



universität
uulm

Gleichstellungskonzept

für Parität der Universität Ulm

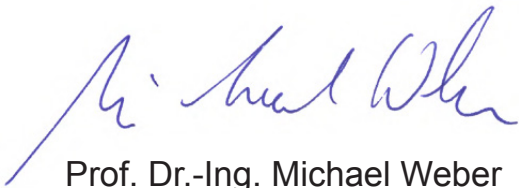
zur Bewerbung im
Professorinnenprogramm 2030



**WELTOFFENE
HOCHSCHULEN**
GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT

Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Ulm
zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030

Vom Präsidium beschlossen am 15.07.2025



Prof. Dr.-Ing. Michael Weber
Präsident

Impressum:
Universität Ulm
Präsident Prof. Dr.-Ing. Michael Weber
Helmholtzstr. 16
89081 Ulm

Inhalt

1 Gleichstellungspolitisches Selbstverständnis	3
2 Bestandsaufnahme und Analyse der Ausgangslage	5
2.1 Gleichstellungsmonitoring – Eine datenbasierte Grundlage	5
2.2 Qualifizierungsphasen im Überblick: Erfolge und Handlungsbedarfe	5
2.2.1 Erfolge und Herausforderungen im wissenschaftlichen Qualifizierungsverlauf	5
2.2.2 Fachspezifische Perspektiven im wissenschaftlichen Nachwuchs	6
2.3 Stärkung weiblicher Führung – zwischen gerechter Beteiligung und strukturellem Ausgleich	7
2.4 Chancengerechte Berufungspolitik als strategisches Handlungsfeld	8
2.5 Starke Gleichstellungsstrukturen mit strategischer Einbindung	9
2.6 Kommunikation und Sensibilisierung: Sichtbarkeit mit Potenzial	9
2.7 Diversity-Management und Intersektionalität	11
3 Gleichstellungsziele und Steuerungsinstrumente bis 2030	12
3.1 Strategische Zielquoten	12
3.2 Handlungsfelder zur Zielerreichung	12
3.3 Steuerung und Governance	13
3.4 Leitprinzipien: Wirkung – Verbindlichkeit – Verstetigung	13
4 Schwerpunkte und Maßnahmen	14
4.1 MINT-Fächer gezielt entwickeln	14
4.2 Karriereverläufe stärken – Übergang zur Professur gezielt fördern	15
4.3 Weibliche Führung strategisch stärken	15
4.4 Chancengerechtes Berufsmanagement weiter professionalisieren	17
4.5 Qualitätsmanagement, Evaluation und Nachhaltigkeit	18
4.6 Kommunikation und Sensibilisierung stärken	19
4.7 Intersektionalität und Diversity-Management als Zukunftsthemen positionieren	20
5 Personelle und finanzielle Ausstattung	22
6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	24
Anhang	25

1 Gleichstellungspolitisches Selbstverständnis

Die Universität Ulm versteht Gleichstellung als zentralen Bestandteil ihrer strategischen Entwicklung und als unverzichtbare Grundlage für wissenschaftliche Exzellenz in Forschung, Lehre und Transfer. Ihr gleichstellungspolitisches Selbstverständnis zielt auf gerechte Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Führung und Entscheidungsprozessen – über alle Qualifikationsstufen, Hierarchieebenen und Organisationsbereiche hinweg.

Als jüngste Universität Baden-Württembergs wurde die Universität Ulm 1967 gegründet. Heute studieren, forschen und arbeiten hier über 10.000 Studierende, rund 2.300 wissenschaftlich Beschäftigte und mehr als 1.400 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung. Mit ihren vier Fakultäten – „**Medizin**“, „**Naturwissenschaften**“, „**Mathematik und Wirtschaftswissenschaften**“ sowie „**Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie**“ – vereint die Universität ein starkes MINT-Profil mit interdisziplinärer Forschung und internationaler Sichtbarkeit.

Gleichzeitig ist die Universität Ulm zusammen mit dem Universitätsklinikum mit mehr als 10.000 Beschäftigten eine der größten Arbeitgeberinnen der Stadt und zentraler Bestandteil der Wissenschaftsstadt Ulm. Als aktive Partnerin im regionalen Innovationsnetzwerk übernimmt sie Verantwortung für nachhaltigen Wissenstransfer, gesellschaftliche Teilhabe und wirtschaftliche Resilienz. Im Wettbewerb um Talente, Fördermittel und internationale Sichtbarkeit gewinnt Gleichstellung zunehmend an Bedeutung – nicht nur als gesellschaftliches Ziel, sondern auch als institutioneller Erfolgsfaktor. Die Universität Ulm trägt dem Rechnung mit einer strategisch verankerten, datenbasierten Gleichstellungspolitik, die über alle Bereiche hinweg Wirkung entfaltet. Dies spiegelt sich auch im Markenprofil wider:

„**Spezialisiert. Exzellent. Persönlich. – Auf höchstem Niveau.**“

Mit diesem Selbstverständnis verknüpft die Universität Ulm ihr gleichstellungspolitisches Handeln:

- **Spezialisiert:** durch fokussierte Förderung von MINT-Karrieren,
- **Exzellent:** durch qualitätsgesicherte, evaluierte Maßnahmen,
- **Persönlich:** durch individuelle Begleitung und passgenaue Programme für Wissenschaftlerinnen.

Gleichstellung ist im Leitbild der Universität Ulm fest verankert. **Das Mission Statement Gleichstellung** sowie die **forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG** bieten seit 2018 einen verbindlichen Orientierungsrahmen. Die Umsetzung erfolgt unter strategischer Verantwortung des Präsidiums, das die Gleichstellung an der Universität Ulm aktiv vorantreibt. Gleichstellung ist systematisch in zentrale Steuerungsprozesse integriert – von der Hochschulentwicklung über die Personalstrategie bis hin zum Qualitätsmanagement und zur Berufungspolitik.

Zudem hat die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an der Universität Ulm seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert. Bereits seit 2008 ist sie durchgängig mit dem **Audit „familiengerechte hochschule“** ausgezeichnet – ein zentraler Baustein für chancengerechte Karrierewege insbesondere für sorgetragende und pflegende Angehörige.

Seit 2008 beteiligt sich die Universität Ulm erfolgreich am Professorinnenprogramm von Bund und Ländern. In allen Programmphasen wurden gezielte Maßnahmen etabliert, professionalisiert und verstetigt – etwa der Ausbau der Kinderbetreuung, die Einführung umfangreicher Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen, Entlastungsregelungen für weibliche Führungskräfte sowie die Einführung eines datengestützten Gleichstellungsmonitorings. Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung **„Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“** der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) unterstreicht das institutionelle Engagement für strukturellen Wandel.

Mit dem vorliegenden Konzept bewirbt sich die Universität Ulm für das Professorinnenprogramm 2030. Ziel ist es, die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit strategisch zu vertiefen, bestehende Lücken zu schließen und neue Potenziale zu nutzen. Die Universität positioniert sich dabei als forschungsstarke, international sichtbare und gesellschaftlich verantwortungsbewusste Hochschule, die Gleichstellung nicht nur umsetzt, sondern aktiv gestaltet – als Teil ihres institutionellen Profils, als Beitrag zur Exzellenz und als Treiberin struktureller Veränderung im Wissenschaftssystem.

Das Gleichstellungskonzept für Parität wurde **vom Präsidium am 15.07.2025 verabschiedet** und ist Teil des strategischen Steuerungssystems der Universität Ulm.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Ausgangslage

2.1 Gleichstellungsmonitoring – Eine datenbasierte Grundlage

Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm basiert auf einer kontinuierlichen Analyse der quantitativen und qualitativen Datenlage. Die Universität erhebt regelmäßig geschlechterdifferenzierte Kennzahlen zu Studienabschlüssen, Promotionen, wissenschaftlichem Personal, Berufungsverfahren und Gremienbesetzungen. Diese Daten fließen in ein strategisches Monitoring ein, das sowohl zentrale als auch dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen erfasst und eine datenbasierte Steuerung erlaubt.

Die Universität verzeichnet in vielen Bereichen deutliche Fortschritte. Insbesondere im wissenschaftlichen Nachwuchs konnten die Frauenanteile entlang der Qualifikationsphasen deutlich gesteigert werden. Im Jahr 2024 lag der Anteil von Frauen an abgeschlossenen Studiengängen bei 54 %, bei Promotionen bei 55 % und in der Postdoc-Phase bei 50 %. Der Anteil von Juniorprofessorinnen lag bei 60 %, während der Gesamtanteil an W3-Professorinnen aktuell 20 % beträgt¹. Bei den Neuberufungen wurde in 2024 mit 44 % Frauen ein Höchststand erreicht. Diese Entwicklungen belegen die Wirksamkeit der bisherigen Gleichstellungsstrategie, zeigen jedoch zugleich strukturelle Übergangsverluste auf – insbesondere beim Wechsel in unbefristete Professuren.

2.2 Qualifizierungsphasen im Überblick: Erfolge und Handlungsbedarfe

Die Gleichstellungssituation an der Universität Ulm entwickelt sich entlang der wissenschaftlichen Karrierewege unterschiedlich dynamisch. Während in frühen Qualifikationsphasen bereits eine weitgehende Geschlechterparität erreicht ist, zeigen sich mit zunehmender Hierarchiestufe geschlechterbezogene Hürden beim Übergang zur nächsten Qualifikationsstufe („Leaky Pipeline“), besonders beim Wechsel in Professuren. Die „**Leaky Pipeline**“ stellt eine zentrale Herausforderung für die Gleichstellung dar und erfordert gezielte strukturelle Gegenmaßnahmen, um das vorhandene Potenzial von Nachwuchswissenschaftlerinnen systematisch zu fördern und langfristig Parität auf allen Karrierestufen zu erreichen.

2.2.1 Erfolge und Herausforderungen im wissenschaftlichen Qualifizierungsverlauf

Seit ihrer ersten Beteiligung am Professorinnenprogramm im Jahr 2008 hat die Universität gezielte Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und erfolgreich in nachhaltige Strukturen überführt. Besonders in den wissenschaftlichen Qualifikationsphasen – vom Studienabschluss über die Promotion bis zur Juniorprofessur – konnten die Frauenanteile deutlich gesteigert werden. Im Jahr 2024 zeigt sich in diesen zentralen Karriereabschnitten eine weitgehende Geschlechterparität (vgl. Abbildung 1).

Diese Entwicklung bestätigt die Wirksamkeit der Ulmer Gleichstellungsstrategie und wird auch im **CEWS-Hochschulranking 2025** sichtbar: Dort zählt die Universität Ulm in den Bereichen „Promotionen“, „Postdocs“ und „wissenschaftliches Personal“ zur **bundesweiten Spitzengruppe** bei den Frau-

¹ An der Universität Ulm werden Lebenszeitprofessuren grundsätzlich mit W3-Besoldung vergütet. Zur Unterscheidung von Führungsaufgaben innerhalb der Institute werden Professuren **mit** Institutsleitungsfunktion mit dem Kürzel **mL** (mit Leitungsfunktion), Professuren **ohne** entsprechende Verantwortung mit **oL** (ohne Leitungsfunktion) gekennzeichnet. Die Besoldungsgruppen an der Universität Ulm sind: W1 für Juniorprofessuren und W3 für Lebenszeitprofessuren.

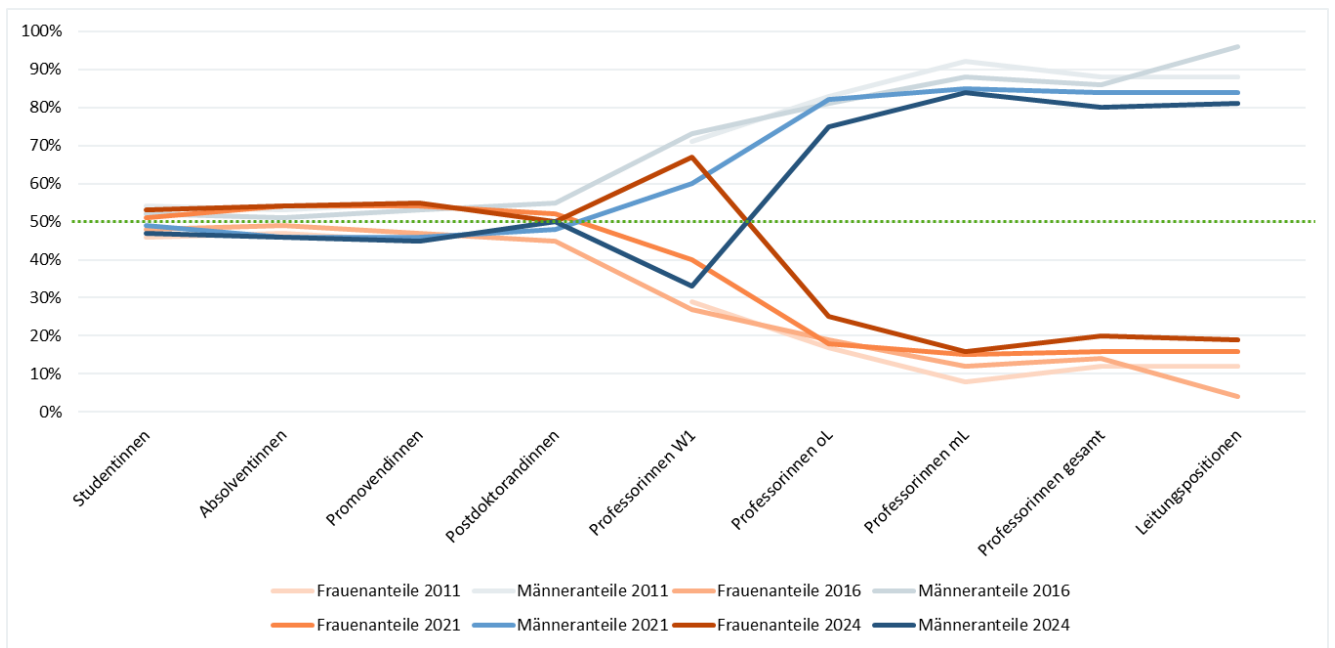


Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Qualifizierungsweg gegenübergestellt. In den Jahren 2011, 2016, 2021 und 2024. Deutlich sichtbar ist, dass sich die Schere am Ende des wissenschaftlichen Karrierewegs langsam schließt. An der Universität Ulm werden Lebenszeitprofessuren mit W3-Besoldung vergütet. Zur Unterscheidung von Führungsaufgaben innerhalb der Institute werden Professuren **mit** Institutsleitungsfunktion mit dem Kürzel **mL** (mit Leitungsfunktion), Professuren **ohne** entsprechende Verantwortung mit **oL** (ohne Leitungsfunktion) gekennzeichnet.

enanteilen, sowie bei der Steigerung der Frauenanteile in diesen Gruppen seit 2018. Gleichzeitig ist die Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Lebenszeitprofessuren eine zentrale Herausforderung: Während der Frauenanteil in der Postdoc-Phase nahezu ausgeglichen ist, fällt der Frauenanteil auf aktuell 20 % bei den Lebenszeitprofessuren. Dieser Drop-out hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen verdeutlicht den anhaltenden Bedarf an strukturellen und kulturellen Maßnahmen, um auch auf der höchsten Karrierestufe die Chancengleichheit nachhaltig zu sichern.

2.2.2 Fachspezifische Perspektiven im wissenschaftlichen Nachwuchs

Studentinnen

Eine fachspezifische Analyse der Studentinnenanteile zeigt differenzierte Ausgangslagen: In Fächern wie Chemie, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften ist die Geschlechterverteilung unter den Studierenden bereits ausgewogen. In Ingenieurwissenschaften, Informatik und Physik liegt der Anteil an Studentinnen hingegen bei 22 %. Gleichzeitig verzeichnen Fächer wie Humanmedizin (63%), Zahnmedizin (67%), Psychologie (83%) und Biologie (64%) eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung von Frauen.

Um die geschlechterspezifischen Disparitäten in den MINT-Fächern nachhaltig zu verringern, verfolgt die Universität Ulm das strategische Ziel, deutlich mehr junge Frauen frühzeitig für ein MINT-Studium – insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und Physik – zu begeistern. Hierzu werden gezielte Maßnahmen zur gendersensiblen Studienorientierung, der Ausbau von Schulkoooperationen sowie die Stärkung weiblicher Vorbilder systematisch weiterentwickelt. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf niedrigschwelligen Zugängen und der gezielten Ansprache neuer Zielgruppen durch passgenaue Orientierungs- und Empowermentformate – etwa Schülerinnen ohne familiären

akademischen Hintergrund sowie Studieninteressierte, die bisher keine MINT-Fächer in Betracht gezogen haben. Die Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen – insbesondere in den Ingenieurwissenschaften – bildet dabei einen zentralen Baustein zur Identifikation und Motivation.

Wissenschaftlicher Nachwuchs ab der Promotion

Auch bei der Repräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs zeigen sich in der fächer-spezifischen Betrachtung klare Muster. In den Fächern Humanmedizin, Zahnmedizin, Biologie, Ingenieurwissenschaften und Physik bleiben die Frauenanteile im Verlauf bis zur Postdoc-Phase weitgehend stabil – ein Indiz dafür, dass die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen in diesen Disziplinen zu einem chancengerechten Karriereverlauf beitragen. Demgegenüber ist in den Fächern Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften ein Rückgang der Frauenanteile bereits vor bzw. im Übergang zur Promotion zu verzeichnen. Dieser frühzeitige Drop-out verweist auf persistente, fachspezifische Herausforderungen und macht deutlich, dass es an gezielter, disziplinsensibler Förderung in diesen Fächern bedarf. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Universität das Ziel, bestehende Förderstrukturen ab der Promotionsphase gezielt weiterzuentwickeln und stärker fachspezifisch auszubauen (vgl. Kapitel 4.1 und 4.2). Bereits erfolgreich implementierte Programme – wie etwa das Hertha-Nathorff-Programm der Medizinischen Fakultät – bieten dafür wertvolle Anknüpfungspunkte (vgl. Kapitel 4.2). Um vergleichbare strukturelle Angebote auch in anderen Fachbereichen zu etablieren, sollen disziplinspezifische Programme zur Karriereorientierung, individuell zugeschnittene Mentoringformate und Coachingangebote für Promovendinnen entwickelt werden. Die Universität wird hierfür bestehende Netzwerke für Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt auch für Studentinnen und Promovendinnen ausbauen, um weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen frühzeitig zu vernetzen und auf dem Weg zur Promotion und in die Postdoc-Phase systematisch zu begleiten.

Übergang zur Professur als strategischer Fokus

Trotz signifikanter Fortschritte in der Qualifikation von Wissenschaftlerinnen stellt der Übergang von der Postdoc-Phase zur Lebenszeitprofessur weiterhin eine zentrale gleichstellungspolitische Herausforderung dar. Die Universität Ulm erkennt hierin einen klaren institutionellen Handlungsauftrag. Mit Hilfe der Förderung aus dem Professorinnenprogramm 2030 wird daher das Ziel verfolgt, diesen Übergang gezielt zu stärken: durch strategisch verankerte Maßnahmen zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren (z. B. Verhandlungstrainings und individuelle Coachings) sowie ein ausgebautes Berufungsmanagement. Gleichzeitig wird die strukturelle Absicherung wissenschaftlicher Karrierewege für Wissenschaftlerinnen priorisiert – etwa durch klare Entwicklungsperspektiven und begleitende Mentoringangebote. Auf diese Weise sollen die positiven Entwicklungen bei den Neuberufungen (44 % im Jahr 2024) langfristig verstetigt und im Gesamtbestand der Professuren wirksam abgebildet werden.

2.3 Stärkung weiblicher Führung – zwischen gerechter Beteiligung und strukturellem Ausgleich

Die Beteiligung von Frauen in universitären Leitungsfunktionen hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Der Professorinnenanteil von 20 % (Stand: 31.12.2024) spiegelt sich allerdings auch in den Gremienstrukturen wider. Im Präsidium ist eine Vizepräsidentin aktiv, ebenso übernehmen Professorinnen regelmäßig das Amt einer Dekanin. Auf der Ebene der Prodekan*innen sind Professorinnen bisher zwar nur vereinzelt vertreten, doch ein wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung diverser Leitungsteams ist spürbar – etwa durch die gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen im Vorfeld von Besetzungsverfahren. Die Universität Ulm versteht dies als wichtige Entwicklungschance:

Ziel ist es, mittelfristig mehr weibliche Führungspersönlichkeiten gezielt zu fördern und strukturell zu stärken. Im aktuellen Gleichstellungskonzept wird dieses Anliegen durch konkrete Maßnahmen zur Mitwirkung und Entlastung von Professorinnen in Leitungsfunktionen adressiert.

In den vergangenen Jahren wurde zudem intensiv diskutiert, dass eine überproportionale Beteiligung von Professorinnen an Leitungs- und Gremienaufgaben – gemessen am Professorinnenanteil – zu erhöhter struktureller Belastung führt. Diese Herausforderung nimmt die Universität Ulm aktiv und lösungsorientiert auf: Mit gezielten Instrumenten wie einer Entlastungsregelung bei der Übernahme von Leitungsfunktionen durch Professorinnen wird eine gerechte Verteilung angestrebt, gleichzeitig aber auch das Engagement von Frauen in Entscheidungsstrukturen gezielt gestärkt. Die Maßnahme dient damit nicht nur dem Belastungsausgleich, sondern auch der strategischen Förderung weiblicher Führungskräfte.

Ein positives Signal setzt die Universität auf Verwaltungsebene: Von den fünf zentralen Dezernaten der Universitätsverwaltung werden aktuell vier von Frauen geleitet. Auch im Bereich der universitären Gremienkultur lässt sich ein positiver Wandel beobachten: Nach den gesetzlichen Vorgaben des Landeshochschulgesetzes Baden-Württembergs muss mindestens ein Frauenanteil von 40 % im Universitätsrat abgebildet sein (Stand Juli 2025: 45% Frauen im Universitätsrat). Im Senat – für den derzeit keine Quote vorgeschrieben ist – liegt der Frauenanteil aktuell bei 32 %.

2.4 Chancengerechte Berufungspolitik als strategisches Handlungsfeld

Ein zentrales Erfolgsfeld der Universität Ulm ist ihre chancengerechte Berufungspolitik. In den vergangenen Jahren hat sich die Universität systematisch **für faire, transparente und gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren** eingesetzt – mit messbarem Erfolg: Im Jahr 2024 lag der Anteil neuberufener Professorinnen bei 44 % – ein neuer Höchststand, der die Wirksamkeit der bestehenden Gleichstellungsinstrumente eindrucksvoll belegt.

Wesentliche Erfolgsfaktoren sind die flächendeckende Anwendung der 2019 eingeführten **Berufungsleitlinie, das standardisierte Monitoring relevanter Gleichstellungskennzahlen** sowie **gezielte Qualifizierungsangebote** – darunter DHV-Schulungen für Dekan*innen und Gleichstellungsakteur*innen in Berufungskommissionen. Die kontinuierliche Evaluation dieser Maßnahmen sichert eine datenbasierte Weiterentwicklung der Berufungspraxis. So gelingt es der Universität, exzellente Wissenschaftlerinnen gezielt anzusprechen, strukturelle Barrieren abzubauen und langfristig Parität anzustreben.

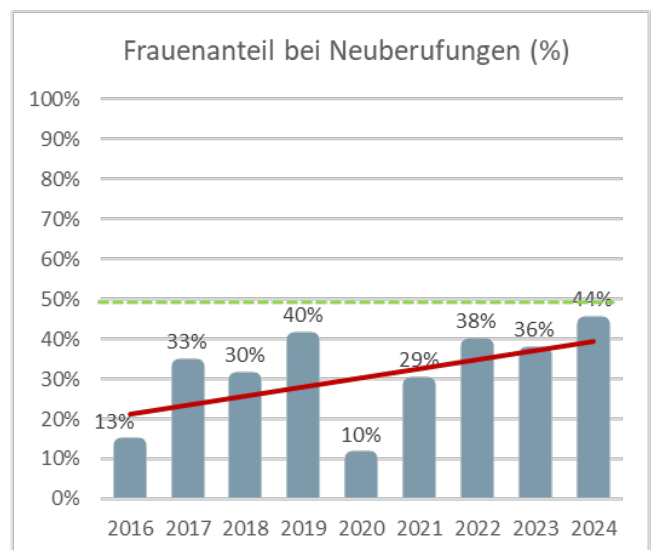


Abbildung 2 Anteil an Frauen bei den Neuberufungen. Die Universität Ulm hat ca. 200 Professuren und beruft jährlich durchschnittlich 12 Personen universitätsweit.

Auch im **CEWS-Hochschulranking 2025** nach Gleichstellungsaspekten konnte sich die Universität Ulm im **Mittelfeld hinsichtlich der Steigerung des Professorinnenanteils** positionieren. Ziel der Universität Ulm ist es daher, den hohen Anteil neuberufener Professorinnen weiter zu verstetigen und mittelfristig eine stabile Parität zu erreichen. Aufbauend auf den erfolgreichen Erfahrungen seit 2008 werden die bisherigen Standards durch gezielte Maßnahmen auf Fakultätsebene ergänzt. **Fakultäts-spezifische Zielvereinbarungen** sowie die stärkere Verantwortung der Fachbereiche für Gleichstellung sollen künftig zu einer nachhaltigen, strukturell verankerten Berufungskultur beitragen.

2.5 Starke Gleichstellungsstrukturen mit strategischer Einbindung

Ein zentrales Merkmal der Universität Ulm ist ihre gut etablierte Gleichstellungsstruktur, die durch eine hohe institutionelle Sichtbarkeit und die feste Verankerung in Steuerungs- und Controlling-Prozessen überzeugt. Die systematische Integration gleichstellungsbezogener Fragen in das Qualitätsmanagement sowie die enge Anbindung an das Hochschulcontrolling bilden dabei ein stabiles Fundament für eine wirkungsorientierte Gleichstellungspolitik.

Auf Fakultätsebene werden geschlechterdifferenzierte Daten im Rahmen eines jährlichen Monitorings erhoben, ausgewertet und in strategischen Entwicklungsgesprächen zwischen der Fakultätsleitung, der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten zur gemeinsamen Bewertung herangezogen. Diese Auswertungen fließen in die Fortschrittskontrolle fakultätsbezogener Zielvereinbarungen ein und ermöglichen eine faktenbasierte Nachsteuerung. Die strategische Verknüpfung mit Maßnahmen der Personalentwicklung – etwa über Führungskräftebildungen – verstärkt die Wirksamkeit zusätzlich.

Gleichzeitig zeigen sich Entwicklungspotenziale: Die Nutzung und Analyse der Gleichstellungsdaten variiert bislang zwischen den Fakultäten; eine stärkere Standardisierung und gezielte Qualifizierung der zuständigen Akteur*innen ist erforderlich. Eine externe, unabhängige Evaluation der Gleichstellungsstrategie wurde – abgesehen von der Beteiligung am Professorinnenprogramm – bisher nicht durchgeführt, wird aber als wichtiger Impuls zur objektiven Wirkungsanalyse und zur Einbindung externer Perspektiven erkannt. Auch das geplante **digitale Gleichstellungsdashboard** mit zentralen Steuerungsindikatoren befindet sich im Aufbau. Die Universität Ulm verfolgt daher das Ziel, ihre bestehenden Steuerungsinstrumente durch externe Evaluationen, digitale Analyseinstrumente und gezielte Qualifizierungsmaßnahmen weiterzuentwickeln.

2.6 Kommunikation und Sensibilisierung: Sichtbarkeit mit Potenzial

Die Universität Ulm versteht Gleichstellungskommunikation und Sensibilisierung als zentrale Hebel für institutionellen Kulturwandel. In den vergangenen Jahren wurden dafür tragfähige Grundlagen geschaffen – etwa durch gendersensible Sprachleitfäden, Awareness-Kampagnen oder gezielte Schulungen für Führungskräfte und Berufungskommissionen.

Gleichzeitig zeigen sich Entwicklungsfelder: So sind intersektionale Perspektiven und FLINTA*-Personen in der hochschulweiten Kommunikationsarbeit bislang nur punktuell sichtbar. Digitale Formate zur Sensibilisierung und niedrigschwellige Angebote für alle Statusgruppen sind ausbaufähig, ebenso wie der Transfer in dezentral organisierte Bereiche der Universität. Vor diesem Hintergrund verfolgt die

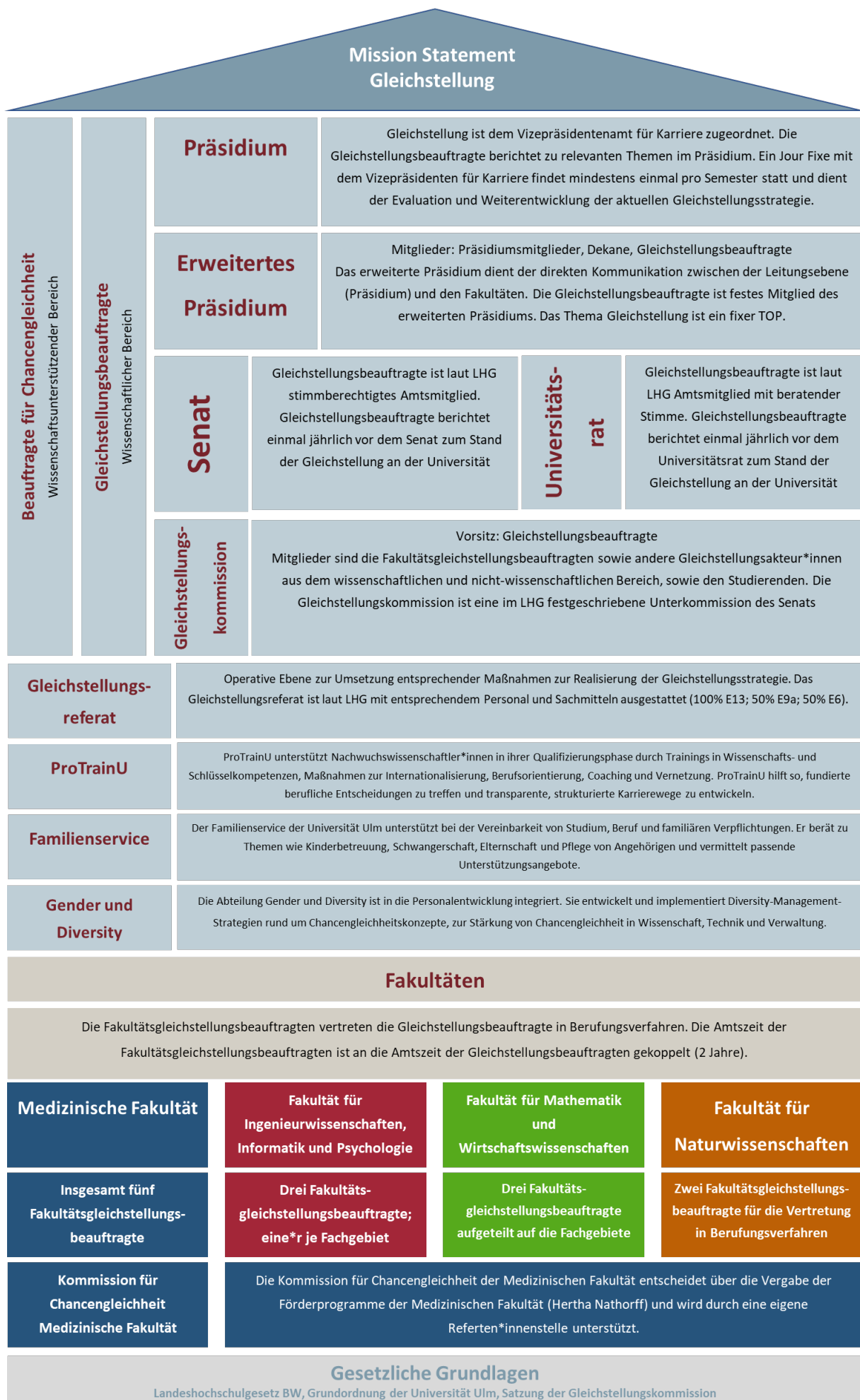


Abbildung 3 Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm

Universität Ulm das Ziel, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe noch stärker in der Kommunikations- und Organisationskultur zu verankern – durch strategisch geplante Sichtbarkeit, gezielte Empowermentformate und partizipative Diversity-Initiativen. Der institutionelle Wandel soll künftig noch stärker über Sprache, Haltung und Beteiligung sichtbar und wirksam werden.

2.7 Diversity-Management und Intersektionalität

Die Universität Ulm hat in den vergangenen Jahren erste Impulse gesetzt, um intersektionale Perspektiven und innovative Ansätze des Diversity-Managements zu integrieren. Dazu zählen unter anderem **Workshopformate zu Diversität und Antidiskriminierung** sowie die **Integration von Diversitätsaspekten in Fortbildungen und Leitlinien**. Auch die Überarbeitung der **Antidiskriminierungsrichtlinie** unterstreicht die strategische Bedeutung dieses Handlungsfeldes.

Intersektionale Ansätze werden allerdings bisher nicht systematisch in allen Bereichen der Hochschule mitgedacht, sondern bislang punktuell und projektbezogen umgesetzt. Auch innovative Formate wie ein **Diversity-Fonds** oder sichtbarkeitsorientierte Kommunikationsstrategien befinden sich noch in der Konzeptionsphase.

In Lehre und Forschung sind Diversitätsaspekte präsent, etwa durch Fortbildungsangebote oder Lehrmodule. Eine übergreifende, strategisch abgestimmte Sichtbarkeit von Gender- und Diversity-Themen im Curriculum und im Forschungskontext steht jedoch noch aus. Die Universität Ulm verfolgt daher das Ziel, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und Innovationsmotor strategisch weiterzuentwickeln – durch stärkere strukturelle Verankerung und den konsequenten Einbezug intersektionaler Perspektiven. Damit soll nicht nur die Chancengleichheit gestärkt, sondern auch das gleichstellungspolitische Profil der Universität geschärft und zukunftsorientiert weiterentwickelt werden.

3 Gleichstellungsziele und Steuerungsinstrumente bis 2030

3.1 Strategische Zielquoten

Die Universität Ulm orientiert sich bei der Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsstrategie an differenzierten Zielwerten entlang der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Für Qualifikationsphasen, in denen die angestrebten Zielzahlen bereits erreicht wurden, gilt es, diese nachhaltig zu sichern. In allen weiteren Bereichen setzt sich die Universität ambitionierte, aber realistische Zielmarken, die im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 gezielt verfolgt werden:

- **Promotion:** ≥ 50 % Frauen (Zielwert bereits erreicht)
- **Postdoc-Phase:** ≥ 50 % Frauen (Zielwert bereits erreicht)
- **Juniorprofessuren:** ≥ 50 % Frauen (Zielwert erreicht)
- **W3-Professuren:** ≥ 30 % Frauen (strategisches Ziel)
- **Neuberufungen:** ≥ 50 % Frauen (strategisches Ziel)
- **Fakultätsleitungen und zentrale Gremien:** ≥ 40 % Frauen
(strukturelle Zielmarke zur Stärkung weiblicher Führung)

3.2 Handlungsfelder zur Zielerreichung

1. MINT-Fächer gezielt entwickeln

Um Studentinnen in Informatik, Ingenieurwissenschaften und Physik gezielt anzusprechen, setzt die Universität auf gendersensible Informationsangebote, Role-Model-Kampagnen und Schulpartnerschaften.

2. Karriereverläufe stärken – Übergang zur Professur gezielt fördern

Der Übergang vom Studium zur Promotion wird durch disziplinspezifische Förderformate und die gezielte Ansprache von Masterabsolventinnen begleitet. Für den Wechsel in die Postdoc-Phase stehen Coaching, Karriereberatung und strukturierte Fördermaßnahmen zur Verfügung. Der Übergang zur Professur wird durch Mentoring, Tenure-Track-Optimierung und Berufungstrainings gestärkt. Fakultätsbezogene Dropout-Analysen bilden die Grundlage für gezielte Gegenmaßnahmen.

3. Weibliche Führung strategisch stärken

Die Universität setzt auf Entlastungsregelungen für Professorinnen, Unterstützung von Dekaninnen und Vizepräsidentinnen sowie Coachingprogramme. Ziel ist es, weibliche Führungspersönlichkeiten strategisch zu fördern und strukturell abzusichern.

4. Chancengerechtes Berufsmanagement weiter professionalisieren

Die Berufsleitlinie ist flächendeckend etabliert und sichert transparente, chancengerechte Verfahren mit verbindlichen Standards. Fakultätsspezifische Zielzahlen und verpflichtende Schulungen für Kommissionen unterstützen die Umsetzung. Zur Weiterentwicklung werden Nachverfolgung, Sensibilisierung und die Anbindung an strategische Personalprozesse weiter gestärkt.

5. Qualitätsmanagement, Evaluation und Nachhaltigkeit

Gleichstellungsmaßnahmen sind fest in das zentrale Qualitätsmanagementsystem der Universität eingebunden. Maßnahmen werden regelmäßig im Rahmen eines jährlichen Fakultätsmonitorings evaluiert und in das Hochschul-Controlling integriert. Rückkopplungen an die Fachbereiche, die Einbindung dezentraler Gleichstellungsakteur*innen und die Verzahnung mit der Personalentwicklung sichern die institutionelle Nachhaltigkeit.

6. Kommunikation und Sensibilisierung stärken

Gleichstellung wird durch strategische Kommunikation sichtbar gemacht. Awareness-Kampagnen, Schulungsprogramme für Führungskräfte, gendersensible Leitfäden für Sprache und Bildgestaltung sowie Diversity-Formate tragen zur institutionellen Kulturentwicklung bei.

7. Intersektionalität und Diversity-Management als Zukunftsthemen positionieren

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm setzt bewusst auf innovative Formate: Dazu zählen intersektionale Maßnahmen, Genderaspekte in Lehre und Forschung sowie Digitalisierungsprojekte mit Gleichstellungsbezug. Ergänzend wird ein Diversity-Fonds zur Förderung fakultätsübergreifender Projekte aufgebaut.

3.3 Steuerung und Governance

Die strategische Umsetzung der Zielerreichung erfolgt über das etablierte mehrstufige, partizipative Steuerungssystem:

- **Verbindliche Zielvereinbarungen mit den Fakultäten**
- **Regelmäßige Entwicklungsgespräche** mit Präsidium, Fachbereichen und Gleichstellungsakteur*innen
- **Integration in das zentrale Hochschul-Controlling** und Berichtswesen
- **Datengestütztes Gleichstellungsmonitoring** zur Wirkungskontrolle
- **Dezentrale Verantwortungsübernahme** durch fakultätsbezogene Zielzahlen
- **Koordination** durch das Gleichstellungsreferat, Steuerung durch das Präsidium in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission, Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

3.4 Leitprinzipien: Wirkung – Verbindlichkeit – Verstetigung

Die Gleichstellungsstrategie basiert auf klaren Zuständigkeiten, überprüfbaren Zielwerten, Innovationsfähigkeit und kontinuierlichem Dialog. Das Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 steht für eine nachhaltige, datenbasierte und wirkungsorientierte Gleichstellungspolitik, die auf strukturelle Veränderung, kulturellen Wandel und institutionelle Verankerung zielt.

4 Schwerpunkte und Maßnahmen

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm konzentriert sich auf sieben zentrale Handlungsfelder, die sowohl die wissenschaftlichen Qualifikationsphasen als auch strukturelle Querschnittsbereiche umfassen. Ziel ist es, Chancengleichheit nachhaltig zu verankern, weibliche Karriereverläufe gezielt zu fördern und die Weiterentwicklung einer inklusiven, innovationsorientierten Hochschulkultur voranzutreiben. Die Umsetzung erfolgt auf Basis einer verbindlichen Zielsteuerung, die systematisch in das Hochschulcontrolling integriert ist.

4.1 MINT-Fächer gezielt entwickeln

Stärkung von Studentinnen in MINT-Fächern und in die Promotion

Die Universität Ulm engagiert sich seit vielen Jahren gezielt für die Gewinnung und Förderung von Studentinnen in MINT-Fächern. Ein zentrales Anliegen ist es dabei, geschlechterspezifischen Disparitäten frühzeitig entgegenzuwirken und den Übergang in den wissenschaftlichen Karriereweg langfristig zu unterstützen. Bereits im schulischen Bereich setzt die Universität auf eine enge Verzahnung mit der Studienorientierung: Programme wie das **BOGY-Praktikum**, das **Schnupperstudium**, der **Girls' & Boys' Day** sowie die **MINT-Fabrik** bieten Schülerinnen praxisnahe Einblicke in MINT-Disziplinen und fördern ein differenziertes Berufs- und Studienwahlverhalten. Kooperationen mit Schulen – etwa im Rahmen der **Schüler*innen-Ingenieur*innen-Akademie (SIA)** – ermöglichen einen kontinuierlichen Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Themen bereits in der Sekundarstufe. Auch im Übergang zum Studium stehen vielfältige Formate zur Verfügung: **Schnuppervorlesungen**, **Orientierungssemester**, **Studieninfotage** und die Beratung durch die **Zentrale Studienberatung (ZSB)** bieten gezielte Unterstützung für Studieninteressierte. Dabei kommt gendersensiblen Anspracheformaten sowie der Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder eine zentrale Rolle zu.

Bereits etablierte **innovative Studienangebote** – wie beispielsweise der Bachelorstudiengang Bio-medizinische Technik – zeigen, wie interdisziplinäre Curricula gezielt neue Zielgruppen ansprechen und insbesondere junge Frauen für den MINT-Bereich bzw. ingenieurwissenschaftliche Studiengänge gewonnen werden können. Solche Formate leisten einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in bislang unterrepräsentierten Fächern. Zur Stärkung der Studienmotivation und zur Drop-out-Prävention für Studentinnen in unterrepräsentierten Fächern werden zudem **Peerformate**, **Netzwerke** und **Mentoringansätze** erprobt und sukzessive ausgebaut. Die Maßnahmen zielen auf eine kontinuierliche Begleitung über den gesamten Studienverlauf hinweg und schaffen niedrigschwellige Kontaktmöglichkeiten für Studienanfängerinnen wie auch für Masterstudentinnen mit Promotionsinteresse.

Zur gezielten Weiterentwicklung dieser erfolgreichen Ansätze etabliert die Universität Ulm künftig die Initiative „**Offensive MINTinnen**“. Herzstück ist die Einrichtung einer **MINT-Referent*innenstelle**, die zentrale Koordinations- und Entwicklungskompetenz für die Akquise und Förderung von Studentinnen im MINT-Bereich bündelt. Diese neue Funktion wird strategisch an der Schnittstelle von Studienorientierung, Gleichstellung und Nachwuchsförderung angesiedelt. Die Aufgaben umfassen:

- den **systematischen Ausbau von Mentoringangeboten** für Studentinnen in unterrepräsentierten Studienfächern

- die **Einführung individueller Beratungsformate** zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren,
- die **gezielte Netzerkennung für Masterstudentinnen** mit Promotionsinteresse,
- sowie die Entwicklung und Umsetzung von **Initiativen zur Förderung von Studentinnen auf dem Weg zur Promotion**.

Durch diese neue strukturelle Maßnahme stärkt die Universität Ulm ihre gleichstellungspolitischen Aktivitäten im MINT-Bereich nachhaltig – mit dem Ziel, mehr Frauen für wissenschaftliche Karrieren in technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen zu gewinnen und zu halten.

4.2 Karriereverläufe stärken – Übergang zur Professur gezielt fördern

Die Übergänge zwischen den wissenschaftlichen Qualifikationsphasen – vom Studium zur Promotion ebenso wie von der Promotion in die Postdoc-Phase – gelten als kritische Karrierpunkte, an denen sich wissenschaftliche Laufbahnen entscheiden. Die strategische Gleichstellungsarbeit der Universität Ulm setzt daher frühzeitig an und begleitet die einzelnen Übergänge gezielt durch strukturelle Fördermaßnahmen. Ziel ist es, Planungssicherheit zu schaffen und wissenschaftliche Karrieren nachhaltig zu stärken. Der Übergang von der Postdoc-Phase zur Professur stellt hierbei eine entscheidende Weichenstellung im wissenschaftlichen Karriereverlauf dar – und zugleich einen zentralen strukturellen Engpass im Hinblick auf die Erreichung von Geschlechterparität.

Die Universität begegnet dieser Herausforderung mit einem breiten Portfolio an Maßnahmen, die individuelle Förderung, strukturelle Anreize und strategische Steuerung miteinander verbinden. Ein zentrales Element bildet dabei die enge Zusammenarbeit zwischen der **Nachwuchsakademie ProTrainU**, dem Gleichstellungsreferat und den Fakultäten. Wissenschaftlerinnen erhalten zielgerichtete Unterstützung durch Coachingformate, Karriereberatungen sowie individuelle Workshops zur beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung. Besonders hervorzuheben ist das **Netzwerk ExzellenziaUlm**, das gezielte Empowerment-Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereitstellt. Flankierend bietet die Universität strukturelle Förderinstrumente wie die **Überbrückungsfinanzierung** beim Übergang in die nächste Qualifikationsstufe, projektbezogene **Anschubfinanzierungen**, **Laborunterstützung bei Schwangerschaft oder Stillzeit** sowie **Reisekostenzuschüsse zur Förderung von Sichtbarkeit und Netzwerkarbeit**. Innerhalb der Medizinischen Fakultät kommt ergänzend das **Hertha-Nathorff-Programm** zum Einsatz, das mit Rotations- und Forschungsstellen gezielt wissenschaftliche Karrieren von Frauen stärkt. Alle Maßnahmen sind systematisch in das Förderportfolio der Universität eingebunden und sind eng mit der universitätsweiten Nachwuchsförderstrategie verzahnt. Auf diese Weise schafft die Universität Ulm verbindliche Strukturen, um „Leaky Pipeline“-Effekte frühzeitig zu adressieren und talentierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gezielt zu begleiten.

Die Universität entwickelt ihre erfolgreichen Förderstrukturen gezielt weiter und ergänzt sie um neue, strategisch ausgerichtete Maßnahmen zur Stärkung des Übergangs zur Professur. Zentrales Vorhaben ist der Aufbau eines strukturierten, **hausinternen Mentoring-Programms**, das sich an den unterschiedlichen Karrierestufen orientiert und auf die jeweiligen Bedarfe von Wissenschaftlerinnen zugeschnitten ist. Bestehende Netzwerke wie ExzellenziaUlm und das **Professorinnen-Netzwerk** bilden hierfür die Grundlage. Zur individuellen Standortbestimmung und strategischen Karriereplanung etabliert die Universität strukturierte **Karriereplanungsgespräche für exzellente Postdoktorandinnen**.

Diese werden durch geschulte Ansprechpersonen aus der Gleichstellung und Personalentwicklung geführt und sind verbindlicher Bestandteil der universitätsweiten Nachwuchsförderung. Darüber hinaus werden **modulare Berufungstrainings** implementiert, die praxisnah und fachspezifisch alle zentralen Aspekte eines Bewerbungsverfahrens adressieren – von der Bewerbung über Auswahlverfahren bis hin zu Selbstpräsentation und Gehaltsverhandlungen. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen systematisch auf Bewerbungsprozesse vorzubereiten und ihre Handlungssicherheit im Auswahlverfahren deutlich zu stärken.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der interdisziplinären Begleitung von Tenure-Track-Wissenschaftlerinnen. Ein neues Begleitprogramm fördert gezielt Vernetzung, strategische Reflexion und Karriereentwicklung in den ersten drei Jahren der Juniorprofessur – durch individuelle Entwicklungsgespräche, Coachings und kollegiale Beratungsformate. Ergänzend werden strukturierte Karriereplanungsgespräche mit Gleichstellungsbezug institutionalisiert, die von geschulten Berater*innen aus Personalentwicklung und Gleichstellung durchgeführt werden. Die Universität Ulm etabliert folgende Maßnahmen zur langfristigen Professionalisierung:

- **Zentrale Begleitung von Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Inhaberinnen** durch individuelle Entwicklungsgespräche, Coaching und Peer-Beratung in der frühen Phase der Professur.
- **Aufbau eines internen Kandidatinnenpools** für Professuren, der potenzialstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen identifiziert, vernetzt und gezielt auf künftige Bewerbungsverfahren vorbereitet.
- **Etablierung eines „ProfessurLabs“** – einer Workshop-Reihe mit Peer-Coaching, Rollenvorbildern und institutionellem Austausch zu Schlüsselthemen wie Führung, Macht, Sichtbarkeit und Berufungsverhandlungen.
- **Nachschärfung der Überbrückungsfinanzierungen** als strategische Karrierebrücken nach befristeten Verträgen oder vor Drittmittelanträgen – zur gezielten Vermeidung von Drop-outs aufgrund kurzfristiger Finanzierungslücken in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

4.3 Weibliche Führung strategisch stärken

Die Universität Ulm verfolgt das Ziel, Professorinnen gezielt in Führungsrollen zu stärken und strukturell zu unterstützen. Bereits heute bestehen etablierte Angebote zur individuellen Begleitung und zur Förderung von Führungskompetenz. Ein überfachliches **Netzwerk für Professorinnen** bietet Raum für informellen Austausch, kollegiale Beratung und strategische Vernetzung. **Coachingformate** unterstützen Professor*innen bei der Übernahme besonderer Funktionen – insbesondere im Kontext von Dekanats-, Studiendekanats- oder Vizepräsident*innenämtern. Die Programme zielen auf die Reflexion institutioneller Rollen, die Stärkung von Führungskompetenzen sowie die langfristige Entwicklung individueller Karrierewege ab. In der Vergangenheit hat die Universität zudem mit einer **Schriftenreihe zur Sichtbarmachung weiblicher Führungspersönlichkeiten** erfolgreich Impulse gesetzt, die künftig wieder aufgenommen und ausgebaut wird.

Um die strukturelle Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an strategischen Entscheidungsprozessen weiter zu erhöhen, wird die Gleichstellungsarbeit in diesem Bereich gezielt ausgebaut. **Zwei neue Maßnahmen** sind bereits in Planung: Zum einen wird eine **Entlastungsregelung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte** etabliert, die eine verlässliche Wahrnehmung der Funktion auf Augenhöhe mit

anderen Gremienaufgaben ermöglicht. Zum anderen erhalten **Professorinnen, die ein Dekanats- oder Vizepräsidentinnenamt übernehmen**, einen **zusätzlichen Stellenanteil** zur Entlastung in Forschung und Lehre – ein klares Signal zur strukturellen Absicherung weiblicher Führung. Ergänzend dazu werden neue Formate implementiert, die auf die strategische Weiterentwicklung der eigenen Führungspotenziale zielen:

- **Aufbau des Programms „Leading ULM – Frauen in Führung“:** Modulare Weiterbildungsreihe mit Fokus auf strategisches Entscheiden, Führungskompetenz, institutionelle Verantwortung und Machtbewusstsein.
- **Führung im Tandem:** Pilotprojekt zur gemeinsamen Amtswahrnehmung – z. B. durch eine Prodekanin gemeinsam mit einer Nachwuchswissenschaftlerin – zur frühzeitigen Entwicklung von Leitungskompetenz.
- **Integration von Gender Leadership in universitäre Fortbildungsangebote:** Entwicklung eines entsprechenden Moduls im Rahmen bestehender Führungskräfte trainings.
- **Sichtbarkeitsoffensive für Professorinnen in Leitungsfunktionen:** Neuauflage der Porträtreihe, öffentliche Veranstaltungen und Tagungsformate wie „Frauen führen Wissenschaft“, um Vorbilder sichtbar zu machen und Führungsvielfalt institutionell zu verankern.

Mit dieser kombinierten Strategie stärkt die Universität Ulm nicht nur die individuelle Führungskompetenz von Wissenschaftlerinnen, sondern sichert auch deren strukturelle Präsenz in zentralen Gremien und Steuerungsprozessen.

4.4 Chancengerechtes Berufungsmanagement weiter professionalisieren

Ein zentrales Instrument für faire und transparente Rekrutierungsverfahren ist die **Berufungsleitlinie** der Universität Ulm. Sie definiert verbindliche **Standards zur aktiven Rekrutierung, Einladungsquoten** und die **Berücksichtigung des wissenschaftlichen Alters** und sichert damit chancengerechte Rahmenbedingungen auf allen Ebenen. Die Verantwortung für Gleichstellungsfragen liegt explizit bei dem/der Vorsitzenden der Kommission, der/die hierzu im Berufungsbericht Stellung nehmen muss. Dieser Bericht wird sowohl dem Präsidium als auch dem Senat vorgelegt. Darüber hinaus sind zentrale gleichstellungspolitische Grundsätze wie die aktive Rekrutierung, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit Stimmrecht und die geschlechterparitätische Besetzung der Kommissionen auch im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg verbindlich verankert.

Ergänzend zur Berufungsleitlinie bestehen weitere richtungsweisende Instrumente: Der **Leitfaden für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte** gibt einen strukturierten Überblick über gleichstellungsfördernde Maßnahmen in allen Phasen des Berufungsverfahrens. Die **Leitlinie zur Berechnung des akademischen Alters** schafft Transparenz und Vergleichbarkeit bei Karriereverläufen mit Unterbrechungen. Zudem wird ein **systematisches Monitoring** von Bewerberinnenquoten durchgeführt, das in dezentrale Zielvereinbarungen mit den Fakultäten einfließt. Die Digitalisierung des Berufungsprozesses durch das **Bewerbungsmanagementsystem BITE** gewährleistet transparente, einheitliche Verfahren und ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitigen Zugang zu laufenden Auswahlverfahren.

Dies sichert nicht nur eine professionelle Außenwirkung, sondern auch die durchgängige Anwendung gleichstellungsorientierter Standards.

Um die bestehenden Maßnahmen weiterzuentwickeln und den Professorinnenanteil zu steigern, richtet die Universität Ulm eine zentrale **Servicestelle Berufungsmanagement** ein. Diese übernimmt die koordinierte Betreuung aller Berufungsverfahren, bündelt fakultätsspezifische Abläufe, schafft einheitliche Standards und gewährleistet die strategische Rückkopplung mit der Präsidialebene. Für neu gewählte Dekan*innen und Kommissionsvorsitzende bietet die Servicestelle ein umfassendes **Onboarding** sowie bei Bedarf **Coaching-Angebote zur chancengerechten Gestaltung von Berufungsverfahren**. Zudem wird juristische Beratung zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen bereitgestellt – etwa über **Workshops in Zusammenarbeit mit dem DHV**.

Ein neu entwickelter, umfassender **Leitfaden für chancengerechte und wertschätzende Berufungsverfahren** wird die bisherigen Regelwerke zusammenführen, systematisieren und um Good-Practice-Beispiele aus den Fakultäten ergänzen. Dieser soll als Handreichung für alle Beteiligten entlang des gesamten Prozesses dienen – von der Ausschreibung über die Auswahl und Verhandlung bis zur Berufung. Um eine nachhaltige Kultur der Fairness und Diversität in Berufungsverfahren zu verankern, wird die Universität darüber hinaus **verpflichtende Anti-Bias-Trainings für alle Kommissionsmitglieder** einführen. Ziel ist es, unbewusste Stereotype und strukturelle Barrieren zu erkennen, zu reflektieren und abzubauen.

4.5 Qualitätsmanagement, Evaluation und Nachhaltigkeit

Qualitätssicherung und Evaluation strategisch weiterentwickeln

Maßgeblich für die Überprüfung der Wirksamkeit und für die stetige Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie ist das Monitoring und Controlling der Zielsetzungen zu den Frauenanteilen in allen Statusgruppen, die geschlechterstatistische Auswertung der Berufungsverfahren und Gremienbesetzungen sowie die Evaluation laufender Gleichstellungsmaßnahmen. Die **Stabsstelle Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision (QBR)** erhebt hierzu relevante Daten und integriert Gleichstellungsfragen systematisch in universitätsweite Befragungen. Die Ergebnisse fließen in den jährlichen Gleichstellungsbericht ein, der den Leitungsgremien zur Diskussion vorgelegt wird. Im erweiterten Präsidium (siehe Abb. 3) wird jährlich ein gleichstellungspolitisches Monitoring durchgeführt, auf dessen Basis konkrete fakultätsspezifische Ziele und Maßnahmen formuliert und überprüft werden. Die regelmäßigen Strategiegespräche der Hochschulleitung mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie die enge Abstimmung mit der Personalentwicklung sichern die strategische Rückkopplung. Ein **digitales Gleichstellungsdashboard** mit zentralen Steuerungsindikatoren befindet sich im Aufbau und wird künftig in das strategische Berichtswesen und Hochschulcontrolling eingebunden.

Auch die Gleichstellungskommission, die Beteiligung an Landes- und Bundesnetzwerken sowie die Anbindung an aktuelle Forschung und Fachstandards leisten einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung. Um die Qualitätssicherung zukünftig noch umfassender und vergleichbarer zu gestalten, setzt die Universität Ulm auf den gezielten Einbezug externer Perspektiven:

- So ist eine **Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat** geplant, mit dem Gleichstellungsstrategien durch unabhängige Gutachter*innen evaluiert und nach bundesweiten Standards ausgezeichnet werden.
- Ergänzend soll die **Teilnahme am Audit „Berufungsverfahren fair gestalten“ des Deutschen Hochschulverbands (DHV)** dazu dienen, die eigene Berufungspraxis im Hinblick auf Transparenz, Fairness und Gleichstellung strukturiert überprüfen und gezielt weiterentwickeln zu lassen.

Gleichstellung nachhaltig verankern

Nachhaltigkeit bedeutet für die Universität Ulm, Gleichstellung nicht als Einzelprojekt, sondern als dauerhafte Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen zu begreifen. Die strategische Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Hochschulleitung, die kontinuierliche Abstimmung mit der Personalentwicklung sowie die Anbindung an das zentrale Qualitätsmanagement sichern dabei institutionelle Wirkung über Einzelmaßnahmen hinaus. Ein zentrales Instrument zur Sicherung nachhaltiger Wirkung sind die **jährlichen Gleichstellungsberichte** mit ihrer datenbasierten Analyse und strategischen Rückkopplung in Präsidium, Senat und Universitätsrat. Über strukturierte Dialogformate mit den Fakultäten werden Maßnahmen überprüft, nachgesteuert und gezielt weiterentwickelt. Die Einbindung aller Statusgruppen – von der Studierenden- bis zur Leitungsebene – schafft Akzeptanz, Verbindlichkeit und Transparenz. Die kontinuierliche Fortbildung und Professionalisierung der Gleichstellungsakteur*innen, unter anderem durch Teilnahme an Netzwerken und Fachveranstaltungen, trägt zur langfristigen Kompetenzsicherung bei.

4.6 Kommunikation und Sensibilisierung stärken

Die Universität Ulm versteht strategische Kommunikation und Sensibilisierung als zentrale Hebel zur Verankerung von Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschulentwicklung. Ziel ist es, institutionelle Vielfalt nicht nur abzubilden, sondern aktiv zu gestalten – sichtbar, wirksam und nachhaltig. Bereits bestehende Instrumente wie **gendersensible Sprachleitfäden, Awareness-Kampagnen sowie zielgruppenspezifische Schulungsformate für Berufungskommissionen, Führungskräfte und Verwaltungsmitarbeitende** bilden die Grundlage einer diskriminierungskritischen Hochschulkultur. Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 intensiviert die Universität Ulm ihre Kommunikations-offensive zu Gleichstellung und Vielfalt. Zentrale Maßnahmen sind:

- **Professionalisierung der Gleichstellungskommunikation:** Eine neue **Stelle zur Koordination strategischer Gleichstellungskommunikation** wird geschaffen. Sie verantwortet gezielte Awareness-Kampagnen (z. B. „Gender & Karriere“, „FLINTA* in der Forschung“), entwickelt praxisnahe Handreichungen (z. B. gendersensible u. diskriminierungsarme Bildgestaltung) und begleitet universitätsweite Maßnahmen mit hoher Sichtbarkeit.
- **Ausbau von Schulungs- und Sensibilisierungsprogrammen:** Für Führungskräfte, Kommissionsmitglieder und Mitarbeitende werden modulare Trainings zu Diversitätsbewusstsein, Unconscious Bias, gendersensibler Sprache und diskriminierungssensibler Kommunikation weiter ausgebaut – digital und praxisorientiert.

- **Sichtbarkeit und Empowerment:** FLINTA*-Personen, Wissenschaftlerinnen mit Migrationsgeschichte oder First-Generation-Akademikerinnen werden durch Porträts, Videoreihen und Social-Media-Formate sichtbar gemacht. Ziel ist es, stereotype Bilder aufzubrechen, Vorbilder zu stärken und einen identifikatorischen Wandel in der Wissenschaftskultur zu fördern.
- **Innovative Formate zur breitenwirksamen Sensibilisierung:** Neue Vorhaben wie die Microlearning-Reihe „Gleichstellung in 3 Minuten“, der digitale „Diversitätskompass“ zur Selbsteinschätzung und das KI-gestützte Tool „Sprache wirkt“ zur Prüfung gendersensibler Ausschreibungen bringen Gleichstellungsthemen alltagsnah in alle Statusgruppen. Austauschformate wie „Equal Talks“ oder „Fair in Führung“ schaffen Räume für Dialog, Reflexion und Haltung.
- **Barrierefreiheit institutionell denken:** Ein geplanter Barriere-Check für Kommunikationskanäle, Webinhalte und Veranstaltungsformate sorgt für inklusivere Zugänge und ergänzt bestehende Maßnahmen im Bereich struktureller Diversität.

4.7 Intersektionalität und Diversity-Management als Zukunftsthemen positionieren

Die Universität Ulm begreift Intersektionalität und Diversity-Management als zentrale Entwicklungsachsen einer zukunftsgerichteten und innovativen Gleichstellungspolitik. Unter dem Dach der **Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity** werden **Workshops zu Gendersensibilität, Diversität und Antidiskriminierung** angeboten und weiterentwickelt.

Bereits heute trägt die Universität Ulm durch vielfältige **Maßnahmen zu chancengerechter Lehre und innovativen Lernformaten** bei: Der in Zusammenarbeit mit der Hochschule Furtwangen entwickelte **Online-Selbstlernkurs „Studiengänge erfolgreich gestalten (SEG)“** greift Themen wie Diversität, Gleichstellung und Vereinbarkeit auf und wurde landesweit pilotiert. Darüber hinaus ermöglichen **hybride Lehr- und Besprechungsräume, digitale Prüfungsformate** sowie flexible Beratungsangebote eine inklusivere Teilhabe – insbesondere für Studierende mit Care-Verantwortung, gesundheitlichen Einschränkungen oder familiären Verpflichtungen.

Auch in der Hochschuldidaktik und Weiterbildung werden Diversitätsaspekte zunehmend berücksichtigt: **Online-Fortbildungen und Schulungen zur gendersensiblen Lehre** ergänzen die Angebote der Personalentwicklung. **Flexible Studienbedingungen** – etwa im Umgang mit Schwangerschaft oder alternativen Laborpraktika – sichern individuelle Studienverläufe. Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität werden so bereits in verschiedenen Lehr- und Unterstützungsstrukturen mitgedacht. Schutzmechanismen wie die **Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“** und die universitätsweite **Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt** bilden zentrale Bausteine der Schutz- und Präventionsstruktur. Das **Mission Statement Gleichstellung** bildet den normativen Rahmen für ein respektvolles und chancengerechtes Miteinander.

Erste Impulse wie Pilotmaßnahmen zur digitalen Lehre sowie Diversitätsangebote in der Fortbildung belegen das wachsende Engagement – doch bislang fehlt eine systematische Verankerung **intersektionaler Perspektiven** in allen Bereichen der Universität. Zugleich ist die Sichtbarkeit von Diversität in Forschung und Hochschulkommunikation noch ausbaufähig. Themen wie Gender in der Forschung, intersektionale Ungleichheitslagen oder Diversity in der KI- und Gesundheitsforschung sind bislang kaum institutionell gefördert oder strategisch adressiert. Hier gilt es, zukunftsweisende Forschungs-

vorhaben gezielt zu stärken – auch durch Anreizstrukturen und fachbereichsübergreifende Kooperationen. Um die bisherigen Strukturen zu stärken und neue Impulse zu setzen, plant die Universität die Umsetzung folgender Maßnahmen:

- **Einrichtung einer Gastprofessur „Gender in Lehre und Forschung“:** Aufbauend auf früheren Erfahrungen wird eine Gastprofessur etabliert, die Impulse für die curriculare Verankerung von Genderperspektiven sowie für hochschuldidaktische Innovationen setzt. Ziel ist es, Gleichstellungsthemen stärker in die fachliche Ausbildung zu integrieren und Genderforschung sichtbar zu machen.
- **Integration von Gender und Diversity in Forschungsschwerpunkte:** Zukünftig sollen Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in Drittmittelanträgen, Forschungsprojekten und Graduiertenprogrammen systematischer und gezielter berücksichtigt werden. Insbesondere in MINT-Fächern, der Medizin und der KI-Forschung soll die Reflexion sozialer Implikationen gestärkt werden.
- **Förderung profilbildender Projekte durch einen Diversity-Fonds:** Ein fakultätsübergreifender Diversity-Fonds für innovative Vorhaben mit intersektionalem Bezug wird eingerichtet. Besonders gefördert werden Lehrprojekte, digitale Tools, Forschungsinitiativen und strukturelle Maßnahmen zur Teilhabe.
- **Einbindung studentischer Perspektiven:** Bei der Weiterentwicklung intersektionaler Maßnahmen werden künftig gezielt Studierendenvertretungen, Initiativen und Diversity-Beauftragte eingebunden – etwa in der Evaluation von Lehrmaterialien, in Awareness-Formaten oder im Diversity-Fonds.

5 Personelle und finanzielle Ausstattung

Die Universität Ulm sichert die Umsetzung ihres Gleichstellungskonzepts durch eine verlässliche personelle und finanzielle Ausstattung. Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 plant die Universität die Förderung von **drei Professorinnen-Stellen**. Zur Finanzierung ihrer Gleichstellungsstrategie stellt die Universität jährlich **500.000 € Sachmittel** für gleichstellungsbezogene Maßnahmen zur Verfügung. Zusätzlich werden rund **220.000 € für Personalkosten** ausgegeben². Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität sind institutionell breit verankert: Die operative Umsetzung und Koordination liegen beim Gleichstellungsreferat unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Stellenanteile jener Personen, die überwiegend oder hauptsächlich mit Aufgaben der Gleichstellungsarbeit betraut sind. Darüber hinaus tragen auch weitere zentrale Einheiten – etwa die Nachwuchsakademie oder die Abteilung für Qualitätsmanagement – maßgeblich zur Umsetzung gleichstellungsbezogener Maßnahmen sowie der Gleichstellungsstrategie bei. Deren personelle Beiträge werden in der folgenden Übersicht jedoch nicht explizit ausgewiesen. Die personellen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit umfassen aktuell:

- die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen
- die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten
- mehrere Mitarbeiter*innenstellen im Gleichstellungsreferat (vgl. Abb. 3)
- Stellenanteile in der Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity
- Mitarbeiter*in im Familienservice

Im Rahmen des vorliegenden Gleichstellungskonzepts sollen sowohl die personellen als auch die finanziellen Ressourcen gezielt weiterentwickelt werden. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die geplante zusätzliche personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm im Kontext des Professorinnenprogramms 2030.

² Die Angaben beziehen sich auf zentrale Ressourcen, die für die strategische Gleichstellungsarbeit der Universität Ulm bereitgestellt werden, insbesondere auf unbefristete Stellenanteile hauptverantwortlich mit Gleichstellungsaufgaben betrauter Personen. Gleichstellungsbezogene Mittel aus Drittmittelprojekten – etwa des Exzellenzclusters, der Sonderforschungsbereiche, der DFG-geförderten Forschungsverbünde oder der Graduiertenzentren an der Universität Ulm – werden nicht abgebildet.

Handlungsfeld	Neue Gleichstellungsmaßnahmen	geplantes Budget	
		Haushaltsmittel p.a.	PP2030 p.a.
MINT-Fächer gezielt entwickeln <i>Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern und Förderung weiblicher Nachwuchskarrieren</i>	MINT-Referent*innenstelle (anteilige Personalkosten)		40.000 €
	systematischen Ausbau von Mentoringangeboten		10.000 €
	Einführung individueller Beratungsformate		10.000 €
	gezielte Netzwerkbildung für Masterstudentinnen		5.000 €
	Initiativen zur Förderung von Studentinnen auf dem Weg zur Promotion	50.000 €	
Karriereverläufe stärken - Übergang zur Professur gezielt fördern <i>Reduktion von Übergangsverlusten und gezielte Begleitung weiblicher Karrieren</i>	hausinternes Mentoring-Programm (anteilige Personalkosten)		40.000 €
	Karriereplanungsgespräche für exzellente Postdoktorandinnen	5.000 €	
	modulare Berufungstrainings		5.000 €
	zentrale Begleitung von Juniorprofessorinnen und Tenure Track-Inhaberinnen		5.000 €
	Aufbau eines internen Kandidatinnenpools		5.000 €
	Etablierung eines „ProfessurLabs“		10.000 €
Weibliche Führung strategisch stärken <i>Professorinnen gezielt in Führungsrollen stärken und strukturell unterstützen</i>	Nachschärfung der Überbrückungsfinanzierungen	100.000 €	
	Entlastungsregelung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte		20.000 €
	zusätzlichen Stellenanteil für Dekanats- oder Vizepräsidentinnenamt		40.000 €
	Aufbau des Programms „Leading ULM - Frauen in Führung		10.000 €
	Führung in Tandem	--	--
	Integration von Gender Leadership in universitäre Fortbildungsangebote		10.000 €
Chancengerechtes Berufsmanagement weiter professionalisieren <i>Paritätischen Anteil neuberufener Professorinnen weiter verstetigen und mittelfristig eine stabile Parität erreichen</i>	Sichtbarkeitsoffensive für Professorinnen in Leitungsfunktionen		15.000 €
	Servicestelle Berufsmanagement (Personalkosten)	64.000 €	16.000 €
	Leitfaden für chancengerechte und wertschätzende Berufungsverfahren	--	
Monitoring, Evaluation und Qualitätssicherung <i>Datenbasiertes Gleichstellungscontrolling und systematische Qualitätssicherung weiterentwickeln</i>	verpflichtende Anti-Bias-Trainings für alle Kommissionsmitglieder (Sachmittel)	5.000 €	
	Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat	5.000 €	
	Teilnahme am Audit „Berufungsverfahren fair gestalten“ des Deutschen Hochschulverbands (DHV)	10.000 €	
Kommunikation und Sensibilisierung stärken <i>Institutioneller Kulturwandel durch Sichtbarkeit, Awareness und Vielfalt Gleichstellung als Querschnittsaufgabe noch stärker in Kommunikations- und Organisationskultur verankern</i>	digitales Gleichstellungsdashboard	--	
	Professionalisierung der Gleichstellungskommunikation		80.000 €
	Ausbau von Schulungs- und Sensibilisierungsprogrammen		10.000 €
	Sichtbarkeits- und Empowermentkampagnen		5.000 €
	Innovative Formate zur breitenwirksamen Sensibilisierung		2.500 €
Intersektionalität und Diversity-Management als Zukunftsthemen positionieren <i>Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und Innovationsmotor strategisch weiterentwickeln, Integration intersektionaler Perspektiven in Forschung, Lehre und Hochschulentwicklung</i>	Barrierefreiheit institutionell denken		2.500 €
	Einrichtung einer Gastprofessur „Gender in Lehre und Forschung“		100.000 €
	Weitere Integration von Gender und Diversity in Forschungsschwerpunkte	--	--
	Partizipation und Schutz durch Richtlinien	--	--
	Einbindung studentischer Perspektiven	--	--
Gesamt	Förderung profilbildender Projekte durch einen Diversity-Fonds	25.000 €	25.000 €
		264.000 €	466.000 €

Tabelle 1 Matrix der Gleichstellungsziele und neuen Maßnahmen im Professorinnenprogramm 2030

6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Verankerung auf strategischer und operativer Ebene

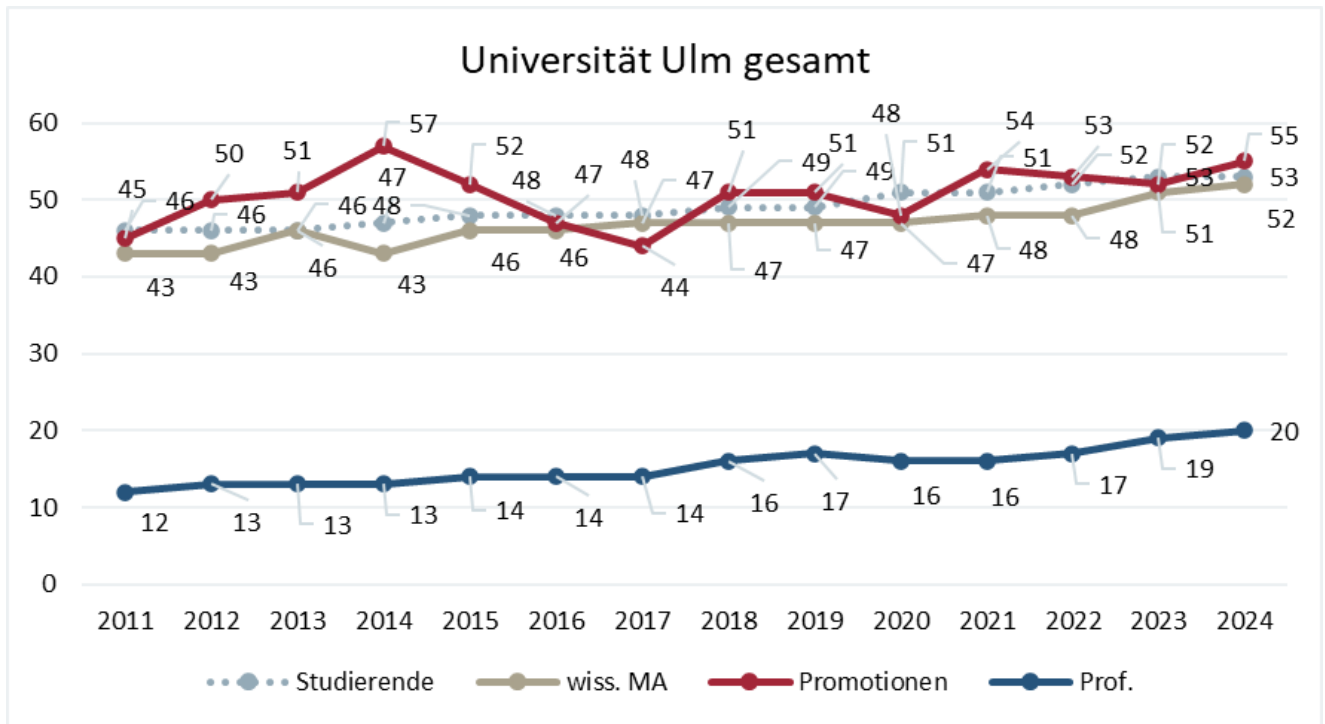
Die Universität Ulm versteht Gleichstellung als strategische Leitungsaufgabe. Die übergreifende Verantwortung liegt beim Präsidium, insbesondere beim Vizepräsident für Karriere. Als Querschnittsthema wird die Gleichstellungsstrategie von einer Vielzahl an Akteur*innen getragen – zentral durch das Gleichstellungsreferat unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten, aber auch dezentral durch die Fakultäten, Gremien und Einrichtungen. Das Gleichstellungskonzept für Parität baut auf bestehenden strategischen Grundlagen auf: dem **Mission Statement Gleichstellung**, dem **Gleichstellungskonzept 2025** (eingereicht im Rahmen des Professorinnenprogramms III) sowie dem aktuell gültigen Gleichstellungsplan 2022–2026 als Bestandteil des **Struktur- und Entwicklungsplans** der Universität. Letzterer wurde durch Senat und Universitätsrat verabschiedet und sieht eine Zwischenevaluierung nach drei Jahren vor – ein zentraler Mechanismus zur Qualitätssicherung und Fortschrittskontrolle.

Verbindlichkeit durch institutionelle Anbindung

Die in diesen strategischen Papieren formulierten Ziele wurden im vorliegenden Gleichstellungskonzept aufgegriffen, aktualisiert und durch konkrete Maßnahmen operationalisiert. Durch die Antragstellung im Professorinnenprogramm 2030 erhält das Konzept eine weitere institutionelle Verankerung: Es dient künftig als handlungsleitendes Strategiepapier, insbesondere für die Weiterentwicklung des Struktur- und Entwicklungsplans sowie für die Integration gleichstellungspolitischer Zielsetzungen in die operative Steuerung. Das Konzept für Parität wurde in enger Abstimmung zwischen Hochschulleitung, Fakultätsleitungen, Gleichstellungsreferat und Gleichstellungsbeauftragter erarbeitet und durch das Präsidium am 15.07.2025 verabschiedet. Die geplanten Maßnahmen und Ziele sind nicht nur institutionell eingebunden, sondern strategisch abgesichert – ein entscheidender Schritt zur langfristigen Verankerung von Gleichstellung als Bestandteil universitärer Exzellenz.

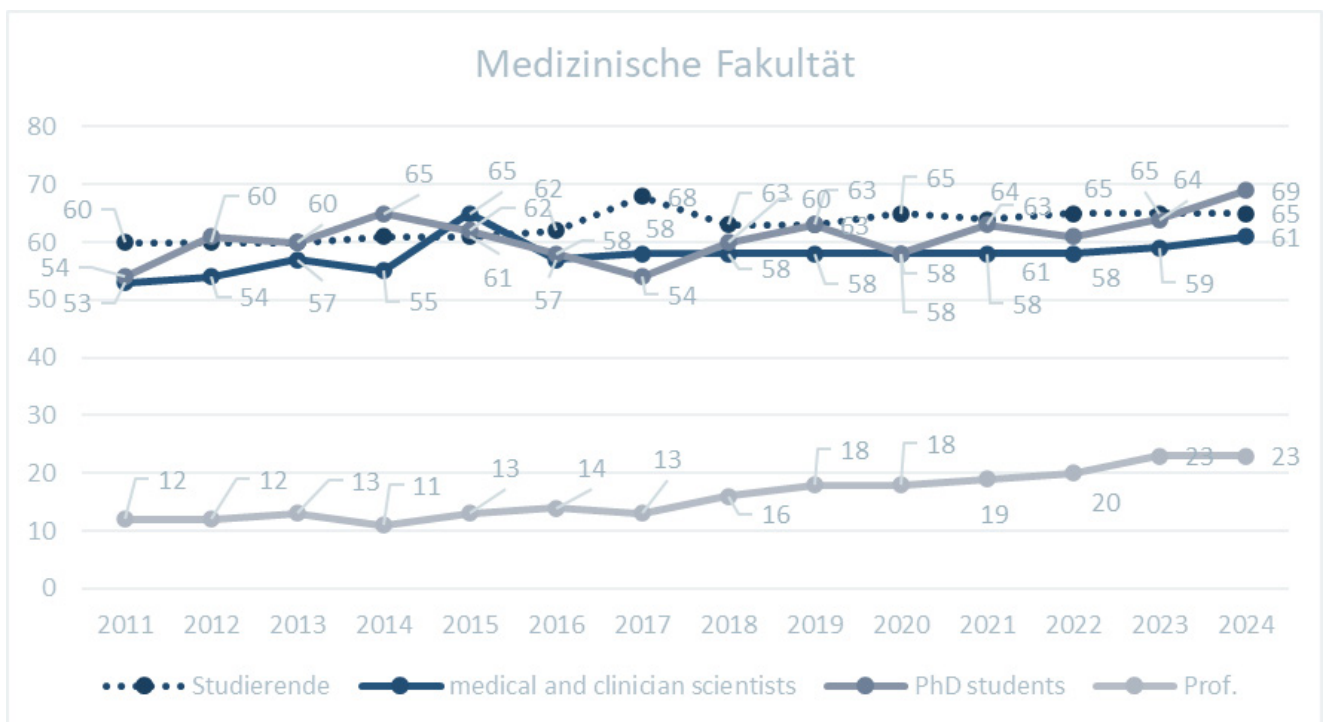
Anhang

Entwicklung der Frauenanteile in allen Statusgruppen an der Universität Ulm



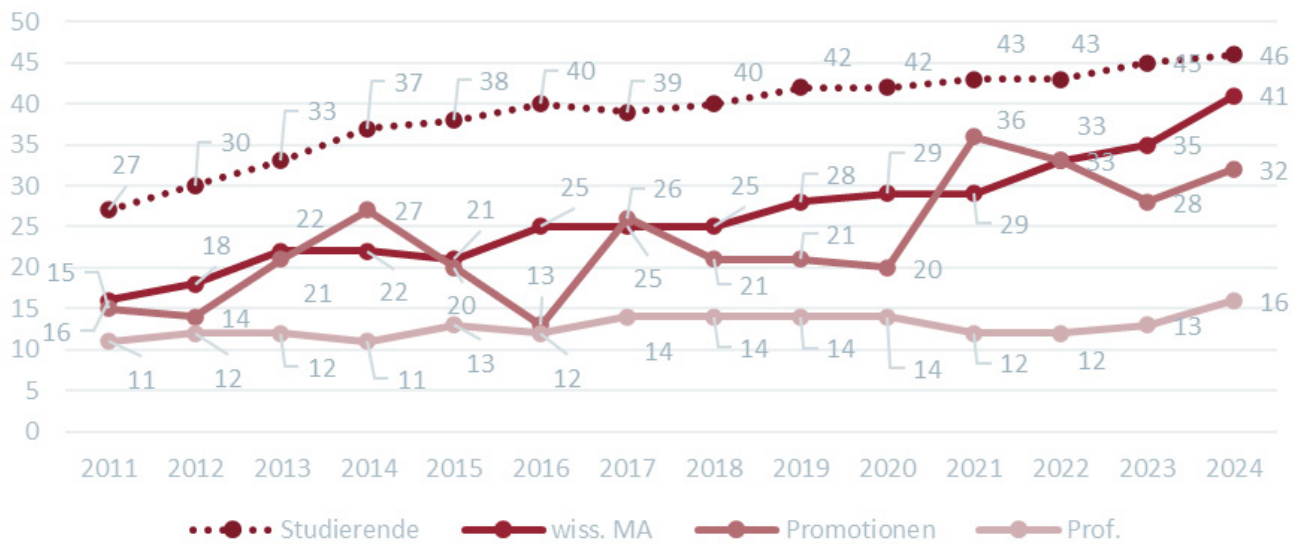
Entwicklung der Frauenanteile in den Statusgruppen der Studierenden, wiss. Beschäftigten, Promovierenden und bei den Professuren seit 2011 an der Universität Ulm gesamt.

Entwicklung der Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten aufgeschlüsselt



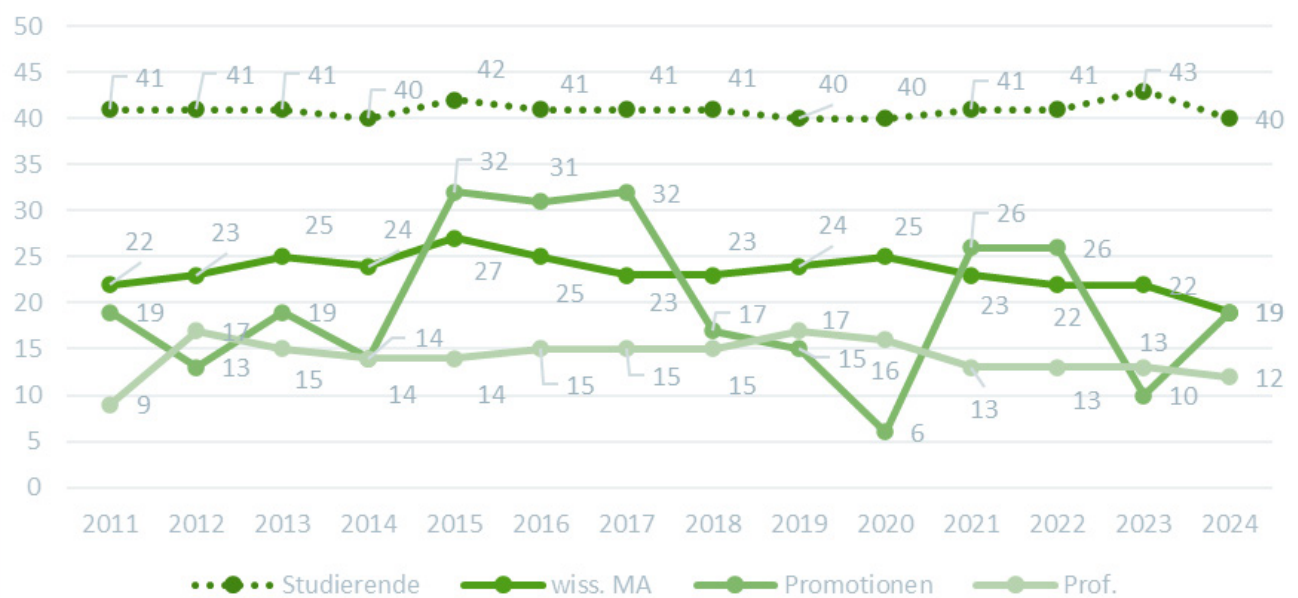
Frauenanteile nach Statusgruppen in der Medizinischen Fakultät von 2011 bis 2024 in Prozent.

Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

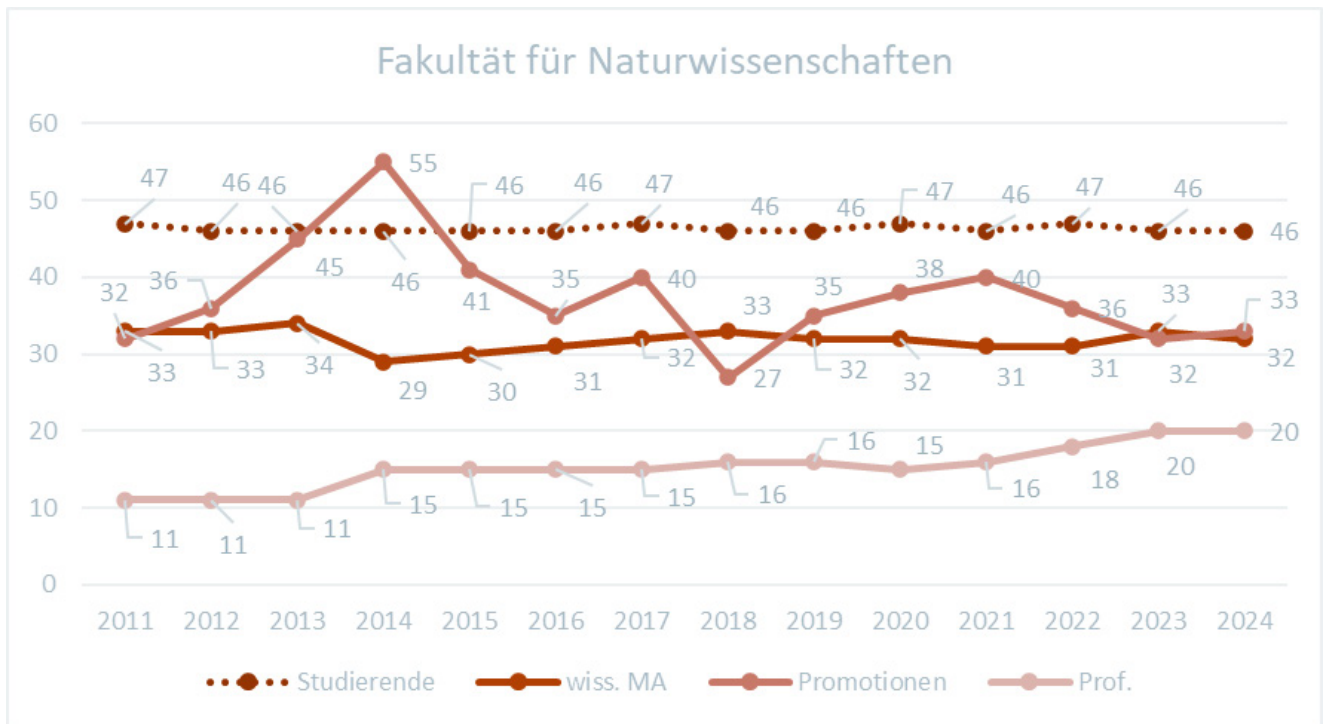


Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie von 2011 bis 2024 in Prozent.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften



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



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