der Promotion über die Postdoc-Phase bis hin zur Berufbarkeit.

- Im **Bausteinprogramm** zur Anschubfinanzierung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses (bis zu 50.000 € pro Jahr für maximal drei Jahre) wurden 2025 insgesamt 20 Frauen gefördert; der Frauenanteil lag damit bei nahezu 50 %.
- Im **Medical Scientist Programm** zur Förderung exzellenter Postdocs mit dem Ziel der Berufbarkeit (Förderung über bis zu sechs Jahre, ca. 110.000 € pro Person und Jahr) wurden 2025 vier Frauen gefördert, was einer Förderquote von 80 % entspricht.
- Im **Basic Clinician Scientist Programm**, das promovierten Kliniker\*innen während der Facharztausbildung eine dreijährige, 50%ige Freistellung für Forschung ermöglicht (ca. 55.000 € pro Person und Jahr), wurden 2025 sechs Frauen gefördert (46 %).
- Im **Advanced Clinician Scientist Programm** für forschende Fachärzt\*innen (dreijährige Förderung mit 50% Freistellung, ca. 115.000 € pro Person und Jahr) lag der Frauenanteil 2025 bei 67 % (vier geförderte Frauen).

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. Erfolgreiche Clinician Scientists erhalten zudem die Möglichkeit, sich auf eine wissenschaftliche

Oberärzt\*innenstelle zu bewerben und profitieren damit von gesicherten Freistellungszeiten für ihre Forschung bei einer maximalen Laufzeit von sechs Jahren. Im Jahr 2025 lag der Frauenanteil bei 33 %.

Insgesamt zeigt sich damit ein durchweg hoher und in einzelnen Programmen überdurchschnittlicher Frauenanteil, der die erfolgreiche Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der strukturierten Nachwuchsförderung der Medizinischen Fakultät deutlich unterstreicht.

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



### 5.4 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.

Erfreulicherweise waren erneut die Anträge unserer Wissenschaftlerinnen erfolgreich: **Dr. Ani Grigoryan**, Juniorprofessorin für Stammzellalterung am Institut für Molekulare Medizin, erhielt eine Förderbewilligung im Tandem mit **Yuan Xia**.

**Dr. Rebecca Halbgebauer**, Juniorprofessorin für Posttraumatisches Multiorganversagen am Institut für Klinische und Experimentelle Trauma-Immunologie, konnte die Förderung im Tandem mit **Dr. rer. medic. Farahnaz Rayatdoost** einwerben.

Aktuell werden somit insgesamt drei Ulmer Tandems gefördert – ein großartiger Erfolg!

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

## 6 | Angebote für Wissenschaftlerinnen



**ExzellenziaUlm**

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

### 6.1 ExzellenziaUlm – Netzwerk zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit dem Netzwerk **ExzellenziaUlm** unterstützt die Universität Ulm weibliche Promovierende und Postdoktorandinnen bei der strategischen Karriereplanung, der persönlichen Weiterentwicklung und der fachübergreifenden Vernetzung. Das 2021 gegründete Programm bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen eine strukturierte Plattform, um sich frühzeitig mit möglichen Karrierewegen auseinanderzusetzen und belastbare Netzwerke aufzubauen.

Seit 2022 wird jährlich ein zweisprachiges Programm (Deutsch und Englisch) angeboten, das jeweils im Wintersemester beginnt und bis zum Ende der Vorlesungszeit des darauffolgenden Sommersemesters läuft. Zentrale Bestandteile sind eine Begrüßungsveranstaltung für alte und neue Netzwerkmitglieder, Lunchtime-Meetings mit Wissenschaftlerinnen und Alumnae sowie Workshops zu Themen wie Karriereplanung, strategische Vernetzung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben. Die inhaltliche Weiterentwicklung erfolgt kontinuierlich in enger Abstimmung zwischen dem Gleichstellungsreferat und engagierten Netzwerkmitgliedern.

Die Angebote von ExzellenziaUlm flankieren dabei die bestehenden Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen und ergänzen insbesondere das strukturierte Weiterbildungsprogramm der Nachwuchsakademie ProTrainU um gleichstellungsspezifische Perspektiven und Vernetzungsformate.

Die Veranstaltungen erreichten im Berichtsjahr 2025 regelmäßig rund 20 Teilnehmerinnen pro Veranstaltung. Insbesondere die Online-Formate ermöglichten eine fakultätsübergreifende Teilnahme und erleichterten die Vereinbarkeit mit den Anforderungen des wissenschaftlichen Arbeitsalltags.

Im Berichtsjahr wurde das Format der Lunchtime-Meetings erstmals um Beiträge von erfolgreichen Alumnae erweitert, die nach ihrer Promotion an der Universität Ulm in die Wirtschaft gewechselt sind. Diese Veranstaltungen boten insbesondere Promovendinnen praxisnahe Einblicke in außeruniversitäre Karrierewege und ergänzten damit das bestehende Angebot zur wissenschaftlichen Karriereentwicklung.

Das Programm umfasste im Berichtszeitraum folgende Veranstaltungen:

- **Welcome Exzellenzia-Newbies** (Dezember 2024)  
Informations- und Vernetzungsveranstaltung für neue und bestehende Mitglieder
- **PhD Career Stories from the Business World** (Februar 2025)  
Lunchtime-Meeting mit Alumnae der Universität Ulm aus der Wirtschaft
- **Karrierewege in der Hochschulmedizin** (März 2025)  
Workshop für Postdoktorandinnen (Deutscher Hochschulverband)
- **Strategic Networking as Access to the Hidden Job Market** (Mai 2025)  
Workshop für Promovendinnen
- **Erfolgreich in der Wirtschaft mit Dr. rer. nat.** (Juni 2025)  
Lunchtime-Meeting mit Alumnae der Universität Ulm

ExzellenziaUlm leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erweiterung ihrer Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

### 6.2 Betreuung externer Förderprogramme

Ziel des Mentoring- und Seminarprogramms **Traumberuf Professorin Plus** ist es, mehr Frauen für eine Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften oder der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zu gewinnen. Drei Ulmer Nachwuchswissenschaftlerinnen nahmen nach einem kompetitiven Auswahlverfahren an einem zweitägigen Vorbereitungsseminar teil. Im Anschluss bewarb sich eine Postdoktorandin der Fakultät IIP erfolgreich um die Teilnahme an der einjährigen dritten Mentoringrunde ab Januar 2026. Aus gleichstellungsfördernden Mitteln konnten Reise- und Unterkunftskosten finanziert werden.

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 €. Die Ausschreibung 2025 wurde über die Mailingliste des Gleichstellungsreferats beworben und stieß universitätsweit auf reges Interesse. Sieben Wissenschaftlerinnen wurden zur Antragstellung beraten.

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 € dotiert. Leider konnte das Gleichstellungsreferat

gemeinsam mit dem Promotionsausschuss Dr.-Ing. keine Kandidatin der Universität Ulm für die Ausschreibungsrunde 2024/25 identifizieren.

Zusammenfassend waren zwar nicht alle Bemühungen um externe Förderungen, Teilnahmen oder Nominierungen erfolgreich. Die gewonnenen Erfahrungen in den Ausschreibungsprozessen sind jedoch in jedem Fall sehr wertvoll für zukünftige Verfahren – 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.

### 6.3 Mentoring und Training

Das MuT-Programm (Mentoring und Training) ist ein Förderprogramm des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, koordiniert von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG). Es richtet sich an hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und unterstützt sie gezielt bei ihrer Karriereplanung, insbesondere auf dem Weg zur Professur, durch Kompetenzaufbau, den Abbau beruflicher Hürden und Vernetzung.

Acht Ulmer Wissenschaftlerinnen, so viele wie nie zuvor, haben 2025 von den Veranstaltungen des MuT-Programms profitiert und dabei das Angebot der Kostenübernahme der Teilnahmegebühren durch das Gleichstellungsreferat genutzt.

Bedauerlicherweise wird sich dieser Erfolgsweg nicht fortsetzen: Das MWK hat das Programm zum Jahresende 2025 eingestellt.

### 6.4 Netzwerk für Professorinnen – Austausch und Vernetzung in Leitungspositionen

Ein tragfähiges berufliches Netzwerk ist in allen Karrierephasen von zentraler Bedeutung. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2022 – ergänzend zum Netzwerk ExzellenziaUlm für Nachwuchswissenschaftlerinnen – ein Netzwerk speziell für Professorinnen an der Universität Ulm aufgebaut.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein regelmäßiges Dinner-Format etabliert, das den fachübergreifenden Austausch und die Vernetzung von Professorinnen gezielt unterstützt. In einem informellen Rahmen bietet das Netzwerk die Möglichkeit, hochschulrelevante Themen zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und neue Kontakte über Fakultätsgrenzen hinweg zu knüpfen. Insbesondere neu berufene Professorinnen erhalten so eine niedrigschwellige Gelegenheit, sich innerhalb der Universität zu vernetzen und kollegiale Unterstützung zu finden.

Das Netzwerk trägt damit zur Stärkung der Sichtbarkeit von Professorinnen sowie zur Förderung kollegialer Unterstützungsstrukturen in wissenschaftlichen Leitungspositionen bei. Perspektivisch ist zudem eine stärkere Vernetzung zwischen Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgesehen, um Mentoring-Strukturen auszubauen und Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft gezielt zu unterstützen.

Die Organisation der Treffen erfolgt durch das Gleichstellungsreferat, das die Veranstaltungen koordiniert und die Einladungen über den Professorinnenverteiler versendet.

## 7 | ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen

Beim Dies Academicus am 06.02.2026 wurde der mit 5.000 € dotierte ExzellenziaUlm –Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm 2025 verliehen.

Mit dem Preis würdigt die Universität exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die mit ihrer herausragenden Forschung nicht nur ihr jeweiliges Fachgebiet voranbringen, sondern die Universität Ulm als Wissenschaftsstandort aktiv mitgestalten. Zugleich übernehmen sie eine wichtige Vorbildfunktion – für andere Wissenschaftlerinnen, für Studentinnen und für all jene, die eine wissenschaftliche Karriere in Erwägung ziehen.



Foto: Elvira Eberhardt

Herr Prof. Dr.-Ing. Michael Weber,  
Frau Dr. Julia Zinngrebe,  
Frau Prof. Dr. med. Anna-Katharina Rohlfs

Der Preis setzt dabei bewusst an einer entscheidenden Stelle an: am Übergang zur Professur. Gerade diese Phase bringt besondere strukturelle Herausforderungen mit sich; noch immer verlassen hier überproportional viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen die akademische Laufbahn. Der Preis erhöht Sichtbarkeit und Anerkennung und trägt so dazu bei, Drop-outs zu vermeiden und den Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen zu steigern.

Ausgezeichnet wurde **Dr. Julia Zinngrebe** aus der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin.

Sie verfolgt ihre wissenschaftliche Laufbahn mit großer Zielstrebigkeit und Weitsicht. Bereits im Medizinstudium an der Universität Ulm wandte sie sich der Forschung zu und erwarb fundierte Kenntnisse in Zell- und Molekularbiologie. Diese führten sie an das University College London, wo sie wichtige Beiträge zur Zelltod- und Krebsforschung leistete und als Erstautorin im *Journal of Experimental Medicine* publizierte.

2017 wurde sie mit summa cum laude promoviert, erhielt einen Promotionspreis der Ulmer Universitätsgesellschaft und eine Einladung zur Lindauer Nobelpreisträger-Tagung.

Frau Dr. Zinggrebe verbindet klinische Exzellenz mit innovativer Grundlagenforschung. Parallel zur Facharzt Ausbildung in Pädiatrie initiierte sie anspruchsvolle Projekte, leistete wesentliche Beiträge zur Leukämieforschung und schärfte ihr Profil zur Rolle von Knochenmark-Fettzellen in Blutbildung und Entzündungsregulation durch lineare Ubiquitylierung – Arbeiten, die ihr internationale Sichtbarkeit einbrachten.

Als Nachwuchsgruppenleiterin wurde sie durch renommierte intra- und extramurale Programme gefördert, darunter das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm (2019–2025). Zudem ist sie Projektleiterin im SFB 1279 und wurde in das kompetitive Programm „Translational Research Training in Hematology“ der *European Hematology Association* und der *American Society of Hematology* aufgenommen.

Mit großem Engagement widmet sie sich Lehre und Nachwuchsförderung. Sie besitzt das Baden-Württemberg-Zertifikat für Hochschuldidaktik, unterstützt seit Jahren junge Wissenschaftler\*innen und wird als empathische Mentorin geschätzt. Darüber hinaus vertritt sie den Mittelbau im Forschungsausschuss der Medizinischen Fakultät.

Julia Zinggrebe zeigt eindrucksvoll, dass Spitzenforschung und klinische Medizin vereinbar sind, und ist eine wichtige Mentorin für frühe Karrierephasen.

## 8 | 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 \(LHG\)](#)

Auf dieser Grundlage entwickelt die Universität Ulm ihre Schutz- und Präventionsstrukturen kontinuierlich weiter. Ziel ist es, klare, transparente und niedrigschwellige Beschwerdewege zu gewährleisten und Betroffenen verlässliche Unterstützung anzubieten. Im Berichtsjahr wurden insbesondere folgende Maßnahmen vorangetrieben:

- Ausbau einer zentralen Informationsplattform außerhalb des Gleichstellungsportals,
- transparente Darstellung von Zuständigkeiten und Verfahrensabläufen,
- Überarbeitung einschlägiger Richtlinien und Dienstvereinbarungen,
- sichtbare Positionierung der Universität durch Sensibilisierungsmaßnahmen.



Ein besonderes Zeichen setzte im Berichtsjahr die „Orange Bank“, eine Leihgabe des ZONTA Club Ulm-Donau, die für zwei Semester auf dem Campus installiert wurde. Als international etabliertes Symbol gegen Gewalt an Frauen sollte sie Aufmerksamkeit schaffen, Gesprächsanlässe bieten und die klare Haltung der Universität sichtbar machen.

Am 26.05.2025 wurde die Bank in feierlichem Rahmen offiziell an die Universität Ulm übergeben. Die Veranstaltung unterstrich die gemeinsame Verantwortung von Zivilgesellschaft und Hochschule im Engagement gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.

Die Bank wechselte im Verlauf der zwei Semester, flankiert von Kommunikationsaktionen, mehrfach ihren Standort. Die Reaktionen auf dieses sichtbare Zeichen waren vielfältig. Auf der einen Seite gab es zahlreiche positive Rückmeldungen. Leider wurde die Bank jedoch auch wiederholt beschädigt. Darüber hinaus wurde die Bank entwendet, blieb mehrere Wochen verschwunden und tauchte an anderer Stelle auf dem Campus neu beschriftet wieder auf. Diese Vorfälle sind bedauerlich; zugleich zeigen sie, dass sichtbare Positionierungen Wirkung entfalten und Diskurse auslösen. Offensichtlich ist das Thema präsent – wenn auch nicht immer in der intendierten Form.



Herr Prof. Dr.-Ing. Michael Weber;  
Frau Magdalena Tewes, Zonta Club Ulm-Donau

Auch die Ergebnisse der universitären Befragung aus dem Jahr 2023 verdeutlichen ein ambivalentes Bild: Während die Rückmeldungen klar belegen, dass Diskriminierung, Stalking und sexualisierte Belästigung reale Herausforderungen darstellen, war die Beteiligung an der Befragung – insbesondere unter Studierenden – gering. Dies kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass das Thema noch nicht von allen Mitgliedern der Universität in seiner Tragweite wahrgenommen wird.

Gerade deshalb setzt die Universität Ulm auf eine Kombination aus verbindlichen Verfahren, struktureller Klarheit und sichtbarer Prävention. Schutz vor Diskriminierung ist nicht allein eine rechtliche Verpflichtung, sondern Ausdruck institutioneller Verantwortung. Ziel bleibt es, ein respektvolles, wertschätzendes und sicheres Umfeld für alle Studierenden und Beschäftigten nachhaltig zu stärken – auch dann, wenn dies Reibung erzeugt.



©123RF/winnifolly

## Wichtige Ansprechpersonen an der Universität Ulm

### Ansprechpersonen bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt

📍 <https://www.uni-ulm.de/misc/diskriminierung-sexuelle-belaestigung-und-gewalt/>

Vertrauliche Beratung und Unterstützung für Beschäftigte und Studierende bei Fällen von Diskriminierung, Stalking und sexualisierter Belästigung. Begleitung im weiteren Verfahren sowie Information zu internen und externen Handlungsmöglichkeiten.

**Dr. Dorothea Güttel**

**Michael Zips**

+49 731 50-22418

[diskriminierung@uni-ulm.de](mailto:diskriminierung@uni-ulm.de)

### Beauftragte für Chancengleichheit

📍 <https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/chancengleichheit/>

- wissenschaftsunterstützende Beschäftigte

Die Beauftragte für Chancengleichheit unterstützt gemäß Art. 3 Abs. 2 GG die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an der Universität Ulm und berät die Dienststellenleitung bei der strukturellen Verankerung von Chancengleichheit. Sie ist zentrale Ansprechpartnerin für Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich (Verwaltung, Bibliothek, Technik) und berät u. a. zu beruflicher Gleichstellung, Fort- und Weiterbildung, Konflikten sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

**Andrea Quintus**

+49 731 50-15479

[andrea.quintus@uni-ulm.de](mailto:andrea.quintus@uni-ulm.de)

### Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums

📍 <https://www.uniklinik-ulm.de/beauftragte-fuer-chancengleichheit.html>

**Barbara Klingler-Volswinkler**

Albert-Einstein-Allee 23

Innere Medizin Raum 2118

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

### Konfliktberatung / Ombudspersonen

📍 <https://www.uni-ulm.de/misc/graduate-professional-training-center-ulm/wir-bieten/konfliktberatung-ombudspersonen/>

Die Ombudspersonen beraten vertraulich bei Konflikten im wissenschaftlichen Kontext, insbesondere während der Promotion, und stehen auch Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen offen. Sie handeln nach den DFG-Leitlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis, werden nur mit Zustimmung der ratsuchenden Person tätig und geben Fälle – falls erforderlich – ausschließlich mit deren Einverständnis weiter.

**Prof. Dr. Miriam Deniz**

**Prof. Dr. Katharina Hancke**

**Prof. Dr. Ulrich Herr**

**Prof. Dr. Susana Fernández Huelga**

**Prof. Dr. Bernd Knöll**

**Prof. Dr. Emma Sayer**

### Ombudspersonen für Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis

📍 <https://www.uni-ulm.de/forschung/gute-wissenschaftliche-praxis>

Ombudspersonen sind zentrale Ansprechpartner\*innen bei Fragen guter wissenschaftlicher Praxis oder dem Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten. Sie beraten vertraulich, prüfen Vorwürfe im Vorverfahren auf Plausibilität und empfehlen bei hinreichendem Verdacht die Einleitung eines Hauptverfahrens.

**Prof. Dr. Dietrich Rothenbacher**

**Prof. Dr. Paul Dietl (Vertretung)**

### Personalrat – Universität Ulm

📍 <https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/personalrat/>

Der Personalrat vertritt Beschäftigte (mit Ausnahme von Professor\*innen, Hochschulassistent\*innen und Lehrbeauftragten) und berät bei Arbeitsbedingungen, Konflikten und Personalfragen.

**Personalratsbüro – Sekretariat**

+49 731 50-33301

[personalrat@uni-ulm.de](mailto:personalrat@uni-ulm.de)

---

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement & Ansprechpersonen**

🔗 <https://www.uni-ulm.de/misc/betriebliches-gesundheitsmanagement-an-der-universitaet-ulm/>  
*Fördert gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und individuelle Gesundheitskompetenz. Koordiniert Präventionsangebote, Bewegungsprogramme und gesundheitsbezogene Maßnahmen.*

**Dr. Nanette Erkelenz**

+49 731-50-22070

bgm@uni-ulm.de

---

### **Beschäftigtenberatung**

🔗 <https://www.uni-ulm.de/misc/betriebliches-gesundheitsmanagement-an-der-universitaet-ulm/weitere-angebote-des-bgm/beschaeftigtenberatung/>  
*Grundsatz der Beratung ist die gemeinsame Suche mit den Beschäftigten nach maßgeschneiderten Lösungen. Durch vielfältige Ideenexplorationen (Nachfragen, Zuhören, wissenschaftliche Erklärungen, Verhaltensübungen, Tools zum besseren Selbst- und Fremdverstehen) eröffnet sich der Raum für die Selbstreflexion und Selbststärkung. Themenfelder sind Arbeitszufriedenheit, Coaching von Führungskräften, Konflikte am Arbeitsplatz und im aktuellen Umfeld, Stressbewältigung oder Veränderungsprozesse und Übergänge meistern.*

**Dr. Beata Williams**

beschaeftigtenberatung@uni-ulm.de

---

### **Betriebliche Ansprechperson für Suchtfragen**

🔗 <https://www.uni-ulm.de/misc/betriebliches-gesundheitsmanagement-an-der-universitaet-ulm/weitere-angebote-des-bgm/suchtberatung/>  
*Beratung und Unterstützung bei suchtbezogenen Fragestellungen im Arbeitskontext. Präventive Information sowie Begleitung bei individuellen Problemlagen.*

**Jürgen Haringer**

+49 731 50-27286

juergen.haringer@uni-ulm.de

---

### **Familienservice / Vereinbarkeit & Pflegeberatung**

🔗 <https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/zuv/dezernat-3/pe/familie/>  
*Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie – von Kinderbetreuung bis Pflege von Angehörigen. Unterstützung bei der Organisation familienbezogener Angebote. Schwerpunkte: Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Beratung zur Vereinbarkeit*

**Maria Elisabeth Stöckle**

+49 731 50-25012

maria.stoeckle@uni-ulm.de

---

---

### **Pflegelotsin**

🔗 <https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/zuv/dezernat-3/pe/familie/pflege/>  
*Beratung zu Pflege- und Vereinbarkeitsfragen  
Ansprechpersonen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung. Beratung zu gesetzlichen Rahmenbedingungen, Unterstützungsangeboten und individuellen Entlastungsmöglichkeiten.*

**Maria Elisabeth Stöckle** – siehe linke Seite

---

### **Psychosoziale & Studierendenberatung**

🔗 <https://studierendenwerk-ulm.de/beratung-betreuung/psychosoziale-beratung/>  
*Kooperativer Beratungsdienst für Studierende bei persönlichen Belastungen und Konflikten. Beratung für Studierende bei psychischen Belastungen, Krisen oder persönlichen Herausforderungen. Vertraulich, kostenfrei und lösungsorientiert.*

**Studierendenwerk Ulm**

+49 731 79031-5100

pbs@studierendenwerk-ulm.de

---

### **Studentische Gleichstellungsvertretung**

🔗 <https://stuve.de//gleichstellungsreferat>

**Gleichstellungsreferat der Verfassten Studierendenschaft (StuVe)**

*Studentische Ansprechpartner\*innen für Gleichstellung, Awareness und Awareness-Initiativen*

+49 731 50-22401

stuve.gleichstellung@uni-ulm.de

---

### **Vertretung für schwerbehinderte Menschen**

🔗 <https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/schwerbehindertenvertretung/>  
*Die Schwerbehindertenvertretung berät, vertritt und unterstützt schwerbehinderte Beschäftigte sowie ihnen gleichgestellte Personen an der Universität Ulm. Sie fördert die Eingliederung, wacht über die Einhaltung gesetzlicher Regelungen und wirkt bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen mit.*

**Martina Simonazzi**

Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung an der Universität Ulm

Albert-Einstein-Allee 11, O26 Raum 5401

+49 731 50-22288

sbv@uni-ulm.de

---

Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Medizinische Fakultät

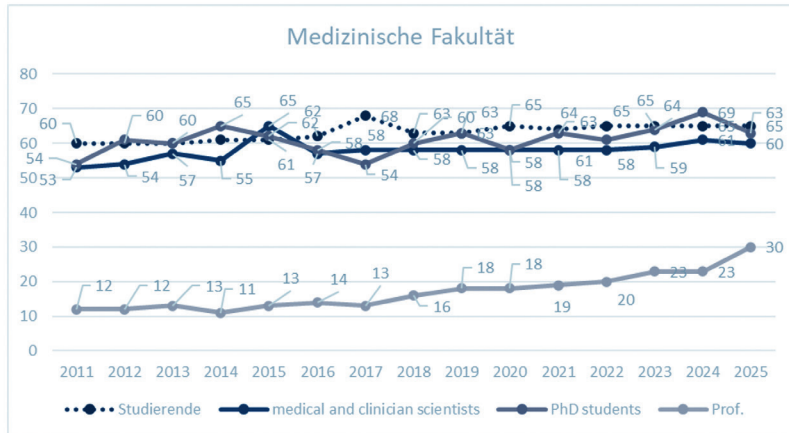


Abbildung 5 Frauenanteile nach Statusgruppen in der Medizinischen Fakultät von 2011 bis 2025 in Prozent.

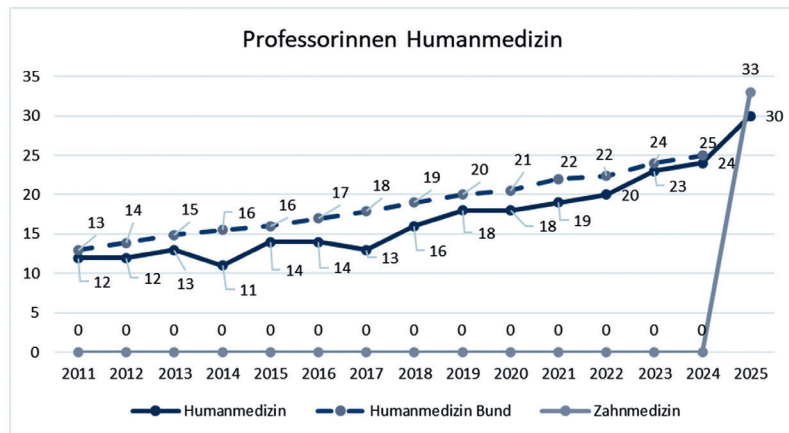


Abbildung 6 Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2024 bzw. 2025 in Prozent.

Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

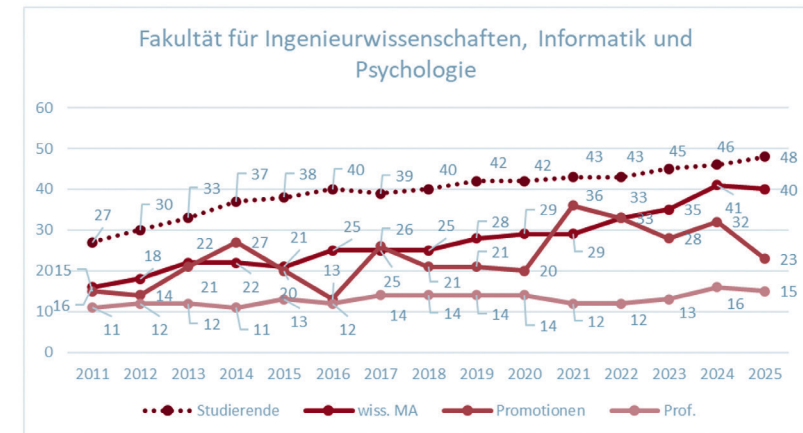


Abbildung 7 Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie von 2011 bis 2025 in Prozent.

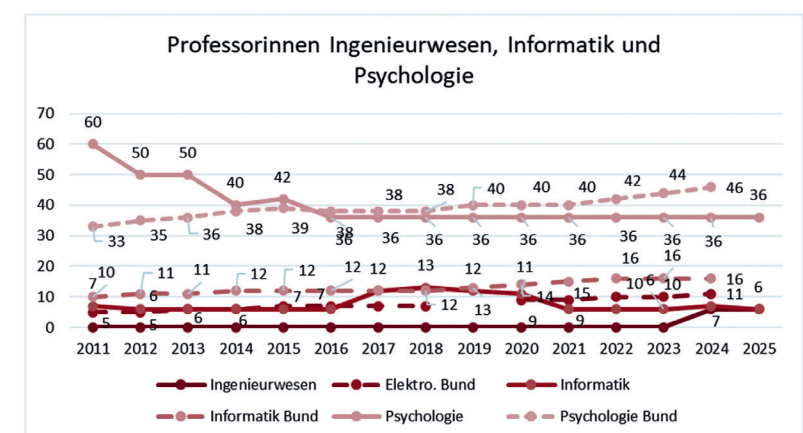


Abbildung 8 Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Ingenieurwesen (Elektrotechnik), Informatik und Psychologie, und bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2024 bzw. 2025 in Prozent.

## Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

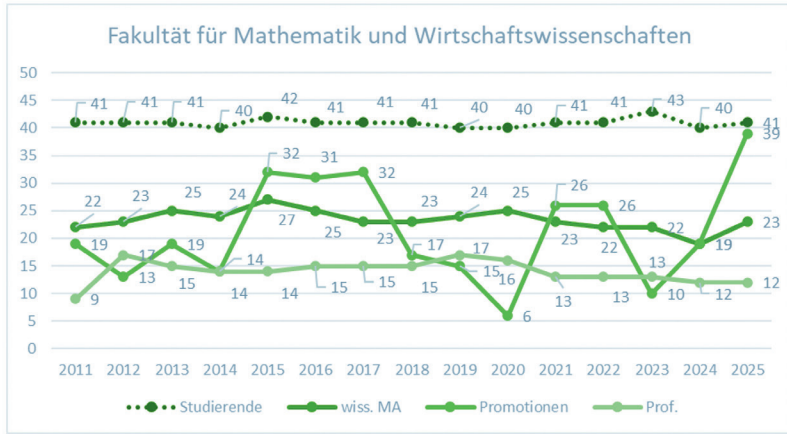


Abbildung 9 Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften von 2011 bis 2025 in Prozent.

## Fakultät für Naturwissenschaften

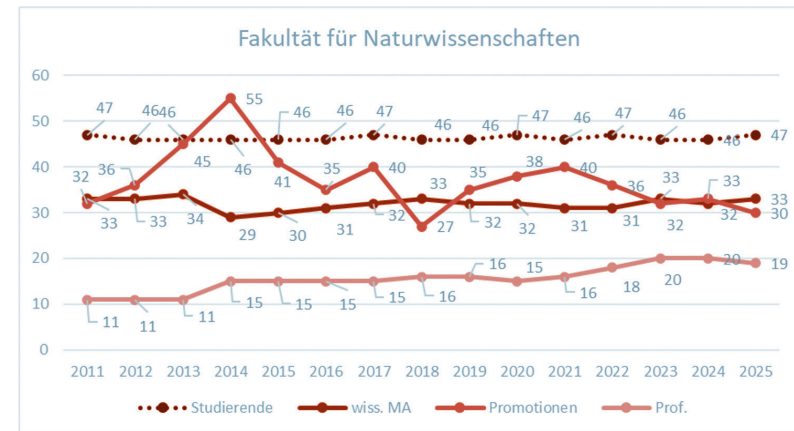


Abbildung 11 Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Naturwissenschaften von 2011 bis 2025 in Prozent.

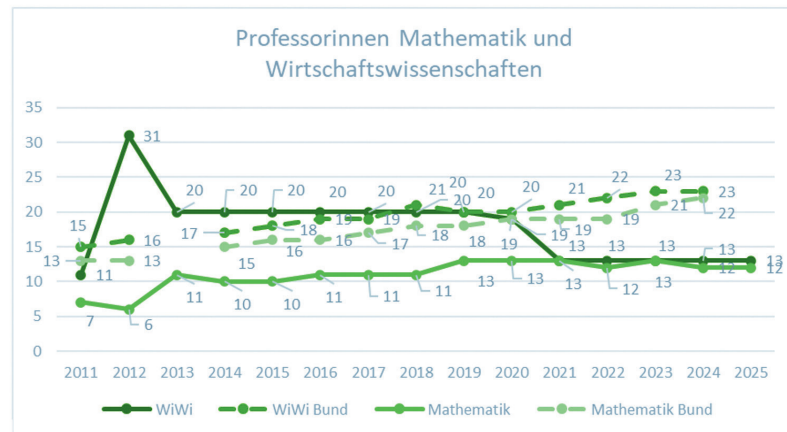


Abbildung 10 Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2024 bzw. 2025 in Prozent.

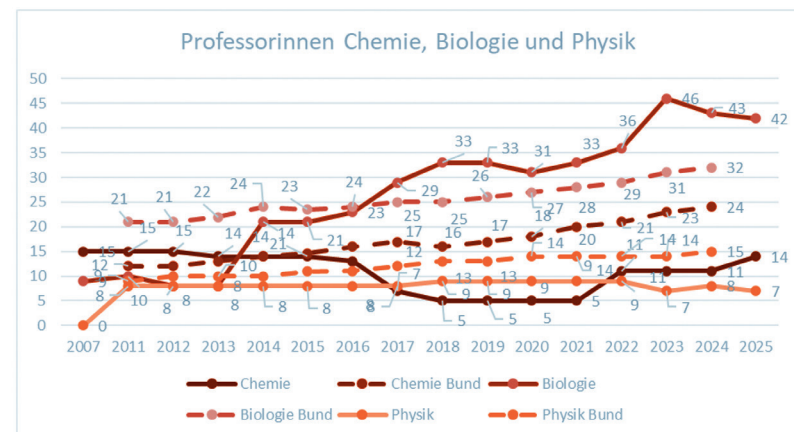


Abbildung 12 Frauenanteile auf Professuren in Chemie, Physik und Biologie bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2024 bzw. 2025 in Prozent.

## Detailierte Dokumentation von Berufungsverfahren

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Verfahren abgeschlossen	11	13	17	16	12	15	18	19	15	
Bewerbungen insgesamt	300	234	340	368	121	236	296	440	301	
davon Männer	241	192	294	318	105	177	211	327	202	
davon Frauen	59	42	46	50	22	58	83	108	94	
Männer auf Listenplätzen	14	22	34	25	13	16	19	30	15	
Frauen auf Listenplätzen	7	7	9	9	5	14	16	21	23	
Mann ernannt (Ruf erteilt)	10	13	25	11	8	7	14	20	8	
Frau ernannt (Ruf erteilt)	3	4	8	4	5	9	7	11	14	
Einladung zur Vorstellung	w	12	14	20	17	13	20	28	38	50
	m	37	47	72	59	33	41	42	79	44
Anteil Frauen an den Bewerbungen	20%	18%	14%	14%	18%	25%	28%	25%	31%	
Anteil Frauen an den Einladungen	24%	23%	22%	22%	28%	33%	40%	32%	53%	
Anteil Frauen an den Ernennungen	23%	24%	24%	27%	38%	56%	33%	35%	64%	
Rufannahme	w	3	3	4	1	2	5	4	7	9
	m	6	7	6	9	5	8	7	9	3
Anteil Frauen bei Rufannahme	33%	30%	40%	10%	29%	38%	36%	44%	75%	
Rufablehnungen	w	0	1	8	4	3	4	4	8	
	m	4	6	14	2	1	1	8	11	6
Anteil Frauen bei Rufablehnung	0%	14%	36%	67%	75%	80%	33%	27%	57%	

Abbildung 13 Übersicht Berufungen in den Jahren 2016 bis 2025, jährlich aufgeschlüsselt an der Universität Ulm gesamt.

So finden Sie uns:

**Gleichstellungsreferat**  
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm  
gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de  
M24 | Raum 238-239

**Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät**  
Albert-Einstein-Allee 7 | 89081 Ulm  
ruth.knipper-willmann@uni-ulm.de  
Raum 05

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
Universitätsklinikum**  
Staudingerstraße 2 | 89081 Ulm  
petra.rath@uniklinik-ulm.de, Raum 027

**Beauftragte für Chancengleichheit**  
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm  
andrea.quintus@uni-ulm.de  
M24 | Raum 222

**Gleichstellungsreferat der StuVe**  
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm  
stuve.gleichstellung@uni-ulm.de  
N26 | Raum 320

**Familien-service**  
Helmholtzstraße 16 | 89081 Ulm  
maria.stoeckle@uni-ulm.de  
Raum E.19a

**Beauftragte für Chancengleichheit Universitätsklinikum**  
Albert-Einstein-Allee 23 | 89081 Ulm  
barbara.klingler-volswinkel@uniklinik-ulm.de  
Innere Medizin N 22 | Raum 2118

**QR Code**

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

**Gleichstellungsbericht 2025**

Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. med. Anna-Katharina Rohlf's

Gleichstellungsreferentinnen  
Clarissa Gobiet  
Dr. Dorothea Güttel

Beratung & Sachbearbeitung  
Martina Riegg

Sekretariat  
Sabine Decker

Stand | April 2026



April 2026

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