




ulm university universität
uulm

GLEICHSTELLUNGS BERICHT

Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan | Gleichstellungsbeauftragte
Clarissa Gobiet | Gleichstellungsreferentin
Dr. Dorothea Güttel | Gleichstellungsreferentin

2020





Das Titelbild zeigt kleine Schokoladen-Give-aways mit Hinweisen zur Gleichstellung (Rethink, Equality, Gleichstellen, Umdenken), die das Gleichstellungsreferat anlässlich der Veranstaltung »Tag der offenen Beratungstüren«, die von den Einrichtungen für Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität und des Universitätsklinikums Anfang März organisiert wurde, erstellt hat. Die Give-aways, die im Rahmen der Veranstaltung öffentlichkeitswirksam verteilt wurden, sollen für die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Universität sensibilisieren und das Thema mit einem Augenzwinkern versüßen.



Zertifikat seit 2008
audit familiengerechte
hochschule

Inhalt

1	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	4
2	Highlights 2020	6
3	Entwicklung der Gleichstellung und aktuelle Situation an der Universität Ulm	7
3.1	Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken	7
3.2	Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen	9
3.3	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung	13
3.4	Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen	15
3.5	Gemeinsames Statement zur Gleichstellung im Exzellenzcluster POLiS	16
4	Förderprogramme	18
4.1	Evaluation des Professorinnenprogramms II – 2. Regelprofessur	18
4.2	Professorinnenprogramm III	22
4.3	Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	23
4.4	Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm	24
4.5	Förderprogramme der Medizinischen Fakultät	28
5	Gleichstellung in Berufungsverfahren	29
5.1	Professionalisierung und Monitoring	29
5.2	Berufungen an der Universität Ulm	30
6	Angebote für Wissenschaftlerinnen	32
6.1	Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen	32
6.2	Mentoring und Training	34
7	Gleichstellungspreise der Universität	36
7.1	Mileva Einstein-Marić-Preis 2019	36
7.2	ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen	37
8	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	39
8.1	Tag der offenen Beratungstüren	39
8.2	Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med	40
8.3	Pressemitteilungen 2020	41
9	Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	42
10	Chancengleichheit an der Universität Ulm	44
11	Anhang	48

1 Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten



»2020 – auch ein Jahr im Zeichen der Exzellenz«.

Die Universität Ulm beschäftigt in nahezu allen Fachbereichen eine bemerkenswerte Zahl herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen mit vielfältigen, oftmals außergewöhnlichen und tatsächlich vorbildhaften Karrierewegen. Sie zu würdigen, auszuzeichnen und darin zu bestärken, ihre erfolgreiche akademische Karriere weiter zu verfolgen, ist ein zentrales Gleichstellungsanliegen. In diesem Jahr hat die Universität das Konzept ihrer Gleichstellungspreise, die unter anderem exzellente Leistungen in der Forschung »nur« im Zusammenhang mit ihrer Vereinbarkeit mit Familienaufgaben ausgezeichnet haben, neu ausgerichtet und den gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst.

Entstanden ist »ExzellenziaUlm«, der Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm. Der Name – klar und puristisch – ist schon das Programm. Seine erstmalige Ausschreibung im Oktober hat große Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Es folgten neun Nominierungen für acht Wissenschaftlerinnen – und eine nicht einfache Aufgabe für die Auswahlkommission.

Die externe Eliteförderung bestätigt das hohe Leistungsniveau der Ulmer Nachwuchswissenschaftlerinnen. Nach dem großen Erfolg 2019 kommen in diesem Jahr erneut allein drei von insgesamt zehn in Baden-Württemberg geförderten Wissenschaftlerinnen des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms aus unserer Universität.

Auch die Ausschreibung dieses Landesprogramms für 2021 hat wieder starke Resonanz gefunden. Sieben Wissenschaftlerinnen der Universität haben eine Bewerbung eingereicht. Mindestens zwei weiteren, höchst aussichtsreichen Bewerberinnen blieb dies allerdings verwehrt. Die zugehörigen Institute waren nicht bereit, die Eigenanteile der Finanzierung zuzusichern, begründet mit den universitätsweiten Budgetkürzungen; Zitat: »Da bleibt die Frauen- und Nachwuchsförderung dann wohl als erstes auf der Strecke«. Ist dies nur ein beschämender Rückfall in alte Denkmuster oder schon Manifestation des gelegentlich beschriebenen »Rollback«? Es gilt wachsam zu bleiben.

Es ist sehr erfreulich festzustellen, dass sich der Anteil der Frauen in Leitungsgremien und in Kommissionen, denen hinsichtlich der Weiterentwicklung der Universität zentrale Bedeutung zukommt, weiter erhöht hat. Nach der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften und der Medizinischen Fakultät hat nun auch die Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie eine Prodekanin. In den Findungskommissionen für die 2021 anstehenden Wahlen des Universitätspräsidenten bzw. der Universitätspräsidentin und der Kanzlerin bzw. des Kanzlers beträgt der Frauenanteil 50 % und 66 %.

Auch in Bezug auf Berufungsverfahren gibt es positive Entwicklungen. Die vom Senat 2019 beschlossenen Leitlinien zur Durchführung der Verfahren werden in allen Fakultäten sehr sorgfältig und erfolgreich umgesetzt, insbesondere findet eine aktive Rekrutierung von Bewerberinnen statt. Eine jüngste Erhebung des Gleichstellungsreferats stellt zu den Berufungsverfahren der Jahre 2017 – 2020 fest, dass in diesem Zeitraum in allen Fakultäten der Anteil der zu Berufungsvorträgen eingeladenen Frauen mindestens dem Anteil der Frauen an den Bewerbungen entsprach und der Anteil an Frauen, die Rufe erhielten, deutlich höher war als der Anteil an Frauen bei den Bewerbungen. Insgesamt wurden 30 % der Rufe an Frauen erteilt. Allerdings haben nur 58 % der Berufenen diesen Ruf auch angenommen, während es bei den Männern immerhin 65 % waren. Ein Grund dafür ist sicher die starke Konkurrenz um hoch qualifizierte Frauen, in der sich die Universität Ulm mit anderen Wissenschaftsstandorten, aber auch mit Industrieunternehmen befindet. Um so wichtiger ist es, dass die Universität nicht nur attraktive Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre bietet, sondern auch eine frühzeitig einsetzende professionelle Willkommenskultur etabliert. Unter anderem daran wird im kommenden Jahr zu arbeiten sein.



Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm

HIGHLIGHTS 2020

Professorinnenprogramm: Fortsetzung der Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen

Seite 22

Erfolge im Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Seite 24

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seite 32

ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seite 37

Tag der offenen Beratungstüren

Seite 39

Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med

Seite 40

3 Entwicklung der Gleichstellung und aktuelle Situation an der Universität Ulm

3.1 Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken

An der Universität Ulm werden mehr als 10.000 Studentinnen und Studenten in 4 Fakultäten, die das charakteristische Forschungsprofil der Universität widerspiegeln, mit großem Engagement betreut. In Anbetracht der medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der Universität Ulm hat das Thema Gleichstellung in den vergangenen Jahren aufgrund der vorherrschenden Unterrepräsentanz von Frauen in allen Wissenschafts- und Hochschulbereichen hohe Relevanz innerhalb der Organisationskultur erlangt.

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm und mit ihr die daraus abgeleiteten Maßnahmenpakete orientieren sich an der Analyse der gegenwärtigen Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule. Die Betrachtung der Frauenanteile in allen Statusgruppen im Zeitraum von 2007 bis 2020 (Abbildung 1, Tabelle 1) ermöglicht einen direkten Vergleich der heutigen und der damaligen Situation an der Universität Ulm und zeigt die Entwicklung, aber auch gegenwärtige Schwächen in der Gleichstellung auf.

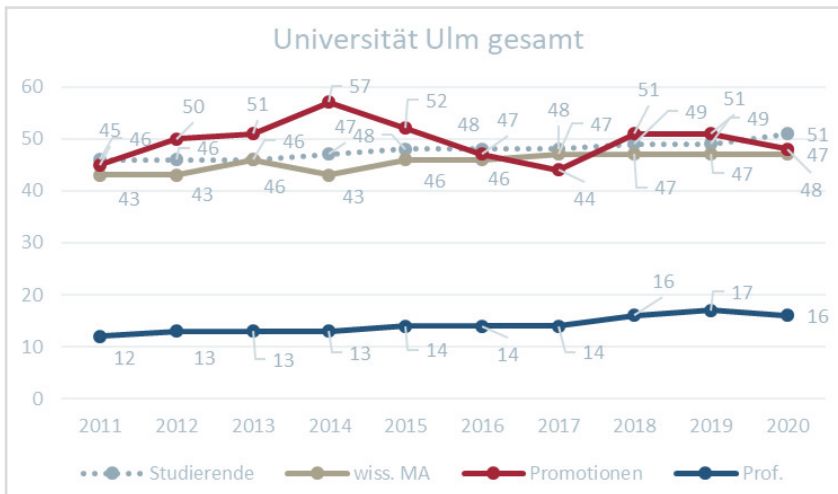


Abbildung 1 Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Ulm in allen Statusgruppen seit 2011.

Seit 2011 konnte in den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten an der Universität Ulm (UUm) insgesamt eine stabile Parität der Geschlechter erreicht werden. In den wissenschaftlichen Spitzenpositionen fällt eine An-

näherung an die Geschlechterparität vor allem in der Professorenschaft deutlich schwerer. Insbesondere die Fächer Chemie und Elektrotechnik weisen momentan noch starke Defizite gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt auf.

Im Berichtsjahr 2020 konnte die Universität bei den Professuren in keinem Fach weiter auf den Bundesdurchschnitt der Frauenanteile aufschließen (Tabelle 1). Im Vergleich zum Vorjahr (2019) hat sich der Professorinnenanteil im Verhältnis zum Bundesdurchschnitt sogar (wieder) verschlechtert. Dies liegt zum einen daran, dass die Professorinnenanteile bundesweit betrachtet schneller steigen, als an den einzelnen Universitäten. Zum anderen sind die gegenwärtigen Berufungsmöglichkeiten an der Universität Ulm sowie die vergleichsweise häufigere Rufablehnung von Frauen zu beachten. Die Berufungen der letzten Jahre an der Universität Ulm werden in Kapitel 5.2 genauer erläutert.

Tabelle 1 Professorinnenanteile 2007 und 2020 an der UUlM in % nach Fachgebieten im Vergleich zum Bundesdurchschnitt 2019; das Institut für Psychologie und Pädagogik wurde erst 2009 gegründet, daher liegen keine Zahlen für 2007 vor.

Fach	UUlM 2007	UUlM 2020	Bund 2019	Differenz
Psychologie	–	36 %	40 %	-4
Biologie	9 %	31 %	26 %	+5
Humanmedizin	17 %	18 %	20 %	-2
Wirtschaftswissenschaften	0 %	19 %	20 %	-1
Mathematik	7 %	13 %	18 %	-5
Chemie	15 %	5 %	17 %	-12
Informatik	6 %	11 %	13 %	-2
Physik	0 %	9 %	13 %	-4
Elektrotechnik	0 %	0 %	7 % (2018)	-7

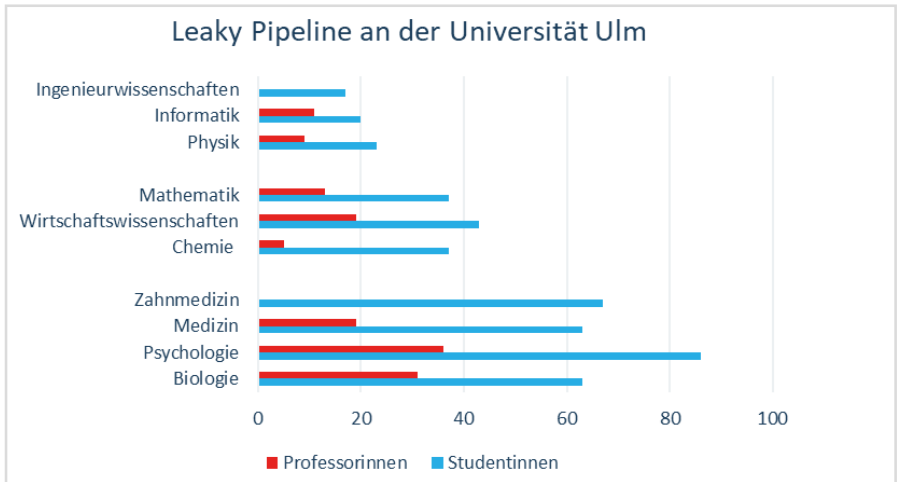


Abbildung 2 Darstellung der Leaky Pipeline und damit des Dropout-Prozesses an der Universität Ulm in den einzelnen Fachgebieten im Jahr 2020.

3.2 Gleichstellungsarbeit - Struktur und Personen

Die Organisationsstrukturen der Universität Ulm sind im Struktur- und Entwicklungsplan, der – wie im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg gefordert – alle 5 Jahre erstellt wird, festgeschrieben. In diesem enthalten ist der Gleichstellungsplan, der die Ziel- und Zeitvorgaben für die Entwicklung der Frauenanteile auf Basis des Kaskadenmodells und in Bezug auf fächerspezifische Bedarfe fest schreibt. Die Gleichstellungsarbeit erfolgt über die in Abbildung 3 dargestellte Organisationsstruktur. Die Entscheidung über Ausrichtung und Gestaltung der Gleichstellungsstrategie

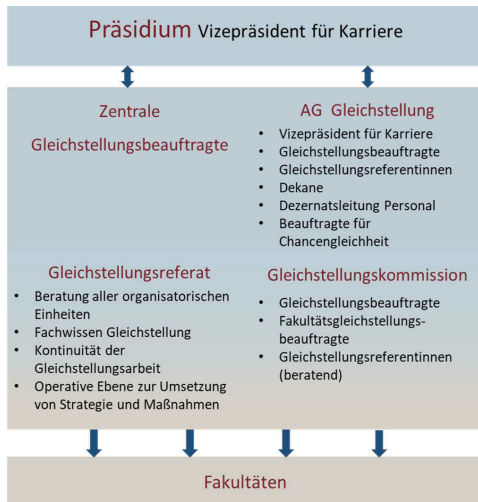


Abbildung 3 Organigramm der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm.

obliegt dem Universitätspräsidium. Eine zentrale Rolle nimmt das stets mit einer Professorin besetzte Amt der Gleichstellungsbeauftragten ein, die von drei Stellvertreterinnen unterstützt wird. Sie berät die universitären Organe und Gremien in sämtlichen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen und vertritt die genderpolitische Dimension in allen universitären Belangen. Sie ist feste Instanz in Berufungsverfahren und hat den Vorsitz der Senatskommission zur Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden inne.

Die Strategieentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgt durch die AG Gleichstellung. Diese setzt sich, unter der Leitung des Vizepräsidenten für Karriere, aus der Gleichstellungsbeauftragten, den Dekanen aller Fakultäten, der Dezernatsleitung Personal, den Referentinnen für Gleichstellung sowie der für das wissenschaftsunterstützende Personal zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit zusammen. Als beratende und operative Einheit ist der AG Gleichstellung die Gleichstellungskommission angeschlossen. Die Gleichstellungskommission berät den Senat in Gleichstellungsfragen und besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie den Gleichstellungsreferentinnen (beratende Funktion). Die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie obliegt dem Gleichstellungsreferat, das unter anderem Fördermaßnahmen koordiniert und alle zentralen und dezentralen Universitätseinrichtungen zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit berät. Ergänzt wird die Arbeit des Gleichstellungsreferats durch die Beauftragte für Chancengleichheit, die die Interessen der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten vertritt.

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 Dekane Mitglieder der AG Gleichstellung sind, ist ein kontinuierlicher und unabhängiger Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultäten auf allen Ebenen gewährleistet.

Fachspezifische Gleichstellungsmaßnahmen wie beispielsweise das Hertha Nathorff-Programm der Medizinischen Fakultät werden von den Dekanatsverwaltungen koordiniert und durchgeführt, während alle anderen operativen Prozesse im zentralen Gleichstellungsreferat in Zusammenarbeit mit den Fakultäten organisiert werden.

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 (ResU) unterstützt das Gleichstellungsreferat bereits die Antragstellung im Hinblick auf die Etablierung und Wahrung einer chancengerechten und gendersensiblen Wissenschaftskultur einschließlich der dazu geeigneten Maßnahmen. Die Gleichstellungsreferentinnen 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 gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Dadurch wird gewährleistet, dass sich die übergeordnete Gleichstellungsstrategie der Universität durchgängig auch in allen Forschungsvorhaben und -verbänden und deren Strukturen widerspiegelt und manifestiert.

Das Team des Gleichstellungsreferats



Dr. Dorothea Güttel,
Referentin für Gleichstellung



Clarissa Gobiet,
Referentin für Gleichstellung



Martina Riegg,
Sachbearbeitung

Sekretariat: Sabine Decker

Gleichstellung an der Universität Ulm – Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter

Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan Institut für künstliche Intelligenz
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Anna Dall'Acqua Institut für Analysis Prof. Dr. Pamela Fischer-Posovszky Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Prof. Dr. Ute Kaiser Zentrale Einrichtung Elektronenmikroskopie
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	
Medizin	Prof. Dr. Anja Böckers Institut für Anatomie und Zellbiologie PD Dr. Verena Gaidzik Klinik für Innere Medizin III Prof. Dr. Katharina Hancke Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	Prof. Dr. Cornelia Herbert Institut für Psychologie und Pädagogik PD Dr. Friedhelm Schwenker Institut für Neuroinformatik Prof. Dr.-Ing. Jian Xie Institut für Energiewandlung und -speicherung
Naturwissenschaften	Prof. Dr. Gerhard Taubmann Institut für Theoretische Chemie Dr. Bettina Schiel-Bengelsdorf (bis Mai 2020) Institut für Mikrobiologie und Biotechnologie Dr. Stephanie Wittig-Blaich (seit Dezember 2020) Institut für Molekulare Endokrinologie der Tiere
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	Prof. Dr. Sandra Ludwig Institut für Wirtschaftswissenschaften Prof. Dr. Gerlinde Fellner-Röhling Institut für Wirtschaftswissenschaften Jun.-Prof. Dr. Jeroen Sijsling (seit Dezember 2020) Institut für Algebra und Zahlentheorie
Gleichstellungsreferentin der Studierendenvertretung (StuVe)	Sandy Spormann (bis September 2020) Ronja Kieft (seit Oktober 2020)

3.3 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung

Betrachtet man die gegenwärtige Gleichstellungsentwicklung an der Universität Ulm, stellt sich unweigerlich die Frage, welchen Einfluss die aktuelle Corona-Pandemie auf die universitäre Gleichstellungssituation hat und ob sich hieraus die Grundlage für einen gleichstellungsorientierten Handlungsbedarf an der Universität Ulm ergibt.

Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben sich die Arbeitsbedingungen auch im Hochschulkontext verändert und durch Aspekte wie Digitale Lehre und Homeoffice sowie durch die Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflichen und/oder wissenschaftlichen Tätigkeiten mit Care-Aufgaben in Zeiten, in denen Betreuungseinrichtungen wegfallen, deutlich erschwert.

Eine mögliche Verstärkung struktureller Nachteile für Frauen in wissenschaftlichen Kontexten ist vor diesem Hintergrund naheliegend. Benachteiligungen und Diskriminierungen sind vor allem durch die Privatisierung der Betreuungsproblematik bei gleichzeitiger Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben und einer damit einhergehenden Beeinträchtigung von Arbeitseffizienz und Karriereverläufen denkbar. Aber auch Verzögerungen bei der Bewilligung von Drittmitteln in Frauenförderprogrammen und die Marginalisierung von Gleichstellungsaspekten können zu einer Verstärkung der strukturellen Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen durch die Pandemie führen.

Die gegenwärtige Situation ist für alle Universitätsangehörige, vor allem für diejenigen mit familiären Aufgaben, eine enorme Herausforderung und bedeutet oft eine grundsätzliche Mehrbelastung. Da der Anteil von Frauen, die Care-Aufgaben übernehmen, im Vergleich zu Männern allerdings nach wie vor höher ist, kann die Corona-Krise durch die Ungleichverteilung von Care-Arbeit (Gender Care Gap) in den Karriereverläufen von Wissenschaftlerinnen größere Spuren hinterlassen als bei männlichen Kollegen.

Dies betrifft vor allem die Forschungs- und Publikationsleistungen der einzelnen Wissenschaftlerinnen. Pandemiebedingte Einschränkungen der Qualifizierungsziele und der beruflichen Weiterentwicklung von Wissenschaftlerinnen sowie der zeitliche Mehraufwand für Familienpflichten könnten dazu führen, dass der Gender Gap in der Wissenschaft verstärkt wird und dass sich vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund der aktuellen Situation gegen eine akademische Karriere entscheiden und aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden.

Eine Online-Umfrage des Gleichstellungsreferats zu den Corona-bedingten Auswirkungen auf die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Ulm Ende Oktober 2020 hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der befragten Wissenschaftlerinnen (57%) davon ausgehen, dass der bisherige Verlauf der Corona-Krise maßgebliche Folgen für ihre Karriere hat. Die Befragten benennen Projektverzögerungen (insbesondere bei Gemeinschaftsvorhaben), einen erhöhten Arbeitsaufwand sowie Arbeitsbelastungen durch neue Anforderungen in Forschung und Lehre, wie beispielsweise die Digitalisierung, sowie einen gesteigerten Betreuungsaufwand für Studierende als negative Folgen der Corona-Pandemie. In Bezug auf die eigene wissenschaftliche Karriere werden vor allem eine Verminderung der eigenen Publikationsleistung, eine Verzögerung bei der Erreichung der nächsten Qualifikationsstufe sowie Unsicherheiten hinsichtlich Weiterfinanzierung und Vertragssituation als erhebliche Karriereeinschnitte bewertet. Darüber hinaus werden der Wegfall von Drittmittelförderungen durch Budgetkürzungen, veränderte Dynamiken und Aufgabenanforderungen im Wissenschaftsbetrieb, aber auch Auswirkungen auf die mentale Gesundheit durch eine erhöhte psychosoziale Belastung sowie die Isolation durch fehlende Interaktion mit anderen als negative Auswirkungen angeführt.

Mehr als zwei Drittel der befragten Wissenschaftlerinnen sehen in Bezug auf die Auswirkungen der Krise im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen keine Benachteiligung. Diejenigen, die sich benachteiligt sehen, begründen dies mit der erhöhten Belastung durch die Übernahme von Care-Aufgaben und dem gleichzeitigen hohen Druck, auf wissenschaftlicher Ebene mithalten zu können bzw. zu müssen.

Anstatt von einer Minderung der Produktivität im Homeoffice, berichten einzelne Befragte hingegen von einer gesteigerten Produktivität und von mehr Kapazitäten für die eigene Forschungsarbeit und Publikationsleistung.

Die Frage, ob Diskriminierungsstrukturen durch die Pandemie an der Universität Ulm deutlicher hervortreten und ob die Auswirkungen der Pandemie zu einem überproportionalen Ausscheiden von qualifizierten Wissenschaftlerinnen führt, wird die Entwicklung der Gleichstellungssituation der nächsten Monate beantworten. In jedem Fall muss sichergestellt sein, dass die Gleichstellungsstrukturen an der Universität Ulm im Rahmen der neuen Arbeitsformen und -prozesse funktionsfähig bleiben und ihre Wirkkraft nicht verlieren, und dass das Thema Gleichstellung auch in Krisensituationen mitgedacht wird. Dies gilt vor allem, wenn Stimmen laut werden wie: »Jetzt muss man erstmal die Krise managen und dann können wir uns wieder um Themen wie Gleichstellung und Frauen-

förderung kümmern.« Denn auch wenn die Folgen der Pandemie für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Universität Ulm und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar sind, wird deutlich: Die gegenwärtige Situation darf nicht dazu instrumentalisiert werden, zu behaupten, dass es in Krisenzeiten – und dies gilt insbesondere auch für die Auswirkungen des Hochschulfinanzierungsvertrages – (vermeintlich) Wichtigeres gibt als Gleichstellung!

3.4 Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat mit ihrer jüngst veröffentlichten neuen Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft einen weiteren wichtigen Schritt hin zu einer chancengerechten Wissenschaftskultur gemacht.

Seit Anfang des Jahres wird in der Beschreibung zu Projektvorhaben eine Erklärung zur Relevanz von Geschlecht und Vielfaltigkeit in der Forschung gefordert. Eingereicht werden muss eine Stellungnahme zum direkten Einfluss von Geschlecht und Vielfalt auf die eigene Forschung.

Für die Erfolgsaussichten von Forschungsvorhaben ebenso wie für die Außenwirkung der Universität Ulm ist es daher umso bedeutender, ein einheitliches und stimmiges Bild zur Gleichstellung an der Universität zu vermitteln. Dazu gehören sowohl die adäquate Darstellung der Gleichstellungsstrategie der Universität, als auch überzeugende vorhabensspezifische Gleichstellungskonzepte sowie deren Einbettung in die übergeordnete Gesamtstrategie.

Das Gleichstellungsreferat bietet Unterstützung bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten in Forschungsvorhaben und begleitet von Beginn der Antragstellung an bis zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen.

Die Unterstützung des Gleichstellungsreferates umfasst:

- Bereitstellung von aktuellen Texten (deutsch und englisch) zur Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm
- Beratung in Bezug auf fach- bzw. projektbezogene Maßnahmen in Verbundvorhaben; Bereitstellung von Best-Practice-Beispielen

- Beratung zur Integration von Gleichstellungsmaßnahmen und Gender- bzw. Vereinbarkeitsaspekten allgemein in Forschungsanträgen
- Hilfestellung bei der Konzeption und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Fakultäten und Instituten sowie in Forschungsverbänden
- Unterstützung bei der Gestaltung von Postern für Vor-Ort-Begehungen von Forschungsverbänden
- Poster-Präsentationen und Begleitung bei Vor-Ort-Begehungen

Auch im Jahr 2020 wurde wieder eine Reihe von Projektanträgen mit Textvorlagen, Konzeptvorschlägen, Informationen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen, Empfehlungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengerechtigkeit unterstützt. Das Gleichstellungsreferat hat 2020 insgesamt mehr als 50 Stunden Beratung und Unterstützung bei Drittmittelanträgen geleistet. Die Unterstützung erstreckte sich über die Suche nach geeigneten Referentinnen und Referenten bis hin zu Vor-Ort-Begehungen der DFG.

3.5 Gemeinsames Statement zur Gleichstellung im Exzellenzcluster POLiS

Im Rahmen der bestehenden Unterstützung von Forschungsprojekten durch den Gender Consulting Service des Gleichstellungsreferats, wurde für das Exzellenzcluster Post Lithium Storage (POLiS)¹ ein gemeinsames Statement zur Gleichstellung vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und der Universität Ulm erarbeitet und von beiden Präsidenten unterzeichnet. Die Mitglieder des Exzellenzcluster POLiS, seine Gremien und die Personen der Leitungsebene verpflichten sich in diesem Schriftstück dazu, dass alle Mitglieder unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrem kulturellen Hintergrund, ihrem Alter und ihrer Religion gleiche Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Darüber hinaus sollen eine auf Akzeptanz basierende, integrative und vielfältige Kultur innerhalb des Clusters gefördert, aktiv unbewusste Vorurteile abgebaut und eine Atmosphäre geprägt von Inklusion und Interkulturalität geschaffen und gepflegt werden. Die Gleichstellung von Männern und Frauen soll durch Strukturen und Kultur innerhalb des Clusters gefördert, der Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen und insbesondere in Führungspositionen erhöht sowie die Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Privatleben und Familie bestmöglich unterstützt werden.

¹ POLiS ist ein Exzellenzcluster vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und der Universität Ulm mit der Justus-Liebig-Universität Gießen und dem Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (ZSW) als assoziierten Partnern. Im Exzellenzcluster Post Lithium Storage (POLiS) wird Forschung zu Batterien betrieben, die leistungsfähiger, zuverlässiger, nachhaltiger und umweltfreundlicher sind als die derzeitigen Lithium-Ionen-Batterien.

Zur Umsetzung dieser chancen- und gleichstellungspolitischen Ziele werden die bereits etablierten Strukturen und Instrumente der Universität Ulm und des Karlsruher Institut für Technologie (KIT) genutzt und zusätzlich durch einen eigens eingerichteten Ausschuss für Chancengleichheit innerhalb der Clusterleitung realisiert. Sechzehn Mitglieder des POLiS-Clusters verschiedener Karrierestufen sowie die Gleichstellungsbeauftragten beider Institutionen, Frau Dr. Langer (KIT) und Frau Prof. Biundo-Stephan (Universität Ulm), werden Maßnahmen zur Verbesserung von Vielfalt und Chancengleichheit im Cluster nachdrücklich unterstützen.

Als tragende Maßnahme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen im Exzellenzcluster wurde im Herbst 2020 zum ersten Mal der POLiS Award of Excellence for Female Researchers ausgeschrieben. Zukünftig soll der Preis in der Regel jährlich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in der »Post-Lithium«-Batterieforschung vergeben werden. Der Preis ist mit bis zu 70.000 EUR dotiert, was dem Auf- und Ausbau der wissenschaftlichen Kooperation sowie der Forschung der Preisträgerinnen zugutekommt.

Auswahlkriterien sind insbesondere:

- Exzellenz und Bedeutung der Forschung innerhalb der Batterieforschung
- Publikationen und gegebenenfalls Patente, Preise
- Interdisziplinäre Kooperationen
- (zukünftige) Kooperationen innerhalb des POLiS-Clusters
- Vorbildfunktion der Wissenschaftlerin hinsichtlich ihres wissenschaftlichen Karrierewegs

Insgesamt gingen 10 Bewerbungen für diesen Preis ein. Aufgrund der Corona-bedingten Situation wurden die Preise für 2020 und 2021 in einem gemeinsamen Auswahlverfahren vergeben. Preisträgerin für 2020 ist Dr. Ellen Matson, Assistant Professor of Chemistry an der University of Rochester, Preisträgerin für 2021 Dr. Kelsey Hatzell, Assistant Professor of Mechanical and Chemical Engineering an der Vanderbilt University. Die Preisverleihung wird im Frühjahr 2021 stattfinden.

4 Förderprogramme

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

4.1 Evaluation des Professorinnenprogramms II – 2. Regelprofessur

Ende August 2020 wurde die Förderung der zweiten Regelprofessur im Professorinnenprogramm II abgeschlossen. Insgesamt standen hier Fördergelder in der Höhe von 525.000 Euro für fünf Jahre zur Verfügung. Diese Mittel wurden für die Förderung von Forschungsaufenthalten, Projektanschüben und Überbrückungsfinanzierungen verausgabt.

Reisemittel für Studentinnen:	28.000 € für 30 Studentinnen
Überbrückungsfinanzierungen:	230.000 € für 10 Wissenschaftlerinnen
Forschungsaufenthalte für Promovendinnen und Postdocs:	176.200 € für 55 Wissenschaftlerinnen
Forschungsaufenthalte für habilitierte Wissenschaftlerinnen:	32.000 € für 12 Wissenschaftlerinnen
Anschubfinanzierungen für habilitierte Wissenschaftlerinnen:	50.000 € für 5 Wissenschaftlerinnen

Die über das Professorinnenprogramm II angebotenen Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen, die im August 2020 aufgrund des Projektendes ausgelaufen sind, wurden bereits im vergangenen Jahr systematisch und umfassend evaluiert. Hierbei hat sich gezeigt, dass vor allem das Format der Überbrückungsfinanzierung große Wirksamkeit zeigt und von den Wissenschaftlerinnen selbst als besonders hilfreich bewertet wird. Aus diesem Grund wird das Überbrückungsprogramm vorerst bis 2022 verstetigt und aus Haushaltsmitteln weiter finanziert. Auch die anderen Elemente der gezielten Nachwuchsförderung, wie die Projektanschubfinanzierung und die Bezuschussung von Reisen zur Vernetzung und Präsentation der eigenen Arbeit für Wissenschaftlerinnen, wurden sehr gut angenommen und als äußerst karrieredienlich evaluiert. Die positiven Rückmeldun-

gen und erfolgreichen Karriereverläufe, die über die gesamte Programmlaufzeit des Professorinnenprogramm II beobachtet werden konnten, zeigen, dass die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen ein geeigneter Baustein in der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und in der Verringerung der Dropout-Rate sind.

Halten Sie das Überbrückungsprogramm für eine geeignete Maßnahme, um Wissenschaftlerinnen für eine akademische Karriere zu gewinnen?

„Ja. Das Überbrückungsprogramm war für mich eine großartige Gelegenheit, ohne finanziellen Druck meine akademische Karriere fortzusetzen.“

2018-2019 Überbrückungsfinanzierung für eine Postdotorandin am Institut für Nachhaltige Unternehmensführung

„Das Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen erleichtert den Einstieg in die akademische Laufbahn als Postdoc im Anschluss an die Promotion. Da bei vielen Frauen in diesem Lebensabschnitt auch die Familienplanung in den Vordergrund rückt, halte ich das Überbrückungsprogramm für sehr wichtig, um die Attraktivität für eine akademische Karriere zu steigern.“

2019-2020 Überbrückungsfinanzierung für eine Postdotorandin am Institut für Immunologie

Wie haben Sie selbst durch die Überbrückungsfinanzierung für Ihre persönliche Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung profitiert?

„Vor allem habe ich während des Programms einen erfolgreichen Vollantrag für ein Drittmittelprojekt geschrieben, in dem ich jetzt auch arbeite. In diesem Prozess habe ich wertvolle Erfahrungen gesammelt, welche ich nachher für weitere erfolgreiche Projektanträge verwendet habe. Insgesamt habe ich von der Überbrückungsfinanzierung sehr profitiert und bin dafür sehr dankbar.“

2018-2019 Überbrückungsfinanzierung für eine Postdoktorandin am Institut für Nachhaltige Unternehmensführung

„Im Zeitraum der Überbrückungsfinanzierung konnte ich meine Promotion mit der Disputation abschließen. Die 12-monatige Förderzeit erlaubte es mir, bereits mit der Arbeit an dem Projekt zu beginnen, für welches ich im Rahmen der Überbrückungsfinanzierung bei der DFG einen Drittmittelantrag gestellt habe.“

2019-2020 Überbrückungsfinanzierung für eine Postdoktorandin am Institut für Immunologie

Halten Sie die Fördermaßnahmen des Professorinnenprogramms für geeignet, um Studentinnen bzw. Wissenschaftlerinnen für eine akademische Karriere zu gewinnen?

„Ja, denn ich denke, dass die (Wahrnehmung der) Verfügbarkeit von unterstützenden Maßnahmen Wissenschaftlerinnen ermutigen kann, sich für eine akademische Karriere zu entscheiden. Die beiden geförderten Forschungsaufenthalte ermöglichten die Pflege und Intensivierung bestehender, aber auch den Aufbau neuer, internationaler Kontakte. Einer der Aufenthalte war ein wichtiger Anstoß für einen gemeinsam und erfolgreich eingeworbenen Drittmittelantrag (DFG & WFF).“

2017 und 2019 Forschungsaufenthalte für eine Postdoktorandin, Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie

„Ja, ich finde diese Fördermaßnahme definitiv geeignet, um Studentinnen für die akademische Karriere zu gewinnen. Die Förderung ermöglicht es beispielsweise, in die Arbeit von anderen Forschungsgruppen hineinzuschnuppern und somit den Horizont zu erweitern, und neue Arbeits- und Herangehensweisen kennenzulernen. Dies halte ich von großer Wichtigkeit für die spätere akademische Laufbahn und das Erlernen von selbstständigem Arbeiten.“

2019 Forschungsaufenthalt für eine Studentin im Masterstudien-gang Chemistry

4.2 Professorinnenprogramm III

Die Universität Ulm hat sich mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept erneut für das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern qualifiziert, welches die Anzahl der Professorinnen erhöhen und die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen durch spezifische Maßnahmen stärken möchte. Nach der erfolgreichen Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I und II konnte die Universität 2019 auch in der dritten Programmphase (2018 - 2022) mit ihrer gesamtuniversitären Gleichstellungsstrategie überzeugen.

Mit der Berufung von Frau Prof. Dr. Jungwirth auf die Leitung der Klinischen Anästhesiologie im Februar 2020 konnten nun entsprechende Fördergelder für weitere fünf Jahre beantragt werden, sodass die bereits erfolgreich etablierten und wirksamen Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen weitere fünf Jahre fortgesetzt werden können. Sie umfassen:

Projektanschubfinanzierungen: Um dem Dropout von Wissenschaftlerinnen systematisch entgegenzuwirken, werden mit einer Anschubfinanzierung Sachmittel, Mittel für Hilfskräfte, Probandenvergütungen etc. zur Verfügung gestellt, um Vorarbeiten für Drittmittelanträge zu ermöglichen und so die Ausbildung eines eigenen Forschungsprofils zu fördern. Diese gut etablierte Maßnahme hat sich als für die eigenständige Profilbildung sehr effektiv erwiesen.

Reisemittel: Zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation sowie der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung und der Netzwerk- und Profilbildung in der Wissenschaftslandschaft werden Mittel zur Finanzierung nationaler und internationaler Forschungsaufenthalte sowie von Reisen zu Konferenzen und Seminaren finanziert. Auch diese Maßnahme hat sich im Laufe der letzten Jahre als sehr wirksam herausgestellt und gezeigt, dass Wissenschaftlerinnen auf diese Weise motiviert werden, sich in der internationalen Wissenschaftslandschaft zu vernetzen und zu etablieren.

Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen: Eine besondere Herausforderung für viele Wissenschaftlerinnen ist die Fortsetzung ihrer Laborarbeiten während der Schwangerschaft und Stillzeit. Aus medizinischen Gründen werden die Arbeiten im Labor während der Schwangerschaft und Stillzeit untersagt und dürfen von der Schwangeren selbst nicht mehr durchgeführt werden. Die Universität Ulm bietet ihnen daher die Möglichkeit, eine Laborunterstützung zu beantragen. Die Unterstützung wird den Wissenschaftlerinnen für die Zeit ab Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des

Mutterschutzes und darüber hinaus ab Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit bis maximal zum ersten Geburtstag des Kindes gewährt, soweit sie einen entsprechenden Arbeitsvertrag an der Universität Ulm haben.

Überbrückungsfinanzierung: Auch die nachfolgend beschriebene Überbrückungsfinanzierung ist Teil der Fördermaßnahmen, die durch die erfolgreiche Einwerbung von Mitteln im Rahmen des Professorinnenprogramms III ermöglicht werden (vgl. Kapitel 5.3).

Anders als in den vergangenen Jahren werden einzelne Elemente dieser Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen mehrmals jährlich ausgeschrieben. Diese Vorgehensweise soll die Antragstellung zum einen effektiver gestalten und zum anderen fairere Antragsbedingungen gewährleisten. Um einen unabhängigen und systematischen Auswahlprozess sicherstellen zu können, werden alle eingegangenen Anträge durch das wissenschaftliche Auswahlgremium des Vorstandes der Nachwuchsakademie der Universität (ProTrainU) begutachtet und entsprechend zur Förderung vorgeschlagen.

4.3 Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit der Verstetigung des Überbrückungsprogramms möchte die Universität dazu beitragen, dass exzellente und hoch motivierte Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre akademischen Laufbahn - ohne Unterbrechung - fortsetzen können und der Universität Ulm bzw. dem Wissenschaftssystem durchgehend erhalten bleiben. Durch die Förderung des Einstiegs in die jeweils nächste Qualifizierungsstufe sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Karriere gewonnen werden. Finanziert wird zum einen die Überbrückung zwischen Studienabschluss (Master) und Beginn des Promotionsvorhabens, zum anderen zwischen einer Doktorandinentätigkeit und dem Beginn einer mittel- oder längerfristigen Finanzierung in der Postdoc-Phase. Fakultäten und Institute haben so die Möglichkeit, in der Konkurrenz um qualifizierte Absolventinnen attraktive Bedingungen bieten zu können. Diese aus dem Professorinnenprogramm II bereits bekannte Fördermaßnahme wurde vom Präsidium der Universität für die nichtmedizinischen Fakultäten für die Jahre 2020 – 2022 verstetigt. Jährlich stehen so 100.000 EUR für die Förderung von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

Das Überbrückungsprogramm bietet ein befristetes Beschäftigungsverhältnis nach TV-L E 13 im Umfang von 50 % eines Vollzeitäquivalents zum Einstieg in die Promotion bzw. 65 %

zum Einstieg in die Postdoc-Phase. Förderfähig sind Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die alle folgenden Kriterien erfüllen:

- Ein abgeschlossenes Masterstudium kann nachgewiesen werden oder die Eröffnung des Promotionsverfahrens wurde beantragt.
- Ein Drittmittelantrag, der eine Stelle für die Nachwuchswissenschaftlerin enthält, wurde eingereicht.
- Die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes und die Teilhabe an der Ausstattung eines Instituts oder einer Arbeitsgruppe sind gewährleistet.

Die Förderdauer beträgt zwölf Monate und endet vorzeitig, sobald die beantragten Drittmittel oder eine andere Förderung der Stelle zur Verfügung stehen.

Die erstmalige Ausschreibung erfolgte im Juni 2020. Insgesamt gingen sechs Anträge ein. Gemäß den Richtlinien des Vergabeverfahrens wählte der ProTrainU-Vorstand zwei Anträge zur Förderung aus. Davon wurde eine Postdoc-Förderung aus der Fakultät für Naturwissenschaften aus familiären Gründen nicht angetreten. Die andere bewilligte Überbrückung für eine Doktorandin der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie konnte bereits nach einem Monat erfolgreich abgeschlossen werden, da ihr beantragtes Promotionsstipendium bewilligt wurde. Die Nachwuchswissenschaftlerin hat somit für ihr Promotionsvorhaben erfolgreich Fördermittel für zunächst 24 Monate eingeworben und konnte mit Hilfe des Überbrückungsprogramms nahtlos in die nächste Stufe ihrer wissenschaftlichen Karriere einsteigen.

Die frei gewordenen Überbrückungsmittel stehen nun für die im November erfolgte zweite Ausschreibung des Programms, mit vorgesehenem Förderbeginn im Frühjahr 2021, zur Verfügung.

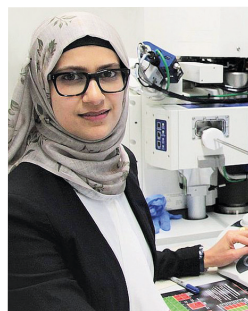
4.4 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Bei Professuren findet sich nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Um die Anzahl der dafür qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, schreibt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) das Margarete von Wrangell-Programm aus. Wissenschaftlerinnen sollen zur Habilitation ermutigt und materiell dazu in die Lage versetzt werden.

Die Förderdauer beträgt insgesamt max. 5 Jahre – davon drei Jahre finanziert durch das MWK (bis 2019 in Verbindung mit dem Europäischen Sozialfonds), zwei weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule. Darüber hinaus nehmen die Habilitandinnen an Schulungen und Trainingsangeboten des Mentoringprogramms MuT teil.

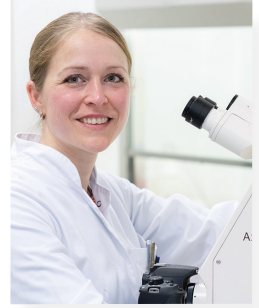
Die **Ausschreibung 2019** war sehr erfolgreich. Erneut kommen drei der insgesamt zehn in ganz Baden-Württemberg geförderten Wissenschaftlerinnen von der Universität Ulm. Sie konnten Mitte 2020 ihre Förderung antreten.

Dr. Montaha Anjass ist Grenzgängerin und Brückenbauerin zugleich. Die 32-jährige Palästinenserin, die an der Birzeit University (West Bank) ihren Bachelor in Chemie absolviert hat, kam 2013 an die Universität Ulm, um im internationalen Studiengang Advanced Materials ihren Master zu machen. Die Wissenschaftlerin, die fließend Arabisch, Englisch und Deutsch spricht, befasst sich bereits seit ihrer Abschlussarbeit mit einem Forschungsthema von globaler Bedeutung: der Suche nach den Batterien der Zukunft und dafür geeigneter Materialien. In ihrer Doktorarbeit, die sowohl am Institut für Organische Chemie I als auch am Institut für Elektrochemie angesiedelt war, verbindet sie theoretische Fragestellungen zu den Grundlagen elektrochemischer Speicherprozesse mit experimenteller Forschung zu funktionellen Speicher-Designs. Und auch ihr Post-doc-Projekt am Helmholtz-Institut Ulm (HIU) bewegt sich im Grenzgebiet zwischen theoretischer Elektrochemie und der praktischen Frage, wie sich Batteriematerialien mit Hilfe anorganischer Materialien kombinieren lassen. Seit März 2019 ist Dr. Montaha Anjass Juniorgruppenleiterin am HIU. Dort geht sie der Frage nach, wie sich lithiumfreie Speichersysteme, die auf der Grundlage von Natrium und Magnesium basieren, mit Hilfe neuer Elektrodendesigns optimieren lassen. Für ihr Habilitationsprojekt hat sie sich vorgenommen, ein Hybrid-Material aus organischen und anorganischen Substanzen zu entwickeln, das für eine hohe Stabilität und Speicherfähigkeit sorgt und zugleich gut zu recyceln ist. Die Wissenschaftlerin ist verheiratet und hat drei Kinder.



*Dr. Montaha Anjass
Foto: Hajar Khalil*

Dr. Jana Riegger-Koch, promovierte Humanbiologin, befasste sich bereits in ihrer Doktorarbeit mit traumatisch bedingten Knorpelverletzungen. Bei diesem Forschungsprojekt, das in der Sektion Biochemie der Gelenks- und Bindegewebserkrankungen an der Ulmer Universitätsklinik für Orthopädie entstanden ist, ging es um die Testung neuer Therapiekonzepte, die die Entstehung von Arthrose nach massiven Gelenkverletzungen verhindern sollen. In ihrem Habilitationsprojekt möchte die 32-jährige Wissenschaftlerin nun die molekularen Mechanismen aufklären, die dazu führen, dass Knorpelgewebe im Laufe arthrotischer Erkrankungen verknöchert bzw. degeneriert oder sich auflöst. Besonders im Fokus stehen dabei bestimmte molekularbiologische Signalwege, die die degenerative Alterung (Seneszenz) und das Absterben der Knorpelzellen (Nekroptose) steuern, aber auch für regenerative Prozesse verantwortlich sein könnten. Dr. Jana Riegger-Koch, die an der Universität Ulm ihren Bachelor und Master in Biologie gemacht hat, verbindet in ihrem Habilitationsprojekt Fragestellungen aus der Immunologie und Zell- bzw. Matrixbiologie mit Methoden der Gentherapie. Mit Hilfe gentechnischer Methoden möchte sie die mit Knorpelverletzungen einhergehenden immunologischen Prozesse so modulieren, dass die dysfunktionalen Knorpelzellen nicht eliminiert, sondern stabilisiert und gerettet werden können. Aus Interesse am Thema Wissenschafts- und Innovationsmanagement hat Frau Riegger-Koch nach der Promotion zudem ein berufs begleitendes Studium bei der SAPS absolviert.



Dr. Jana-Riegger-Koch

Dr. Katharina Ernst, Biologin am Institut für Pharmakologie und Toxikologie, hat über die International Graduate School in Molecular Medicine Ulm promoviert. Die Forscherin, die während ihrer Promotion auch eine Weiterbildung der Deutschen Gesellschaft für Toxikologie zur »*Fachtoxikologin GT*« absolviert hat, ist Co-Autorin eines Lehrbuches und hat bereits mehrere Lehrpreise erworben. Ihr Habilitationsprojekt widmet sie unter anderem dem Keuchhustenerreger *Bordetella (B.) pertussis* und speziellen Toxinen, die dieses Bakterium im Organismus freisetzt. Dieses Toxin stört durch enzymatische Aktivität die wichtigsten Signalwege und ist damit verantwortlich für



Dr. Katharina Ernst
Foto: privat

die schweren mithin sogar tödlichen Krankheitssymptome bei Keuchhusten. Ziel ihrer Arbeit ist es, die pathophysiologischen Mechanismen dieser Krankheitsprozesse aufzuklären und auf dieser Grundlage neuartige pharmakologische Ansätze zu entwickeln. Mögliche Anknüpfungspunkte für zukünftige Therapien könnte Dr. Katharina Ernst schon gefunden haben. Die Wissenschaftlerin konnte bereits zeigen, dass bestimmte Proteinfaltungshelfer, die zellulären Chaperone, eine Schlüsselrolle bei der Aufnahme der Toxine ins Zellinnere spielen. Mit Hilfe des Margarete von Wrangell-Stipendiums möchte Frau Ernst nun herausfinden, welche körpereigenen Peptide am besten geeignet sind, um krankheitsverursachende Toxine wirkungsvoll und nebenwirkungsarm zu hemmen.²

Für die **Ausschreibung 2020** mit vorgesehenem Förderbeginn im dritten Quartal 2021 haben Ende September sieben Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm eine Bewerbung eingereicht. Die Zahl entspricht ungefähr dem Vorjahresniveau.

Einerseits ist dies erfreulich, da für die Erstellung der Unterlagen fünf Wochen weniger Bearbeitungszeit zur Verfügung standen als 2019 und der Ausschreibungszeitraum - Juli bis September – ausnahmslos in die Schul- bzw. Semesterferien fiel. Gleichzeitig hatten jedoch initial insgesamt zwölf Wissenschaftlerinnen aus allen Fakultäten der Universität ihr verbindliches Interesse an einer Teilnahme bekundet. Fünf Kandidatinnen sahen sich nicht in der Lage, eine Bewerbung einzureichen. In mindestens zwei Fällen lag dies nach Angaben der Wissenschaftlerinnen an der fehlenden Bereitschaft der Institute bzw. der Fakultät, die Eigenanteile der Finanzierung zu übernehmen. Als Begründung wurden hierfür die Auswirkungen der Einsparungen zur Konsolidierung des Universitätshaushalts/Budgets angeführt.

Aus Sicht der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm ist diese Entwicklung als sehr besorgniserregend einzustufen und lässt darauf schließen, dass die jüngsten Entwicklungen im Zusammenhang mit dem neuen Hochschulfinanzierungsvertrag dazu führen könnten, dass Gleichstellung marginalisiert wird und sich diese Entwicklungen negativ auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und zum Nachteil der weiblichen Wissenschaftlerinnen auswirken könnten.

Um die Wissenschaftlerinnen bestmöglich darin zu unterstützen, auch zukünftig im Margarete von Wrangell-Programm erfolgreich zu sein, führte das Gleichstellungsreferat erstmalig eine Evaluation der universitätsinternen Ausschreibung durch. Diese zeigte eine

² Portraits der oben genannten Wissenschaftlerinnen zitiert aus <https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/margarethe-von-wrangell-habilitationsprogramm-drei-ulmer-forscherinnen-ausgewaehlt/>.

durchweg positive Beurteilung der zur Verfügung gestellten internen Informationen und Formulare sowie der persönlichen Beratung. Mehrfach wurde jedoch angeregt, die Ausschreibungsunterlagen von Seiten des MWK auch in englischer Sprache zur Verfügung zu stellen; daneben sollte nach Auffassung der Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit geschaffen werden, Sachmittel zu beantragen. Dieses Anliegen ist bereits im Rahmen eines Austauschs der Gleichstellungsbeauftragten der Landesuniversitäten mit dem MWK im Oktober 2020 an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst herangetragen worden. Zusätzlich wurde ein angepasster Zeitrahmen oder Zeitpunkt der Ausschreibung angeregt.

Die Bekanntgabe der Bewilligungen wird für das zweite Quartal 2021 erwartet.

4.5 Förderprogramme der Medizinischen Fakultät

Die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie zu ermöglichen und besonders den weiblichen ärztlichen und wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern ist eine Aufgabe, die die Medizinische Fakultät Ulm fest in ihrem fakultätseigenen Förderungsprogramm verankert. 2016 wurde der Geschäftsbereich Chancengleichheit und Karriereentwicklung innerhalb des Dekanats (Fakultätsvorstand) etabliert. Alle Gleichstellungsbelange von Angehörigen der Medizinischen Fakultät werden durch die zuständige Referentin Dr. Ruth Knipper-Willmann



© Bild: 123RF.com

koordiniert und unter Vorsitz der Prodekanin Prof. Dr. Anita Ignatius in der Kommission zur Förderung von Chancengleichheit und Karriereentwicklung erörtert. Neben der Beratung zu Bewerbungen im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, des Margarete von Wrangell-Programms und des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms, die in enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsreferat der Universität erfolgt, hat die Medizinische Fakultät mit dem Hertha-Nathorff-Programm zusätzlich eigene Fördermöglichkeiten geschaffen und fördert Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen, Laborunterstützungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Kinder- und Ferienbetreuungsangebote in Kooperation mit der Universität und dem Universitätsklinikum.

5 Gleichstellung in Berufungsverfahren

5.1 Professionalisierung und Monitoring

In den letzten Jahren wurden auch an der Universität Ulm viele Veränderungsprozesse angestoßen, die dazu geführt haben, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen im Wissenschaftssystem überwiegend als elementar und als Ausdruck guter wissenschaftlicher Praxis wahrgenommen wird. Dennoch bestehen weiterhin traditionelle Denkweisen sowie unbewusste Vorurteile und Stereotypen, die dazu führen, dass gleiche Leistungen von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet werden.

Dies hat einen starken Einfluss auf die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem: Der Frauenanteil nimmt im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere nach wie vor kontinuierlich ab. Das Thema einer erfolgreichen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bleibt somit auch an der Universität Ulm hochbedeutend.

Da transparente und professionalisierte Verfahren für eine chancengerechte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen unabdingbar sind, gibt es an der Universität Ulm seit 2019 eine Leitlinie für Berufungsverfahren und somit standardisierte Handlungsanweisungen zur systematischen Durchführung von Besetzungsverfahren. Neben der Sensibilisierung aller Beteiligten für das Thema Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess ist eine regelmäßige Qualitätssicherung durch ein systematisches Monitoring hinsichtlich der Umsetzung der Vorgaben für die Professionalisierung der Verfahren unentbehrlich. Mögliche Verbesserungsbedarfe müssen regelmäßig identifiziert und entsprechend adressiert werden. Seit der Implementierung der Leitlinie überprüft die Gleichstellungskommission daher stetig, ob die einzelnen Regelungen wirksam greifen. So wurde jüngst die Verfahrensweise der Berichterstattung angepasst und der Prozess der Dokumentation entsprechend optimiert. Eine durchgängige Anwendung der vorhandenen Regelungen sowie die sorgfältige Dokumentation der Verfahren ermöglichen, dass abweichende Herangehensweisen sichtbar gemacht und gegebenenfalls hinterfragt werden können.

Erfreulicherweise lässt sich in Hinblick auf den Verlauf der Berufungsprozesse eine positive Entwicklung hinsichtlich der Frauenanteile erkennen. Wenn sich Wissenschaftlerinnen auf eine Professur bewerben, sind ihre Erfolgsaussichten relativ gut (vgl.: Die »Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards« der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020: 5). Umso bedeutender ist und bleibt auch an der Universität Ulm die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen zu Beginn der einzelnen Verfahren. In Bezug auf die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen empfiehlt die DFG neben der Professionalisierung und einem systematischen Monitoring sowie Controlling der Verfahren und Maßnahmen, offene Stellenausschreibungen und breit definierte Professuren, damit der Kreis potenzieller Bewerberinnen nicht unnötig eingeschränkt wird (vgl. ebd.: 14).

5.2 Berufungen an der Universität Ulm

Im Kalenderjahr 2020 gab es an der Universität Ulm 219 besetzte Professuren; davon waren 183 von Männern und 36 von Frauen besetzt (genaue Aufschlüsselung nach Fakultäten siehe Anhang). Der Professorinnenanteil an der Universität Ulm lag im Jahr 2020 somit bei 16% (Bundesdurchschnitt 2019 25,6%).

Abgeschlossene Verfahren 2017 bis 2020		Bewerbungen		Listenplätze		Ruferteilungen		Einladung zur Vorstellung		Anteil Frauen an den Bewerbungen	Anteil Frauen an den Einladungen	Anteil Frauen an den Ernennungen		Rufannahme		Rufannahmen in Prozent im Verhältnis zu den Ruferteilungen	
		Anzahl Verfahren	Bewerbungen insgesamt	m	w	m	w	m	w			m	w	w	m		w
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%

Tabelle 2 Durch das Gleichstellungsreferat erhobene Daten zu den Berufungsverfahren an der Universität Ulm für die Jahre 2017 bis 2020, vergrößerte Grafik S. 53.

In den letzten vier Jahren (2017 bis 2020) konnte die Universität Ulm insgesamt 59 Berufungsverfahren erfolgreich abschließen. 44 Männern und 19 Frauen wurde ein Ruf an die Universität Ulm erteilt. Ein Prozentsatz von 30% Ruferteilungen an Frauen zeigt, dass die im Herbst 2019 festgeschriebenen Leitlinien für Berufungsverfahren in den letzten vier Jahren bereits erfolgreich umgesetzt wurden. 58% der berufenen Frauen (11 von 19) haben den Ruf an die Universität Ulm angenommen (siehe Tabelle 2). Im selben Zeitraum haben 64% der berufenen Männer ihren Ruf an die Universität Ulm angenommen (siehe Tabelle 2).

Die Daten zeigen, dass die Berufungskommissionen die Vorgaben für chancen- und geschlechtergerechte Verfahren grundsätzlich gut umsetzen. Der Anteil an eingeladenen Frauen entspricht in allen Fakultäten mindestens dem Anteil an Frauen bei den Bewerbungen und der Anteil an Frauen bei den Ruferteilungen liegt in allen Fakultäten deutlich höher als der Anteil an Frauen bei den Bewerbungen (siehe Abbildung 3). 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 (78% bzw.

60% in Medizin bzw. NaWi haben den erhaltenen Ruf angenommen; hier sind Professorinnen in Biologie und Chemie ausgeschrieben gewesen), während in Fächern mit einem durchweg geringen Frauenanteil (IIP nur 33% der Frauen) ein Ruf deutlich seltener angenommen wird (Fächer Informatik und Ingenieurwissenschaften). Grund dafür könnte sein, dass es hier nur wenige berufbare Frauen gibt, um die sowohl die freie Wirtschaft, als auch andere Universitäten stark konkurrieren. Für detaillierte Daten der Universität Ulm siehe Anhang (S. 48 ff.).

BERUFUNGEN 2017-2020

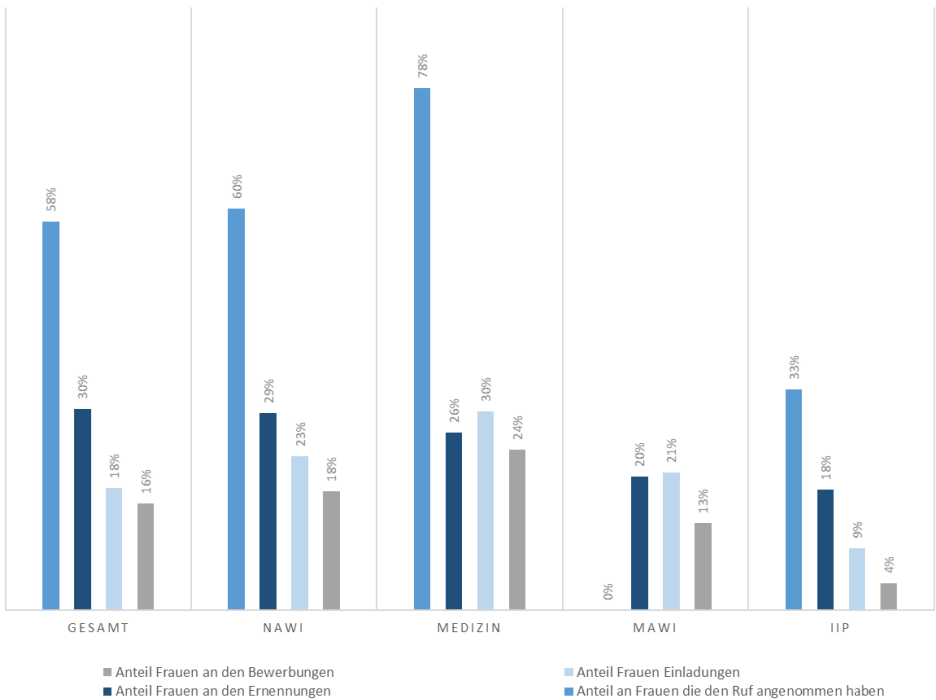


Abbildung 3 Auswertung der zwischen 2017 und 2020 abgeschlossen Berufungsverfahren der Universität Ulm nach Frauenanteilen bei den Bewerbungen, den Einladungen, den Ernennungen und im Verhältnis dazu der Prozentsatz an Frauen, die den erteilten Ruf an die Universität Ulm auch angenommen haben.

6 Angebote für Wissenschaftlerinnen

6.1 Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Gleichstellungsarbeit den jeweiligen Bedürfnissen der einzelnen Zielgruppen und den aktuellen universitären Entwicklungen kontinuierlich anzupassen, erarbeitet die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Team des Gleichstellungsreferats und in Abstimmung mit dem Präsidium stetig neue Förderangebote und Gleichstellungsmaßnahmen, die die übergeordnete universitäre Gleichstellungsstrategie umsetzen. Darüber hinaus werden die existierenden gleichstellungsfördernden Maßnahmen regelmäßig evaluiert und in Bezug auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Im Zuge der jüngsten Evaluierung wurde deutlich, dass viele Wissenschaftlerinnen, allen voran der weibliche Nachwuchs, den Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen in Bezug auf die eigene Karriereentwicklung als sehr positiv und inspirierend bewerten. Viele Nachwuchswissenschaftlerinnen berichten, dass sie die Vernetzung mit erfolgreichen Wissenschaftlerinnen höherer Qualifikationsstufen, die eine Vorbildfunktion übernehmen und sie auf ihrem Karriereweg unterstützen können, wie beispielsweise das Veranstaltungformat »Lunchtime-Meeting«, als sehr hilfreich empfinden.

Darüber hinaus hat die Analyse der bisherigen Gleichstellungsarbeit ergeben, dass neben der bereits intensiv betriebenen Individualförderung von Wissenschaftlerinnen, der Fokus einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik langfristig auf der Etablierung von Förderformaten liegen muss, die dabei helfen, die strukturelle und kulturelle Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen spürbar voranzubringen.

Das Gleichstellungsreferat plant daher den Aufbau eines Netzwerks für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das bei der Orientierung und Weiterentwicklung unterstützen und dem gegenseitigen Empowerment dienen soll. Das Netzwerk soll zudem auf bestehende Förderprogramme und bereits etablierte Unterstützungsformate sowie auf die einzelnen Anlaufstellen der Universität aufmerksam machen und auf diese Weise einen deutlichen Mehrwert für die Wissenschaftlerinnen schaffen.

Damit das Netzwerk am aktuellen Bedarf der Wissenschaftlerinnen ausgerichtet werden kann, erfolgt derzeit eine breit aufgestellte Bedarfsanalyse und zielgruppengerechte Konzipierung, die in Absprache mit den Vertreterinnen und Vertretern der relevanten universitären Einrichtungen sowie unter Einbindung der Zielgruppe selbst erfolgt.

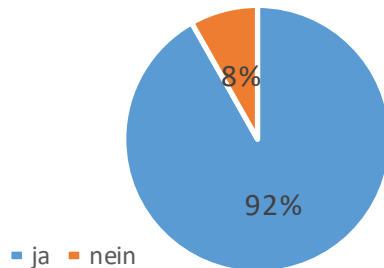
Eine Online-Umfrage des Gleichstellungsreferats Ende Oktober ergab, dass mehr als 90% der Befragten den Bedarf für ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der

Universität Ulm sehen und den Aufbau eines solchen Netzwerks sehr begrüßen.³

Das Netzwerk solle dabei vor allem als Plattform des gegenseitigen Erfahrungsaustausches konzipiert werden, die Vernetzung innerhalb der Universität fördern, die Weitergabe von Wissen ermöglichen und dazu dienen, Vorbilder und andere Vertreterinnen der eigenen Peergroup sowie Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie bzw. Privatleben und Beruf kennenzulernen. Als persönliche Motivation zur Teilnahme am Netzwerk nennen die Wissenschaftlerinnen zudem eine konkrete Unterstützung für eine Karriere in der Wissenschaft sowie auf dem Weg in eine Führungsposition. Auch die Möglichkeit, mit Hilfe des Netzwerks Kontakte in verschiedene Zweige der Wissenschaft und Wirtschaft zu erhalten sowie interessante und gewinnbringende Kooperationen aufbauen zu können, werden von den Befragten als Mehrwert für die persönliche Weiterentwicklung bewertet. Darüber hinaus werden der Zugang zu spezifischen Informationen, Mentoring-Formate sowie Einblicke in Karrierewege und in den Berufsalltag erfolgreicher Wissenschaftlerinnen höherer Qualifikationsstufen als hilfreich bezeichnet. Das Netzwerk könne zudem dazu beitragen, mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern und die Inhalte des Mission Statement Gleichstellung im universitären Alltag ganz selbstverständlich umzusetzen.

Die Implementierung des Netzwerks soll im Frühjahr 2021 mit einer großen Auftaktveranstaltung erfolgen und den Nachwuchswissenschaftlerinnen als Teilnehmerinnen der ersten Stunde die Möglichkeit bieten, die Initiierung und Ausrichtung des Netzwerks aktiv mitzugestalten. Im Laufe dieses Jahres werden dann die ersten Netzwerktreffen sowie weitere Netzwerkveranstaltungen angeboten.

Sehen Sie den Bedarf für ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Ulm?



³ Diejenigen, die keinen Bedarf für ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen sehen, gehen davon aus, dass ein universitätsübergreifendes Netzwerk sowohl für den weiblichen als auch für den männlichen Nachwuchs hilfreich wäre und der Bedarf der Vernetzung nicht nur für den weiblichen Nachwuchs, sondern für alle wissenschaftlich Mitarbeitenden an der Universität Ulm gegeben sei.

Welche Erwartungen an ein solches Netzwerk haben Sie? Was wäre besonders hilfreich?



6.2 Mentoring und Training

Bereits seit 2012 kooperiert die Universität Ulm mit Mentoring und Training (MuT), einem Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg.

Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die eine Professur oder eine Leitungsposition in einer wissenschaftlichen Einrichtung anstreben, werden unterstützt mit dem Ziel, ihre Po-

tentiale und Karrierechancen erfolgreich auszuschöpfen. Das Programm, getragen von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), fördert ihre berufliche wie persönliche Entwicklung und eine gezielte Karriereplanung. Die Teilnehmerinnen erhalten die Gelegenheit, fördernde Beziehungen zu etablierten Wissenschaftlerinnen auszubauen, strukturelle Hindernisse zu überwinden sowie hochschulspezifische Kenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen. Das MuT-Programm ist als Gesamtprogramm mit mehreren Bestandteilen konzipiert, wobei auch nur einzelne Elemente ausgewählt und genutzt werden können. Die Programmenteile sind

- Orientierungsveranstaltungen
- Trainings, Workshops und Tagungen
- Beratung und Coaching
- Vermittlung einer Mentorin/eines Mentors
- Vernetzung.

Aufgrund der erfolgreichen Zusammenarbeit wurde die Kooperation für die Jahre 2021 – 2024 verlängert. Jedes Jahr findet mindestens eine Trainingsveranstaltung an der Universität Ulm statt; zusätzlich werden 3 – 4 Plätze für die Tandemvermittlung und in den Veranstaltungen für Teilnehmerinnen der Universität Ulm reserviert.

MuT-Seminare an der Universität Ulm 2020

09.03.2020

Ihre Stimme zählt – Fach- und Führungskompetenz stimmlich transportieren

Petra Hornberger, Stuttgart

22.06.2020

Beruf, Berufung, Berufungsverfahren – Tipps & Tricks auf dem Weg zur Professorin (Online-Veranstaltung)

Prof. Prof. h.c. Dr. Dr. h.c. Elisabeth Cheauré, Freiburg

7 Gleichstellungspreise der Universität

7.1 Mileva Einstein-Marić-Preis 2019

Mit dem **Mileva Einstein-Marić-Preis** würdigt die Universität Ulm exzellente Wissenschaftlerinnen, die durch ihre herausragende Arbeit die Universität Ulm als Wissenschaftsinstitution bedeutend und dauerhaft mitgestalten und zugleich ihre Karriere vorbildhaft mit ihren Familienaufgaben vereinbaren. Der Preis wurde in dieser Form aufgrund einer Neukonzipierung der bisherigen universitären Gleichstellungspreise (Kapitel 8.2) letztmalig verliehen.

Da der Gleichstellungspreis für innovative Konzepte, curriculare Angebote und strukturelle Maßnahmen 2019 nicht vergeben wurde, konnten aus dem hochklassigen Kreis der Nominierten gleich zwei Wissenschaftlerinnen mit dem Mileva Einstein-Marić-Preis geehrt und mit einem Preisgeld von je 2.500 EUR ausgezeichnet werden. Die Preisverleihung fand im Rahmen des Dies Academicus am 07. Februar 2020 statt.

Ausgezeichnet wurde zum einen Frau **Dr. Stefanie Tschierlei** vom Institut für Anorganische Chemie I. In einem Fachgebiet mit hohem Dropout von Wissenschaftlerinnen leitet sie erfolgreich ihre eigene Arbeitsgruppe, konnte drei eigenständige Projekte der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Baden-Württemberg Stiftung einwerben und wurde in das Fast-Track-Programm – Exzellenz und Führungskompetenz für Wissenschaftlerinnen auf der Überholspur – der Robert-Bosch-Stiftung aufgenommen. Sie wohnt mit ihrer Familie in Stuttgart, steht kurz vor dem Abschluss ihrer Habilitation und weist eine beeindruckende Publikationsleistung auf. Frau Dr. Tschierlei ist stark in der Lehre engagiert und darüber hinaus Mitglied des Senats als Vertreterin des akademischen Mittelbaus.



Dr. Stefanie Tschierlei nimmt den Mileva Einstein-Marić-Preis 2019 entgegen.

Als zweite Preisträgerin wurde **Dr. Sabine Vettorazzi** vom Institut für Molekulare Endokrinologie der Tiere geehrt. Während ihrer Elternzeit 2017 bewarb sie sich erfolgreich um die Anschubfinanzierung für ein eigenes Teilprojekt im Rahmen des SFB 1149 »Gefahrenantwort, Störfaktoren und regeneratives Potential nach akutem Trauma«, welches mit dem Prädikat »exzellent« in den SFB aufgenommen wurde. Zudem ist sie in weiteren Drittmittelprojekten sowie auch interdisziplinär und fakultätsübergreifend als Projektleiterin im Graduiertenkolleg PULMOSENS engagiert. Diese Interdisziplinarität spiegelt sich auch

in ihren Publikationen wider. Frau Dr. Vettorazzi hat eine beeindruckend hohe Drittmittelsumme eingeworben, für ihre Arbeit zahlreiche Preise erhalten, und strebt aktuell ihre Habilitation an. Sie beteiligt sich mit großem Erfolg an den Lehrveranstaltungen ihres Instituts und ist Mitglied des Fakultätsrats der naturwissenschaftlichen Fakultät.



*Verleihung des Mileva Einstein-Marić-Preis 2019
an Dr. Sabine Vettorazzi.*

7.2 ExzellenziaUlm - Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Universität Ulm hat in den vergangenen Jahren zwei Gleichstellungspreise vergeben, mit denen sie zum einen Einrichtungen und Universitätsangehörige ausgezeichnet hat, die mit innovativen Konzepten oder strukturellen Maßnahmen dazu beigetragen haben, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen voranzubringen; zum anderen hat sie exzellente Wissenschaftlerinnen geehrt, die durch ihre herausragende Arbeit die Universität Ulm bedeutend mitgestaltet haben und zugleich ihre Karriere vorbildhaft mit ihren Familienaufgaben vereinbaren konnten. Diese beiden bis dato etablierten Gleichstellungspreise der Universität, der Mileva Einstein-Marić-Preis sowie der Gleichstellungspreis für strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte, wurden in diesem Jahr vor dem Hintergrund der übergeordneten Gleichstellungsstrategie angepasst und in Bezug auf die gegenwärtigen Anforderungen der Gleichstellungsarbeit neu ausgerichtet:

Da die Drittmittelgeber für Wissenschaft und Forschung, insbesondere die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), mittlerweile großen Wert auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft legen, erwarten diese in allen größeren Forschungsanträgen überzeugende Gleichstellungskonzepte. Darüber hinaus ist die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfaltigkeit bei der Vorbereitung und Durchführung eines Forschungsvorhabens Bestandteil guter wissenschaftlicher Praxis und entsprechend im Kodex der DFG verankert. Aus diesen Gründen ist die Vergabe eines Gleichstellungspreises für strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte nicht mehr zeitgemäß. Mit der Betonung des Vereinbarkeitsaspekts bei der bisherigen Vergabe des Mileva Einstein-Ma-

rić-Preises wird der Eindruck vermittelt, dass familiäre Verpflichtungen nach wie vor üblicherweise von Frauen übernommen werden bzw. werden sollten. Auch dies ist nicht mehr zeitgemäß und lässt insbesondere die inzwischen eingetretenen gesellschaftlichen Veränderungen außer Acht. Mittlerweile übernehmen auch zunehmend Männer Care-Aufgaben (prozentualer Zuwachs) und es wird in der Gesellschaft weitgehend akzeptiert, dass dies keine genuinen Frauenaufgaben sind.

Da im Rahmen der letzten Preisvergaben beeindruckend viele herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen nominiert wurden, wird deutlich, dass es an der Universität Ulm sehr viele wissenschaftlich höchst qualifizierte und erfolgreiche junge Frauen gibt, die gleichzeitig eine wichtige Vorbildfunktion für jüngere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen übernehmen.

Mit der Neukonzipierung der bisherigen Preise soll diese wissenschaftliche Exzellenz hervorgehoben und die Wissenschaftlerinnen darin bestärkt werden, ihre bis dahin sehr erfolgreiche akademische Karriere weiter zu verfolgen. Selbstverständlich mindert die Neukonzipierung die Wertigkeit der bisherigen Gleichstellungspreise und somit den Verdienst der bisherigen Preisträgerinnen und Preisträger in keinster Weise.

Mit dem Forschungspreis **ExzellenziaUlm** zeichnet die Universität Ulm seit diesem Jahr 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. Der Exzellenz-Preis ist mit 5.000 € dotiert und wurde im September in dieser Form erstmals ausgeschrieben. Die Preisverleihung erfolgt zu Beginn des kommenden Jahres im Rahmen des Dies Academicus bzw. einer öffentlichen Veranstaltung durch den Präsidenten.

8 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

8.1 Tag der offenen Beratungstüren

Die Einrichtungen für Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität und des Universitätsklinikums arbeiten mit dem Ziel, die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller Universitäts- und Klinikumsangehörigen weiter voranzubringen, seit mehreren Jahren eng und systematisch zusammen.

Anlässlich des Internationalen Frauentages haben die Einrichtungen für Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität und des Universitätsklinikums Anfang März erstmalig zum Tag der offenen Beratungstüren eingeladen. Interessierte konnten sich bei dieser Gelegenheit über die Themen Chancengleichheit und Gleichstellung austauschen und sich in lockerem Rahmen zu Förderprojekten und Unterstützungsangeboten rund um Beruf und Familie informieren. Zukünftig werden die Einrichtungen für Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität und des Universitätsklinikums wieder zu einem Informationstag in ähnlichem Format einladen und weitere Angebote und Veranstaltungen gemeinsam konzipieren.

Damit Universitäts- und Klinikumsangehörige die einzelnen Einrichtungen und die richtigen Ansprechpersonen zukünftig schneller finden, wurde in diesem Jahr, anlässlich der Veranstaltung »Tag der offenen Beratungstüren«, ein »Wegweiser Gleichstellung« erstellt, der alle entsprechenden Beratungsstellen abbildet.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Auswirkungen auf die Arbeitsformen und -prozesse wurde auf Initiative des Gleichstellungsreferats zudem ein regelmäßiger Austausch der universitätsinternen Beratungsstellen etabliert. Die Arbeitsgruppe befasst sich mit den durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie entstandenen Hürden und Hindernissen für alle Universitäts- und Klinikangehörigen, vor allem für Personen mit Care-Aufgaben; sie versucht den Beratungsbedarf der einzelnen Gruppen zu erfassen und diesen Auswirkungen mit entsprechenden Maßnahmen bestmöglich zu begegnen. Der regelmäßige Austausch der Arbeitsgruppe soll auch im kommenden Jahr fortgesetzt werden, um die Universitätsangehörigen aber auch die Mitarbeitenden der einzelnen Beratungsstellen weiterhin effizient unterstützen zu können.



8.2 Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med

Seit 2015 schreibt die Universität Ulm eine Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med aus, die dazu beitragen soll, das Fehlen einer fächerübergreifenden Geschlechterforschung zu kompensieren und vor dem Hintergrund eines nachhaltigen Kulturwandels das Bewusstsein für Gendermainstreaming an der Universität Ulm zu stärken. Der derzeitige Inhaber der Ulmer Gastprofessur, Dr. Yves Jeanrenaud, der seit Sommersemester 2020 an der Universität lehrt, konnte seine bisherige Amtszeit bereits erfolgreich dazu nutzen, das Thema Gleichstellung öffentlichkeitswirksam innerhalb und außerhalb der Universität Ulm zu vertreten und Fragen der Geschlechterforschung dem wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen seiner Lehrveranstaltungen zielgruppengerecht zugänglich zu machen.

Auch wenn seine Lehrveranstaltungen pandemiebedingt nur online stattfinden konnten, war die Resonanz der Studierenden – auf die Veranstaltungen zur Sozialen Differenz, zum Verhältnis von Sozialstruktur, Geschlecht und Bildungserfolg sowie zur Gender-sensiblen Unterrichtsgestaltung – sehr gut. So wurde Herr Dr. Jeanrenaud für den ZLE-Sonderpreis für engagierte Lehre im Online-Sommersemester 2020 vorgeschlagen.

Neben vielen Beiträgen bei verschiedenen (überwiegend digitalen) Veranstaltungsformaten, wie beispielsweise im Rahmen der Podcast-Reihe der Internationalen Stadt Ulm und des Studium Generale, beim Ulmer Frauenforum oder einer Veranstaltung der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (BLZ), hat Herr Jeanrenaud auch seine wissenschaftliche Forschung weiter erfolgreich fortführen können.

Für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung fertigte er die Expertise *»Frauen in MINT, speziell IKT – Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen«* an, die von der Sachverständigenkommission des Dritten Gleichstellungsberichts in Auftrag gegeben wurde.

Derzeit arbeitet er an einer umfangreichen Betrachtung der Promotionsbedingungen und der Situation Promovierender an der Universität Ulm, unter anderem in Hinblick auf die Aspekte der elterlichen Bildungsherkunft, des Geschlechts, sowie des Beschäftigungsstatus.

Grundlage für seine Analyse bilden die Daten einer vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführten Erhebung im Rahmen der

National Academics Panel Study (nacaps). Die Datenbasis bilden die Antworten von mehr als 20.000 Promovierenden an 53 promotionsberechtigten deutschen Hochschulen, die im Frühjahr 2019 an der ersten Promovierendenbefragung der Panel-Studie teilnahmen. Von den Promovierenden der Universität Ulm, die sich als Partneruniversität an der ersten Erhebungsphase beteiligt hat, haben fast 400 an der Umfrage teilgenommen.

Eine entsprechende Veröffentlichung der Ergebnisse ist in Vorbereitung.

Seine Gastprofessur an der Universität Ulm wird Herr Jeanrenaud im kommenden Jahr mit einer universitätsöffentlichen Veranstaltung, die vom Gleichstellungsreferat organisiert wird, abschließen.

8.3 Pressemitteilungen 2020

Unterstützung auf dem langen Weg zur Professorin Drei Margarete von Wrangell-Stipendien für Ulmer Forscherinnen

vom 12. Juni 2020

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/margarethe-von-wrangell-habilitationsprogrammdrei-ulmer-forscherinnen-ausgewaehlt/>

Von weiblichen Karrierewegen und männlichen Führungskulturen Gastprofessor Dr. Yves Jeanrenaud im Gespräch

uni ulm intern 351/Februar 2020

»Vor allem nach der Promotion wird die Luft für Frauen dünner« Podiumsdiskussion: 1 Jahr Mission Statement Gleichstellung

uni ulm intern 351/Februar 2020

Mehr Frauen in wissenschaftliche Spitzenpositionen Erfolg der Universität Ulm im Professorinnenprogramm III

uni ulm intern 351/Februar 2020

<https://www.uni-ulm.de/universitaet/hochschulkommunikation/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/unimagazin/online-ausgabe-uni-ulm-intern/uni-ulm-intern-nr-351-februar-2020/1-jahr-gleichstellung/#c814314/>

Preise beim Dies academicus: Mileva Einstein-Marić-Preise

vom 07. Februar 2020

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/dies-academicus-ander-universitaet-ulm-festakt-mit-drittmittelrekord-und-ehrensenaetorin/>

9 Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

»Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen **eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung**; sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.«(LHG, §4(9))

»Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen **eine Ansprechperson für Antidiskriminierung**; diese ist nicht an Weisungen gebunden. Sie wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden.« (LHG, §4(10))

An der Universität Ulm gibt es sowohl eine weibliche als auch eine männliche Ansprechperson für Betroffene von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, deren Aufgaben in der **Dienstvereinbarung partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz** geregelt sind. Wichtig ist eine niedrigschwellige Möglichkeit, um Betroffene zu beraten und zu informieren. Das Gleichstellungsreferat bietet vertrauliche Beratung und Unterstützung. In Absprache mit den betroffenen Personen werden Lösungen gesucht und ggf. Maßnahmen und Sanktionen eingeleitet.

Das Jahr 2020 hatte seine besonderen Herausforderungen. Die Corona-Pandemie und die langen Ausgangsbeschränkungen, sowie die Arbeit im Homeoffice haben sich auch in den Beratungstätigkeiten des Gleichstellungsreferats niedergeschlagen. So wurden natürlich deutlich weniger persönliche Beratungsgespräche geführt. Dennoch wurden zu Anliegen rund um sexuelle Gewalt oder Diskriminierung rund 30 Stunden Beratung geleistet.

Kampagne »Zieh einen Schlusstrich«

Im August 2020 setzten das Land und die Hochschulen Baden-Württemberg mit dem Start der **Kampagne »Zieh einen Schlusstrich«** ein deutliches Zeichen gegen sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt: Gemeinsam unterzeichneten Vertreterinnen und Vertreter aller Hochschularten und Wissenschaftsministerin Theresia Bauer eine Resolution. Als weitere Maßnahme zum Schutz Betroffener hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine Vertrauensanwältin für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums bestellt.

Pressemitteilung MWK; August 2020:

<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/sexuelle-belaestigung-hochschulen-in-baden-wuerttemberg-unterzeichnen-gemeinsame-resolution/>



jovial
kollegial



anfassen
verfassen

Zieh einen Schlusstrich

Für ein respektvolles Miteinander
und gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
an den Hochschulen in Baden-Württemberg

10 Chancengleichheit an der Universität Ulm

Ein Blick zurück auf das Jahr 2020 zeigt ein gemischtes Bild: Die anfängliche »Normalität« wurde rasch durch die schnelle Ausbreitung des Virus COVID 19 erschüttert. Plötzlich war alles anders. Wir wurden ins Homeoffice geschickt, die Kinder erhielten Homeschooling, und Pflege fand unter erschwerten Bedingungen statt. Plötzlich hatte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer eine völlig andere Relevanz – mehr Flexibilität war und ist erforderlich. Eine gleichberechtigte Verteilung der Familienpflichten ist auch hier die Voraussetzung für gleiche berufliche und gesellschaftliche Chancen für alle.



Renate Löw de Mata

Dieser Auftrag spiegelt sich auch in dem 2016 novellierten Chancengleichheitsgesetz unserer Landesregierung wider.

Neben der Coronakrise beschäftigte uns alle die Hochschulfinanzierung der kommenden Jahre. Die anstehenden finanziellen Einsparungen lösten auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich Besorgnis aus: Ist mein Arbeitsplatz sicher? Bin ich von Umstrukturierungen betroffen? Kommt es zur Arbeitsverdichtung? Noch können viele Fragen nicht beantwortet werden.

Überblick über die Beschäftigtenzahlen an der Universität Ulm (ohne Vorklinik)

Stand 31.12.2020

Angestellte	Frauen		Beamtinnen	Frauen		Auszubildende	Frauen	
	Technik	Verwaltung		Technik	Verwaltung		Technik	Verwaltung
E15	33%		A16 hD			Beamtinnen		
E14	40%	60%	A15 hD		100%	Angestellte	33%	100%
E13	30%	67%	A14 hD		50%	Gesamt	33%	100%
E12	10%	100%	A13 hD		33%			
E11	22%	85%	A13 gD	0%	71%			
E10	20%	100%	A12 gD	0%	83%			
E9a	42%	91%	A11 gD		100%			
E9b	56%	77%	A10 gD		100%			
E8	41%	94%	A9 gD		100%			
E7	22%	100%	A9 mD		83%			
E6	71%	95%	A8 mD		67%			
E5	58%	87%	A7 mD		20%			
E4	0%	100%	A6 mD					
E3	80%	80%	A5mD					
E2	14%	58%	Gesamt	0%	70%			
Gesamt	39%	82%						

Eine Statistik über die Beschäftigtenzahlen im Bereich Vorklinik liegt nicht vor und wird an gesonderter Stelle veröffentlicht.

Im Angestelltenbereich sind Frauen mit 39 % in der Technik und mit 82 % in der Verwaltung im Vergleich zum Vorjahr nahezu identisch vertreten. Vereinzelt Verschiebungen gibt es in den jeweiligen Entgeltgruppen. Nach wie vor sind Frauen in der Technik insbesondere in den höheren Entgeltgruppen E9a – E15 unterrepräsentiert. In der Verwaltung gibt es erneut keine Unterrepräsentanz von Frauen; signifikant ist die weitgehende Überrepräsentation von Frauen in den unteren Entgeltgruppen.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten wurde erstmals die Besoldungsgruppe A16 hD ausgewiesen. Wie im Vorjahr sind keine Frauen in der Technik vertreten. Im Verwaltungsbereich mit insgesamt 70 % ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. In der Besoldungsgruppe A13 hD sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil im Technikbereich mit 33 % weiterhin sehr niedrig. Hingegen gibt es keine Männer in Ausbildung im Bereich Verwaltung.

Im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Eingruppierungen bzw. Besoldungsgruppen nimmt die Beauftragte für Chancengleichheit an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teil. Unter Wahrung der Chancengleichheit können z.B. im familiären Umfeld erworbenen Qualifikationen berücksichtigt werden. 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.

Arbeitsschwerpunkte und Aktivitäten

Ein erhöhter Beratungsbedarf bestand im Zusammenhang mit COVID 19 bei der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen. In diesem Zusammenhang und u.a. auch in Gesprächen zu Konfliktsituationen am Arbeitsplatz zeigte sich, dass sich bereits existierende Ungleichheiten in Krisenzeiten verschärfen können. Zudem hielten mich Beteiligungs- und Anhörungsverfahren im Personalbereich in Atem. Dabei sind insbesondere die berechtigten Interessen der Beschäftigten hervorzuheben und nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen.

Noch rechtzeitig vor dem Lockdown konnten einige Veranstaltungen und Aktionen in Präsenz stattfinden: In einer Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat und der BfC des Universitätsklinikums konnten wir mit einem *»Tag der offenen Beratungstüren«* auf den Weltfrauentag und u.a. auf den damit verbundenen Appell nach Gleichberechtigung aufmerksam machen.

Meine Frauenversammlung zum Thema *»Selbstbewusst in die Zukunft«* bezog sich auf die aktuelle Krise und darauf, dass wir Frauen hiervon in besonderer Weise betroffen sind. Gerade deshalb oder dennoch bieten sich dadurch Frauen besondere Chancen, mutig und selbstbewusst in die Zukunft zu blicken. Die Veranstaltung wurde sehr gut angenommen.

Zahlreiche Online-Meetings folgten sowie die virtuelle Jahrestagung der bukof unter dem Motto *»Corona-Krise und Geschlechterverhältnisse – Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?«*.

In Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement entstand das Projekt »Familie und Gesundheit«, um Kolleginnen und Kollegen in dieser unbeständigen Zeit zu unterstützen. Im Vordergrund steht der Austausch, gemeinsame Aktionen sowie Anregungen zur Gestaltung der gemeinsamen Familienzeit.

Ausblick

Im kommenden Jahr steht Chancengleichheit u.a. im Hinblick auf die anstehenden Einsparmaßnahmen sowie der Personalentwicklungsmaßnahmen im Fokus. Auch die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege wird weiterhin aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen relevanter sein. In diesen herausfordernden Zeiten gilt u.a. mein Augenmerk der Wertschätzung, dem gegenseitigen Respekt und Achtung.

Ich bedanke mich ganz herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen seitens der Beschäftigten sowie bei allen, die das Thema Chancengleichheit an der Universität unterstützen und fördern. Mein Dank gilt auch meiner Stellvertreterin Elke Brax, die mir stets zur Seite steht. Ich freue mich auch weiterhin auf die spannende Arbeit und darauf, dass ich Sie in Ihren Anliegen beraten und begleiten darf.

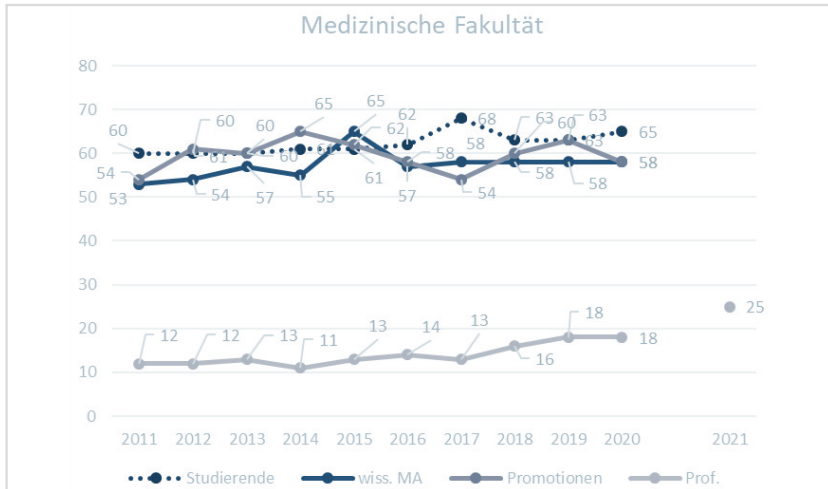
Renate Löw de Mata

Beauftragte für Chancengleichheit

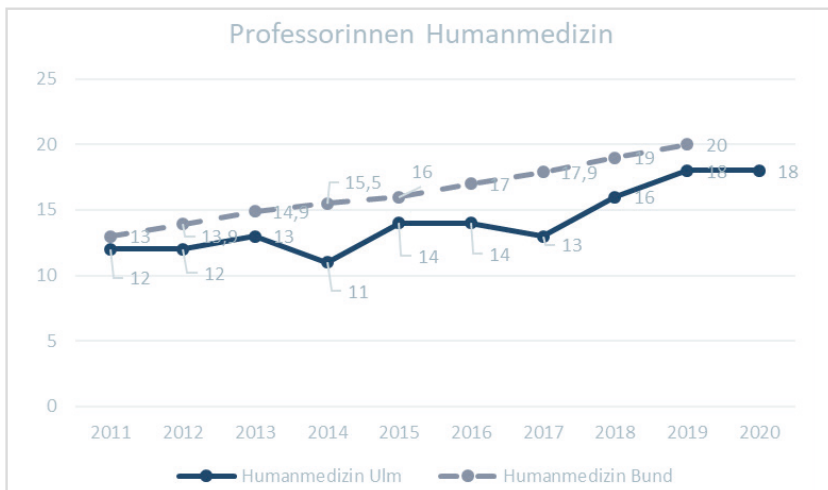
11 Anhang

Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Medizinische Fakultät

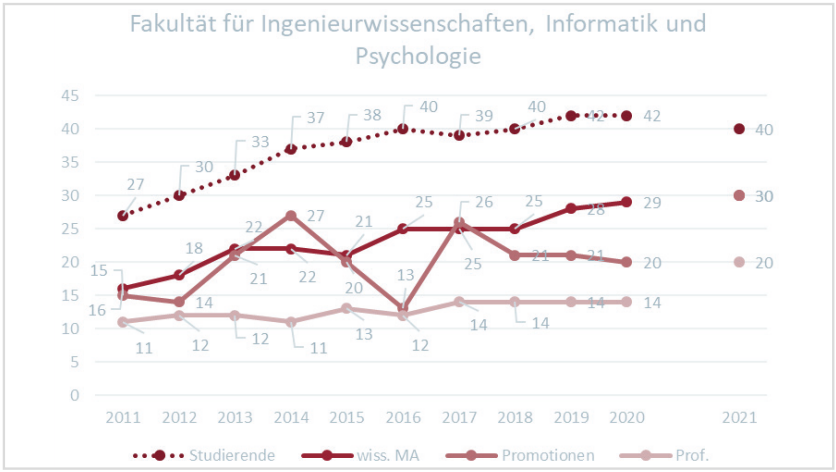


Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2011 bis 2020 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

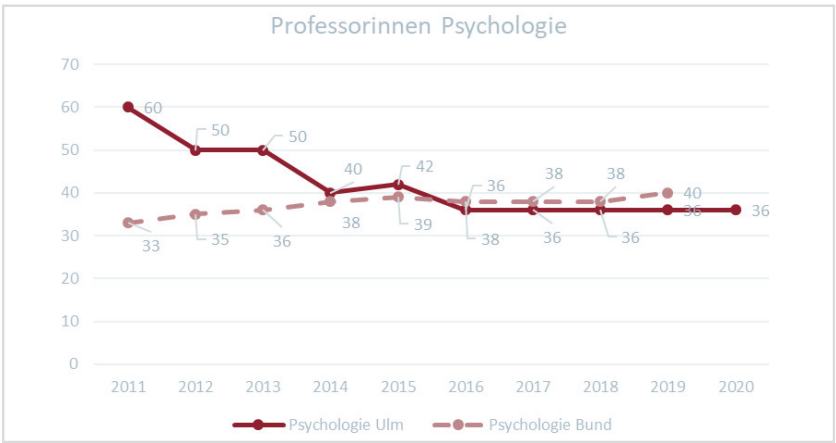


Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2020.

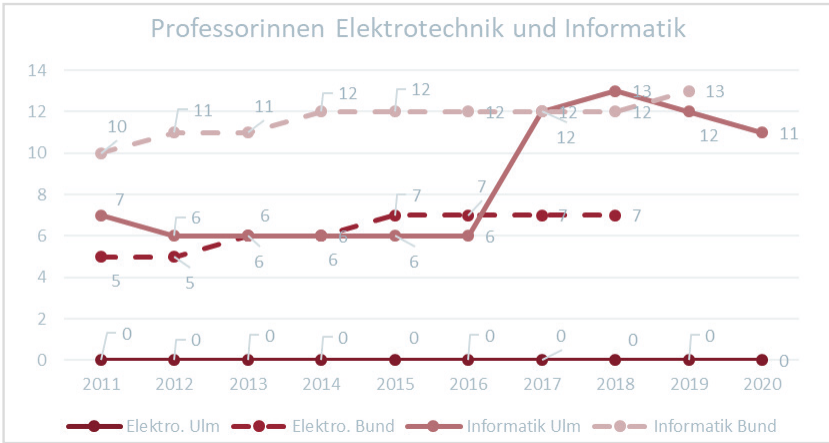
Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie



Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie: Frauenanteile 2011 bis 2020 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

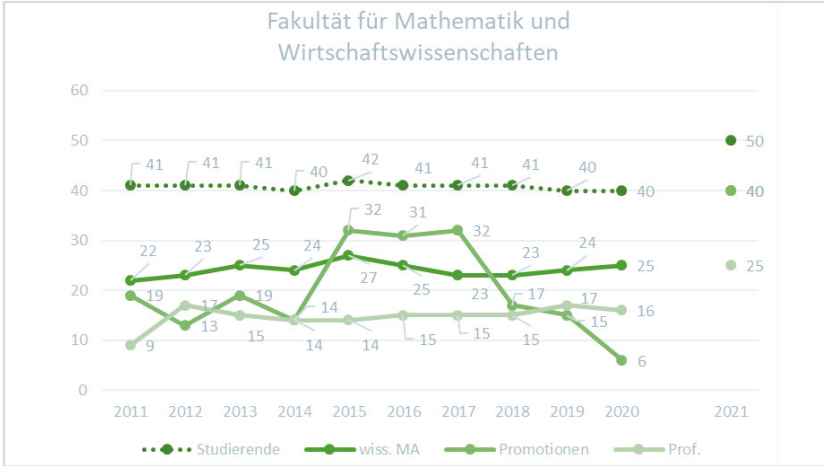


Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlm von 2011 bis 2020.

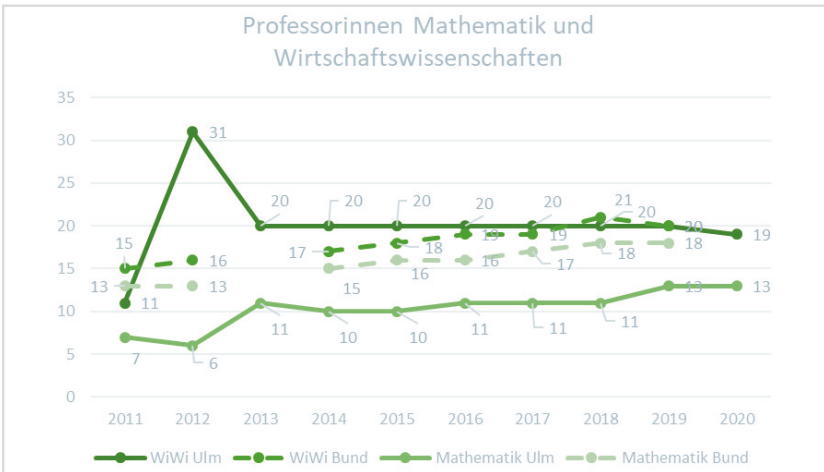


Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2020.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

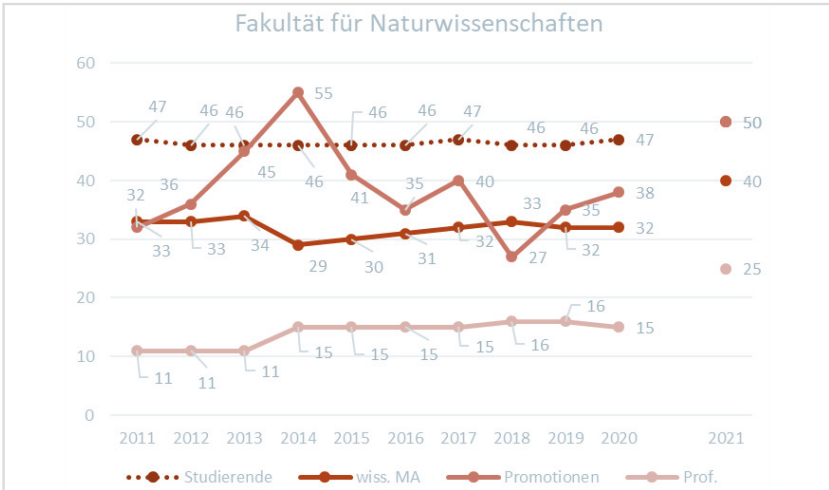


Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2020 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

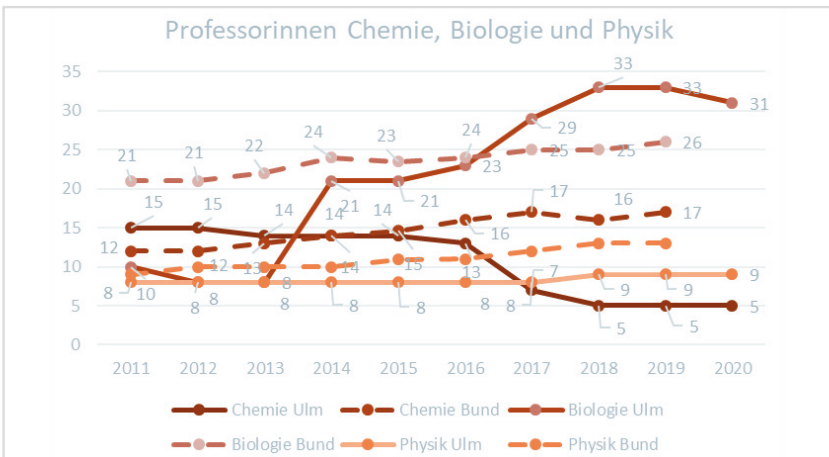


Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2020.

Fakultät für Naturwissenschaften



Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2020 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.



Frauenanteile auf Professuren in Chemie, Physik und Biologie bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2020.

Berufungen an der Universität Ulm (vergrößerte Grafik, siehe Artikel S. 30)

Abgeschlossene Verfahren 2017 bis 2020																					
	Anzahl Verfahren	Bewerbungen insgesamt		Bewerbungen		Listenplätze		Ruf-erteilungen		Einladung zur Vorstellung		Anteil Frauen an den Bewerbungen	Anteil Frauen an den Einladungen	Anteil Frauen an den Ernennungen	Rufnahmen		Rufnahmen in Verhältnis zu den Ruferteilungen				
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w				m	w	m	w			
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%			
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%			

Tabelle 2 Durch das Gleichstellungsreferat erhobene Daten zu den Berufungsverfahren an der Universität Ulm für die Jahre 2017 bis 2020

So finden Sie uns:

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

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

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

Beauftragte für Chancengleichheit
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm
renate.loew-de-mata@uni-ulm.de
M24 | Raum 222

Kindergarten
Kinderkrippe

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

Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät
Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm
ruth.knipper-willmann@uni-ulm.de
O25 | Raum 405

Universitäts-
verwaltung

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

■ Universität
■ Universitätsklinikum

Chirurgie

Universität
Bereich Ost

Bibliotheks-
zentrale

Univ. Süd
2, 5, 8, 13



www.uni-ulm.de/gleichstellung

Gleichstellungsbericht 2020

Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan

Gleichstellungsreferentinnen
Clarissa Gobiet
Dr. Dorothea Güttel

Beratung & Sachbearbeitung
Martina Riegg

Sekretariat
Sabine Decker

Stand | Februar 2021

