

e. Gleichstellungsplan 2022

1. Zukunftsvision

Die Universität Ulm zeichnet sich durch ein klares medizinisch-naturwissenschaftlich-technisches Profil aus und gründet ihre Reputation und Forschungsstärke auf ein hohes Maß an interdisziplinärer Zusammenarbeit in Forschung und Lehre. Vor diesem Hintergrund und aufgrund des spezifischen Fächerspektrums mit den darin vertretenen Fachkulturen trifft die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm auf besondere Herausforderungen. Um diesen gerecht werden zu können, hat die Universität ihre Gleichstellungsarbeit in den letzten Jahren strukturell und inhaltlich neu aufgestellt. Grundlage sind das Mission Statement Gleichstellung und ein Gleichstellungszukunftskonzept, welches die Gleichstellungsstrategie der nächsten Jahre bestimmt.

Ziel ist es, dass die Universität Ulm zukünftig als Beispiel für einen gelungenen Kulturwandel an einer medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Hochschule gilt.

Neben der bereits intensiv betriebenen Individualförderung von Wissenschaftlerinnen gilt es daher, eine neue Universitätskultur zu etablieren, die tragfähige Rahmenbedingungen für eine durchgängige Chancengerechtigkeit gewährleistet. In der konkreten Umsetzung bedeutet dies eine kontinuierliche weitere Steigerung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen, insbesondere in Führungspositionen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Handlungsfeldern und eine paritätische Repräsentanz von Frauen in sämtlichen Entscheidungsgremien. Der Professorinnenanteil von 16 Prozent im Jahr 2020 soll innerhalb der kommenden zehn Jahre auf den Bundesdurchschnitt steigen; gegenwärtig liegt dieser bei 25,6 Prozent (Stand 2019).

Um dies zu verwirklichen, stellen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung von Männern und Frauen ein zentrales Organisationsziel dar. Sie finden nachhaltig Eingang in alle universitären Prozesse und Entscheidungen. Geschlechtergerechtigkeit wird expliziter Bestandteil aller Programme, Initiativen und Ausführungsgestaltungen sowie Qualitätsmerkmal allen organisatorischen und individuellen Handelns. Die Angehörigen der Universität Ulm, ihre Gremien und ihre Leitung setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität für die Durchsetzung und tatsächliche Realisierung der Chancengleichheit auf allen Ebenen des universitären Betriebs ein und schaffen Arbeits- und Forschungsbedingungen, die von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind. An der Universität Ulm herrscht neben einer geschlechter- und chancengerechten Personalrekrutierung und -entwicklung eine Führungskultur, die den vielfältigen und individuellen Karrierewegen der Universitätsmitglieder gerecht wird. Die Studienbedingungen sind in allen Studienfächern chancengerecht gestaltet und die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Privatleben und Familie wird aktiv gefördert. Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien sowie in allen Studienfächern ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Karrierestufen an. Sie gestaltet ihre Entscheidungs-, Bewertungs- und Verteilungsprozesse fair und transparent und pflegt eine geschlechtergerechte Kommunikationskultur.

2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Universität Ulm

Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm orientiert sich an der im Mission Statement Gleichstellung festgeschriebenen Gleichstellungsstrategie und ist über das in Abbildung 16 dargestellte Organigramm in die Leitungsstrukturen der Universität fest eingebunden.



Abbildung 16: Organigramm der Strukturen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Ulm

Die Entscheidung über Ausrichtung und Gestaltung der Gleichstellungsstrategie obliegt dem Universitätspräsidium. Eine zentrale Rolle nimmt das stets mit einer Professorin besetzte Amt der Gleichstellungsbeauftragten ein; diese wird von drei Stellvertreterinnen unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Amtsmitglied in den Leitungsgremien Senat und Universitätsrat sowie im erweiterten Präsidium. Auf diese Weise kann sie die gleichstellungspolitischen Aspekte zielführend adressieren und in ihrer Funktion die universitären Organe und Gremien in sämtlichen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen beraten sowie die genderpolitische Dimension in allen universitären Belangen vertreten. Sie ist feste Instanz in Berufungsverfahren und hat den Vorsitz der Senatskommission zur Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden inne (Gleichstellungskommission).

Die Strategieentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgt durch die AG Gleichstellung. Diese setzt sich unter der Leitung des/ der Vizepräsident*in für Karriere aus der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, den Dekanatsleitungen aller Fakultäten, der Dezernatsleitung Personal sowie den Referent*innen für Gleichstellung zusammen. Als beratende Einheit ist der AG Gleichstellung die Gleichstellungskommission angeschlossen. Die Gleichstellungskommission berät außerdem den Senat in Gleichstellungsfragen und besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, den Gleichstellungsreferent*innen

(in beratender Funktion) sowie der/ dem Referent*in für Gleichstellung der Verfassten Studierendenschaft. Die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie obliegt dem Gleichstellungsreferat, das die einzelnen Maßnahmen koordiniert und alle zentralen und dezentralen Universitätseinheiten zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit berät. Ergänzt wird die Arbeit des Gleichstellungsreferats durch die Beauftragte für Chancengleichheit, die die Interessen der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten vertritt. Diese ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und berät zusammen mit den anderen Gleichstellungsakteur*innen universitäre Organe und Gremien bei fachlichen Fragen zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Sie wirkt auf die Förderung von Chancengleichheit im wissenschaftsunterstützenden Bereich sowie auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird in ihrer Tätigkeit ebenfalls von einer Stellvertreterin unterstützt. Für das wissenschaftsunterstützende Personal ist sie Ansprechperson in allen Belangen und Fragen fairer und gleichberechtigter Entwicklungsperspektiven.

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

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

Auf der Ebene der studentischen Selbstverwaltung ist die Gleichstellungsarbeit zusätzlich im Gleichstellungsreferat der Verfassten Studierendenschaft (StuVe) verankert. Das Gleichstellungsreferat der StuVe ist Anlaufstelle für alle Fragen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit verschiedenster Gruppen innerhalb der Studierenden an der Universität Ulm. Die Leitung des Referats obliegt der/ dem Referent*in für Gleichstellung der StuVe. Seit Etablierung des Referats besteht eine enge und systematische Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsakteur*innen der Universität.

Projektvorhaben und insbesondere große Forschungsverbünde wie Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen erfahren eine nachhaltige Unterstützung und Begleitung durch das Gleichstellungsreferat. In enger Zusammenarbeit mit dem Center for Research Strategy and Support der Universität (Res.UL) unterstützt das Gleichstellungsreferat bereits die Antragstellung im Hinblick auf die Etablierung und Wahrung einer chancengerechten und gendersensiblen Wissenschaftskultur einschließlich der dazu geeigneten Maßnahmen. Die Gleichstellungsreferent*innen nehmen an den Vorortbegutachtungen der Forschungsverbünde teil und stellen mit ihrer Expertise die jeweiligen Gleichstellungskonzepte vor. Während des gesamten Projektverlaufs berät und unterstützt das Gleichstellungsreferat weiterhin bei der Planung und Realisierung konkreter gleichstellungsför-

dernder Maßnahmen. Dadurch wird gewährleistet, dass sich die übergeordnete Gleichstellungsstrategie der Universität durchgängig auch in allen Forschungsvorhaben und -verbänden und deren Strukturen widerspiegelt und manifestiert.

Die jüngst von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingeführte Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, die zu jedem Projektvorhaben eine Erklärung zur Relevanz von Geschlecht und Vielfalt für die geplante Forschung fordert, verdeutlicht einmal mehr den hohen Stellenwert, den die Themen Gleichstellung und Vielfalt in der Forschungsförderung einnehmen. Daher ist es für die Erfolgsaussichten von Forschungsvorhaben ebenso wie für die Außenwirkung der Universität Ulm umso bedeutender, ein einheitliches und stimmiges Bild zur Gleichstellung an der Universität zu vermitteln. Hierzu gehören sowohl die adäquate Darstellung der Gleichstellungsstrategie der Universität als auch überzeugende vorhabenspezifische Gleichstellungskonzepte sowie deren Einbettung in die übergeordnete Gesamtstrategie.

Bei großen Forschungsvorhaben wie Sonderforschungsbereichen erfolgt eine enge Abstimmung des Gleichstellungsreferats mit der Projektleitung und die Empfehlung einer frühzeitigen Ernennung einer/ s Equal Opportunities Officers. Beispielhaft für die gelungene Umsetzung der universitätsübergreifenden Gleichstellungsstrategie und des professionellen Gender Consulting im letzten Berichtszeitraum ist das gemeinsame Statement zur Gleichstellung im Exzellenzcluster Post Lithium Storage (POLIS). Im Rahmen des Gender Consulting Service des Gleichstellungsreferats wurde für das Exzellenzcluster ein gemeinsames Statement zur Gleichstellung vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und der Universität Ulm erarbeitet und von beiden Präsidenten unterzeichnet. Zur Umsetzung der chancen- und gleichstellungspolitischen Ziele werden die bereits etablierten Strukturen und Instrumente der Universität Ulm und des KIT genutzt und zusätzlich durch einen eigens eingerichteten Ausschuss für Chancengleichheit innerhalb der Clusterleitung realisiert.

Die Einrichtungen für Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität und des Universitätsklinikums arbeiten mit dem Ziel, die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Universitäts- und Klinikumsangehörigen stetig weiter voranzubringen, eng und systematisch zusammen. Sie konzipieren Förderangebote und organisieren gemeinsame Veranstaltungen zur Information und Sensibilisierung. Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen allen Vertretungen der Gleichstellung und Chancengleichheit sowie dem Familienservice der Universität und des Uniklinikums statt. Auch in Hinblick auf regelmäßig wiederkehrende Abstimmungstreffen, beispielsweise der AG Diversity oder der AG Gesundheit sowie bei einzelnen projektartigen Prozessen, wie der Systemakkreditierung oder der Re-Auditierung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“, besteht eine enge Vernetzung untereinander sowie eine stetige Zusammenarbeit und Abstimmung aller Akteur*innen. **Die Beauftragte für Chancengleichheit ist im gesetzlichen Umfang von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über eine Lehrdeputatsbefreiung im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang.**

3. Reflexion der Gleichstellungsarbeit im vorangegangenen Berichtszeitraum im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich

An der Universität Ulm werden mehr als 10.000 Studierende in den vier Fakultäten Medizin, Naturwissenschaften, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie, die das charakteristische Forschungsprofil der Universität widerspiegeln, mit großem Engagement betreut.

In Anbetracht der medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der Universität und der vorherrschenden Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Wissenschaftsbereichen, hat das Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in den vergangenen Jahren hohe Relevanz innerhalb der Organisationskultur erlangt. Auch wenn durch das Nichtvorhandensein einer sozial- und geisteswissenschaftlichen Fakultät eine methodische Genderforschung nicht - wie an anderen Universitäten - per se in den wissenschaftlichen Diskurs eingebunden ist, erarbeitet die Universität Ulm stets neue Maßnahmen, um die Gender-Dimension in allen Bereichen von Forschung und Lehre sowie in der Hochschul- und Wissenschaftsgestaltung dauerhaft zu verankern. Hierbei steht vor allem die Betrachtung von Genderfragestellungen in allen Forschungsfeldern sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenzen als integraler Bestandteil des Studiums und der fächerimmanenten Forschungskulturen im Vordergrund.

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm und mit ihr die daraus abgeleiteten Maßnahmenpakete orientieren sich an der Analyse der gegenwärtigen Geschlechtergerechtigkeit an der Universität. Diese erfolgt auf Grundlage der Zielformulierungen aus den Gleichstellungskonzepten, die im Rahmen der letzten beiden Struktur- und Entwicklungspläne bzw. der entsprechenden Gleichstellungspläne eingereicht wurden und im Wesentlichen die Erhöhung der Frauenanteile zum Inhalt hatten. Die Betrachtung der Frauenanteile in allen Statusgruppen im Zeitraum von 2012 bis 2020 (Zeitraum der letzten beiden Berichte; Abbildung 17) ermöglicht einen direkten Vergleich der heutigen und der damaligen Situation an der Universität Ulm und zeigen die Entwicklung, aber auch gegenwärtige Schwächen in der Gleichstellung auf.

Seit 2012 konnte in den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten an der Universität Ulm insgesamt eine stabile Parität der Geschlechter erreicht werden. In den wissenschaftlichen Spitzenpositionen konnte das zuletzt formulierte Ziel eines Professorinnenanteils von 25 Prozent (bzw. 20 Prozent in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie) bis zum heutigen Zeitpunkt jedoch nicht erfüllt werden (Stand 2020: universitätsweiter Professorinnenanteil: 16 Prozent).

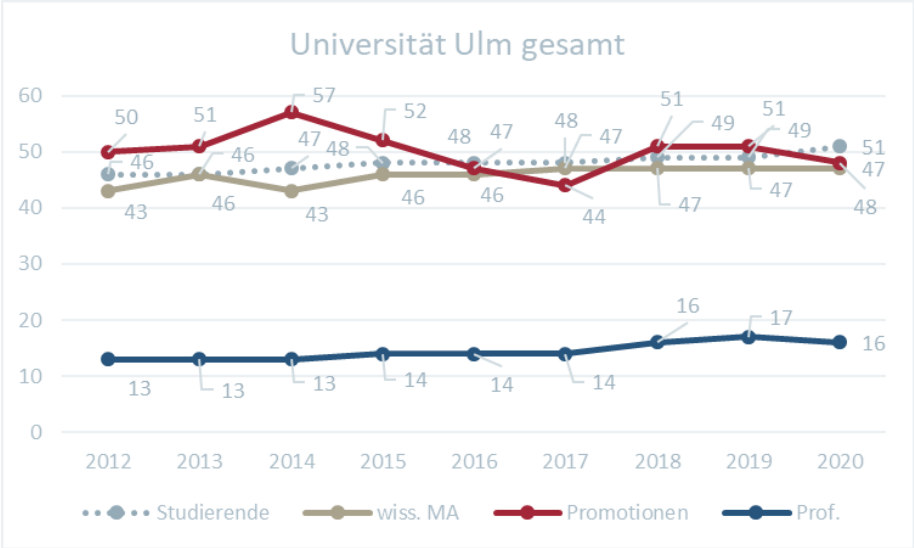


Abbildung 17: Entwicklung der Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Statusgruppen an der Universität Ulm in den Jahren 2012 bis 2020 (letzten beide Berichtszeiträume)

Tabelle 1: Professorinnenanteile in den an der Universität Ulm vertretenen Fächergruppen im Vergleich zwischen den Jahren 2012, 2016 und 2020

Fach	UUlm 2012	UUlm 2016	UUlm 2020	Bundesdurchschnitt 2019
<i>Psychologie</i>	50 %	36 %	36 %	38 %
<i>Biologie</i>	8 %	23 %	33 %	25 %
<i>Humanmedizin</i>	12 %	14 %	18 %	19 %
<i>Wirtschaftswissenschaften</i>	31 %	20 %	20 %	21 %
<i>Mathematik</i>	6 %	11 %	13 %	18 %
<i>Chemie</i>	15 %	13 %	5 %	16 %
<i>Informatik</i>	6 %	6 %	12 %	12 %
<i>Physik</i>	8 %	8 %	9 %	13 %
<i>Elektrotechnik</i>	0 %	0 %	0 %	7 %

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

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

Für die Universitäts- bzw. Hochschulräte schreibt das baden-württembergische Landeshochschulgesetz eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent vor. Mitglieder des Universitätsrats werden vom Senat vorgeschlagen und vom zuständigen Landesministerium ernannt. Mit dem Ausscheiden und der Neuernennung zweier Mitglieder im Jahr 2019 wies der Universitätsrat zwischenzeitlich einen Frauenanteil von 73 Prozent auf. Anfang Juni 2019 wurde der Senat neu gewählt. In diesem zentralen Entscheidungsgremium der Universität sind alle Statusgruppen vertreten. Nachdem sich die Universität Ulm mit dem Mission Statement Gleichstellung eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien zum Ziel gesetzt hat, sind im Senat nun 40 Prozent der Mitglieder Frauen: 30 Prozent in der Statusgruppe der Professorenschaft, 50 Prozent bei den akademisch Beschäftigten, 50 Prozent in der Statusgruppe der Promovierenden, 50 Prozent in der Gruppe der Studierenden und 60 Prozent in der Gruppe der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten. Damit ist in allen Statusgruppen das Ziel aus dem Mission Statement Gleichstellung erreicht. Im Oktober 2019 haben auch Dekanate und Fakultätsräte in neu gewählter Zusammensetzung ihre Arbeit aufgenommen. Für die Dekanate konnten in zwei der vier Fakultäten jeweils eine Prodekanin gewonnen werden. Die Fakultätsräte weisen unterschiedliche Anteile an weiblichen Mitgliedern auf. Sie sind hauptsächlich in den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten zu finden.

Entwicklung der Frauenanteile in den Berufungsverfahren

Ein Prozentsatz von 30 Prozent Ruferteilungen an Frauen im Zeitraum 2017-2020 zeigt, dass die Berufungskommissionen bereits in den letzten vier Jahren bestrebt waren, den Professorinnenanteil zu erhöhen. 5 Prozent% der berufenen Frauen (11 von 19) haben den Ruf an die Universität Ulm angenommen (Tabelle 18). Im selben Zeitraum haben 64 Prozent der berufenen Männer ihren Ruf an die Universität Ulm angenommen.

Tabelle 2: Statistik der Berufungsverfahren zusammengefasst über die Jahre 2017 bis 2020 an der Universität Ulm

Abgeschlossene Verfahren 2017 bis 2020		Bewerbungen		Listenplätze		Ruferteilungen		Einladung zur Vorstellung		Anteil Frauen an den Bewerbungen	Anteil Frauen an den Einladungen	Rufannahme		Rufannahmen in Prozent im Verhältnis zu den Ruferteilungen			
		Anzahl Verfahren	Bewerbungen insgesamt	m	w	m	w	m	w			m	w	w	m	w	m
Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	13	184	177	7	20	2	14	3	49	5	4%	9%	18%	1	8	33%	57%
Bereich Informatik	6	117	113	4	11	1	7	2	27	3	3%	10%	22%	1	3	50%	43%
Bereich Ingenieurwissenschaften	7	67	64	3	9	1	7	1	22	2	4%	8%	13%	0	5	0%	71%
Bereich Psychologie	Keine abgeschlossenen Berufungsverfahren in diesem Zeitraum																
Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	7	309	268	41	16	5	8	2	31	8	13%	21%	20%	0	4	0%	50%
Medizinische Fakultät	25	258	196	62	43	14	25	9	78	33	24%	30%	26%	7	10	78%	40%
Fakultät für Naturwissenschaften	14	491	404	87	16	11	12	5	57	17	18%	23%	29%	3	6	60%	50%
Gesamt	59	1242	1045	197	46	77	44	19	94	21	16%	18%	30%	11	28	58%	64%

Die Daten zeigen, dass der Anteil an eingeladenen Frauen in allen Fakultäten mindestens dem Anteil an Frauen bei den Bewerbungen entspricht. Der Anteil an Frauen bei den Ruferteilungen liegt in allen Fakultäten deutlich höher als der Anteil an Frauen bei den Bewerbungen. Deutlich sichtbar ist auch, dass in den Fächern mit hohen Frauenanteilen im wissenschaftlichen Nachwuchs der Ruf von Frauen an die Universität Ulm eher angenommen wird (siehe Medizinische Fakultät).

Frauenanteile im Wissenschaftsunterstützenden Bereich

Die Universität Ulm beschäftigt inkl. Vorklinik 1.066 Frauen und Männer im wissenschaftsunterstützenden Bereich der Bibliothek, Technik und Verwaltung. Der Frauenanteil über alle Bereiche hinweg beträgt 64 Prozent (siehe Tabelle 3). Während im Verwaltungsdienst Frauen überrepräsentiert sind, ist im Technikbereich eine leichte Unterrepräsentation zu verzeichnen. Obwohl hier ein besonderes Augenmerk auf der Erhöhung des Frauenanteils liegt, konnte ein Ausgleich noch nicht vollumfänglich erzielt werden.

Im Verwaltungsbereich der Beamt*innen ist mit 69 Prozent an der Universität Ulm (ohne Vorklinik) und in der Vorklinik mit 100 Prozent ein deutlicher Überhang an Frauen zu verzeichnen.

Insgesamt sind im wissenschaftsunterstützenden Bereich 956 Frauen und Männer beschäftigt, hier beträgt der Frauenanteil mit 608 Frauen 64 Prozent. Im Bereich der Technik arbeiten 212 Frauen (44 Prozent) und in der Verwaltung 396 (83 Prozent). Der Frauenanteil an der Universität Ulm (ohne Vorklinik) beträgt in der Technik 39 Prozent und in der Verwaltung 82 Prozent. Der Frauenanteil im vorklinischen Bereich beträgt in der Technik 74 Prozent und in der Verwaltung 86 Prozent.

Tabelle 3: Frauenanteile in Prozent im wissenschaftsunterstützenden Bereich der Universität Ulm

	Frauenanteil in %	Frauenanteil Technik in %	Frauenanteil Verwaltung %
Gesamt (Uni)	61	39	80
Gesamt (Vorklinik)	81	74	87
Gesamt mit Vorklinik	64	44	81
Beamte			
Beamte gesamt (Uni)	69	0	70
Beamte gesamt (Vorklinik)	100	0	100
gesamt Beamte	69	0	71
Beschäftigte			
gesamt Beschäftigte (Uni)	60	39	82
gesamt Beschäftigte (Vorklinik)	81	74	86
gesamt	64	44	83
Azubis nur Uni keine Azubis Vorklinik			
gesamt	52	33	100

Eine Berufsausbildung absolvieren insgesamt 25 Auszubildende an der Universität. Lediglich bei der Berufsausbildung für technische Berufe sind weibliche Auszubildende mit 33 Prozent unterrepräsentiert. In den anderen Ausbildungsberufen liegt die Frauenquote bei 100 Prozent.

Die Zahlen zeigen, dass im Technikbereich an der Universität Ulm noch keine vollständige Parität besteht.

Der Fokus soll auf die Stärkung der Chancengleichheit beim nicht-wissenschaftlichen Leitungspersonal der Universität gelegt werden. Hier konnten in den letzten Jahren im Bereich der Entgeltgruppe 12 des technischen Dienstes die Gleichstellungsziele nicht erreicht werden. In dieser Entgeltgruppe befinden sich zehn Beschäftigte, darunter nur eine Frau. Der Frauenanteil beträgt damit 10 Prozent. Das Ziel der Universität ist es, bis zum Jahr 2027 den Anteil von Frauen auf 30 Prozent zu erhöhen. Hierzu sollen entsprechende Stellen in einem ersten Schritt zunächst nur intern ausgeschrieben werden. Die Personalentwicklung der Universität wird zusammen mit den entsprechenden Bereichen prüfen, inwieweit vorhandenes weibliches Personal im technischen Dienst für entsprechende Stellen geeignet ist, wenn entsprechende Stellen zur Nachbesetzung zur Verfügung stehen. Es werden bei Bedarf Maßnahmen ergriffen, um eventuell fehlende Qualifikationen zu ergänzen.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in wissenschaftsunterstützenden Bereich liegt bei 50 Prozent.

Die Teilbarkeit von Stellen einschließlich bei Führungspositionen ist bei Bedarf in Erwägung zu ziehen. Möglich ist zudem eine Weiterqualifizierung von internem Personal mit dem Ziel, eine höherwertige Stelle zu besetzen. Generell ist es bei Neueinstellungen jedoch schwierig, Frauen für den Technikbereich zu finden. Hier mangelt es bereits an Bewerbungen. Dies trifft auch auf die Berufsausbildung zu.

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm

In Bezug auf die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit kann festgehalten werden, dass die Universität Ulm mit der Einrichtung und Ausstattung eines unabhängigen Referats ihre Gleichstellungsarbeit systematisiert und professionalisiert hat. Sie hat eine Organisationsstruktur geschaffen, die die Gleichstellung auf allen Entscheidungsebenen der Universität fest verankert. Es wurden gleichstellungsfördernde Maßnahmen entwickelt, die nachhaltig zur Chancengerechtigkeit und vor allem zu einer Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils beitragen. Die gut etablierten Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Rahmen der letzten Berichtszeiträume erarbeitet wurden, sind mittlerweile fester Bestandteil der universitären Gleichstellungspolitik und gewährleisten eine nachhaltige Individualförderung. Die Etablierung und systematische Verfolgung einer umfassenden Gleichstellungsstrategie haben zu einer erfolgreichen Förderung von Wissenschaftlerinnen an der Universität geführt. Die Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre hat zudem zu einer deutlichen Erhöhung der Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation des Themas Geschlechtergerechtigkeit geführt und insbesondere auch die Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie an der Universität Ulm nachhaltig gestärkt.

Obwohl die Universität Ulm die Bedeutsamkeit einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur erkannt und die Verantwortung für eine konkrete Ausgestaltung der Gleichstellungsdimension übernommen hat, konnten die Frauenanteile in universitären Führungspositionen und Leitungsgremien im letzten Berichtszeitraum allerdings nicht maßgeblich gesteigert werden.

Daraus ergibt sich, dass die bisherige Gleichstellungsstrategie nicht ausreicht, die oben beschriebene Zukunftsvision zu verwirklichen und das für den letzten Berichtszeitraum formulierte Ziel von einem Professorinnenanteil von 20 Prozent bzw. 25 Prozent zu erreichen. Die Analyse der bisherigen Gleichstellungsarbeit zeigt, dass neben der bereits intensiv betriebenen Individualförderung von Wissenschaftlerinnen der Fokus einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik langfristig auf der Etablierung von Förderformaten und Umsetzungsmaßnahmen liegen muss, die dabei helfen, die strukturelle und kulturelle Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen spürbar voranzubringen.

Eine tatsächliche Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen kann nur mit Hilfe eines grundlegenden Kulturwandels gelingen. Insbesondere die nachhaltige strukturelle Integration der Gleichstellung in alle universitären Prozesse sowie die Integration der dezentralen Einheiten in die Gleichstellungsarbeit sind Voraussetzungen für diesen Kulturwandel.

4. Der Weg zu einem universitätsweiten Kulturwandel

Um einen kulturellen Wandel hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätsverständnis, das auf allen Ebenen, insbesondere in den dezentralen Einheiten verankert ist, einzuleiten, wurde im November 2018 das Mission Statement Gleichstellung vom Senat der Universität verabschiedet. Es legt die Leitlinien und somit die Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Universitätskultur, zu deren Einhaltung sich die gesamte Universität in ihrem Handeln verpflichtet, fest und gibt Orientierung für alle Prozesse innerhalb der Universität, aber auch für das Handeln jedes und jeder Einzelnen.

Auf der Grundlage des Mission Statement Gleichstellung hat sich die Universität vier Ziele gesetzt, die für den angestrebten Kulturwandel und damit für die Erhöhung der Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen, vor allem aber in den Leitungspositionen entscheidend sind. Die vier Ziele sind:

(1) die Verankerung der Gleichstellung in allen universitären Strukturen und Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen, (2) die Etablierung einer nachhaltig wirksamen, geschlechter- und chancensensiblen Führungskultur, (3) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen Gremien der Universität und (4) eine nachhaltig gender- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung.

Zur Steigerung der Professorinnenanteile und zur Steigerung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Nachwuchs sowie in anderen Bereichen mit einer Unterrepräsentation von Frauen setzt die Universität Ulm darüber hinaus folgende Schwerpunkte: (5) erfolgreiche Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen durch eine transparente, wertschätzende und gendergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren, (6) eine gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Attraktivitätssteigerung der akademischen Karriere unter Berücksichtigung der fachspezifischen Anforderungen sowie (7) systematische Qualifizierung und Kompetenzerwerb durch individualisierte Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung und zur Entfaltung eigener Bildungsbiographien.

Mit den in den folgenden Kapiteln beschriebenen konkreten Aufgaben, Maßnahmen und Entwicklungszielen werden diese großen strategischen Ziele adressiert.

5. Entwicklungsziele

Die Entwicklungen der Frauenanteile in den einzelnen Karrierestufen, in den Gremien und in den Leitungspositionen der letzten Jahre an der Universität Ulm und die Analyse der Gleichstellungsarbeit in den beiden vorangegangenen Berichtszeiträumen haben deutlich gemacht, dass die Erarbeitung von konkreten Zielzahlen alleine nicht ausreicht, um eine durchgängige und langfristige Steigerung der Frauenanteile herbeizuführen.

Die Benennung konkreter Zielzahlen ist ein hilfreicher erster Schritt und wichtige Voraussetzung für das Erreichen der einzelnen Entwicklungsziele, allerdings kennzeichnet sie nur einen Teilaspekt des notwendigen Veränderungsprozesses hin zu einer durchgängig chancengerechten Wissenschafts- und Universitätskultur. Daher legt die Universität Ulm den Schwerpunkt ihrer Gleichstellungspolitik auf eine durchgreifende Veränderung dieser Kultur. Ihr langfristiges Ziel ist ein nachhaltiger Kulturwandel. Gleichzeitig strebt sie einen universitätsübergreifenden Professorinnenanteil an, der dem Bundesdurchschnitt entspricht. Dabei muss in jedem einzelnen Fachbereich der bundesweite Professorinnenanteil des entsprechenden Bundesdurchschnitts abgebildet sein. Der Anteil an Professorinnen soll von gegenwärtig 16 Prozent (Stand 2020) in den kommenden zehn Jahren fächerübergreifend an den Bundesdurchschnitt, der gegenwärtig bei 25,6 Prozent liegt (Stand 2019) angeglichen werden.

6. Maßnahmen

6.1 Maßnahmen zur Verankerung der Gleichstellung in allen universitären Strukturen und Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm liegt auf einer zentralen und dezentralen Verankerung der Gleichstellung und ihrer nachhaltigen Integration in allen relevanten Vorgängen. Im Sinne einer kontinuierlichen Prozessanalyse werden sämtliche themenrelevanten Prozesse der Universität regelmäßig in Hinblick auf eine strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Universität analysiert. Auf diese Weise wird die interne Sensibilisierung für die Gleichstellungsarbeit weiter

vorangetrieben. Dies ist vor allem für die Entwicklungsziele und Umsetzungsstrategien der einzelnen Fachbereiche von erheblicher Bedeutung. Gleichstellung muss als Qualitätskriterium verstanden, als Querschnittsaufgabe in allen organisationalen Entscheidungsprozessen verankert und bei allen strukturellen Veränderungsimpulsen im Sinne einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur mitgedacht werden. Zukünftig erfolgt daher eine kontinuierliche Analyse sämtlicher themenrelevanter Abläufe. Besonderes Augenmerk liegt hierbei vor allem auf den Querschnittsbereichen Lehre (Weiterbildung von Dozent*innen zum Thema „Genderaspekte in der Lehre“, für Lehramtsstudiengänge: Veranstaltungen zum Thema „Gendersensible Unterrichtsgestaltung“) und Außendarstellung (Vortragende in öffentlichen Vortragsreihen wie die „Vortragsreihe der Ulmer Universitätsgesellschaft“ und die „Ulmer Denkanstöße“). Um Geschlechterstereotypen schon in der Schulausbildung entgegenwirken zu können, sollen Studierende der Lehramtsstudiengänge in speziellen Seminaren gezielt Genderkompetenz erwerben. Dazu werden die Studienordnungen entsprechend angepasst.

Langfristig werden zudem für alle universitären Prozesse - in enger Abstimmung mit den Einrichtungen des Qualitätsmanagements - handlungsleitende Grundprinzipien in Form von Prozessbeschreibungen zur Verfügung gestellt. Hierbei liegt der Fokus vor allem auf Prozessen, denen im Hinblick auf eine Erhöhung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Führungspositionen besondere Bedeutung zukommt.

Fakultäten

Da die Fakultäten ihre Aufgaben in Forschung und Lehre im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung vorrangig autonom wahrnehmen, ist die Institutionalisierung der universitären Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Fakultätsebene hinsichtlich eines umfassenden Kulturwandels von außerordentlicher Bedeutung. Diese kann jedoch nur gelingen, wenn die Fakultäten aktiv in den Prozess eingebunden werden und dabei der jeweiligen Fächerkultur angemessen Rechnung getragen wird. Um dies zu erreichen, werden zukünftig in Zusammenarbeit mit den Fakultäten individuelle Maßnahmen definiert, die zu einer durchgängigen Geschlechtergerechtigkeit führen. Sie umfassen formalisierte Vorgehensweisen, die die Verbindlichkeit fördern, die Festlegung von Quoten, (finanzielle) Anreize sowie Controlling-Mechanismen in Form von Jahresgesprächen und Zielvereinbarungen. Um die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen und -strategien zu erhöhen, sollen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten darüber hinaus stärker in die Gleichstellungsarbeit eingebunden und professionell aufgestellt werden. Hierzu gehört die Erstellung eines Informationsheftes für die Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die persönliche Einführung durch das Gleichstellungsreferat sowie ein regelmäßiger Jour Fixe mit den Gleichstellungsreferent*innen.

Geschlechterforschung integrieren

Damit die höchst aktuelle und gesellschaftlich hochrelevante Forschungsrichtung der Geschlechterforschung und die wissenschaftliche Relevanz von Geschlechterunterschieden (vor allem in naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen) auch an der Universität Ulm abgebildet werden kann, entwickelt die Universität stetig alternative Initiativen, wie die 2015 etablierte Gastprofessur für Geschlechterforschung in MINT und Med (vgl. Kapitel Öffentlichkeitsarbeit).

Monitoring und Controlling der Gleichstellungspolitik

Maßgeblich für die Bewertung und stetige Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie ist das Monitoring und Controlling der Gleichstellungspolitik. Einmal pro Jahr wird die gesamte Gleichstellungsarbeit ausführlich reflektiert und evaluiert. Das Ergebnis dieses Prozesses wird in einer schriftlichen Analyse festgehalten und von der Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsbericht vorgelegt. In diesem Bericht werden die aktuelle Situation in Hinblick auf die Frauenanteile in allen Statusgruppen, die statistische Auswertung der im Berichtszeitraum abgeschlossenen Berufungsverfahren und Gremienbesetzungen sowie die Ergebnisse der einzelnen Maßnahmevaluierungen dargestellt. Im Sinne einer transparenten Gleichstellungspolitik werden darüber hinaus die Arbeit und Aktivitäten im Gleichstellungsreferat, geplante Förderprogramme sowie aktuelle Entwicklungen beschrieben. Der Gleichstellungsbericht wird sowohl dem Senat als auch dem Universitätsrat vorgelegt und dort jeweils zur Diskussion gestellt. Rückmeldungen und Vorschläge aus diesen Gremien gehen in die Planungen für das Folgejahr ein. Die AG Gleichstellung, die für die Entwicklung, Realisierung und Überprüfung der übergeordneten Gleichstellungsstrategie zuständig ist, nutzt die o.g. Analyse zur Definition weiterer Zielsetzungen sowie Zeitvorgaben für deren Realisierung.

Während eines Jahres finden darüber hinaus regelmäßige Strategiegelgespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit der Hochschulleitung statt. Sie dienen der kurzfristigen Reflexion strategischer Maßnahmen und der dynamischen Nachsteuerung im Bedarfsfall.

Im Sinne des angestrebten Kulturwandels wird der Fortschritt der Integration der Gleichstellung in alle Bereiche und Prozesse sorgfältig überwacht. Zur Qualitätssicherung erfolgt auch eine Rückkoppelung mit der Universitätsöffentlichkeit zu den Top-down initiierten Maßnahmen und Prozessen. In Form von internen Veranstaltungen wird einmal jährlich ein Feedback aller Statusgruppen zum aktuellen Stand der Gleichstellung eingeholt. Ziel ist neben Transparenz eine nachhaltige und stetige Sensibilisierung für die genderpolitischen Themen und die Initiierung von Bottom-up-Entwicklungen. Mit Hilfe dieser Formate sollen die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen überprüft, Entwicklungstrends erfasst und neue Bedarfe der Gleichstellungsarbeit, wie zum Beispiel Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation, ermittelt werden. Auftakt zu diesen Veranstaltungen bildete im November 2019 die Veranstaltung „Ein Jahr Mission Statement Gleichstellung - Wo stehen wir?“. Seitdem wird mindestens einmal jährlich eine entsprechende Veranstaltung durchgeführt. Zusätzlich erhalten die von der Stabstelle für Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision regelmäßig durchgeführten universitätsübergreifenden Befragungen, wie die Beschäftigten- und Studierendenbefragung, explizit inhaltliche Abschnitte zu dem Themenfeld Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Darüber hinaus erfolgt eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Stabsstelle Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision im Rahmen der Evaluierungsprozesse der gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Förderstrukturen.

Damit die übergreifende Gleichstellungsstrategie und die damit verbundenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen auch dezentral in den großen Forschungsverbänden wie Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs systematisch und professionell umgesetzt werden können, plant die Universität derzeit unter dem Namen „Gleichstellung plus“ eine teilweise Mittelbündelung und koordinierte Abstimmung von nicht-fachspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb dieser Verbände. Ziel ist es zum einen die Gleichstellungsmittel der Verbände wirklich effektiv und unter Vermeidung von Redundanz zu nutzen, und zum anderen Synergieeffekte zu erzeugen und die Vernetzung und Interaktion zwischen Verbänden zu fördern. Darüber hinaus soll eine Koordination mit dem für Gleichstellungsfragen zuständigen Referat der DFG erfolgen, um die Konformität der geplanten Maßnahmen mit den Richtlinien der DFG bereits im Vorfeld sicher zu stellen.

Vor dem Hintergrund eines gelungenen Qualitätsmanagements werden zukünftig externe Coaching-Formate für die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und ihre Stellvertreterinnen sowie regelmäßige Workshops – ein- bis zweimal im Semester – für alle aktuell amtierenden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten angeboten.

6.2 Maßnahmen zur Etablierung einer nachhaltig wirksamen geschlechter- und chancengerechte Führungskultur

Für die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung auf allen universitären Ebenen spielt die Sensibilisierung von Führungskräften und die Weiterentwicklung ihres Führungsverhaltens eine entscheidende Rolle. Führungskräfte sind nicht nur Rollenvorbilder, sondern tragen erheblich zur Veränderung einer Hochschulkultur bei. Sie sind Wegbereiter für die Akzeptanz neuer Organisationsstrukturen und Abläufe und stehen für die Einhaltung der Leitlinien ihrer Universität. Die Universität Ulm verpflichtet sich einer geschlechter- und chancengerechten Führungskultur und hält ihre Führungskräfte dazu an, bei den Arbeits- sowie Forschungsbedingungen unterschiedliche Lebensmodelle zu berücksichtigen, und Diskriminierung sowie Benachteiligung jeder Art zu vermeiden. Es werden verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen für Führungspersonen angeboten, die dazu befähigen, Geschlechtergerechtigkeit im eigenen Führungsverhalten umzusetzen, sie als Wert zu vermitteln und Mitarbeitende in ihrem gleichstellungsorientierten Handeln anzuleiten und zu ermutigen. Führungskräfte werden bestärkt, sich kontinuierlich weiterzubilden und Verantwortung für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Arbeitsbereichen zu übernehmen.

Im Rahmen der Personalentwicklungsaktivitäten ist Gleichstellung im Sinne des Gendermainstreaming zukünftig ein zentrales Thema bei z.B. Einführungsveranstaltungen für neu berufene Professor*innen sowie in gezielten Coachings zu Genderthemen für erfahrene und zukünftige Führungskräfte. Daneben werden entsprechende Teamcoachings und Trainings für Institute und Arbeitsgruppen angeboten. Der Familienservice stellt zudem gegenwärtig einen Leitfaden zum familienbewussten Führen zur Verfügung und fördert den Kontakt zwischen Universität und Beschäftigten während familienbedingter Pausen.

Bei der Rekrutierung von Professor*innen soll zudem zukünftig auf eine entsprechende Qualifizierung der Kandidat*innen in Bezug auf die Themen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Führung geachtet werden. Alle Bewerber*innen auf eine Professur sollen im Rahmen ihrer Forschungs- und Lehrkonzepte explizit darauf eingehen, wie sie sich die Integration der Querschnittsthemen Gleichstellung, Nachwuchsförderung, Führungs- und Lehrkultur an der Universität Ulm vorstellen, und wie sie diese in ihren Arbeitsbereichen erfolgreich umsetzen möchten. Diese Vorgehensweise verdeutlicht einerseits den hohen Stellenwert, den die Universität der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit beimisst, und bereitet die Professor*innen zugleich auf die Adressierung und Umsetzung dieser Querschnittsthemen in den eigenen Arbeitsgruppen, Forschungsvorhaben und ihrer Lehrtätigkeit vor. Längerfristig ist denkbar, dass eine entsprechende Qualifizierung in den Zielvereinbarungen verankert wird.

6.3 Maßnahmen zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in sämtlichen Gremien der Universität.

Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an und sensibilisiert die Mitglieder aller Gremien für die Themen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Mit dem Mission Statement Gleichstellung setzt sich die Universität das Ziel, die Gremien mit einem Frauenanteil zu besetzen, der dem prozentualen Anteil an Frauen im jeweiligen Fachbereich bzw. in der jeweiligen Statusgruppe entspricht. Hierbei stehen mehrere Anliegen im Vordergrund:

- Frauen sollen paritätisch an der Gestaltung von Forschung und Lehre und den universitären Entscheidungsprozessen mitwirken.
- Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen im Sinne der Personalentwicklung Gremienerfahrung gewinnen, die ihre weitere Karriereentwicklung unterstützt.
- Frauen in gehobenen und prestigeträchtigen Gremienpositionen machen dort nicht nur ihren Einfluss geltend, sondern sind auch Rollenvorbilder für junge Wissenschaftlerinnen.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, werden alle Fakultäten und Statusgruppen angehalten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die den Frauenanteil signifikant erhöhen. Frauen werden gezielt angesprochen und dazu motiviert, sich für entsprechende - insbesondere herausgehobene - Positionen zur Verfügung zu stellen. Im Zuge von anstehenden Gremienwahlen werden die Fakultäten wiederkehrend in einer breit angelegten Initiative des Präsidiums für dieses Anliegen sensibilisiert. Im Rahmen einer gleichberechtigten Partizipation gilt es hierbei sicherzustellen, die Wissenschaftlerinnen zu bestärken, ihre Gestaltungschancen innerhalb der akademischen Selbstverwaltung wahrzunehmen, ohne sie durch eine starre paritätische Besetzung der Gremien zusätzlich zu belasten. Die Universität Ulm strebt daher an, den Geschlechterproporz in den jeweiligen Fachgebieten bzw. den universitätsweiten Professorinnenanteil zunächst auch in der Gremienzusammensetzung entsprechend abzubilden. Auf diese Weise soll einer Mehrbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit entgegengewirkt und so die Chancengleichheit mit den Wissenschaftlern gewährleistet werden. Eine konkrete Quote für die Besetzung des Präsidiums und der Fakultätsvorstände wird derzeit vor dem Hintergrund des niedrigen Professorinnenanteils als nicht sinnvoll erachtet. Um eine festgeschriebene Quote zukünftig realisieren zu können, muss einerseits Überzeugungsarbeit bei den Professorinnen und Wissenschaftlerinnen geleistet werden, sich aktiv für diese Ämter zur Verfügung zu stellen, und andererseits müssen kreative Wege zur Entlastung dieser Ämter erarbeitet werden.

Um den Auswahlprozess für Gremien, die von Präsidium oder Senat eingesetzt werden, transparent und effizient zu gestalten, wurde vom Präsidium ein erster Entwurf für ein grundlegendes Vorgehensmodell erarbeitet. Dieses wird als Grundlage für systematische Auswahlprozesse dienen, die eine ausgewogene Besetzung von Gremien hinsichtlich verschiedenster Kriterien sicherstellen. Hierbei spielt auch die Geschlechtszugehörigkeit eine zentrale Rolle. Ein entsprechendes Konzept für die Besetzung von Fakultätsgremien, deren Ausschüsse, Berufungskommissionen etc., schließt sich an.

6.4 Maßnahmen für eine nachhaltige gender- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung sowie Maßnahmen zur erfolgreichen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen

Die Universität etabliert umfassende Unterstützungsmechanismen für (angehende) Fakultätsvorstände und Mitglieder von Berufungskommissionen, wie Handreichungen zum Thema „Gelungene aktive Rekrutierung“, Best-Practice-Beispiele und Schulungen zum Thema Genderkompetenz. Der Berufungsprozess wird regelmäßig evaluiert, schwierige Teilschritte werden identifiziert und durch gezielte Vorgehensmodelle „entschärft“ und unterstützt. Mittelfristig entsteht auf dieser Basis eine Prozessbeschreibung „Berufungen“. Um die Rufannahmequote insbesondere bei Frauen erhöhen zu können, sollen dauerhaft alle Berufungsverfahren in Hinblick auf die Gründe für eine Rufannahme bzw. -ablehnung evaluiert werden. Zukünftig sollen alle Personen, die einen Ruf erhalten haben – unabhängig davon, ob sie diesen angenommen oder abgelehnt haben – an einer systematischen Befragung teilnehmen. Zur regelmäßigen Reflexion der o.g. Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit wird eine Arbeitsgruppe „Wertschätzendes Berufungsmanagement“ eingerichtet.

Zukünftig soll zudem eine professionelle Willkommenskultur mittels eines strukturierten und wertschätzenden Onboarding-Prozesses sowie eines früh einsetzenden Dual Career Service zur erfolgreichen Rekrutierung von Wissenschaftler*innen beitragen. Als allererster Schritt ist hierzu die Erstellung einer Begrüßungsmappe mit ausführlichen Informationen für Neuberufene und mittelfristig auch für alle anderen neuen Beschäftigten vorgesehen.

Berufungsverfahren

Vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung und Chancengerechtigkeit und zur nachhaltigen Steigerung des Professorinnenanteils ist die systematische Ausgestaltung von Berufungsverfahren von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund setzt die Universität Ulm auf eine verbindliche Regelung zur Durchführung von Berufungsverfahren, die der Senat im Juli 2019 verabschiedet hat:

- Jede Berufungskommission ermittelt systematisch geeignete Kandidatinnen für die ausgeschriebene Professur und fordert sie aktiv zur Bewerbung auf.
- Die Berichte zu den Berufungsverfahren dokumentieren die Listen dieser Kandidatinnen und den Verlauf ihrer Bewerbung im Verfahren.
- Zu Vorstellungsvorträgen werden Frauen und Männer mindestens in ausgewogenem Verhältnis eingeladen, entsprechend dem jeweiligen prozentualen Anteil an den eingegangenen Bewerbungen.
- Die Berufungskommissionen sind angehalten, bei Bewerbungen von Frauen ggf. die wissenschaftliche Qualität über die Passung zur Ausschreibung zu stellen.
- Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation der Kandidat*innen ist stets das wissenschaftliche Alter, welches Familien- und Erziehungszeiten berücksichtigt, maßgebend.
- Zur Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation der Kandidat*innen werden die Kriterien der jeweiligen Berufungskommission zu Beginn des Verfahrens verbindlich festgelegt. Sie sind im Berufsberichtsbericht festzuhalten und für alle Bewerber*innen durchgängig und gleichermaßen anzuwenden. Ändern sich die Kriterien im Verlauf des Verfahrens, sind sie auch nachträglich auf alle Bewerber*innen anzuwenden. Auch dieses ist im Berufsberichtsbericht zu dokumentieren.
- Bei der Auswahl externer Gutachter*innen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.
- In Berufsberichtsberichten ist von der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission ausführlich zu allen Aspekten der Gleichstellung im Verfahren Stellung zu nehmen.

Neben diesen Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, mehr Frauen auf Professuren an der Universität Ulm – insbesondere in den Fächern, in denen der Bundesdurchschnitt noch nicht erreicht ist – zu berufen, wird derzeit ein Konzept zur aktiven Rekrutierung von Frauen erstellt.

Sämtliche Rekrutierungsverfahren werden zudem in einem elektronischen Bewerbungsmanagementsystem (BITE) erfasst. Dieses Stellenbesetzungstool ermöglicht eine systematisierte Darstellung der Bewerber*innen sowie des jeweiligen Verfahrensverlaufs und trägt so dazu bei, die Transparenz der Verfahren dauerhaft zu gewährleisten. Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Beauftragte für Chancengleichheit im Sinne eines erfolgreichen Gleichstellungs-Monitorings Zugriff auf sämtliche Auswahlverfahren für den wissenschaftlichen bzw. wissenschaftsunterstützenden Bereich.

Dual Career Service

Da die Bereitschaft zur Mobilität bei Wissenschaftlern und vor allem bei Wissenschaftlerinnen maßgeblich mit den Karrierechancen der Partner*innen verknüpft ist, unterstützt die Universität Ulm im

Sinne der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aktiv Doppelkarrieren und bietet nicht nur im Zuge von Berufungsverfahren Beratungen zu Dual Career Themen an. Die Koordination des Dual Career Service obliegt dem Gleichstellungsreferat. Im Zuge einer Prozessüberarbeitung der Berufungsverfahren wird auch der Dual Career Service weiter professionalisiert. Eine systematische Prozessdefinition wird künftig dazu genutzt, in jedem Berufungsverfahren sehr frühzeitig und gezielt auf die Möglichkeit eines Dual Career Services aufmerksam zu machen. Eine professionelle Betreuung von potenziellen Stelleninhaber*innen kann so gewährleistet werden. Im Zuge der Professionalisierung wird auch die Öffentlichkeitsarbeit zu Dual Career ausgebaut, was auch die Erstellung eines spezifischen Flyers sowie Überarbeitung und Ausbau des Webauftritts umfasst. Der Dual Career Service ist ein wichtiges Gleichstellungsinstrument, das nicht nur Rekrutierungsvorteile bietet, sondern auch als ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere von Führungskräften, verstanden wird.

6.5 Maßnahmen zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Attraktivitätssteigerung der akademischen Karriere unter Berücksichtigung der fachspezifischen Anforderungen

In Hinblick auf die Nachwuchsförderung an der Universität Ulm erweitert zukünftig ein struktureller Ansatz die bereits erfolgreiche individuelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen. Hier werden vor allem Promotionsordnungen und -vereinbarungen sowie eine gute Betreuung und das Thema Empowerment in den Blick genommen. Das „Graduate & Professional Training Center Ulm“ (ProTrainU) kümmert sich um die fachübergreifende wissenschaftliche Weiterbildung von Personen in der Promotions- und Postdoc-Phase sowie um Nachwuchsgruppenleiter*innen aus allen Fakultäten und bündelt die Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen, um diese bestmöglich aufeinander abzustimmen.

Die Nachwuchsakademie zur Karriereentwicklung und Weiterbildung von Wissenschaftler*innen wird als ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung verstanden und hat unter anderem als maßgebliches Ziel den Dropout von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion deutlich zu verringern sowie die Führungskompetenzen von Wissenschaftler*innen als zukünftige akademische Führungskräfte im Sinne des angestrebten Kulturwandels auszubilden.

Um dem Dropout von erfolgreichen Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig entgegenzuwirken, werden Wissenschaftlerinnen darüber hinaus durch weitere gezielte gleichstellungsfördernde Maßnahmen in ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Die zahlreichen bereits bestehenden Förderprogramme werden kontinuierlich evaluiert und bedarfsgerecht angepasst.

Um die Nachwuchswissenschaftlerinnen bestmöglich zu unterstützen, wird ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm etabliert. Es bietet die Möglichkeit zur Vernetzung mit der eigenen Peer Group und Wissenschaftlerinnen auf höheren Qualifikationsstufen, um im Austausch Orientierung zu geben und die eigene Karriereentwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Mittelfristig ist der Aufbau eines Mentoring-Programms in Form eines One-to-One-Mentoring oder eines Peer Group-Mentoring denkbar.

Die Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation erstreckt sich auf folgende Maßnahmen:

- **Projektanschubfinanzierungen** für die Bearbeitung eigenständiger Forschungsthemen zur Bildung eines wissenschaftlichen Profils. Hierfür werden Sachmittel und Mittel für Hilfskräfte bereitgestellt.

- **Überbrückungsfinanzierung für den Einstieg in die Postdoc-Phase:** Überbrückt werden können die Wartezeiten bis zu einer Entscheidung über eine Antragsbewilligung von Drittmitteln (z.B. DFG). Voraussetzung ist die selbstverantwortliche Beantragung oder verantwortliche Mitarbeit an einem Projektantrag, der eine Stelle für die Nachwuchswissenschaftlerin im Rahmen des Projekts vorsieht. Die Finanzierung erfolgt in Form einer 50 Prozent- bis 65Prozent-Stelle nach TVL-E13 bis zur Bewilligung des Projekts.
- **Finanzielle Unterstützung für Tagungsreisen, weiterqualifizierende Seminare und Forschungsaufenthalte:** Wichtiger Erfolgsfaktor einer wissenschaftlichen Karriere ist der Austausch mit anderen Wissenschaftler*innen sowie der Aufbau und die Pflege eines guten fachlichen und persönlichen Netzwerks, sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext. Diese Netzwerkarbeit unterstützt die Universität Ulm durch die Übernahme von Reisekosten für Tagungen, Seminare und Forschungsaufenthalte.
- **Laborunterstützung in Schwangerschaft und Stillzeit:** Diese Fördermaßnahme hat seit ihrer Einführung im Jahr 2013 vielen Wissenschaftlerinnen eine Fortführung ihrer Experimente trotz Schwangerschaft oder Stillzeit ermöglicht und somit nicht nur die Karriere einzelner Wissenschaftlerinnen aktiv unterstützt, sondern sich als wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft etabliert. Die Laborunterstützung ist eine mittlerweile nicht mehr wegzudenkende Maßnahme und wurde daher bereits verstetigt.
- **Margarete von Wrangell-Programm:** Mit einer Förderdauer von bis zu fünf Jahren durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst werden Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert. In den Jahren 2018 und 2019 hat die Universität Ulm im Magarete von Wrangell-Programm vier bzw. drei von Zehn Förderungen des Landes erhalten. Diese hohe Förderquote spricht zum einen für die Exzellenz der Ulmer Nachwuchswissenschaftlerinnen, zum anderen steht sie für den Erfolg der mittlerweile gut etablierten Personalentwicklung an der Universität.
- **Brigitte Schlieben-Lange-Programm:** Das Land Baden-Württemberg vergibt im Rahmen des Brigitte Schlieben-Lange-Programms Stellen an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind in der Postdoc-Phase. Auf diese Weise sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Qualifizierung für eine Professur unterstützt und ihnen eine größere Planungssicherheit während der Qualifizierungsphase geboten werden. Auch hier unterstützen Mitarbeiter*innen der Personalentwicklung die Antragstellerinnen mit großem Erfolg.
- **Fachspezifische Förderprogramme:** Gleichstellungsfördernde Maßnahmen erfolgen im Einklang mit der Gesamtstrategie zur Gleichstellung der Universität Ulm auch fächer- und zielgruppenspezifisch. Innerhalb der Medizinischen Fakultät verspricht das Hertha-Nathorff-Programm den Drop-out der Wissenschaftlerinnen innerhalb der einzelnen Qualifikations- bzw. Karrierephasen zu minimieren. Im Rahmen des Programms unterstützt die Medizinische Fakultät Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Hilfe von Rotations-, Freistellungs- und Forschungsstellen. Karrieren von überdurchschnittlich begabten Frauen werden durch diese Stellen für die Dauer von bis zu einem Jahr gefördert. Antragsberechtigt sind Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizin mit abgeschlossenem Medizin- oder naturwissenschaftlichem Studium und abgeschlossener Promotion bis zum Einreichen der Habilitation, die eine grundlagen-, krankheits- und/ oder patientenorientierte klinische Forschungsarbeit in der Medizin planen. Rotations- bzw. Freistellungsstellen erhalten Ärztinnen mit Aufgaben in der Krankenversorgung, die damit von diesen Aufgaben freigestellt werden, um sich intensiv ihrer Forschungsarbeit widmen zu können. Ärztinnen und Forscherinnen ohne Aufgaben in der Krankenversorgung und somit ohne entsprechenden Freistellungsbedarf werden über Forschungsstellen gefördert. Aufgrund der sehr guten Evaluierungsergebnisse aus den letzten Jahren sowie des leichten Aufwärtstrends des Professorinnenanteils in der Medizin,

wurde das Programm verstetigt und bildet einen festen Bestandteil des Maßnahmenpakets zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Ulm.

- **Sachmittelausstattung von Margarete von Wrangell Fellows:** Das Margarete von Wrangell-Programm des Landes sieht die Finanzierung der eigenen Stelle der Nachwuchswissenschaftlerin vor, nicht aber eine zusätzliche Sachmittelausstattung. Daher bietet die Medizinische Fakultät ihren Margarete von Wrangell Fellows eine individuell zu beantragende Sachmittelausstattung an, damit sie ihre eigenen Forschungsvorhaben unabhängig durchführen können.

Im Bereich der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung bietet die Universität Ulm den Nachwuchswissenschaftlerinnen folgende Förderangebote:

- **Seminare und Workshops zur Förderung der Karriereentwicklung:** Ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung sind zudem die im Rahmen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen zum Professorinnenprogramm zusätzlich angebotenen Seminare und Workshops zur Förderung der Karriereentwicklung. Hier werden Themen wie z.B. Karriereplanung, Zeitmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Führungskompetenzen und auch individuelle Coachings angeboten. Die Veranstaltungen werden in Kooperation mit anderen Universitätsorganen, wie beispielsweise dem International Office oder der Personalentwicklung, durchgeführt. Diese Maßnahmen wurden unter dem Dach des „Graduate & Professional Training Center Ulm“ (ProTrainU) verstetigt.
- **Akademische Selbstverwaltung zur gezielten Karriereentwicklung:** Die Universität Ulm strebt an, vermehrt junge berufungsfähige Wissenschaftlerinnen sowohl als Mitglieder in Berufungskommissionen einzusetzen, als auch aktiv für die Gremienarbeit zu gewinnen, unter anderem als Maßnahme der Personalentwicklung. Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten so einen wertvollen Einblick in die Abläufe von Berufungsverfahren und können hierdurch nachweislich (vgl. Färber, Christine/ Spangenberg, Ulrike 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus) ihren eigenen Erfolg in Berufungsverfahren steigern. Ergänzt wird diese Maßnahme durch die Angebote des MuT- Programms, in welchem regelmäßig Workshops zum Thema „Berufungsverfahren realistisch trainieren“ angeboten werden.
- **Das Mentoring und Training (MuT) Programm:** Die Universität Ulm beteiligt sich am landesweiten Mentoring und Training (MuT) Programm für Wissenschaftlerinnen der LaKoG (Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs). Das Programm beinhaltet ausgewählte Seminare und Workshops zur Karrierebildung sowie individuelles Mentoring für Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullaufbahn anstreben. Ziel ist der Ausbau ihrer Kompetenzen, die Findung ihres persönlichen Karriereweges und eine Unterstützung in der erfolgreichen Umsetzung ihrer Karrierepläne. Die von der Universität Ulm koordinierten Workshops aus den Jahren 2012 bis 2014 wurden aus den Geldern des Professorinnenprogramms I gefördert. Diese Maßnahme führte zu einem Kooperationsvertrag mit der LaKoG und das Mentoring und Training Programm ist somit seit 2012 fester Bestandteil der Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm.
- **Vernetzung und Orientierung mit dem Netzwerk „ExzellenziaUlm“:** Mit dem Netzwerk „ExzellenziaUlm“ möchte die Universität Ulmer Nachwuchswissenschaftlerinnen aktiv in ihrer Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung unterstützen. Das Netzwerk soll daher bei der Orientierung und Weiterentwicklung helfen, dem gegenseitigen Empowerment dienen, auf bestehende Förderprogramme und bereits etablierte Unterstützungsstrukturen aufmerksam machen und berufliche Perspektiven an der Universität Ulm, im akademischen Kontext allgemein und in der freien Wirtschaft, aufzeigen.

Dazu werden regelmäßig und strukturiert – mindestens einmal im Semester – Veranstaltungen zu Themen wie beispielsweise „Karrieregestaltung in der Wissenschaft“, „Reflexion der eigenen Perspektiven“ und „Spielregeln im akademischen Kontext“ angeboten, die einerseits über persönliche Entwicklungsmöglichkeiten informieren und zudem die Gelegenheit zum informellen Austausch mit der eigenen Peergroup und mit Wissenschaftlerinnen höherer Qualifikationsstufen bieten. Die Angebote des Netzwerks „ExzellenziaUlm“ richten sich explizit an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Ulm.

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

6.6 Maßnahmen zur systematischen Qualifizierung und zum Kompetenzerwerb im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Im Sinne eines chancengerechten Zugangs zu Aufstiegs- und Karriereperspektiven sollen im Rahmen der bereits bestehenden „geförderten Weiterbildung“ Frauen im technischen Bereich bevorzugt berücksichtigt werden.

Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in technische Ausbildungsberufe, wie der Girls‘ und Boys‘Day sowie die gezielte Bewerbung von Ausbildungsberufen unter Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Faktoren, werden verstärkt durchgeführt.

6.7 Übergeordnete Maßnahmen

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Um die Bedeutung der Geschlechterdimension aufzuzeigen sowie zentrale Aspekte der Gleichstellungsarbeit nach außen wie nach innen sichtbar zu machen, verfolgt die Universität Ulm verschiedene Strategien der Öffentlichkeitsarbeit:

- **Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med:** Seit 2015 schreibt die Universität Ulm eine **Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med** aus. Die Einrichtung dieser Gastprofessur soll einen Beitrag dazu leisten, eine fächerübergreifende Geschlechterforschung und damit eine stetige Präsenz des Themas in Forschung und Lehre mitzudenken. Mit der Gastprofessur werden punktuell vorhandene Wissensbestände zur Genderforschung in den einzelnen Disziplinen weiter ausgebaut und die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu diesem Thema gestärkt. Die bisherigen Inhaberinnen der Gastprofessur haben interdisziplinär Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter untersucht und in Lehrveranstaltungen dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugänglich gemacht. Damit ist die Gastprofessur ein wichtiger Baustein zur Etablierung einer gendersensiblen Fächerkultur geworden und soll auch in Zukunft wieder ausgeschrieben werden.

- **Preise in der Gleichstellung:** Die Universität Ulm vergibt vor dem Hintergrund der Sichtbarkeit von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit jährlich den Forschungspreis „ExzellenziaUlm“. Damit zeichnet sie exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen aus, die durch ihre herausragende wissenschaftliche Arbeit die Universität Ulm als Wissenschaftsinstitution mitgestalten und eine bedeutende Vorbildfunktion für andere Wissenschaftlerinnen sowie Studentinnen übernehmen. Auf diese Weise möchte die Universität Ulm die Sichtbarkeit von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen steigern und Nachwuchswissenschaftlerinnen darin bestärken, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen und weiter zu verfolgen. Der Preis soll zudem dazu beitragen, dem Drop-out von jungen Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken und den Frauenanteil in Führungspositionen durch eine gezielte Nachwuchsförderung und Attraktivitätssteigerung der akademischen Karriere zu erhöhen.
- **50 Jahre Wissenschaft*lerinnen an der Universität Ulm:** Anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Universität Ulm hat das Gleichstellungsreferat die Portraitreihe „50 Jahre Wissenschaft*lerinnen an der Universität Ulm“ herausgebracht. Portraitiert wurden erfolgreiche Professorinnen, die in den letzten 50 Jahren an der Universität Ulm geforscht haben. Um jungen Wissenschaftlerinnen unterschiedliche Rollenvorbilder in der Gestaltung einer akademischen Laufbahn aufzuzeigen, wurden verschiedene Karrierewege dargestellt. Die Portraitreihe wurde öffentlichkeitswirksam präsentiert und wird online kontinuierlich fortgesetzt.
- **Familie und Wissenschaft – Eine runde Sache?:** Mit dem Kurzfilm „Familie und Wissenschaft – Eine runde Sache?“ zeigen der Familienservice und das Gleichstellungsreferat Studierenden, Wissenschaftler*innen mit Familie und allen, die sich mit dem Thema Familiengründung beschäftigen, welche Unterstützungsmöglichkeiten die Universität Ulm anbietet und wie Wissenschaftler*innen Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft an der Universität Ulm leben.
- **Das Gleichstellungsportal:** In Form einer digitalen Plattform informiert das Gleichstellungsportal über Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit und Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen sowie über Aktuelles zum Themenbereich Gleichstellung (Veranstaltungen, Seminare, Workshops und ähnliches). Das Gleichstellungsportal nennt zudem alle relevanten Ansprechpersonen und macht der Hochschulöffentlichkeit den Gleichstellungsplan und den jährlichen Gleichstellungsbericht zugänglich.
- **Newsletter:** Vierteljährlich gibt das Gleichstellungsreferat einen Newsletter heraus, der über die aktuellen gleichstellungspolitischen Themen der Universität informiert. Auf diese Weise bleibt das Thema Gleichstellung universitätsintern präsent.
- **Leitfaden geschlechtersensibler Sprachgebrauch:** Da eine geschlechtergerechte Kommunikation Ausdruck eines respektvollen Umgangs miteinander ist, hat sich die Universität Ulm einen durchgängig geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zum Ziel gesetzt. Eine Handreichung dazu erleichtert ihren Mitgliedern die Verwendung geschlechtersensibler Formulierungen in allen Schriftdokumenten.
- **Frauenvollversammlung:** In der jährlichen Versammlung berichtet die Beauftragte für Chancengleichheit über Schwerpunktthemen und gibt einen Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im wissenschaftsunterstützenden Bereich der Universität Ulm. Es werden aktuelle Themen, wie beispielsweise „Selbstbewusst in die Zukunft“, aufgegriffen und diskutiert.
- **Gendersensible Stellenausschreibung:** Eine geschlechtersensible Gestaltung von internen und externen Stellenausschreibungen soll potentiellen Bewerber*innen dazu ermutigen, sich zu bewerben. Dies ist vor allem in Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, von hoher Bedeutung.

6.8 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Die Universität Ulm ist eine familiengerechte Hochschule, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fördert. Mit den unten aufgeführten Maßnahmen wurden familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen und nachhaltig etabliert:

- **Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“:** Ein wesentlicher Aspekt bei der Entscheidung von Frauen für eine akademische Karriere ist die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Die Universität Ulm bietet in diesem Bereich bereits seit vielen Jahren sehr gute Rahmenbedingungen für die Studierenden und Beschäftigten der Hochschule und wurde seit 2008 durchgehend mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH ausgezeichnet. Das Unterstützungsangebot der Universität Ulm reicht von Kinderbetreuungsformaten über eine flexible Arbeitszeitregelung bis hin zu einer familienfreundlichen Infrastruktur.
- **Kinderbetreuungsangebote:** Die Universität Ulm bietet ihren Beschäftigten zahlreiche Kinderbetreuungsangebote: Die Kinderkrippe bietet 22 Plätze für Kinder im Alter von neun Wochen bis drei Jahren an. Der Kindergarten des Universitätsklinikums und der Universität Ulm wurde im September 2011 in Betrieb genommen und bietet 40 Plätze für Kinder im Alter von zwei Jahren und neun Monaten bis Schuleintrittsalter an. Die Öffnungszeiten des Kindergartens als auch der Kinderkrippe sind auf die Kernarbeitszeiten von Wissenschaftler*innen abgestimmt. Es stehen zwei Betreuungsbausteine zur Auswahl: 7-18 Uhr bzw. 8-15 Uhr. Für Studierende bietet das Studierendenwerk eine Kinderbetreuung in Form von 20 Krippenplätzen an.

Für Schulkinder organisiert der Familienservice der Universität Ulm jährlich eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden, Wissenschaftler*innen sowie Beschäftigten von Universität, Klinik, Hochschule Ulm und des Studierendenwerks. Durch die Ferienbetreuung werden insgesamt acht Ferienwochen (Fasching, Ostern, Pfingsten, Sommer) abgedeckt. Auch bei verschiedenen universitären Veranstaltungen (Tagungen, Workshops) wird eine Kinderbetreuung angeboten. Darüber hinaus informiert die Universität Ulm Eltern auch über nichtuniversitäre Betreuungsmöglichkeiten und passt die aktuellen Angebote der Kinderbetreuung ständig den sich verändernden Bedarfen an.

- **Flexible Arbeitszeitregelung:** Die Universität Ulm bietet eine flexible Arbeitszeitregelung für ihre Beschäftigten, die nach der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit“ geregelt ist. Sie bietet in Kombination mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen eine familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsalltags. Um die Planbarkeit der universitären Gremien und Sitzungen und deren Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben zu verbessern, wurde im Wintersemester 2014/2015 der Gremien-Mittwoch eingeführt. Seither finden mittwochnachmittags ab 14 Uhr keine Lehrveranstaltungen mehr statt. Dieser Nachmittag ist für Gremien und Sitzungen reserviert, so dass diese nicht in den Abendstunden stattfinden. Für die Universität Ulm war dies ein weiterer wichtiger Schritt für die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. Privatleben.
- **Laborunterstützung in Schwangerschaft und Stillzeit wie in Kapitel 6.5 beschrieben.**
- **Betreuung von schwangeren Studentinnen und Studierenden mit Kind(ern):** Schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind(ern) werden durch die Zentrale Studienberatung betreut. Hier bietet die Universität Ulm z.B. eine individuelle Beratung für Schwangere, und je nach Gefährdungsbeurteilung des Studiengangs, eine individuelle Curriculumsplanung für Studierende mit Kind(ern) sowie vorgezogene Kursanmeldungen oder eine Beurlaubung bis zum dritten Le-

bensjahr des Kindes (äquivalent zur Elternzeit) an. Während einer Beurlaubung bietet die Universität Ulm den Studierenden mit Kind weiterhin die Möglichkeit, Lehrveranstaltungen zu besuchen und auch Prüfungsleistungen zu erbringen.

- **Familienfreundliche Infrastruktur:** Eine familienfreundliche Infrastruktur wie z.B. Wickel- und Stillmöglichkeiten, Eltern-Kind-Lernraum, Eltern-Kind-Stammtisch oder Aktion „Mensa Kid“ (Kinder essen kostenlos in der Mensa im Beisein ihrer Eltern) sollen eine möglichst gute Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglichen.

6.9 Maßnahmen im MINT-Bereich

Um langfristig ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern zu erreichen, ist es unerlässlich, bereits im Vorfeld von Studien- und Berufswahl Geschlechterstereotypen entgegen zu wirken. Hierzu finden folgende Maßnahmen und Programme Anwendung:

- **Studierendenmarketing:** Die Studienberatung legt im Sinne des Gender-Mainstreaming großen Wert darauf, beim Studierendenmarketing das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in den entsprechenden Studiengängen besonders anzusprechen.
- **Girls'/ Boys'Day:** Die Universität Ulm organisiert jährlich am bundesweit durchgeführten Girls'/ Boys'Day eine Vielzahl von Veranstaltungen mit dem Ziel, das Interesse junger Frauen für naturwissenschaftlich und technisch ausgerichtete Studiengänge zu wecken. In gleicher Weise werden junge Männer an soziale Berufe herangeführt.
- **Girls'Day Akademie:** Durch Vorträge und weitere Angebote leistet die Universität Ulm einen Beitrag zur Girls'Day Akademie für Schülerinnen an Ulmer Schulen. Die Akademie bietet Mädchen eine vertiefte Berufsorientierung für technische Berufe und Studiengänge. Es werden naturwissenschaftlich-technisch orientierte Schülerinnen der Klassen sieben bis zehn gefördert, die sich in der Phase der Berufsorientierung über einen längeren Zeitraum mit Naturwissenschaften und Technik auseinandersetzen möchten.
- **CyberMentor:** Die Universität Ulm beteiligt sich am CyberMentor. Dies ist ein webbasiertes Mentoring-Programm für Schülerinnen aus Baden-Württemberg ab elf Jahren, um diese für den MINT-Bereich zu begeistern. Jede Schülerin wird von einer Mentorin, die beruflich im MINT-Bereich tätig ist, begleitet. Die Mentorinnen bieten den Schülerinnen einen Einblick in ihren Arbeitsalltag sowie ihren beruflichen Werdegang und regen darüber hinaus als Rollenvorbilder zu MINT-Aktivitäten an. Das Mentoring erfolgt online per E-Mail oder über die geschützte „CyberMentor-Plattform“.
- **WissenSchaffer:** Diese Maßnahme ist aus einer Initiative der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie entstanden. Ein Team von Studierenden aus den MINT-Fächern besucht Schulen, um interessierten Schüler*innen diese Studiengänge in spannenden Präsentationen näher zu bringen. Es wird dabei großes Augenmerk daraufgelegt, vor allem jungen Frauen Rollenvorbilder aus den Ingenieurfächern vorzustellen.
- **Science Camp:** Im Rahmen der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bietet die Universität Ulm ihren Beschäftigten eine Ferienbetreuung für Schulkinder an. Die Ferienbetreuung, gerade von älteren Schulkindern, ist ein wichtiges Instrument der Universität Ulm, um Schüler*innen für geschlechtsatypische Studiengänge zu begeistern.
- **Veranstaltungen des Career Service der Universität Ulm für Studentinnen:** Der Career Service bereitet Studierende auf die Anforderungen im Berufsleben vor und unterstützt sie beim Karriereeinstieg durch Angebote, die Professionalität im Bewerbungsprozess stärken und individuelle

Karrierefaktoren trainieren. Für Studentinnen bietet das Career Service Seminare und Veranstaltungsformate an, die auf die Bedürfnisse von jungen Frauen zugeschnitten und zielgruppengerecht gestaltet sind.

Anlagen zum Gleichstellungsplan

Tabellarische Übersicht Studierende und wissenschaftliches Personal Stand 2020

Fachliche Ebene / Kategorie	Studierende WS 2020/21		Absolvent*innen Prüfungsjahr 2020		Promotionen Kalenderjahr 2020	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Medizinische Fakultät	3521	65%	383	63%	240	58%
Fach Humanmedizin	2767	63%	299	60%	171	57%
Fach Zahnmedizin	375	67%	26	73%	24	46%
Fach Molekulare Medizin	379	74%	58	76%	21	67%
Fakultät Ingenieurwissenschaften/Informatik/Psychologie	2644	42%	536	48%	40	20%
Fach Ingenieurwissenschaften	466	17%	137	15%	21	5%
Fach Informatik	1288	20%	173	24%	11	18%
Fach Psychologie	890	86%	226	87%	8	63%
Fakultät Mathematik/Wirtschaftswissenschaften	1909	40%	473	46%	17	6%
Fach Mathematik	838	37%	226	41%	12	8%
Fach Wirtschaftswissenschaften	1071	43%	247	51%	5	0%
Fakultät für Naturwissenschaften	2169	47%	430	51%	69	38%
Fach Biologie	1081	63%	192	65%	18	50%
Fach Chemie	709	37%	147	51%	39	38%
Fach Physik	379	23%	91	22%	12	17%
Fakultätsfrei	28	39%	0	0%	0	0%
Universität Ulm gesamt	10271	51%	1822	51%	366	48%

Fachliche Ebene / Kategorie	ord. Professor*innen mit		ord. Professor*innen ohne		Professor*innen Kalenderjahr 2020	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Medizinische Fakultät	57	18%	30	20%	87	18%
Fach Humanmedizin	54	19%	30	20%	84	19%
Fach Zahnmedizin	3	0%	0	0%	3	0%
Fach Molekulare Medizin						
Fakultät Ingenieurwissenschaften/Informatik/Psychologie	29	17%	22	9%	51	14%
Fach Ingenieurwissenschaften	8	0%	11	0%	19	0%
Fach Informatik	8	13%	10	10%	18	11%
Fach Psychologie	13	31%	1	100%	14	36%
Fakultät Mathematik/Wirtschaftswissenschaften	16	6%	16	25%	32	16%
Fach Mathematik	7	0%	9	22%	16	13%
Fach Wirtschaftswissenschaften	9	11%	7	29%	16	19%
Fakultät für Naturwissenschaften	24	8%	22	23%	46	15%
Fach Biologie	9	22%	7	43%	16	31%
Fach Chemie	9	0%	10	10%	19	5%
Fach Physik	6	0%	5	20%	11	9%
Fakultätsfrei	2	0%	1	100%	3	33%
Universität Ulm gesamt	128	14%	91	20%	219	16%

Fachliche Ebene / Kategorie	Akademisch Beschäftigte unbefristet Kalenderjahr 2020		Akademisch Beschäftigte befristet Kalenderjahr 2020		Akademisch Beschäftigte gesamt Kalenderjahr 2020	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Medizinische Fakultät	166	33%	1319	61%	1485	58%
Fach Humanmedizin	162	32%	1279	61%	1441	58%
Fach Zahnmedizin	4	75%	40	50%	44	52%
Fach Molekulare Medizin						
Fakultät Ingenieurwissenschaften/Informatik/Psychologie	21	10%	312	31%	333	29%
Fach Ingenieurwissenschaften	12	8%	137	15%	149	15%
Fach Informatik	5	0%	76	14%	81	14%
Fach Psychologie	4	25%	99	65%	103	63%
Software Engineering						
Fakultät Mathematik/Wirtschaftswissenschaften	12	8%	104	27%	116	25%
Fach Mathematik	9	11%	50	20%	59	19%
Fach Wirtschaftswissenschaften	3	0%	54	33%	57	32%
Fakultät für Naturwissenschaften	36	19%	389	33%	425	32%
Fach Biologie	11	9%	110	52%	121	48%
Fach Chemie	15	40%	167	31%	182	31%
Fach Physik	10	0%	112	18%	122	16%
Fakultätsfrei	31	48%	37	43%	68	46%
Universität Ulm gesamt	266	30%	2161	49%	2427	47%

Übersicht wissenschaftsunterstützendes Personal

Gesamt (ohne Vorklinik)

		Frauen	und	Männer		Frauen	Gesamt		Frauen				
		Gesamt	Technik	Verwaltung		absolut	relativ		Gesamt	tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ
Beamtinnen und Beamte	A16 hD	1	0	1		1	100%		1	0		1	100%
	A15 hD	3	0	3		3	100%		3	0		3	100%
	A14 hD	6	0	6		3	50%		3	0		3	50%
	A 13 hD	3	0	3		1	33%		1	0		1	33%
	A13 gD	8	1	7		5	63%		5	0		5	71%
	A 12 gD	13	1	12		10	77%		10	0		10	83%
	A 11 gD	12	0	12		12	100%		12	0		12	100%
	A 10 gD	4	0	4		4	100%		4	0		4	100%
	A 9 gD	3	0	3		3	100%		3	0		3	100%
	A9 mD	12	0	12		10	83%		10	0		10	83%
	A 8 mD	3	0	3		2	67%		2	0		2	67%
	A 7 mD	15	0	15		3	20%		3	0		3	20%
	A6 mD	0	0	0		0	-		0	0		0	-
	A 5mD	0	0	0		0	-		0	0		0	-
	Gesamt	83	2	81		57	69%					57	70%

		Frauen und Männer			Frauen		Frauen				
		Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ	Gesamt	tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ
Angestellte	E15	3	3	0	1	33%	1	1	33%	0	-
	E14	15	5	10	8	53%	8	2	40%	6	60%
	E13	74	20	54	42	57%	42	6	30%	36	67%
	E12	17	10	7	8	47%	8	1	10%	7	100%
	E11	58	45	13	21	36%	21	10	22%	11	85%
	E10	33	25	8	13	39%	13	5	20%	8	100%
	E9a	104	81	23	55	53%	55	34	42%	21	91%
	E9b	55	25	30	37	67%	37	14	56%	23	77%
	E8	75	59	16	39	52%	39	24	41%	15	94%
	E7	47	45	2	12	26%	12	10	22%	2	100%
	E6	153	21	132	140	92%	140	15	71%	125	95%
	E5	71	48	23	48	68%	48	28	58%	20	87%
	E4	4	3	1	1	25%	1	0	0%	1	100%
	E3	20	10	10	16	80%	16	8	80%	8	80%
	E2	60	7	53	32	53%	32	1	14%	31	58%
	Gesamt	789	407	382	473	60%	473	159	39%	314	82%
Beamtinnen und Beamte		83	2	81	57	69%					
Angestellte		789	407	382	473	60%					
Gesamt		872	409	463	530	60%					

Führungskräfte	
männlich	14
weiblich	14

Vollzeit (ohne Vorklinik)

		Frauen	und	Männer		Frauen	Gesamt		Frauen			
		Gesamt	Technik	Verwaltung		absolut	relativ		tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ
Beamtinnen und Beamte	A16 hD	1	0	1		1	100%		0		1	100%
	A15 hD	2	0	2		2	100%		0		2	100%
	A14 hD	5	0	5		3	60%		0		3	60%
	A 13 hD	2	0	2		0	0%		0		0	0%
	A13 gD	5	1	4		2	40%		0		2	50%
	A 12 gD	5	1	4		2	40%		0		2	50%
	A 11 gD	2	0	2		2	100%		0		2	100%
	A 10 gD	3	0	3		3	100%		0		3	100%
	A 9 gD	3	0	3		3	100%		0		3	100%
	A9 mD	7	0	7		5	71%		0		5	71%
	A 8 mD	1	0	1		0	0%		0		0	0%
	A 7 mD	13	0	13		2	15%		0		2	15%
	A6 mD	0	0	0		0	-		0		0	-
	A 5mD	0	0	0		0	-		0		0	-

Angestellte	E15	2	2	0		1	50%		1	50%	0	-
	E14	12	5	7		5	42%		2	40%	3	43%
	E13	43	16	27		17	40%		3	19%	14	52%
	E12	9	9	0		1	11%		1	11%	0	-
	E11	49	40	9		15	31%		7	18%	8	89%
	E10	27	24	3		7	26%		4	17%	3	100%
	E9a	74	58	16		33	45%		18	31%	15	94%
	E9b	34	15	19		17	50%		5	33%	12	63%
	E8	61	49	12		27	44%		16	33%	11	92%
	E7	40	39	1		7	18%		6	15%	1	100%
	E6	65	12	53		54	83%		7	58%	47	89%
	E5	52	40	12		31	60%		21	53%	10	83%
	E4	2	2	0		0	0%		0	0%	0	-
	E3	8	6	2		4	50%		4	67%	0	0%
	E2	1	0	1		1	100%		0	-	1	100%

Beamtinnen und Beamte	49	2	47		25	51%		0	-	25	53%
Angestellte	479	317	162		220	46%		95	30%	124	77%
Gesamt	528	319	209		245	46%		95	30%	149	71%

Teilzeit (ohne Vorklinik)

		Frauen	und	Männer		Frauen	Gesamt		Frauen			
		Gesamt	Technik	Verwaltung		absolut	relativ		tech. absolut	tech. relativ	verw. absolut	verw. relativ
Beamtinnen und Beamte	A16 hD	0	0	0		0	-		0		0	-
	A15 hD	1	0	1		1	100%		0		1	100%
	A14 hD	1	0	1		0	0%		0		0	0%
	A 13 hD	1	0	1		1	100%		0		1	100%
	A13 gD	3	0	3		3	100%		0		3	100%
	A 12 gD	8	0	8		8	100%		0		8	100%
	A 11 gD	10	0	10		10	100%		0		10	100%
	A 10 gD	1	0	1		1	100%		0		1	100%
	A 9 gD	0	0	0		0	-		0		0	-
	A9 mD	5	0	5		5	100%		0		5	100%
	A 8 mD	2	0	2		2	100%		0		2	100%
	A 7 mD	2	0	2		1	50%		0		1	50%
	A6 mD	0	0	0		0	-		0		0	-
	A 5mD	0	0	0		0	-		0		0	-

Angestellte	E15	1	1	0		0	0%		0	0%	0	-
	E14	3	0	3		3	100%		0	-	3	100%
	E13	31	4	27		25	81%		3	75%	22	81%
	E12	8	1	7		7	88%		0	0%	7	100%
	E11	9	5	4		6	67%		3	60%	3	75%
	E10	6	1	5		6	100%		1	100%	5	100%
	E9a	30	23	7		22	73%		16	70%	6	86%
	E9b	21	10	11		20	95%		9	90%	11	100%
	E8	14	10	4		12	86%		8	80%	4	100%
	E7	7	6	1		5	71%		4	67%	1	100%
	E6	88	9	79		86	98%		8	89%	78	99%
	E5	19	8	11		17	89%		7	88%	10	91%
	E4	2	1	1		1	50%		0	0%	1	100%
	E3	12	4	8		12	100%		4	100%	8	100%
	E2	59	7	52		31	53%		1	14%	30	58%

Beamtinnen und Beamte	34	0	34		32	94%		0	-	32	94%
Angestellte	310	90	220		253	82%		64	71%	189	86%
Gesamt	344	90	254		285	83%		64	71%	221	87%

Gesamt befristet (ohne Vorklinik)

	Frauen und Männer			Frauen Gesamt	
	Gesamt	Technik	Verwaltung	absolut	relativ
E15	0	0	0	0	-
E14	1	0	1	1	100%
E13	23	5	18	12	52%
E12	1	0	1	1	100%
E11	4	0	4	3	75%
E10	6	2	4	4	67%
E9a	7	6	1	4	57%
E9b	8	6	2	6	75%
E8	3	2	1	2	67%
E7	1	1	0	1	100%
E6	13	1	12	13	100%
E5	5	3	2	2	40%
E4	0	0	0	0	-
E3	1	1	0	1	100%
E2	60	7	53	32	53%
Gesamt	133	34	99	82	62%

Auszubildende (ohne Vorklinik)

	Frauen und Männer				Frauen			Frauen		
	Gesamt	Technik	Verwaltung		absolut	relativ		gesamt	tech. absolut	verw. absolut
Beamte	3	0	3		3	100%		3	0	3
Beschäftigte	22	18	4		10	45%		10	6	4
Gesamt	25	18	7		13	52%		13	6	7

Beurlaubte (ohne Vorklinik)

	Beurlaubte	Gesamt	Frauen	
			absolut	relativ
Beamtinnen und Beamte	Höhere Dienst	0	0	-
	Gehobener Dienst	2	2	100%
	Mittlerer Dienst	0	0	-
				-
-				
Angestellte				-
	Höherer Dienst	2	1	50%
	Gehobener Dienst	8	8	100%
	Mittlerer Dienst	20	17	85%
-				
Beamtinnen und Beamte		2	2	100%
Angestellte		30	26	87%
Gesamt:		32	28	88%

Vorklinik

	Gesamt			Männer						Frauen							
	Gesamt	Technik	Verwaltung	gesamt	Technik			Verwaltung			gesamt	Technik			Verwaltung		
					Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt	Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt		Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt	Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt
Beamte																	
A15 hD	1		1								1						1
A 12 gD	1		1								1						1
gesamt	2		2								2						2
	Gesamt			Männer						Frauen							
	Gesamt	Technik	Verwaltung	gesamt	Technik			Verwaltung			gesamt	Technik			Verwaltung		
					Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt	Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt		Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt	Vollzeit	Teilzeit	davon beurlaubt
Beschäftigte																	
E14	5	2	3	2	2						3			0	1	2	
E13UE	3	0	3	1				1			2			0	2		
E13	14	0	14	5				5			9			0	3	6	
E12	7	0	7	1				1			6			0	3	3	
E11	7	4	3	3	2	1					4	1		0	2	1	
E10	24	1	23	5				3	2		19	1		0	6	12	1
E9a	1	1	0	0							1		1				
E9b	52	32	20	6	5	1					46	13	13	2	3	17	
E8	28	15	13	3	2	1	1				25	3	9	2	6	7	
E7	4	4	0	0							4	3	1				
E6	9	4	5	4	2	1		1			5	1			1	3	
E5	6	3	3	1		1					5	1	1			3	1
E4	0	0	0	0							0						
E3	5	4	1	1		1					4	1	2			1	
E2UE	2	2	0	0							2	1	1				0
gesamt	167	72	95	32	13	6	1	11	2	0	135	25	28	4	27	55	2