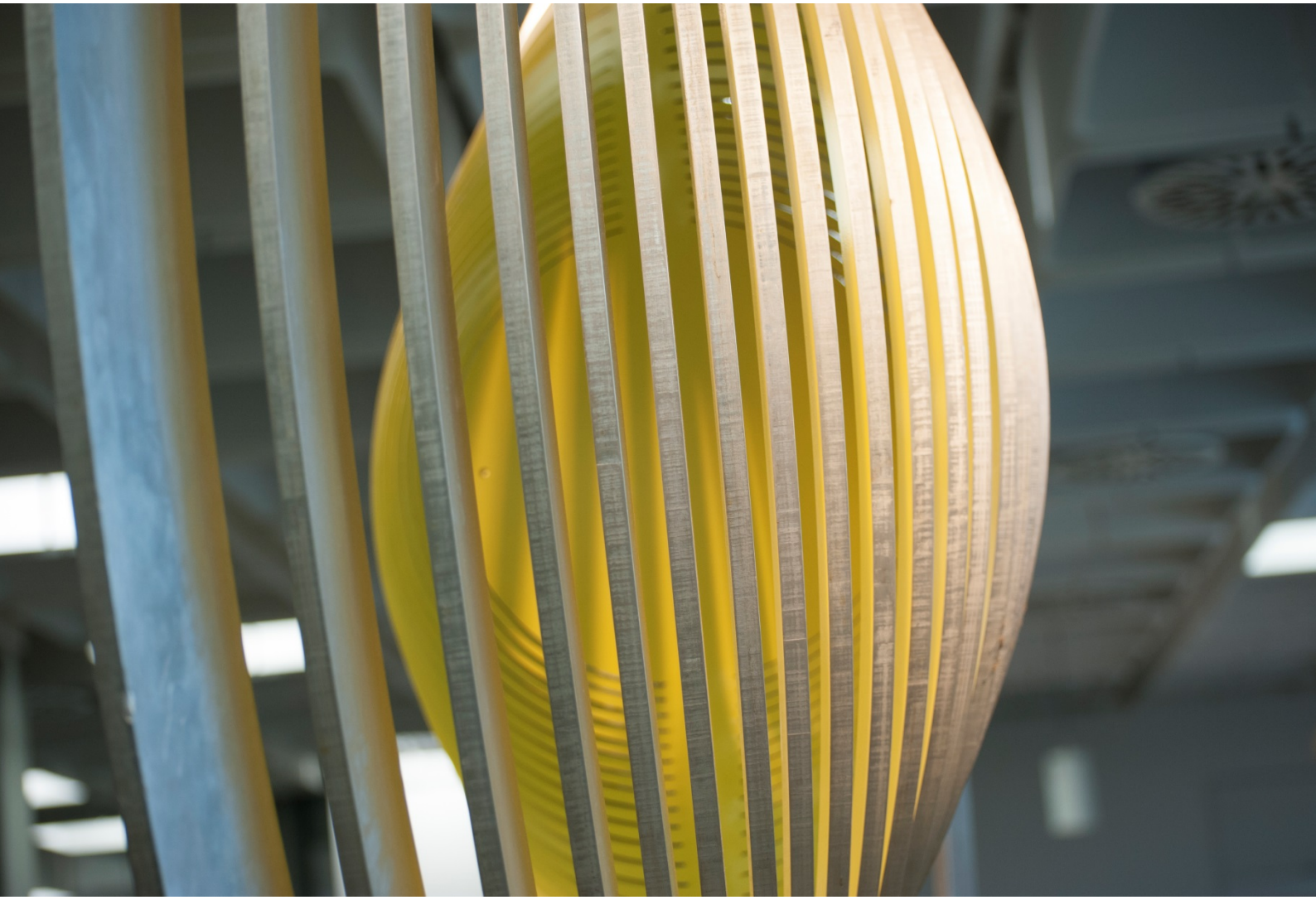
ulm university universität uulm



Gleichstellungsbericht

Berichtszeitraum 2013

ulm university universität uulm

Gleichstellungsbericht
Berichtszeitraum 2013

Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Anke Huckauf
unter Mitarbeit von
Renate Ullemeyer und Susanne Werner

Gleichstellungsreferat
Januar 2014

vom Senat am 20.02.2014 zur Kenntnis genommen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 5

I. Entwicklungen und aktuelle Situation 6

1. Entwicklung der Frauenanteile und Bewertungen 6

2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Universität 11

II. Tätigkeiten 2013 13

3. Berichte

4. Kommissionen 13
   - 4.1 Gleichstellungskommission 13
   - 4.2 Berufungskommissionen 14
   - 4.3 weitere universitäre Gremien 16
   - 4.4 externen Kommissionen und Verbünde 16

5. Beratung und Service, Coaching und Mentoring 18
   - 5.1 Beratungsspektrum des Gleichstellungsreferats 18
   - 5.2 Berufsbegleitende Unterstützung und Förderung – Mentoring und Coaching 18
   - 5.3 Unterstützung für DFG-Forschungsanträge im Bereich forschungsorientierter Gleichstellungsstandards 19

6. Preise und Stipendien 19
   - 6.1 Gleichstellungspreis und Mileva Einstein-Marić-Preis 19
   - 6.2 Margarethe von Wrangell-Habilitationsprogramm 20
   - 6.3 Brigitte Schlieben-Lange-Programm 21
   - 6.4 Hertha-Nathorff-Programm 21

7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie 22
   - 7.1 Kinder und Familie 22
   - 7.2 Dual Career Service 23
   - 7.3 Laborunterstützung für schwangere und stillende Nachwuchs-wissenschaftlerinnen 23
   - 7.4 Mitarbeiterbefragung 24

8. Öffentlichkeitsarbeit 25
8.1 Gleichstellungsportal 25
8.2 Newsletter und Mailverteilerliste 25
8.3 Girls‘ Day und Boys‘ Day 2013 25
8.4 Vorbereitungen 26

9. Beantragung von Drittmitteln 27
9.1. BMBF-Antrag Implementierungsforschung für die Gleichstellung 27
9.2. BMBF-Antrag WoMINT – Stipendien für Frauen in MINT-Studiengängen 27
9.3. Professorinnenprogramm II 28

III. Ausblick 30

10. Vorhaben 2014 30
10.1 Fortsetzung bereits begonnener Vorhaben 30
10.2 weitere Maßnahmen 31

IV. Anhang 33

Vorwort

Gleichstellung von Mann und Frau ist ein großes Unterfangen. Wann sind wir damit an unserer medizinisch-naturwissenschaftlichen Universität erfolgreich? Die Frauenanteile sind auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere an der Universität Ulm in den letzten sechs Jahren gestiegen (s. Kap. 1). Gleichwohl wird allerorten auch international gerne beklagt, dass die erzielten Anstiege zu gering seien (s. z.B. Women in science: Many hurdles ahead. nature, 495, 22–24; March 2013). Zwei Möglichkeiten, worauf das zurückgehen kann, liegen auf der Hand: Zum einen muss gefragt werden, ob die richtigen Wege beschritten werden, die Ziele zu erreichen; zum anderen oder zuoberst muss aber auch die Frage erlaubt sein, ob die Ziele richtig justiert sind.

Die Wege zur Gleichstellung führen über Maßnahmen, deren Ziel es ist, gute Bedingungen für alle wissenschaftlich Tätigen zu schaffen. Die diesbezüglichen Aktivitäten des Gleichstellungsreferats der Universität Ulm im Berichtszeitraum sind in Kapiteln 3 bis 9 beschrieben. Die Unsicherheit bezüglich der Güte und des Erfolgs der Maßnahmen ist insbesondere für mühevolle und für teure Vorhaben ein Dilemma. Die Evaluation der Maßnahmen im Sinne einer Implementierungsforschung wäre hier nützlich; eine Idee, die in Kapitel 9.1 beschrieben ist.

Über die Maßnahmen-Evaluierung hinausgehend, ihr auf gewisse Art zugrunde liegend, lautet eine zentrale Frage für die universitäre Gleichstellung: Wie viele Frauen wären unter optimalen Bedingungen für wissenschaftliche Karrieren an der Universität Ulm gewinnbar? Sind, wie uns viele Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen glauben machen wollen, lediglich kulturelle Gegebenheiten für die asymmetrischen Geschlechtervorlieben für bestimmte Fächer und bestimmte Berufsbilder verantwortlich? An dieser Stelle wäre eine empirisch fundierte Geschlechterforschung nützlich, die sich nicht nur mit „gender“, der sozialen Dimension der Geschlechterrolle, beschäftigt, sondern das allgemein akzeptierte bio-soziale Modell berücksichtigt und auch Geschlechterunterschiede in medizinischer, biologischer, psychologischer Hinsicht beforscht.

Um also eine Vision zu äußern: Sich dem Thema Geschlechterunterschiede interdisziplinär aus medizinischer, biologischer und psychologischer Perspektive anzunehmen, wäre ein dienlicher Schritt, für den eine medizinisch-naturwissenschaftliche Universität geradezu prädestiniert erscheint.

Ulm, im Januar 2014

Anke Huckauf

I. Entwicklungen und aktuelle Situation

1. Entwicklung der Frauenanteile und Bewertungen

An der Universität Ulm gibt es viele Frauen, und zwar auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere. Dabei erreicht die Frauenquote bei Einschreibungen, wissenschaftlichen Bediensteten sowie bei Promotionen im Mittel etwa 50% (s. Abb. 1). Bei den Habilitationen aber muss ein Einbruch konstatiert werden. Dieser typische Abfall wird unter dem Stichwort „leaky pipeline“ in der Literatur diskutiert mit der Feststellung, dass trotz der guten Ausbildung und trotz im Durchschnitt besserer Noten die Frauenanteile ab einem gewissen Zeitpunkt sinken. Dieser Zeitraum fällt zeitlich mit dem der Familiengründungen zusammen.

Juniorprofessuren erweisen sich auch an der Universität Ulm als sehr attraktive Stellen für Frauen. Bei den Zahlen der Universität Ulm fällt zudem der deutliche Anstieg des Frauenanteils innerhalb der letzten sechs Jahre bei den Promotionen auf. Hier kann ein Potential erkennbar sein, das sich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten auch auf die Professorinnenquote auswirken kann.

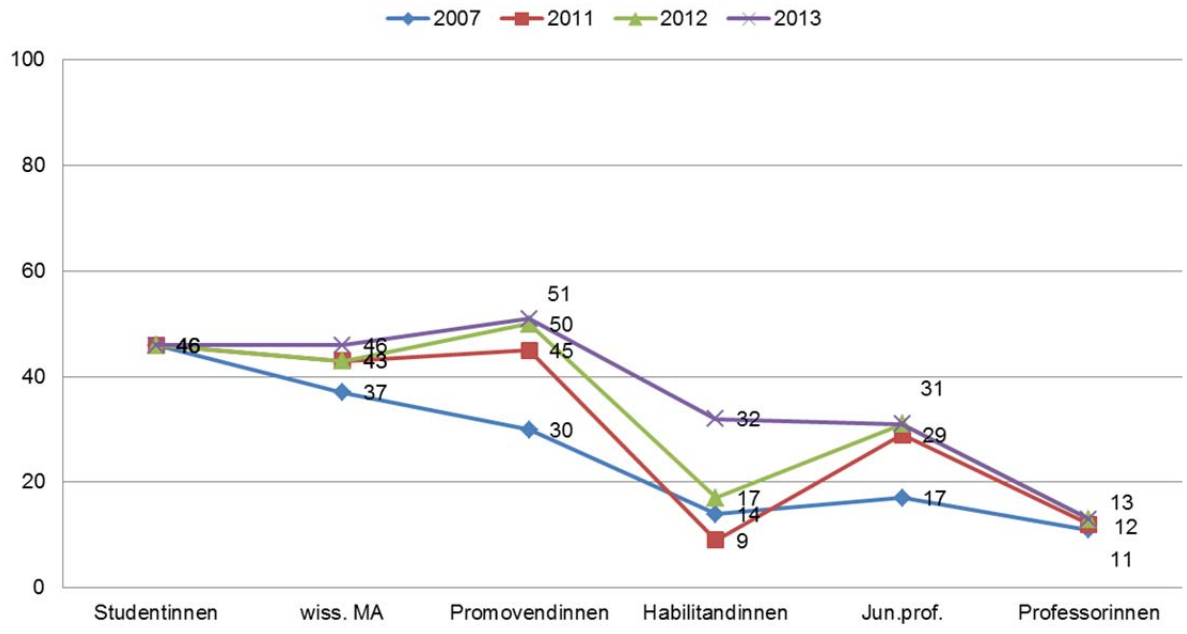


Abb. 1: Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen an der Universität Ulm in Prozent

In den in Abb. 1 dargestellten Zahlen kommen deutlich unterschiedliche Bedingungen zum Tragen, wie beispielsweise generell höhere Promotionsraten in der medizinischen Fakultät relativ zu den anderen Fakultäten. Abb. 2 bis 5 veranschaulichen deshalb die Entwicklungen der letzten sechs Jahre und zudem die selbstgesteckten Ziele separat für die vier Fakultäten. Dabei muss auf zweierlei hingewiesen werden: Zum einen sind die relativen Anteile aufgrund geringer absoluter Häufigkeiten nur teilweise aussagekräftig (Dem Anhang sind die zugrunde liegenden absoluten Zahlen zu entnehmen.). Das betrifft insbesondere Habilitationen und

Juniorprofessuren. Zum anderen sind in den Fakultäten teilweise Fächer zusammen gefasst, die sich bezüglich ihrer Frauenanteile kaum vergleichen lassen; als Beispiel sei hier die Fakultät Informatik und Ingenieurwissenschaften genannt, zu der auch die Psychologie zählt.

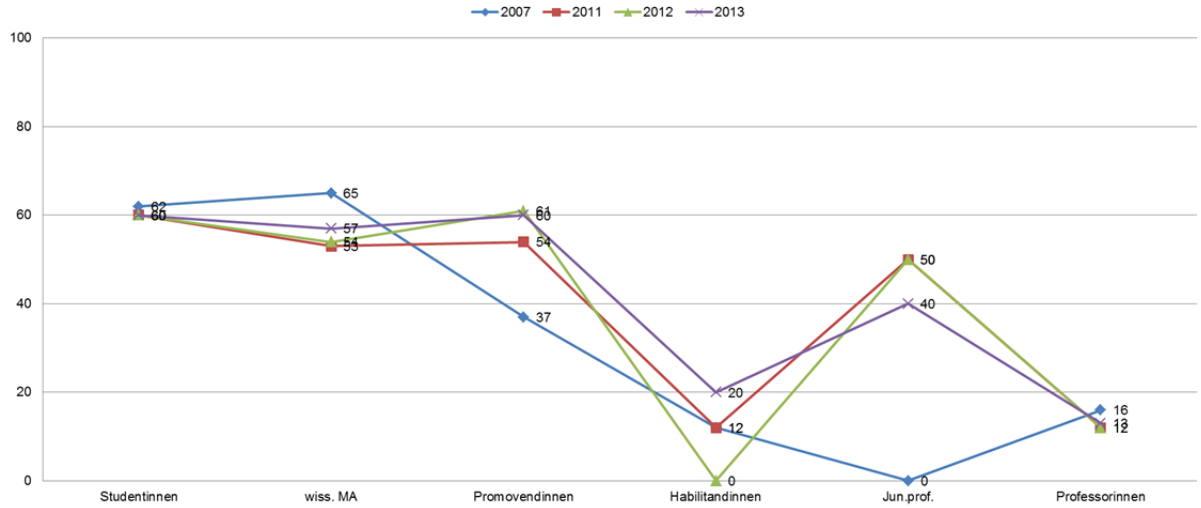


Abb. 2: Wissenschaftliche Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2007 bis 2013 in Prozent

In der medizinischen Fakultät ist der überdurchschnittliche Frauenanteil bei Studierenden und Promotionen ersichtlich und auch Einbruch bei den Habilitationen besonders auffällig. Im Vergleich zu anderen Fakultäten stellt die medizinische Tätigkeit mit ihren klinischen Diensten deutlich andere Anforderungen an die wissenschaftlich Tätigen. Um hier die Frauenanteile zu erhöhen sind zusätzliche Maßnahmen relevant, die sich speziell der Medizin widmen. Auch in den Zahlen der medizinischen Fakultät zeigt sich die Attraktivität der – allerdings wenigen – Juniorprofessuren.

In der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik zeigt sich ein stetiger Anstieg des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen sowie ebenfalls ein großer Frauenanteil bei den Juniorprofessuren. Allerdings darf hier nicht darüber hinweggesehen werden, dass die Anstiege nahezu in Gänze auf die Neugründung des Studiengangs Psychologie im Jahr 2009 und dessen seitdem stetigem Aufbau zurückgehen, der an dieser Fakultät verortet ist.

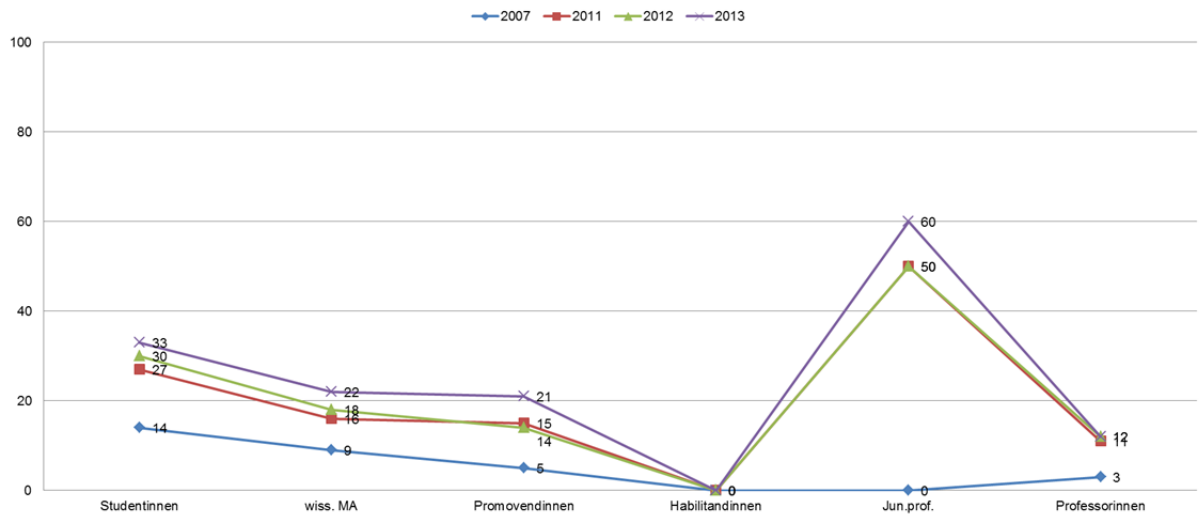


Abb. 3: Wissenschaftliche Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik: Frauenanteile 2007 bis 2013 und Ziele 2016 in Prozent

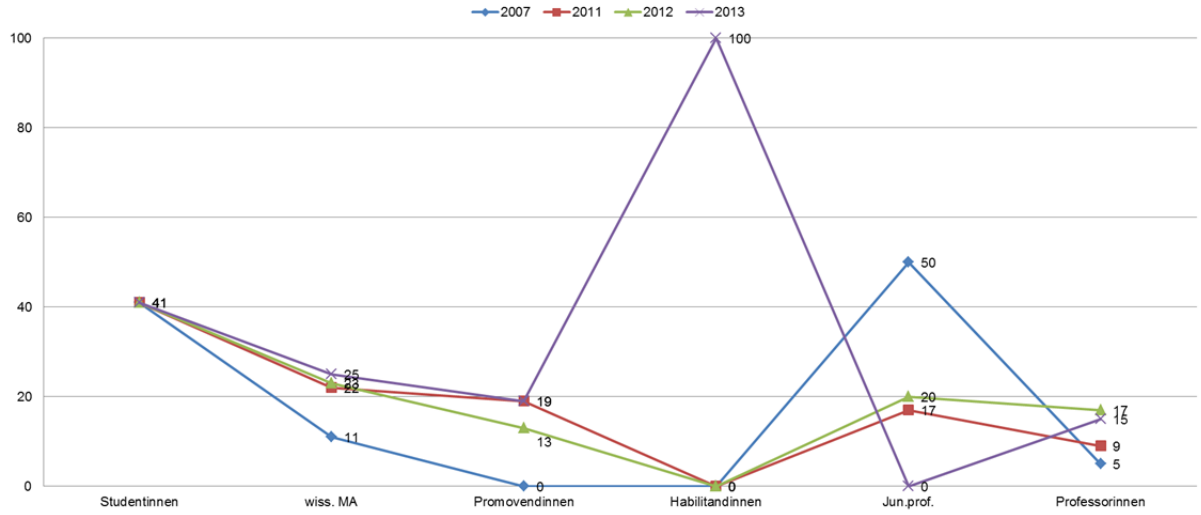


Abb. 4: Wissenschaftliche Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2007 bis 2013 in Prozent

Auch in der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften zeigt sich bereits ein reduzierter Frauenanteil bei den Promotionen. Das Problem der geringen Fallzahl wird hier an den Anteilen für Habilitationen und Juniorprofessuren ersichtlich. Allerdings unterscheiden sich in Sachen Frauenanteil die beiden Fächer deutlich.

Für die Fakultät Naturwissenschaften ist ebenso zu konstatieren, dass trotz hoher Frauenanteile bei den Studierenden der Anteil bei Mitarbeiterstellen sowie Professuren abfällt. Um hier Aussagen ableiten zu können, müssen allerdings die Fächer separat betrachtet werden, da sie aus Gleichstellungssicht unterschiedliche Stärken und Schwächen haben.

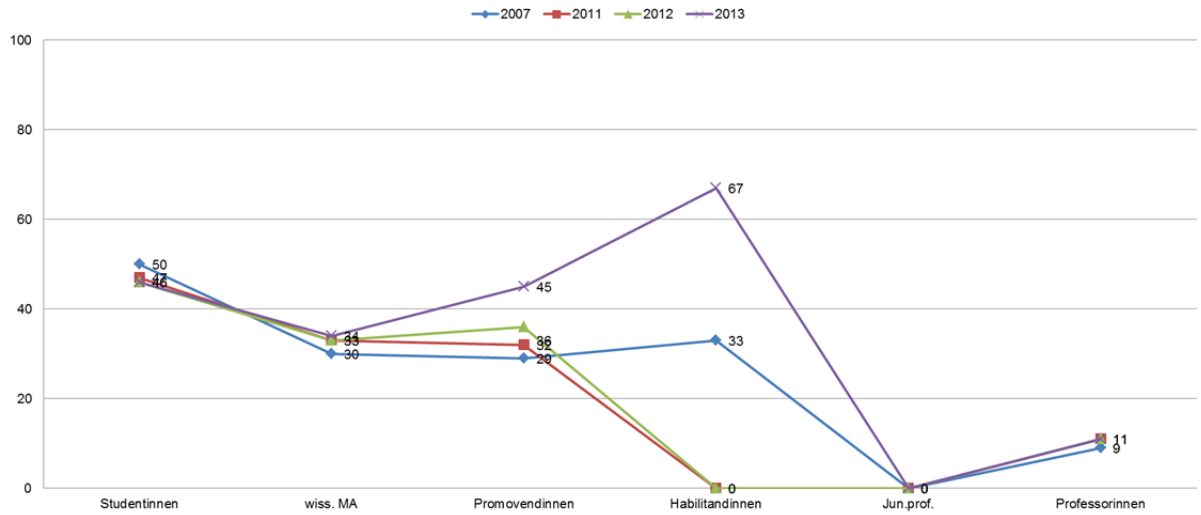


Abb. 5: Wissenschaftliche Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2007 bis 2013 und Ziele 2016 in Prozent

Um also nicht nur über Fakultäten zu mitteln, sondern detaillierter die unterschiedlichen Fächerprofile zu analysieren, sind die entsprechenden Angaben im Anhang beigefügt. Um die unterschiedlichen Frauenanteile in den einzelnen Fächern bewerten zu können, wurde zusätzlich ein Maß, und zwar der Professorinnenanteil, separat für jedes Fach mit dem Bundesdurchschnitt verglichen (s. Abb. 6). Dieser Vergleich wurde nun zum zweiten Mal in Folge durchgeführt. Die Entwicklung der Anteile der Professorinnen in den einzelnen Fächern über die Zeit gibt auch Aufschluss darüber, wie sicher die Punktangaben zu bewerten sind.

Dabei zeigt sich kein universitätsweiter Trend; manche Fächer haben einen überdurchschnittlichen Frauenanteil (Psychologie), andere einen etwa durchschnittlichen (Physik), andere einen unterdurchschnittlichen (Biologie, Mathematik). Die Entwicklung in den Wirtschaftswissenschaften von 2011 nach 2012 sowie die Daten der Psychologie legen nahe, dass eine Verjüngung des Kollegiums durch Neuberufungen mit einer Erhöhung des Frauenanteils einhergeht.

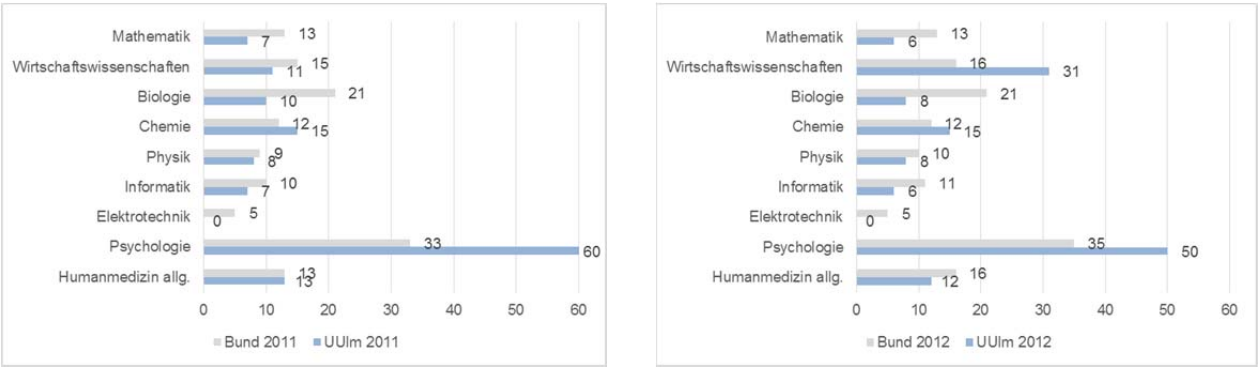


Abb. 6: Professorinnenanteil an der Universität Ulm 2011 (Abb. 6a) und 2012 (Abb. 6b) im Vergleich zum jeweiligen Bundesdurchschnitt (Statistisches Bundesamt; Zahlen für 2011 mit Stand Oktober 2012; 2012 mit Stand September 2013)

Wie hoffnungsvoll dürfen wir angesichts dieser Zahlen sein? Ausgehend davon, dass an der Universität Ulm im Durchschnitt pro Fach - ohne die Medizin – im Durchschnitt etwa 15 Professuren existieren, bedeutet das, dass zwei Professorinnen im Mittel zu einer Quote von über 13% führen. Mit anderen Worten heißt das, dass mit zwei Professorinnen pro Fach der Bundesdurchschnitt der meisten an der Universität Ulm vertretenen Fächern übertroffen werden könnte. Für die Medizin mit nahezu 90 Professuren werden dafür etwa 20 Professorinnen benötigt. Die entsprechenden Zahlen erscheinen auch dort, wo sie noch nicht übertroffen sind, durchaus erreichbar.

Zusammengenommen lässt sich festhalten, dass die Frauenanteile an der Universität Ulm im Mittel dem empirischen Normbereich entsprechen und über die letzten Jahre deutlich erhöht werden konnten. Dies ist aus Sicht der Gleichstellung ein durchaus erfreuliches Bild. Leider sehen das nicht alle so. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) verglich seit 2009 im zweijährigen Turnus die Universitäten in Deutschland bezüglich ihrer Zielerreichung bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Im Berichtszeitraum wurde die Universität Ulm dabei in die Schlussgruppe eingereiht. Ohne auf die Einzelheiten des Verfahrens und der Begründungen eingehen zu wollen, sei hier auf folgendes hingewiesen: Für die Universität Ulm mit ihrem medizinisch-naturwissenschaftlichen Fächerspektrum ist es problematisch, wenn gesamte Universitäten bezüglich ihrer Frauenanteile miteinander verglichen werden. Auch unsere Fakultäten sind teilweise heterogen und deshalb mit Blick auf die Gleichstellung nur schwer bewertbar. Wir sollten also auf allen Ebenen darauf drängen, dass solche vergleichenden Evaluationen fächerspezifisch durchgeführt werden.

2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Universität

Im Gleichstellungsplan der Universität Ulm für die Jahre 2012 bis 2016 wird die Bedeutung der strukturellen und personellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit betont. Die Universität Ulm verpflichtet sich darin ausdrücklich, Frauen uneingeschränkten Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren zu gewähren und sie in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu unterstützen. Die Universität Ulm erkennt darüber hinaus die Notwendigkeit, hervorragende Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben. Strategieentwicklung, Beratung und Umsetzung dieser Aufgabe auf allen Ebenen gewährleisten die drei strukturellen Einheiten AG Gleichstellung, Gleichstellungskommission und Gleichstellungsboard (s. Abb. 7).

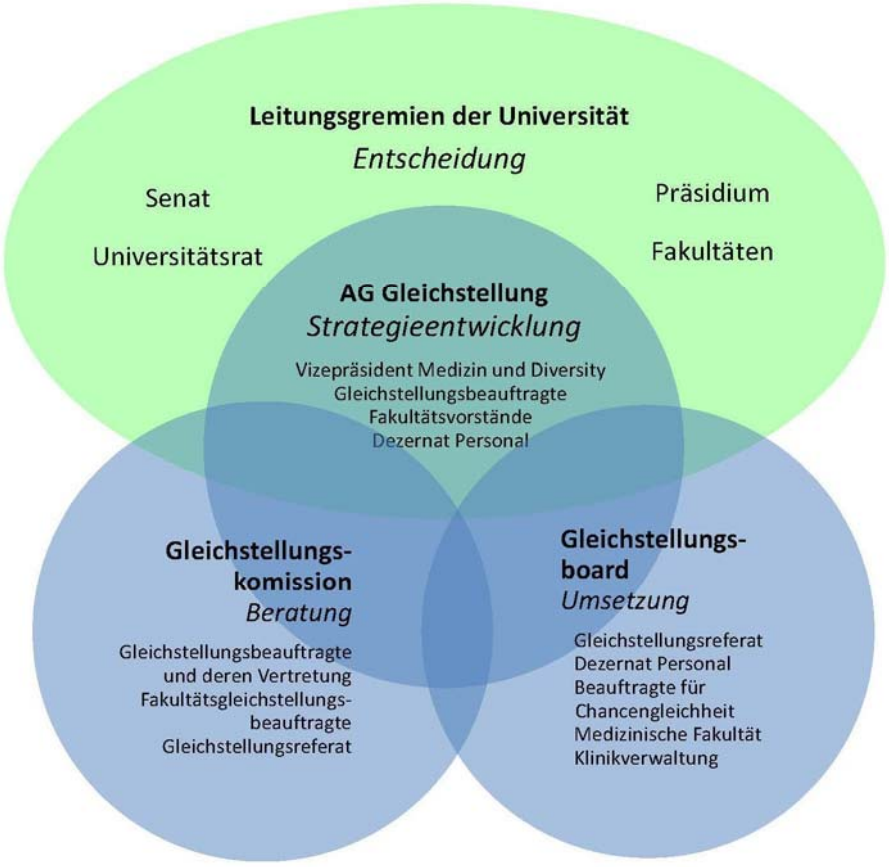


Abb. 7: Darstellung der Organisationsstruktur aller an der Gleichstellungsarbeit der Universität Ulm beteiligten Gremien

Das Genderboard Universität und Universitätsklinik Ulm wurde Anfang 2009 mit dem Ziel gegründet, im Bereich der Gleichstellungsaufgaben Synergien zwischen den bestehenden Arbeitsebenen zu nutzen, Aktivitäten zu vernetzen Informationen zu bündeln sowie Aufgabentransparenz zwischen den beiden Institutionen zu schaffen. Unter dem Vorsitz des Gleichstellungsreferates sind als ständige Mitglieder dieses Gremiums die Gleichstellungsbeauftragte und deren Mitarbeiterinnen, Personalleiterinnen der Universität Ulm und des Universitätsklinikums, die Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Ulm und des Uni-

versitätsklinikums, sowie die Verantwortliche für Gleichstellung der Medizinischen Fakultät tätig. Darüber hinaus werden zu spezifischen Themen Gäste eingeladen.
Das Genderboard wurde im Herbst 2013 umbenannt in Gleichstellungsboard.

Nach dem Rücktritt der gesamten Gleichstellungskommission im November 2012 trat die neue Gleichstellungsbeauftragte zum März 2013 ihr Amt an. Die Stellvertreterinnen wurden im Mai 2013 vom Senat gewählt. Das Gleichstellungsreferat wurde im Berichtszeitraum personell um eine Referentin für Gleichstellung erweitert. Die Stelle konnte seit Juni 2013 besetzt werden. Es besteht also personell nun aus einer Sekretärin (50% Stellenumfang), einer Sachbearbeiterin (88% Stellenumfang) und einer Referentin (100% Stellenumfang). Zudem fließen vier Semesterwochenstunden Deputatsreduktion in die Gleichstellungsarbeit, die leider im Fach kompensiert werden müssen.

Intern arbeitet das Gleichstellungsreferat insbesondere mit der Abteilung III-2 Personalentwicklung, Gender und Diversity sowie mit den Chancengleichheitsbeauftragten von Universität und Universitätsklinikum zusammen. Zudem bestehen auch Kontakte zum Referat Gleichstellung der Studierendenvertretung (StuVe); bis zur Wahl mit Fanny Hübner besetzt. Extern bestehen Kooperationen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Ulm, der Frauenbeauftragten der Hochschule Neu-Ulm, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) Baden-Württemberg, der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) sowie dem Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

II. Tätigkeiten 2013

3. Berichte

Zu Beginn des Berichtszeitraums waren zwei wichtige Berichte zu verfassen: der Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (DFG) sowie der Gleichstellungsplan der Universität Ulm als Anhang für den Struktur- und Entwicklungsplan 2012–2016 ans MWK. Beide Berichte sind dank der engagierten und kompetenten Arbeiten des Dezernat III unter Leitung von Annette Maier-Zakrzewski und III-I, Tobias Bott, im März 2013 bzw. im Juli 2013 abgeschickt worden, trotzdem die Gleichstellungsbeauftragte und die gesamte Kommission seit ihrem Rücktritt im November 2012 nur kommissarisch im Amt waren. Die Berichte sind über das Gleichstellungsportal verfügbar.

4. Kommissionen

4.1 Gleichstellungskommission

Im Berichtszeitraum bestand die Gleichstellungskommission der Universität Ulm aus 17 Mitgliedern aller Fakultäten.

Gleichstellungsbeauftragte:	Prof. Dr. Anke Huckauf *Allgemeine Psychologie*
Stellvertretung Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Heribert Anzinger *Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung*
	Prof. Dr. Konstanze Döhner *Innere Medizin III*
	Prof. Dr. Gerhard Taubmann *Theoretische Chemie*
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte:	
Ingenieurwissenschaften und Informatik	Prof. Dr. Dr. Olga Pollatos *Gesundheitspsychologie*
	Dr. Friedhelm Schwenker *Neuroinformatik*
	Prof. Dr. Christian Waldschmidt *Mikrowellentechnik*
Naturwissenschaften	Prof. Dr. Susana Gema Fernández Huelga *Theoretische Physik*
	Dr. Bettina Schiel-Bengelsdorf *Mikrobiologie und Biotechnologie*
	Prof. Dr. Gerhard Taubmann *Theoretische Chemie*

Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	Prof. Dr. Heribert Anzinger *Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung*
	Prof. Dr. Anna Dall´Acqua *Analysis*
	Prof. Dr. Sandra Ludwig *Wirtschaftswissenschaften*
Medizin	Prof. Dr. Heike von Baum *Sektion Klinikhygiene*
	Dr. Anja Böckers *Anatomie und Zellbiologie*
	Dr. Mahir Karakas *Innere Medizin II*
	Dr. Christiane Pfeiffer *Dermatologie*

Alle Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sind im Landeshochschulgesetz geregelt.

Im Berichtszeitraum fanden folgende Sitzungen der Gleichstellungskommission statt:

05.07.2013	Konstituierende Sitzung der Gleichstellungskommission
13.11.2013	Sitzung der Vergabe-Kommission für Gleichstellungspreis und Mileva Einstein-Marić-Preis

4.2 Berufungskommissionen

Das Berufungsverfahren ist eines der zentralen Instrumente für eine erfolgreiche universitäre Gleichstellungspolitik. Die Gleichstellungsbeauftragte und in ihrer Vertretung die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter wirken bei allen Berufungsverfahren der Universität in beratender Funktion mit. Die Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat haben gemeinsam mit der Gleichstellungskommission Richtlinien „Gleichstellungsorientierte Standards bei Berufungsverfahren“ erarbeitet und in der Kommission verabschiedet. Die administrativen Abläufe wurden mit den Mitarbeiterinnen aller Dekanate einheitlich abgestimmt.

Im Gleichstellungsreferat wird die Zuordnung von Personen und Kommissionen organisiert. Unterschiedliche Gepflogenheiten in den Fakultäten und unterschiedliche Zeitbudgets der Personen, die sich zur Übernahme dieser Aufgaben bereiterklärt haben, stellen hier Herausforderungen für alle dar. Die Gleichstellungsbeauftragte wird mittels einer schriftlichen Stellungnahme am Ende zum Verlauf des Verfahrens informiert. Mündlicher Informationsaustausch ist für den Fall von Unstimmigkeiten verabredet, was im Berichtszeitraum nicht aufgetreten ist. Die schriftliche Stellungnahme wird ebenfalls den Fakultäten, dem Senat und dem Präsidium für ihre abschließende Entscheidung vorgelegt.

Fakultät	Verfahren 2013 insgesamt	abgebrochene Verfahren	Ruf erteilt männlich	Ruf erteilt weiblich	Ruf angenommen männlich	Ruf angenommen weiblich
Ingenieurwissenschaften und Informatik	10	1	4	1	2	**1**
Naturwissenschaften	16	-	5	1	4	**1**
Medizin	29	2 abgebrochen 2 beendet durch Ruf-ablehnung	8	1	10	**2**
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	16	1	7	0	3	**1**

Tab. 1: Übersicht über Berufungsverfahren im Jahr 2013

Die in Tabelle 1 genannten Zahlen zur Verteilung über die Fakultäten sowie Rufannahmen stützen sich auf die uns zur Verfügung stehenden Datenquellen. Im vergangenen Jahr gab es insgesamt 71 Verfahren. Die Mitwirkungspflicht erstreckt sich nicht nur auf die Gleichstellungsbeauftragte. Um die Chancen der Bewerberinnen auch inhaltlich fair zu beurteilen, sieht das Gesetz vor, dass zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten in jeder Berufungskommission mindestens zwei fachkundige Frauen mitarbeiten. Das hier geforderte Engagement stellt die in Frage kommenden Frauen vor erhebliche zeitliche Herausforderungen. Diese Kommissionen tagen prinzipiell zu jeder Zeit, so dass sowohl Lehrveranstaltungen als auch Randzeiten betroffen sind. Häufig werden suboptimale Lösungen gefunden, dass eine Person in mehrfacher Funktion an den Sitzungen teilnimmt. Auch lässt es sich nicht vermeiden, dass fachkundige Frauen oder Gleichstellungsbeauftragte zu Sitzungsterminen ganz oder teilweise verhindert sind. Hier ist dringend Entlastung erforderlich; vor allem, wenn die Mitwirkenden möglichst aus den Reihen der habilitierten Mitarbeiterinnen rekrutiert werden sollen.

4.3 weitere universitäre Gremien

Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen und Kommissionsmitglieder in den universitären Gremien ist zeitaufwändig. An den nachfolgenden Gremien, Kommissionen und Ausschüssen waren wir beteiligt.

- Senat
- Berufungen
- Sitzungen der einzelnen Fakultätsräte
- Gleichstellungskommission
- AG Gleichstellung
- Gleichstellungsboard
- Präsidiumssitzungen bei Gleichstellungsbelangen
- Vergabekommission nach dem Landesgraduiertengesetz (LGFG)
- Vergabekommission Deutschlandstipendium
- Vergabekommission Landesgraduiertenförderprogramm

Im Entwurf für das neue Landeshochschulgesetz, das 2014 in Kraft treten soll, ist intendiert, die Gleichstellungsbeauftragte, bzw. ihre Mitarbeiterinnen oder Vertretungen, an nahezu allen Gremien zu beteiligen und sie mehr als bisher mit Stimmrecht auszustatten. Ohne deutliche Entlastungen erscheint die Umsetzung dieser Vorstellungen kaum machbar.

4.4 externe Kommissionen und Verbünde

Auch außerhalb der Universität wirken die Gleichstellungsbeauftragte und ihrer Mitarbeiterinnen an Kommissionen und Veranstaltungen mit. Bereits erwähnt wurden die Kooperationen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Ulm und der Frauenbeauftragten der Hochschule Neu-Ulm, die etwa im sechswöchigen Abstand tagen. So arbeiten die Ulmer Gleichstellungsbeauftragten an einer stärkeren Zusammenarbeit im Bereich Familienservice und im Bereich Dual Career Service und reichten einen gemeinsamen BMBF-Antrag ein.

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LaKoG) ist ein Zusammenschluss aller Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie der Musik- und Kunsthochschulen des Landes Baden-Württemberg. Hauptaufgaben der LaKoG sind die gezielte Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Hochschulen, die Mitwirkung bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung und die Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt vier mehrtägige Workshops der LaKoG besucht; zudem nahm die Diskussion des Entwurfs für das neue Landeshochschulgesetz in diesem Forum Zeit in Anspruch.

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) ist ein Zusammenschluss aller mit Gleichstellung befassten universitären Gremien. Auch hier haben wir uns mit einem Besuch eines mehrtätigen Workshops vernetzt. Zudem hat sich Dr. Anja Böckers in der AG Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) auch durch den Besuch eines Treffens in Freiburg engagiert.

Kontakte wurden im Frauenforum der Stadt Ulm geknüpft. Die Referentin für Gleichstellung nahm 2013 im Juli und November an Tagungen der LaKoG, im Oktober an einem Arbeitstreffen zu Mentoringprogrammen sowie im September an der BuKoF-Tagung teil. Auch zur Auftaktveranstaltung von „Dialog MINT“ war die Referentin vertreten; ebenso hat sich Prof. Dr. Anna Dall´Acqua am Programm „Dialog MINT“ an der Universität Hohenheim beteiligt.

5. Beratung und Service, Coaching und Mentoring

5.1 Beratungsspektrum des Gleichstellungsreferates

Zielgruppen der Beratungsarbeit des Gleichstellungsreferates sind Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Leitungspersonal. Das Themenspektrum der Beratung umfasst

- Stipendien und Preise (Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung, Schwangerschaft
- Dual Career Service
- Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking, Mobbing am Arbeitsplatz
- Schwierigkeiten mit Vorgesetzten
- Weiterbildung
- Stellenbesetzung
- Berufungsverfahren
- Karriereberatung
- Gender Consulting: Beratung zu Gleichstellungsmaßnahmen in DFG-Anträgen

Die Beratung in o.g. Feldern ist eine der Kernaufgaben des Gleichstellungsreferates und der Gleichstellungsbeauftragten und wurde stark nachgefragt. Im Berichtszeitraum, vor allem während der Vorlesungszeiten, fanden mehr als 70 Beratungen zu o.g. Themen statt. Meist folgen auf eine erste Kontaktaufnahme persönliche Beratungsgespräche. Alle Gespräche werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Die Beratung zu DFG-Gleichstellungsstandards in Forschungsanträgen erfolgt in Kooperation mit der Abteilung I-1 Forschung und Technologietransfer.

5.2 Berufsbegleitende Unterstützung und Förderung – Mentoring und Coaching

Im Bereich der individuellen Förderung und des Mentorings kooperieren wir mit dem MuT - Mentoring und Training Programm, deren Trägerin die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) ist. Das MuT-Programm ist eines der ältesten und erfolgreichsten Mentoring-Programme Deutschlands. Es wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg gefördert und ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg.
An dem Programm können Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen an Hochschulen in Baden-Württemberg teilnehmen. Die Konzeption des MuT-Programms umfasst folgende fünf Bestandteile, die einzeln oder in Kombination genutzt werden können:

- Orientierungsveranstaltung
- Veranstaltungen und Workshops
- Beratung und Coaching
- Vermittlung einer Mentorin
- Vernetzung

Die Seminare finden an den verschiedenen Hochschulstandorten Baden-Württembergs statt. Das Gleichstellungsreferat hat sich dafür eingesetzt, dass die Teilnehmergebühren über die Mittel des Professorinnenprogramms erstattet werden können.

Im Berichtszeitraum nahmen drei Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm am MuT-Programm teil. Wir hoffen, dass diese Anzahl erhöht werden kann und haben deshalb für 2014 zwei MuT-Seminare zur Gestaltung von wissenschaftlichen Karrieren und zum Einwerben von Drittmitteln an der Universität Ulm vorbereitet.

5.3 Unterstützung für DFG-Forschungsanträge im Bereich forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Das Gleichstellungsreferat baut mit dem Beratungsangebot des Gender Consulting seinen Service für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, die in ihren Forschungsanträgen Maßnahmen zur Gleichstellung verankern wollen. In Zusammenarbeit mit Dr. Astrid Rau, Abt. I-1 Forschung und Technologietransfer, hat das Gleichstellungsreferat Informationen zum Thema Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für die Antragstellung von Verbundvorhaben in deutscher und englischer Sprache zusammengestellt. Die Vorlagen werden vom Gleichstellungsreferat, vom Dezernat I-1 und via Internet zur Verfügung gestellt. Damit leistet die Universität Ulm einen Beitrag zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), um Frauen und Männern gleichermaßen den Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren zu ermöglichen.

6. Preise und Stipendien

6.1 Gleichstellungspreis und Mileva Einstein-Marić-Preis

Der Frauenförderpreis der Universität Ulm wurde erstmals am 5. Februar 1999 im Rahmen des Dies academicus vergeben. Seitdem wird er jährlich überreicht. Über die Vergabe des Preises entscheidet der Senat auf der Grundlage des Vorschlags einer Auswahljury bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten und den vier Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Er ist damit sowohl in der Struktur der Universität wie auch in der Öffentlichkeit fest verankert. Der Senat hat in seiner Sitzung vom 18.07.2013 einstimmig die Umbenennung in Gleichstellungspreis und die Änderung der Vergabekriterien beschlossen. Der Gleichstellungspreis wird an Männer und Frauen, die mit innovativen Taten, curricularen Angeboten oder strukturellen Maßnahmen dazu beitrugen oder beitragen, die Gleichstellung sowohl an der Universität Ulm als auch darüber hinaus in Gesellschaft und Kultur, Familie und Partnerschaft sowie in der Arbeitswelt zu verwirklichen verliehen. Mit der veränderten Preisauslobung des Gleichstellungspreises werden jetzt auch Männer und Teams berücksichtigt. Der veränderte Name signalisiert insbesondere, dass Gleichstellung ein Thema ist, das zunehmend auch Männer anspricht. Der Preis ist mit 2.500 Euro dotiert.

Auch die Vergabekriterien für den Mileva Einstein-Marić-Preis wurden vom Senat in seiner Sitzung vom 18.07.2013 einstimmig auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten verändert. Wohingegen bisher Frauen mit herausragenden wissenschaftlichen Arbeiten angesprochen wurden, werden mit der veränderten Preisauslobung des Mileva Einstein-Marić-Preises

Frauen gewürdigt, die vorbildlich sind in der Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere bei gleichzeitiger Erfüllung von Familienaufgaben. Mit der neuen Ausschreibung wird die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere stärker betont und beispielhaft aufgezeigt, dass dies – an der Universität Ulm – gelingen kann. Der Preis ist mit 2.500 Euro dotiert.

Die inneruniversitäre Ausschreibung beider Preise erfolgte im Oktober 2013. Es sind sieben Vorschläge für den Mileva Einstein-Marić-Preis eingegangen. Der Senat hat dem Vorschlag der Vergabekommission in seiner Sitzung am 5. Dezember 2013 einstimmig zugestimmt, den Preis 2013 an Prof. Dr. Anita Marchfelder zu verleihen. Besonders erfreulich sind auch die vier Vorschläge bezüglich des Gleichstellungspreises, da es in den Jahren zuvor keine Vorschläge bezüglich der strukturellen Maßnahmen und innovativen Projekte gab. Auch hier ist der Senat in seiner Sitzung am 5. Dezember 2013 dem Vorschlag der Vergabekommission einstimmig gefolgt. 2013 werden zwei Preise vergeben; einer an das Hertha-Nathorff-Programmteam (s. Kap. 6.4) um Dr. Mahir Karakas und einer an das Gender-Medicine-Projektteam um Dr. Anja Böckers. Gender Medicine ist ein seit Wintersemester 2012/13 bestehendes curriculares Angebot für Studierende der Medizin zum Themenfeld Geschlecht und Geschlechterrolle.

6.2 Margarethe von Wrangell-Habilitationsprogramm

Seit 1997 schreibt das Land Baden-Württemberg das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen aus, 2013 zum elften Mal. Vorrangiges Ziel des Margarete von Wrangell-Programmes ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie in die materielle Lage zu versetzen, um dieses Vorhaben auszuführen. Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L 13), die im Gegensatz zur Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Stellen werden in die Universität Ulm integriert. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, davon werden drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die Universität Ulm finanziert. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen. Seit 2007 wurden sechs Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm (fünf aus der Medizinischen Fakultät und eine aus der Naturwissenschaftlichen Fakultät) zur Förderung durch das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen ausgewählt. Weitere zwei Naturwissenschaftlerinnen wurden nach der Richtlinie des Margarete von Wrangell-Programms über Mittel des Professorinnen-Programms I finanziert. Momentan befinden sich noch drei Wissenschaftlerinnen in der Förderphase, davon eine Finanzierung über das Professorinnen-Programm. Auf die diesjährige Ausschreibung sind vier Bewerbungen im Gleichstellungsreferat eingegangen, landesweit insgesamt 61. Die landesweite Vergabekommission hat nach Begutachtung der Anträge entschieden, dass kein Antrag der Universität Ulm gefördert wird.

In diesem Jahr wurden vier Margarete von Wrangell-Frauen an der Universität Ulm habilitiert:

- PD Dr. Dr. Karin Bundschu, Institut für Biochemie und Molekulare Biologie
- PD Dr. Pamela Fischer-Posovszky, Klinik für Kinder- und Jugendmedizin
- Prof. Dr. Simone Kurt, seit Juli 2013 Professorin an der MHH Hannover
- Prof. Dr. Steffi Sachse, seit Oktober 2013 Professorin an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg.

Die Universität Ulm hat damit hervorragende Wissenschaftlerinnen gefördert.

6.3 Brigitte Schlieben-Lange-Programm

Für die Landesregierung Baden-Württemberg wurden im Rahmen des Brigitte Schlieben-Lange-Programms „Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“ in der zweiten Ausschreibungsrunde insgesamt fünf Stipendien an Mitglieder der Universität Ulm vergeben. Es wurden drei Wissenschaftlerinnen zur Vorbereitungen einer Habilitation (eine von der Medizinischen und zwei von der Naturwissenschaftlichen Fakultät) sowie zwei zur Erlangung der Promotion (eine von der Medizinischen und eine von der Naturwissenschaftlichen Fakultät) gefördert. Eine Naturwissenschaftlerin hat drei Monate vor Beendigung das Stipendium zurückgegeben, da sie eine Professur in Japan angetreten hat.

Das vorrangige Ziel dieses Programmes war es, durch eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikationsphase und familiären Pflichten die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind zu erhöhen. Nicht nur die steigende Nachfrage im Gleichstellungsreferat zeigt die Attraktivität des Programms. Leider ist noch nicht abzusehen, wann eine erneute Ausschreibung erfolgen wird und wie die zukünftige Richtlinie aussieht.

6.4 Hertha-Nathorff-Programm

Speziell für die Medizinische Fakultät wurde das Hertha-Nathorff-Programm geschaffen. Die Fördermaßnahme wird durch die im Jahr 2012 eingerichtete Förderlinie „Frauen- und Karriereförderung im Rahmen des Innovationsfonds Medizin“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg finanziert. Ziel des Programmes ist es, Karrieren von überdurchschnittlich begabten Frauen für maximal ein Jahr zu fördern. Ermöglicht wird eine wissenschaftliche Karriereentwicklung durch Rotations- oder Freistellungsstellen für – bevorzugt – experimentelle, aber auch klinische Forschungsarbeiten im biomedizinischen Bereich und durch Finanzierung von Einzelmaßnahmen.

Im Jahr 2013 konnten fünf Stipendiatinnen gefördert werden:

- Dr. Dhayana Dallmeier
- Dr. Dorit Fabricius
- Dr. Verena Gaidzik
- Dr. Mirjam Keßler
- Dr. Katharina Lang

Die Ausschreibung des Hertha-Nathorff-Programms zur Frauen- und Karriereförderung für die Förderperiode 2014 ist beendet.

7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

7.1 Kinder und Familie

Innerhalb der Organisationsstruktur der Universität Ulm arbeiten die Gleichstellungsbeauftragte, das Gleichstellungsreferat, die Beauftragten für Chancengleichheit sowie das Dezernat Personal gemeinsam in der AG Gleichstellung und dem Gleichstellungsboard an Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die hier für den Berichtszeitraum zu nennenden Maßnahmen sind jedoch der tatkräftigen Unterstützung der Dezernentin des Dezernats Personal der Universität Ulm, Frau Annette Maier-Zakrzewski, sowie dem herausragenden Engagement von Tobias Bott und Maria Stöckle, Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity, zuzuschreiben. Die Universität Ulm bietet ihren Beschäftigten derzeit 20 Krippenplätze und das Universitätsklinikum 30 Krippenplätze an. Ab Sommer 2014 werden weitere 20 Plätze für Universitätsbeschäftigte eingerichtet. Die Öffnungszeiten berücksichtigen dabei die spezifischen Arbeitsbedingungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Der neue Kindergarten des Universitätsklinikums und der Universität Ulm wurde im September 2011 geöffnet und bietet für Universitätsbeschäftigte 40 und für Klinikbeschäftigte 60 Kindergartenplätze; Betreuungszeiten können von 8 bis 15 Uhr und von 7 bis 18 Uhr vereinbart werden. Zudem organisiert die Universität jährlich eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten von Universität, Klinik und Studentenwerk. Auch das Ferienprogramm wird kontinuierlich erweitert. Darüber hinaus wird eine Notfallbetreuung angeboten. In vielen Bereichen verfügen sowohl die Universität Ulm als auch das Universitätsklinikum über Angebote zur Kinderbetreuung, die als Einzelmaßnahmen von beiden Institutionen getrennt angeboten werden. Für zu betreuende Kinder konnten aus den Mitteln des Professorinnenprogramms der Medizinischen Fakultät seit dem Jahr 2011 vier Tagesmütterplätze für Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm gefördert werden.

Bereits seit dem Jahr 2008 sind Universität und Universitätsklinikum durch das Audit Beruf und Familie der Hertie Stiftung als familiengerechte Organisationen zertifiziert. Dem Universitätsklinikum wurde das Zertifikat „Audit Beruf und Familie“ im Juni, der Universität das Zertifikat „Audit familiengerechte Hochschule" im November 2008 verliehen. 2011 wurden beide Zertifikate erfolgreich reauditiert. Universität und Klinikum verpflichten sich mit diesem Audit zu einer familienbewussten Personalpolitik, um eine praktikable Balance von Studium oder Beruf und Familie zu gewährleisten und um den Frauenanteil in bisher von Frauen unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Für das Universitätsklinikum ist die Reauditierung mit dem Ziel verbunden, die Weiterentwicklung des mit dem Audit begonnenen Prozesses der Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten mit Familie, wobei die speziellen Anforderungen des Klinikbetriebes zu berücksichtigen sind.

Zu den zahlreichen bereits durchgeführten Maßnahmen der Universität Ulm sind aus Sicht der Gleichstellung besonders hervorzuheben: Einrichtung des Familienservices, Ausweitung der Kinderbetreuungsangebote (Krippe, Kindergarten, Ferienbetreuung), Dienstvereinbarung zur Telearbeit, Berücksichtigung von Familienpflichten in Studien- und Prüfungsordnungen, Einrichtung eines Ausbau des Dual Career Services sowie Finanzierung einer Laborunterstützung für schwangere und stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zukünftige Maßnahmen sind u.a. die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Wiedereinstiegsstipendien.

7.2 Dual Career Service

Der Dual Career Service des Gleichstellungsreferats wurde 2013 ins Leben gerufen. Er unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren Partnerinnen und Partner sowie deren Familien bei ihrer Arbeitsaufnahme an der Universität Ulm bei der Stellensuche und bei der Herstellung von Kontakten zu Arbeitgebern in der Region. Auch hinsichtlich Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten, Stipendien oder Sprachkursen berät das Gleichstellungsreferat und hilft darüber hinaus bei der Wohnraumsuche.

Die Universität Ulm ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) und im Karrierenetzwerk für Dual Career Couples der Region Stuttgart. Eine Leitlinie zum Umgang mit Anfragen zum Dual Career Service auf der Grundlage einer Empfehlung des Dual Career Netzwerk Deutschland wurde in Kooperation mit Tobias Bott, Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity, entwickelt und im Präsidium verabschiedet. Sie gewährleistet eine leistungsstarke und strukturiere Gestaltung von Doppelkarrieren. So konnte der Aufbau des Services samt des universitären und externen Netzwerkes, zunächst insbesondere auch die Kooperationen mit den Hochschulen der Region, in Konzeption und Praxis weiter gestaltet werden.

Für das Jahr 2014 ist geplant, die Kooperation im Bereich Dual Career Service mit den Hochschulen Ulm und Neu-Ulm zu intensivieren und gemeinsam das Angebot Bewerberinnen und Bewerbern gezielt anzubieten. Auch innerhalb der Universität Ulm soll eine konsistente Arbeitsstruktur mit verbindlichen Ansprechpersonen eingerichtet werden, die das Verfahren professionalisiert. Über die Career Services der Universität Ulm und der Hochschulen wird die regionale Vernetzung in die Wirtschaft gewährleistet.

7.3 Laborunterstützung für schwangere und stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit dem Wintersemester 2013/14 können schwangere und stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Gleichstellungsreferat eine Laborunterstützung durch eine Assistenz beantragen. Diese Fördermaßnahme beseitigt eine gravierende Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen, da diese jetzt ihre Forschungen trotz Schwangerschaft oder Stillzeit fortführen können. Die Förderung wird während der Schwangerschaft und Stillzeit ermöglicht, wenn die Forschungsarbeiten im Labor eine Gefährdung des Kindes darstellen und deshalb nicht fortgeführt werden können. Die Unterstützung wird maximal für die Zeit ab Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Mutterschutzes und darüber hinaus ab Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit bis maximal zum ersten Geburtstag des Kindes gewährt.

Die Maßnahme konnte für Universität und Klinikum gleichermaßen eingerichtet werden. Das Gleichstellungsreferat ist die zentrale Anlaufstelle für dieses Programm. Hier werden die Beratungen durchgeführt, Anträge formal begutachtet und mit dem Vorschlag auf Förderung an die entsprechenden Stellen weitergeleitet.

7.4 Mitarbeiterbefragung

Im Jahr 2011 wurde von der damaligen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Lucia Jerg-Bretzke eine Bedarfs- und Belastungsanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie liegen seit dem 11.11.2013 vor (Jerg-Bretzke, L. und Limbrecht-Ecklundt, K.: Vereinbarkeit Beruf und Familie: Bedarfs- und Belastungsanalyse bei Universitäts- und Hochschulbeschäftigten. Ergebnisübersicht und Handlungsempfehlungen Universität Ulm [ohne Med. Fakultät]. Teils unveröffentlichte Zahlen, nur zur internen Verwendung.) und bilden eine Grundlage zu Konzeption und Umsetzung von Familienservice- und Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Ergebnisse betreffen demographische Daten sowie Informationen zu Belastung und Gesundheit, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Nutzung und Relevanz von Angeboten und Einrichtungen. Die Auswertungen für die Universität Ulm basieren auf den Angaben von 537 Befragten, etwas mehr als die Hälfte davon Frauen. Aus Sicht der Gleichstellung ist bedeutsam, welche Maßnahmen die Befragten gerne nutzen würden. Die wichtigsten fünf Nennungen sind in Tab. 2 aufgeführt. Drei dieser Angebote, Arbeitsunterbrechungen im Notfall, familienbedingte Auszeiten sowie Notfallbetreuung sind bereits realisierbar und umgesetzt. Auf Platz 3 nennen 82% der Befragten familienfreundliche Sitzungszeiten; ein Thema, das auf verschiedenen Ebenen zur Umsetzung angeregt wurde und für das Jahr 2014 ansteht. Gleich dahinter folgt mit 81,7% Nennungen die Berücksichtigung familiärer Belange bei Kongressen und Tagungen; ein Thema, was zukünftig angegangen werden muss.

Angebot/Einrichtung	**Anteil der Nennungen (in %)**
Arbeitsunterbrechungen im Notfall	96,6
Familienbedingte Auszeit	84,2
Familienfreundliche Sitzungszeiten	82,0
Berücksichtigung familiärer Belange bei Kongressen und Tagungen	81,7
Notfallbetreuung	81,4

Tab. 2: Ergebnisse der Befragung von Jerg-Bretzke und Limbrecht (2011) zur Nutzung gewünschter Angebote/Einrichtungen (S. 33)

Weitere gewünschte Angebote betreffen:

- Bereitstellen von Informationen zu familienorientierten Angeboten
- weitreichendere Teilzeitregelungen, weitere flexible Arbeitszeitmodelle sowie Möglichkeiten der mobilen Arbeit
- mehr Informationen zur Elternzeit für Väter
- Vereinbarkeit auch für Führungskräfte ermöglichen
- Informationen zum Dual Career Service
- haushaltsnahe Dienstleistungen für die Beschäftigten

Hier wird das Gleichstellungsreferat Vorschläge zur Umsetzung wesentlicher Punkte entwickeln.

8. Öffentlichkeitsarbeit

8.1 Gleichstellungsportal

Im Berichtsjahr 2013 hat das Gleichstellungsreferat mit dem Gleichstellungsportal (http://www.uni-ulm.degleichstellung) ein umfassendes Format entwickelt, das für alle Beschäftigten aus Forschung und Lehre sowie für das wissenschaftsunterstützende Personal und Studierende der Universität Ulm Informationen zu den Themen Gleichstellung, Gender und Diversity sowie Interkultur und Inklusion bereithält. Das Gleichstellungsportal bietet einen vollständigen Überblick über Angebote, die Gleichstellung, Vielfalt und Teilhabe an der Universität Ulm sicherstellen und nennt Ansprechpersonen für individuelle Anliegen. Auch die Webseiten des Gleichstellungsreferates wurden neu strukturiert sowie übersichtlicher und informativer gestaltet (https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/zuv/beauftragte/gleichstellungsreferat.html).

Die Abrufstatistik des Gleichstellungsportales zeigt, dass der Service bereits in kurzer Zeit sehr gut angenommen und häufig frequentiert wird: Mit der Freischaltung des Gleichstellungsportals zum Wintersemester 2013/14 wurden im Oktober 2013 bereits 886 Seitenaufrufe und 60 Besuche und damit im Schnitt 14,8 Seitenaufrufe pro Besuch gezählt. Im November waren es 937 Seitenaufrufe von 140 Besuchen und im Dezember 1.268 Seitenaufrufe von 225 Besuchen. Die häufigsten aufgerufenen Seiten waren Aktuelles, Stipendien und Zuschüsse, Dual Career Service, Gender Consulting, Gender- und Diversity-Didaktik, Beratung, Berufung.

8.2 Newsletter und Mailverteilerliste

Unser Newsletter wurde im Dezember 2013 wieder an Wissenschaftler der Universität verschickt, damit wichtige Informationen zu Fördermöglichkeiten, Ausschreibungen und Veranstaltungen schnellst möglich weitergeleitet werden. Inzwischen sind in der mailto: wissfrauen-uni@lists.uni-ulm.de über 900 Abonnenten registriert.

8.3 Girls‘ Day und Boys‘ Day 2013

Am 25. April 2013 beteiligte sich die Universität Ulm zum siebten Mal am bundesweiten Aktionstag Girls‘ und Boys‘ Day. Die Organisation und Durchführung des Tages wurde hervorragend konzipiert und engagiert koordiniert von den Mitarbeitern des Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) im Rahmen des Projektes „Ulmer 3-Generationen-Uni“ (u3gu). 100 Mädchen und 20 Jungen hatten sich für den Aktionstag angemeldet und verbrachten den Vormittag an der Uni mit Workshops, Führungen und Vorträgen aus verschiedensten Bereichen um die Universität Ulm und ihre Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten kennen zu lernen. Weitere 36 Mädchen und Jungen besuchten Angebote des Universitätsklinikums. Die Beteiligung der Schulen, vor allem Gymnasien aber auch andere weiterführende Schulen, ging deutlich über den Ulmer/Neu-Ulmer Raum hinaus. Die Schülerinnen und Schüler reisten auch aus den Landkreisen Biberach, Günzburg und Göppingen an. Empfohlen ab der 8. Klasse war der Großteil der Teilnehmenden aus den Klassen 9 und 10.

Um 8.30 Uhr wurden die Mädchen und Jungen von Prof. Dr. Ulrich Stadtmüller, Vizepräsident für Forschung und Internationales, begrüßt. Nach organisatorischen Informationen zum Ablauf des Tages referierte Prof. Dr. Anke Huckauf in einem Einführungsvortrag über „Glück, Familie, Erfolg: Frauen in der Wissenschaft“. Am Girls‘ und Boys‘ Day beteiligten sich 20 Institute und Einrichtungen der Universität Ulm sowie des Universitätsklinikums Ulm.

8.4 Vorbereitungen

Im Jahr 2013 wurden zahlreiche weitere Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsreferates geplant, die 2014 umgesetzt werden. Eine Service-Broschüre zur Gleichstellung bildet alle Beratungsstellen ab, die an der Universität Ulm zu den Themen Gleichstellung, Gender, Diversity, Interkultur und Inklusion arbeiten. Ein Leitfaden zur Verwendung von Formulierungen des Geschlechts in der Schriftsprache zeigt mögliche Varianten und deren Implikationen auf. Eine Plakat-Serie „Gleichstellung=“ ist konzipiert und wird die Vielfalt des Themas aufzeigen. Und eine Poster-Ausstellung zeigt als Auftakt zur Verleihung des Gleichstellungspreises und des Mileva Einstein-Marić-Preises, dass Frauen schon immer Wesentliches für die Wissenschaft geleistet haben („Frauen in Naturwissenschaft und Technik“; Forum B, 27. Januar 2014 bis 10. Februar 2014).

9. Beantragung von Drittmitteln

9.1 BMBF-Antrag Implementierungsforschung für die Gleichstellung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hatte im Berichtszeitraum zu drei Deadlines maximal einjährige Projektförderungen ausgeschrieben, bei denen Maßnahmen im Bereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ zur Förderung beantragt werden konnten. Zum 15 Juli wie auch zum 15. November 2013 wurde je eine Projektskizze eingereicht.

Ziel des im Juli 2013 gemeinsam mit Dr. Anja Böckers, Anatomie und Zellbiologie, eingereichten Vorhabens war es, Erkenntnisse der Implementierungsforschung für das Thema Gleichstellung verfügbar zu machen. Im Rahmen der Projektlaufzeit wurde angestrebt, ein Netzwerk an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen, das dieses Themengebiet bearbeitet und die Erkenntnisse für die Öffentlichkeit nutzbar macht. Hiervon ausgehend waren zum einen Kooperationen für gleichstellungsrelevante Inhalte geplant sowie darüber hinaus Zusammenarbeiten auf internationalem und nationaler Ebene innerhalb der Implementierungsforschung. Mittelfristig sollte aus dem Konsortium ein Forschungsvorhaben entwickelt werden, was sowohl das Thema Gleichstellung befördert und die dazugehörigen Maßnahmen optimiert als auch der Implementierungsforschung zu einem neuen Anwendungsschwerpunkt und damit beiden Themengebieten zu größerer Sichtbarkeit verhilft.

Als ein konkretes Ziel In diesem Kontext wollten wir eine bereits implementierte Maßnahme exemplarisch systematisch aus Perspektive der Implementierungsforschung betrachten, um anhand dessen die Nützlichkeit der vorliegenden Thesen zu überprüfen. Es war geplant, dies anhand des Curriculums „Gender in der Medizin“ zu untersuchen. Zur Erfassung der Gendersensitivität wollten wir einen bisher nur in englischer Sprache vorliegenden validierten Fragebogen zu einem deutschsprachigen Instrument weiterentwickeln und diesen bundesweit bzw. im deutschsprachigen Raum zur Verfügung stellen. Abschließend sollte ein internationales Symposium veranstaltet werden, das Themen der Implementierungsforschung und solche der Gleichstellungsforschung zusammenbringt, und in dem auch die erzielten Ergebnisse präsentiert werden sollen.

Der Antrag wurde im Juli 2013 eingereicht und im Januar 2014 mit dem Argument abgelehnt, das Vorhaben sei aufgrund des starken lokalen Bezugs durch ein Bundesministerium nicht förderungswürdig. Derzeit wird geprüft, in welcher Form die Projektskizze alternativ zur BMBF-Förderung umgesetzt werden kann.

9.2 BMBF-Antrag WoMINT – Stipendien für Frauen in MINT-Studiengängen

Der Projektantrag WoMINT wurde dem BMBF im November 2013 vorgelegt. Der Antrag wurde als Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Ulm (Prof. Dr. Anke Huckauf) sowie der Hochschule Ulm (Prof. Dr. Maria-Elena Algorri) und der Hochschule Neu-Ulm (Prof. Dr. Sibylle Brunner) eingereicht.

Der Projektantrag fokussiert das Thema Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in Zeiten des Fachkräftemangels. Ziel des vorliegenden Vorhabens ist es, eine praktische Maßnahme zur Frauenförderung speziell von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Gebieten modellhaft umzusetzen, die Voraussetzungen und Folgen wissenschaftlich zu begleiten und zu beleuchten und das Wissen anschließend an andere strukturähnliche Regionen zu disseminieren.

Frauen erarbeiten sich in Schule und Studium sehr gute, im Mittel gar bessere Leistungen als Männer (z.B. stat. Landesamt). Dennoch liegen ihre Einkommen häufig unter denen vergleichbar ausgebildeter Männer, was sich oft auch an ihren beruflichen Positionen ablesen lässt. Gleichzeitig suchen viele Unternehmen in Deutschland vergeblich geeignete und gut ausgebildete Fachkräfte. Wir wollen diese beiden Gruppen explizit zusammenbringen. Ziel ist es, ein privat-finanziertes Stipendienprogramm für Frauen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Informatik, Naturwissenschaften) zu entwickeln, in dem potentielle Arbeitgeber Frauen prominent bereits während des Studiums fördern. So können die zukünftigen Arbeitgeber frühzeitig Fachkräfte an sich binden. Die öffentliche Preisverleihung soll werbewirksam gestaltet werden, so dass zum einen die Unternehmen auf sich aufmerksam machen können, zum anderen aber die geförderten Frauen als Modelle für jüngere Frauen wirken können.

Ein wichtiger Aspekt des geplanten Stipendienprogramms besteht darin, gezielt MINT-Studentinnen aus dem Ausland zu gewinnen, denen das Stipendium die Entscheidung für ein Studium mit anschließendem Karriereeinstieg in Deutschland erleichtern oder überhaupt erst ermöglichen soll. Im Rahmen der Projektlaufzeit wird ein Netzwerk an Studentinnen und Doktorandinnen wie auch an Unternehmen aufgebaut. Ziel ist es, nach Ablauf eines Jahres die ersten Stipendien des Programms zu vergeben. Im Anschluss an die Stipendienverleihung sollen die Erkenntnisse, die wir in diesem Jahr gesammelt haben, durch Tagungsbeiträge, eigene Veröffentlichungen sowie in Netzwerken veröffentlicht werden. Die Entscheidung zu diesem Antrag steht noch aus.

9.3 Professorinnenprogramm II

Die Universität Ulm hat sich bereits im Jahr 2008 mit einem Gleichstellungskonzept zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen erfolgreich am Professorinnenprogramm I beteiligt. Durch die Förderung i.H.v. 1,5 Mio. Euro für fünf Jahre wurden drei Professuren mit Frauen besetzt. Zusätzlich wurden aus den Mitteln des Professorinnenprogramms gleichstellungsfördernde Maßnahmen wie Karriereseminare, Promotionsstipendien oder Tagesmütterplätze finanziert. Diese Fördermittel stehen bis 2014 zur Verfügung.

Mit und seit der Förderung durch das Professorinnenprogramm wurden an der Universität Ulm zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen durchgeführt und weiter entwickelt. Insbesondere an einer medizinisch-naturwissenschaftlichen Universität müssen Maßnahmen beständig durchgeführt werden und sehr spezifisch auf die jeweiligen Fachdisziplinen angepasst werden, um den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen kontinuierlich anzuheben.

Das Professorinnenprogramm II des BMBF wurde mit den Stichtagen 28. März 2013 und 28. März 2014 ausgeschrieben. Nach Amtsübernahme der Gleichstellungsbeauftragten im März 2013 war der erste Termin nicht erreichbar. Der Entwurf des Gleichstellungskonzepts 2014–2018, der als Förderantrag für das Professorinnenprogramm II dient, ist in Arbeit. Das Gleichstellungskonzept erfasst die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept des Jahres 2008 sowie deren gegenwärtigen Stand, die Fortführung sowie die Zielerreichung. Der Antrag wird im März 2014 eingereicht werden.

IV. Ausblick

10. Vorhaben 2014

10.1 Fortsetzung bereits begonnener Vorhaben

Einige Tätigkeitsschwerpunkte für das kommende, zum Zeitpunkt des Verfassens bereits begonnene Jahr 2014 ergeben sich direkt aus den bisher berichteten Aktivitäten: So ist der Antrag zur Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II fertigzustellen und an das BMBF einzureichen, die Ausstellung „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ wie auch die MuT-Seminare werden durchgeführt, die Öffentlichkeitsarbeit wird weiter professionalisiert, das Beratungsangebot wird erweitert und beworben. Ein besonderes Augenmerk wird auf dem weiteren Ausbau und der Etablierung des Dual Career Service-Angebots liegen. Das geht nicht ohne eine Intensivierung der Vernetzung mit regionalen Partnern, allen voran den Hochschulen Ulm und Neu-Ulm, die also ebenso im Fokus liegt.

Wegesicherheit

Ein Thema, das insbesondere in den dunklen Wintermonaten virulent wird, ist die objektive und subjektive Sicherheit von Fußgängern rund um die Universität und das im Berichtszeitraum neu eröffnete Studentenwohnheim. Hier planen wir Begehungen mit zuständigen Personen von Universität, Studentenwerk und Hochschule, so dass die Beleuchtung von Wegen am oberen Eselsberg sichergestellt werden kann.

Einführung zentraler Gremienzeiten

Zentrale Gremienzeiten sind, so zeigt auch die in Kap. 5.4 berichtete Mitarbeiterbefragung, ein wichtiges Anliegen vieler Universitätsmitglieder. Viele Befragte wünschen sich planbare Arbeitszeiten und können davon auch profitieren. Eine solche Regelung bedeutet, dass es lehrveranstaltungsfreie Zeiten gibt. Vorteile sind, dass dadurch das Ausweichen auf Randtermine nicht mehr so häufig nötig wird, was wiederum die Planbarkeit der Zeit am Arbeitsplatz erhöht. Da alle Mitgliedergruppen der Universität in Gremien vertreten sind, ist es sinnvoll, diese Zeit für alle lehrveranstaltungsfrei zu halten.

An einer Vielzahl von Universitäten in Deutschland hat sich bereits ein halber Tag, häufig Mittwochnachmittag, als Gremientag etabliert. Wie Mitarbeiter der Universitäten Aachen, Magdeburg, Stuttgart und Weimar berichten, die dieses Konzept seit Jahren umgesetzt haben, tagt üblicherweise zunächst der Senat, in der folgenden Woche die Fakultätsräte, folgend die Senatsausschüsse bzw. Studienkommissionen. Gründe für eben diese Reihung sind dem Gleichstellungsreferat nicht bekannt. An der RWTH Aachen gibt es mehrere veranstaltungsfreie Gremienzeiten für die Fakultäten. Das dient der besseren Auslastung der Lehrräume mit dem Nachteil, dass Mitglieder von fakultätsübergreifenden Gremien nicht von der Veranstaltungsfreiheit profitieren können. Die mit ebenfalls vier Fakultäten etwa vergleichbar große Universität Weimar hat vier lehrveranstaltungsfreie Zeitstunden vorgesehen, so dass prinzipiell auch zwei Sitzungen von je zwei Stunden eingeplant werden können.

Im Sinne der Berücksichtigung von Beschäftigten mit Familienpflichten sind Gremienzeiten besonders begrüßenswert, die zur Kernarbeitszeit stattfinden. Gut vorstellbar wären Gremienzeiten von 8 bis 12 Uhr oder von 10 bis 14 Uhr. Diese Termine hätten den Vorteil, dass die Mitglieder eine stringentere Gesprächsführung verfolgen würden, da anschließend wieder andere Termine geplant werden. Zudem wäre selbst bei Überziehen der vorgesehenen Zeit die Kernarbeitszeit nicht verletzt.

10.2 weitere Maßnahmen

Des Weiteren harren verschiedene Ideen für weitere Maßnahmen einer Umsetzung. Hier werden Prioritäten zu setzen sein und Konzepte auszuarbeiten. Nicht zuletzt aus der Mitarbeiterbefragung und aus unseren persönlichen Gesprächen und Diskussionen ergeben sich Desiderate für weitere Maßnahmen. Bestimmte Themen sind bereits weit gediehen und sollen kurz skizziert werden.

Förderung zur Teilnahme von Wissenschaftlerinnen mit Kind an Tagungen und Weiterbildungen

Eine große Herausforderung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern stellt die Teilnahme an Kongressen und Weiterbildungen dar. An dieser Stelle gefährden Familienpflichten die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen mit Kind am wissenschaftlichen Diskurs und Networking sowie an der Dissemination ihrer Forschungsergebnisse und stellen somit eine signifikante Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen mit Kind dar. Hier gibt es einmal ein zeitliches und organisatorisches Problem, vor allem auch, wenn schulpflichtige Kinder betroffen sind, und zum anderen ein finanzielles Problem: Nehmen Frauen ihre Kinder zu Dienstreisen mit, können sie die Reisekosten aufgrund der Kinderpräsenz nicht gemäß der Dienstreiseverordnung abrechnen (wenn z.B. eine Begleitperson mitfährt, die die Kinderbetreuung gewährleistet). Das Gleichstellungsreferat strebt eine Maßnahme zur Reisenkostenförderung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern an, um die Benachteiligungen zu verringern.

Haushaltsnahe Dienstleistungen/Concierge Service

Ein Concierge-Service unterstützt Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Haushaltsorganisation mit Leistungen wie Recherche, Verhandlung und Vermittlung von Dienstleistungen, Terminkoordination für Haushalts- und Handwerksdienstleistungen, Beratung und Information zu individuellen Anliegen zur Haushaltsorganisation, Kooperation mit lokalen und regionalen Anbietern für haushaltsnahen Service, Handwerksdienstleistungen. Die Angebote können beispielsweise umfassen:

- Auto-Wartungsservice
- Boten- und Behördengänge
- Einkaufsservice
- Entrümpelung und Wohnungsauflösung
- Fensterreinigung
- Gartenpflege und Grünschnittabholung
- Haushalts- und Putzhilfe

- handwerkliche Reparaturen
- Homesitting
- Kinderbetreuung
- Miete von Equipment für Feste aller Art
- Umzugshilfe
- Wäschereinigung
- Winterdienst

Eine Verankerung an der Universität Ulm könnte derart erfolgen, dass die Dienstleistungen von einer externen Person oder einem Zusammenschluss externer Personen für Beschäftigte erbracht werden und die Universität Ulm dem Dienstleister oder den Dienstleistern einen Raum auf dem Campus zur Verfügung stellt, damit zu Servicezeiten Aufträge entgegen genommen werden können. Die Rechnungstellung erfolgt direkt zwischen Dienstleister und Beschäftigten.

Unterstützung der Elternzeit für Väter

Aus der Mitarbeiterbefragung ist auch hervorgegangen, dass sich viele Befragte unzureichend über Möglichkeiten der Freistellung für Väter informiert fühlen. Väter sollen zukünftig aktiv auf die unterschiedlichen Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen, hingewiesen werden. In diesem Zusammenhang können wir uns gut vorstellen, einen Väterbeauftragten zu gewinnen, der als Rollenmodell authentisch zu Elternzeit und partnerschaftlichen Kinderbetreuung berät. In einem weiteren Schritt sind Substitutionen denkbar, die Einrichtungen erhalten, welche vorbildlich die Elternzeit für Mütter und Väter unterstützen.

Weitere Themen

Neben eigenen Ideen wie beispielsweise der im Vorwort beschriebenen empirischen interdisziplinären Geschlechterforschung bestimmen auch Externe unsere Vorhaben; allen voran der Gesetzgeber. Ein neues Landeshochschulgesetz ist von der Landesregierung auf den Weg gebracht. Für die Gleichstellung zeichnet sich dadurch eine stärkere Beteiligung durch Erweiterung der Stimm- und Beteiligungsrechte ab. Die damit einhergehenden Mitwirkungspflichten lassen einen deutlichen Mehraufwand erahnen. Die Landesregierung hat zudem eine Initiative gestartet und unter der Überschrift „Für Akzeptanz und gleiche Rechte“ auf die Akzeptanz sexueller Vielfalt hingewiesen. Gleichstellung umfasst aber deutlich mehr als das Thema Geschlecht; auch die Vielfalt der Herkunft (Migration) und der körperlichen Voraussetzungen (Inklusion) werden weiter in den Fokus rücken müssen, will man die Wissenschaft an der Universität Ulm auf Dauer konkurrenzfähig halten.

V. Anhang

Im Folgenden sind Anzahlen von Frauen und Männern für die unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen separat pro Fakultät angegeben.

Medizinische Fakultät | Studierende					
Wintersemester	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Humanmedizin				
2007/08		2406	1502	904	62
2011/12		2343	1372	971	59
2012/13		2421	1410	1011	58
2013/14		2434	1425	1009	59
	Zahnmedizin				
2007/08		279	150	129	54
2011/12		320	176	144	55
2012/13		312	169	143	54
2013/14		340	183	157	54
	Molekulare Medizin				
2007/08		hier in Humanmedizin			
2011/12		333	346	87	74
2012/13		375	282	93	75
2013/14		402	292	110	73

Tab. A: Studierendenzahlen der Medizinischen Fakultät

Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik | Studierende					
Wintersemester	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Ingenieur-wissenschaften				
2007/08		475	56	419	12
2007/08		475	56	419	12
2011/12		562	61	501	11
2012/13		578	60	518	10
2013/14		576	67	509	12
	Informatik				
2007/08		858	135	723	16
2011/12		895	145	750	16
2012/13		1008	182	826	18
2013/14		1127	206	921	18
	Psychologie				
2007/08		noch nicht vorhanden			
2011/12		318	269	49	85
2012/13		447	373	74	83
2013/14		584	491	93	84

Tab. B: Studierendenzahlen der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik

Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften | Studierende					
Wintersemester	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Mathematik				
2007/08		885	333	552	38
2011/12		1145	446	699	39
2012/13		1215	472	743	39
2013/14		1219	462	757	38
	Wirtschafts-wissenschaften				
2007/08		505	242	263	48
2011/12		820	365	455	45
2012/13		923	414	509	45
2013/14		981	433	548	44

Tab. C: Studierendenzahlen der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

Fakultät Naturwissenschaften | Studierende					
Wintersemester	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Biologie				
2007/08		542	400	142	74
2011/12		926	616	310	67
2012/13		1025	662	363	65
2013/14		1026	659	367	64
	Chemie				
2007/08		511	243	268	48
2011/12		610	228	382	37
2012/13		729	280	449	38
2013/14		765	294	471	38
	Physik				
2007/08		421	89	332	21
2011/12		489	99	390	20
2012/13		556	131	425	24
2013/14		579	134	445	23

Tab. D: Studierendenzahlen der Fakultät Naturwissenschaften

Fächer | Promotionen					
Jahr	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Humanmedizin				
2007		209	78	131	37
2011		263	138	125	52
2012		k.A.			
2013		195	121	74	62
	Zahnmedizin				
2007		18	5	13	28
2011		23	17	6	74
2012		k.A.			
2013		13	6	7	46
	Molekulare Medizin				
2007		hier noch bei Humanmedizin			
2011		hier noch bei Humanmedizin			
2012		k.A.			
2013		22	13	9	59
	Ingenieur-wissenschaften				
2007		32	2	30	6
2011		24	4	20	17
2012		k.A.			
2013		18	1	17	6

	Informatik				
2007		11	0	11	0
2011		16	2	14	13
2012		k.A.			
2013		12	3	9	25
	Psychologie				
2007		hier noch bei Informatik			
2011		hier noch bei Informatik			
2012		k.A.			
2013		4	3	1	75
	Mathematik				
2007		4	0	4	0
2011		13	2	11	15
2012		k.A.			
2013		14	4	10	29
	Wirtschafts-wissenschaften				
2007		8	0	8	0
2011		13	3	10	23
2012		k.A.			
2013		18	2	16	11
	Biologie				
2007		25	11	14	44
2011		18	8	10	44
2012		k.A.			
2013		23	15	8	65
	Chemie				
2007		9	3	6	33
2011		21	6	15	29
2012		k.A.			
2013		16	8	8	50
	Physik				
2007		17	1	16	6
2011		18	4	14	22
2012		k.A.			
2013		17	2	15	12

Tab. E: Promotionen in den einzelnen Fächern

Fächer | akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter					
Jahr	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauen-anteil %*
	Humanmedizin				
2007		305	208	97	68
2011		1216	641	575	53
2012		1194	644	550	54
2013		1241	705	536	57
	Zahnmedizin				
2007		29	10	19	34
2011		44	23	21	52
2012		33	13	20	39
2013		35	16	19	46
	Molekulare Medizin				
2007		hier bei Humanmedizin			
2011		hier bei Humanmedizin			
2012		hier bei Humanmedizin			
2013		k.A.			
	Ingenieur-wissenschaften				
2007		119	11	108	9
2011		151	17	134	11
2012		149	18	131	12
2013		138	17	121	12
	Informatik				
2007		83	7	76	8
2011		59	2	57	3
2012		77	1	76	1
2013		78	2	76	3
	Psychologie				
2007		0	0	0	0
2011		29	20	9	69
2012		40	28	12	70
2013		54	41	13	76
	Mathematik				
2007		49	1	48	2
2011		52	14	38	27
2012		59	14	45	24
2013		64	16	48	25
	Wirtschafts-wissenschaften				
2007		25	7	18	28
2011		48	8	40	17
2012		48	11	37	23
2013		58	14	44	24

	Biologie				
2007		84	36	48	43
2011		91	44	47	48
2012		105	52	53	50
2013		115	61	54	53
	Chemie				
2007		146	43	103	29
2011		151	50	101	33
2012		137	45	92	33
2013		165	55	110	33
	Physik				
2007		76	13	63	17
2011		102	19	83	19
2012		104	17	87	16
2013		120	21	99	18

Tab. F: Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Fächern

Fächer | Habilitationen					
Jahr	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Medizinische Fakultät				
2007		25	3	22	12
2011		26	3	23	12
2012		15	0	15	0
2013		15	3	12	20
	Fakultät Ingenieurwissen-schaften und Informatik				
2007		0	0	0	0
2011		1	0	1	0
2012		0	0	0	0
2013		0	0	0	0
	Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften				
2007		0	0	0	0
2011		2	0	2	0
2012		0	0	0	0
2013		1	1	0	100
	Fakultät Naturwissen-schaften				
2007		3	1	2	33
2011		4	0	4	0
2012		1	0	1	0
2013		3	2	1	67

Tab. G: Habilitationen in den einzelnen Fächern

Fächer | Juniorprofessuren					
Jahr	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Medizinische Fakultät				
2007		4	0	4	0
2011		4	2	2	50
2012		4	2	2	50
2013		5	2	3	40
	Humanmedizin				
2007		4	0	4	0
2011		4	2	2	50
2012		4	2	2	50
2013		5	2	3	40
	Zahnmedizin				
2007		0	0	0	0
2011		0	0	0	0
2012		0	0	0	0
2013		k.A.			
	Molekulare Medizin				
2007		hier bei Humanmedizin			
2011		hier bei Humanmedizin			
2012		hier bei Humanmedizin			
2013		hier bei Humanmedizin			
	Fakultät Ingenieurwissen-schaften und Informatik				
2007		0	0	0	0
2011		2	1	1	50
2012		2	1	1	50
2013		5	3	2	60
	Ingenieur-wissenschaften				
2007		0	0	0	0
2011		1	0	1	0
2012		1	0	1	0
2013		2	0	2	0
	Informatik				
2007		0	0	0	0
2011		1	1	0	100
2012		1	1	0	100
2013		1	1	0	100
	Psychologie				
2007		0	0	0	0
2011		0	0	0	0
2012		0	0	0	0
2013		2	2	0	100

	Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften				
2007		2	1	1	50
2011		6	1	5	17
2012		5	1	4	20
2013		4	0	4	0
	Mathematik				
2007		0	0	0	0
2011		3	0	3	0
2012		2	0	2	0
2013		2	0	2	0
	Wirtschafts-wissenschaften				
2007		2	1	1	50
2011		3	1	2	33
2012		3	1	2	33
2013		2	0	2	0
	Fakultät Naturwissen-schaften				
2007		0	0	0	0
2011		2	0	2	0
2012		2	0	2	0
2013		2	0	2	0
	Biologie				
2007		0	0	0	0
2011		1	0	1	0
2012		1	0	1	0
2013		1	0	1	0
	Chemie				
2007		0	0	0	0
2011		1	0	1	0
2012		1	0	1	0
2013		1	0	1	0
	Physik				
2007		0	0	0	0
2011		0	0	0	0
2012		0	0	0	0
2013		0	0	0	0

Tab. H: Juniorprofessuren in den einzelnen Fächern

Fächer | Professuren					
Jahr	*Fach*	*gesamt*	*Frauen*	*Männer*	*Frauenanteil %*
	Medizinische Fakultät				
2007		88	14	74	16
2011		82	10	72	12
2012		86	10	76	12
2013		88	11	77	13
	Humanmedizin				
2007		84	14	70	17
2011		78	10	68	13
2012		82	10	72	12
2013		84	11	73	13
	Zahnmedizin				
2007		4	0	4	0
2011		4	0	4	0
2012		4	0	4	0
2013		4	0	4	0
	Molekulare Medizin				
2007		hier bei Humanmedizin			
2011		hier bei Humanmedizin			
2012		hier bei Humanmedizin			
2013		hier bei Humanmedizin			
	Fakultät Ingenieurwissen-schaften und Informatik				
2007		36	1	35	3
2011		38	4	34	11
2012		43	5	38	12
2013		42	5	37	12
	Ingenieur-wissenschaften				
2007		19	0	19	0
2011		18	0	18	0
2012		18	0	18	0
2013		18	0	18	0
	Informatik				
2007		17	1	16	6
2011		15	1	14	7
2012		17	1	16	6
2013		16	1	15	6
	Psychologie				
2007		0	0	0	0
2011		5	3	2	60
2012		8	4	4	50
2013		8	4	4	50

	Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften				
2007		22	1	21	5
2011		23	2	21	9
2012		29	5	24	17
2013		34	5	29	15
	Mathematik				
2007		15	1	14	7
2011		14	1	13	7
2012		16	1	15	6
2013		19	2	17	11
	Wirtschafts-wissenschaften				
2007		7	0	7	0
2011		9	1	8	11
2012		13	4	9	31
2013		15	3	12	20
	Fakultät Naturwissen-schaften				
2007		33	3	30	9
2011		35	4	31	11
2012		37	4	33	11
2013		38	4	34	11
	Biologie				
2007		11	1	10	9
2011		10	1	9	10
2012		12	1	11	8
2013		12	1	11	8
	Chemie				
2007		13	2	11	15
2011		13	2	11	15
2012		13	2	11	15
2013		14	2	12	14
	Physik				
2007		9	0	9	0
2011		12	1	11	8
2012		12	1	11	8
2013		12	1	11	8

Tab. I: Professuren in den einzelnen Fächern

Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten 2013			
	gesamt	*davon Frauen*	*Anteil Frauen in %*
Universität Ulm			
Studierende	10033	4646	46
Juniorprofessuren	16	5	31
ordentliche Professuren mit Leitungsfunktion	115	10	9
ordentliche Professuren ohne Leitungsfunktion	91	16	18
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet	276	74	27
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet	1867	906	49
Universitätsklinikum			
Juniorprofessuren	5	2	40
ordentliche Professuren mit Leitungsfunktion	49	4	8
ordentliche Professuren ohne Leitungsfunktion	39	7	18
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet	166	50	30
Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet	1110	671	60

Tab. J: Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten 2013