Zwischenbericht der Universität Ulm

zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

verabschiedet vom Präsidium
dem Senat für die Sitzung am 17.2.2011
zusammen mit dem Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die Universität Ulm ist im Bereich der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit gut aufgestellt und hat eine strukturierte Gleichstellungspolitik. Ihr Engagement und ihr Erfolg ist nach innen und außen transparent und zeichnet sie insgesamt als zukunftsorientiert aus:

Sie führt seit dem 24.11.2008 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“, zwei Zwischenberichte wurden seitdem positiv bewertet.

Sie war im Professorinnen-Programm des BMBF erfolgreich und hat hieraus 3 Professuren mit Frauen besetzt.

Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (3. Fortschreibung) liegt sie auf Platz 2 in Ranggruppe 3 (12 von 14 Punkten) bei der Gesamtbewertung der Universitäten.

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Präsidium
- Präsident
  - Vizepräsident für Lehre
  - Vizepräsident für Forschung
  - Vizepräsident für Medizin
  - Kanzler

Senat
- Gleichstellungskommission
- Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Fakultäten
- Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten
- Geschäftsstelle der med. Fakultät

ZUV
- Abteilung
  - Personalentwicklung
  - Gender und Diversity
  - Familienofficier

Personen
- Gleichstellungsbeauftragte

Gender Board Universität Ulm und Klinikum
- Beratungspflicht, Weisungsrecht
- unmittelbares Vorsitzrecht, weisungsfrei
- Mitgliedschaft
- beratend
1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Präsidium
Das Präsidium hat sich im Hinblick auf die erheblichen Unterschiede in den Fächern verschieden, Gleichstellung und Diversity als zentrale Querschnittsaufgabe in der Gesamtverantwortung des Gremiums zu verankern. Hierdurch erreicht die Universität eine Durchgängigkeit in allen Bereichen:

- Präsident, bezogen auf die Gesamtstrategie der Universität
- Kanzler, insbesondere in Berufungsverhandlungen (Dual Career), Ressourcen-Allokationen für Maßnahmen im Familienervice
- Vizepräsident für Lehre, bezogen auf die Belange der Studentinnen
- Vizepräsident für Forschung für die sich in der Wissenschaft Qualifizierenden, sowie der Einwerbung von Mitteln
- Vizepräsident für Medizin im Hinblick auf die Besonderheiten in der medizinischen Fakultät auch in der Schnittstelle zum Klinikum

Zur strategischen und organisatorischen Unterstützung des Präsidiums in Fragen von Gender und Diversity wurde Ende 2010 beschlossen, die Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity in der Universitätsverwaltung einzurichten. Dieser Abteilung ist auch die bereits seit 2009 vorhandene Familienservicestelle der Universität zugeordnet.

Senat

In regelmäßigen Abständen wird durch Senat und Universitätsrat das Planungsinstrument der Universität, der Struktur- und Entwicklungsplan, beschlossen, welcher den Gleichstellungsplan der Universität umfasst. Zur Analyse der Gleichstellungssituation an der Universität bezogen auf die Fächer und den daraus abgeleiteten Zielen, wird auf den DFG-Bericht 2009 verwiesen. Im Jahr 2010 wurden die im aktuellen Gleichstellungsplan (2008-2012) definierten Gleichstellungsziele ergänzend fächerbezogen aufgeschlüsselt und nach Behandlung im Senat durch den Universitätsrat verabschiedet:

Die Universität Ulm hat das Ziel, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professorinnen) von 10,9 % (Stand 31.12.2007) auf 17 % bis 2012 zu erhöhen. Die Zielzahl für Professorinnen wurde wie folgt auf die Fächer aufgeteilt:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Medizin</td>
<td>14</td>
<td>18</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Zahnmedizin</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswissenschaften</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ausstattung:
- 1x E 13
- 0,5 A11
- Sachmittel 20.000,- € für 3 Jahre
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fach</th>
<th>Stand</th>
<th>Ziele 2012</th>
<th>Stand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ingenieurswissenschaften</td>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultätsfrei</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

In der Universität waren am 31.12.10 von insgesamt 183 Professuren 22 mit Professorinnen besetzt.

In den folgenden Fächern ist eine Steigerung der Quote der akademischen Mitarbeiterinnen angestrebt:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fach</th>
<th>Stand</th>
<th>Ziele 2012</th>
<th>Stand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>10%</td>
<td>15%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswissenschaften</td>
<td>28%</td>
<td>40%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>2%</td>
<td>30%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>29%</td>
<td>35%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>Zahnmedizin</td>
<td>33%</td>
<td>37%</td>
<td>53%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

In den Fächern Informatik, Ingenieurswissenschaften und Physik strebt die Universität daneben an, den Anteil der Studentinnen bis 2012 im Durchschnitt auf 20% zu erhöhen.

Durch Vorgabe des Ministeriums wurden die Ziele fächerbezogen für Professorinnen und akademische Mitarbeiterinnen definiert. Da sich Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen mit denen für akademische Mitarbeiterinnen überschneiden würden, wurde auf gesonderte Zielvorgaben für Promotionen und Habilitationen verzichtet. Bei der Festlegung der Ziele wurde berücksichtigt, dass auch die geplanten Maßnahmen zunächst greifen müssen, bevor sie Erfolge zeigen.

1.2 Einbindung und Beteiligung der Fakultäten/Beauftragten/sonstigen Einrichtungen – Verzahnung und Zusammenarbeit

**Gleichstellungsbeauftragte**


Ausstattung:

0,5 E13
1x E9
Mittel 36 600 € p.a. dauer unbefristet 0,5 E5 finanziert,
weitere Mittel auf Antrag nach Bedarf, z.B. für Ringvorlesung.
Fakultäten

Die Medizinische Fakultät hat sich im Fakultätsvertrag vom März/April 2009 sowie in der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium BW (MWK) verbindlich zur Förderung der Chancengleichheit und der besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere verpflichtet.


Gender Board Klinikum & Universität

Maßnahmen in Planung:

Vernetzung von Forschungsverbünden
Zudem müssen die Forschungsverbünde im Hinblick auf die Konzeption von passgenauen Gleichstellungsmaßnahmen besser vernetzt werden. Im Gleichstellungsbüro wird für diese Aufgabe eine entsprechende Koordinierungsstelle geschaffen. Der Senat hat die Initiative der Gleichstellungsbeauftragten für vernetzte Gleichstellungsmaßnahmen in den Verbünden grundsätzlich begrüßt und der Gleichstellungsbeauftragten den Auftrag erteilt, ein Maßnahmenpaket und Strategiekonzeptes zu erarbeiten.
1.3 Kooperation mit Kompetenzträgern

Familienfreundliches Medizinstudium
Die Medizinische Fakultät der Universität Ulm hat durch Förderung des Präsidiums von 2008 bis 2010 eine praxisbegründende Untersuchung zur „Familienfreundlichen Studienergänzung in der medizinischen Ausbildung“ unter der Leitung von Prof. Dr. J. M. Fegert und Dr. H. Liebhardt (Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie der Universität Ulm) durchgeführt. Gefördert durch das MWK BW wurde die Untersuchung auf all fünf medizinischen Fakultäten im Bundesland ausgeweitet. Die Ergebnisse der Ulmer Pilotstudie wurden publiziert und stehen seit 2009 als Handlungsgrundlage für die Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen im Medizinstudium und vergleichbaren Studiengängen an der Universität Ulm zur Verfügung.

Die Studie zeigte, dass es einer weiteren Vernetzung der zuständigen universitären und außeruniversitären sowie institutionalierten und semiinstitutionalierten Beratungsinstanzen bedarf, so dass das Präsidium eine weitere Untersuchung zur Analyse der Netzwerkstrukturen (2009-2011) im universitären Beratungswesen in Kooperation mit dem Gender Board der Universität Ulm in Auftrag gegeben hat.

Im Konsortium der fakultären Studienfachberatungen und der zentralen Universitätsverwaltung sowie einer wissenschaftlichen Begleitforschung durch die Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie münden die Ergebnisse der Studie in dem Projekt „Individuelle Studienmodelle“ (gefordert durch MWK BW und Präsidium). In diesem werden die Rahmenstrukturen für individuelle Studienverläufe, u. a. zu Studierenden mit Kindern, aufgebaut und evaluiert. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung eines familienfreundlichen Medizinstudiums sind:

- Einführung eines datenbankgestützten Studienverlaufsmonitorings
- Etablierung eines zentral verankerten Meldewesens für schwangere Studentinnen
- Entwicklung eines „Elternpasses“ mit Handlungsrichtlinien
- Überarbeitung von Studienordnungen und der Ärztlichen Approbationsordnung in Punkten, die ein Studium mit Kindern erschweren bzw. verhindern

Die aufgrund der Studie geschaffenen familienfreundlichen Angebote sollen in den nächsten Jahren auf ihre Übertragbarkeit auf andere Studiengänge geprüft werden.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Berichtswesen/Universitätsbenchmarking
Alle Informationen, die für die Universitäts-, Fachbereichs- und Institutssteuerung sowie für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung erforderlich sind, sollen zukünftig in dem Berichtswesen zur Hochschulsteuerung zentral in einem Data Warehouse zusammenführt und schnell und benutzerfreundlich über ein Webportal zur Verfügung gestellt werden. In diesem Zusammenhang wird die Universität Ulm auch ein gleichstellungsorientiertes Berichtswesen entwickeln. Das Präsidium hat im Jahr 2009 beschlossen, sich an dem Projekt Universitätsbenchmarking- Kennzahlengerüst Forschung und Lehre zu beteiligen, welches mit drei weiteren Partnerhochschulen und dem HIS GmbH durchgeführt wird. Die Gleichstellung ist einer von vier Zielbereichen des Kennzahlensystems. Im Zielbereich Gleichstellung werden für die Hochschulsteuerung auf Universitäts-, Fakultäts-, und Fachbereichsebene folgende Kennzahlen geprüft:

1. Frauenanteil an Studienanfängern
2. Frauenanteil an Absolventen
3. Frauenanteil an Promotionen
4. Frauenanteil an Neuerwerbungen
5. Frauenanteil an allen wissenschaftlichen Mitarbeitern

Kosten:
30.000 €

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Belastungs- und Bedarfsanalyse

In Absprache mit dem Prädium wird die Gleichstellungsbeauftragte, vor dem Hintergrund ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit, eine Belastungs- und Bedarfsanalyse zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei allen Universitätsmitarbeiter/innen durchführen. Das Konzept für eine anonymisierte Online-Befragung wurde bereits entwickelt mit dem Ziel, Daten von möglichst vielen Beschäftigten zu erfassen, um eine repräsentative Einschätzung der Gesamtsituation vornehmen zu können. Der Fokus der Befragung wird auf folgenden Bereichen liegen:
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Kinderbetreuung,
- Arbeitszufriedenheit,
- Spezielle Belastungen am Arbeitsplatz, Burnout und Emotionsregulation.


1.5 Öffentlichkeitsarbeit / Transparenz

Ein Bewusstsein für Gleichstellung und eine Erhöhung von Wettbewerbsfähigkeit kann nur entstehen, wenn die Maßnahmen und Ziele der Universität bekannt sind.

Das Gleichstellungsbüro und der Familien-Service betreiben daher eine intensive Öffentlichkeitsarbeit und platziern Best-Practice-Beispiele und aktuelle Themen regelmäßig in der Universitätzeitung, auf der Internetseite, über die Mailingliste Wiss.-Frauen, auch über den neu eingerichteten News-Lettter der Verwaltung. Sie verbreiten Flyer und Poster, um auf die Angebote und das Engagement der Universität aufmerksam zu machen. Ergänzend zum Familienportal und den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten soll auf der Startseite der Universität Ulm zukünftig ein Gleichstellungsportal eingerichtet werden, auf dem die Ziele, Zahlen und Gleichstellungsangebot der Universität und die damit verbundenen Aktivitäten, Programme und Maßnahmen für die Öffentlichkeit transparent dargestellt werden.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Das Gender Board hat im Jahr 2010 unter Beteiligung aller datenerfassenden Stellen der Universität und des Klinikums einen Datenkatalog verabschiedet, in dem definiert ist, welche Gender bezogenen Daten zu welchen Stichtagen erhoben werden und die Verantwortlichen für die Erhebung benannt.


anteilige Projektkosten für Zielbereich Gleichstellung ca. 10.000,- €
geplante Kosten 0,5 E13 für 2 Jahre
Es ist geplant, ab 2011 den Fakultätsräten künftig facherbezogen gesondert Bericht zu erstatten und in der auf die Senatsitzung folgenden Präsidiumssitzung einen festen Tagessatzpunkt einzurichten, an welchem die Gleichstellungssituation und sich daraus ableitende Maßnahmen mit der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert werden. Darüber hinaus werden die aktuellen Daten auf der Internetseite der Universität veröffentlicht.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit


3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Flexible Arbeitszeit
Seit einigen Jahren gilt grundsätzlich in allen Einrichtungen der Universität die Dienstvereinbarung zur Gleitzeit, welche eine flexible Arbeitzeitgestaltung ermöglicht und vorsieht, dass ganze oder halbe Tage Arbeitsausgleich genommen werden können.

Telearbeit
Die bisherige Regelung zur Telearbeit wird derzeit überarbeitet. Der neue Entwurf enthält eine Regelung, welche Telearbeit zur Betreuung von Kindern und der vorübergehenden Pflege von nahen Angehörigen ausdrücklich ermöglicht.

Leitfaden „familienbewusst Führen“:
Anfang des Jahres 2010 hat die Universitätsleitung einen Leitfaden „familienbewusst Führen“ allen Führungskräften zukommen lassen. Dieser wird auch im Rahmen von Berufungsverhandlungen durch die Hochschulleitung zur Verfügung gestellt und enthält Hinweise zu folgenden Themen:
- Ermöglichung von Teilzeit bei familiären Verpflichtungen
- Berücksichtigung von Familienpflichten bei Urlaubsregelungen
- Zeitweise von zu Hause aus arbeiten
- Ausweitung der Telearbeit
- Familienbewusster Umgang mit befristeten Verträgen
- Hinweis auf spezielle Schulungen zu Vereinbarkeitsthemen

Zu fast allen Punkten hat die Universität ergänzende Maßnahmen umgesetzt, die im Detail im „audit familienfreundliche hochschule“ festgehalten sind.

Reauditierungskosten: 8.500 €
Sitzungs- und Besprechungstermine
In der Verfahrensordnung der Universität Ulm hat der Senat geregelt, dass Sitzungstermine so festgelegt werden sollen, dass sie mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind. Diese Regelung wurde mit besonderem Hinweis durch den Präsidenten bekannt gegeben. In entsprechender Weise wurden Dekane und Studiendekane gebeten, bei der Terminierung von Pflichtveranstaltungen darauf zu achten, dass diese zu betreuungssicheren Zeiten stattfinden.

Bei der Terminierung von Besprechungsterminen wird darauf geachtet, dass Teilzeitbeschäftigte und Personen, die aufgrund von Familienpflichten die Gleichzeitregelungen in Anspruch nehmen, daran uneingeschränkt teilnehmen können.

Zur schnellen Unterstützung der Institute wurde, falls die einzige Sekretärin familiär- oder krankheitsbedingt ausfällt, ein Vertretungspool eingerichtet. Hierfür stehen zusätzliche Personalmittel für abteilungsübergreifende Vertretungseinsätze zur Verfügung.


3.2 Kinderbetreuungsangebote

Kinderkrippen
Die Universität bietet seit 2007 20 Ganztagskrippenplätze, bevorzugt für Wissenschaftler/innenkinder im Alter von 0 bis 3 Jahren. Die Öffnungszeiten sind nach den Anforderungen der Wissenschaftler/innen ausgerichtet (7-19 Uhr), und es gibt nur wenige Schließtage pro Jahr.

Weitere Tagesstättenplätze
Zum Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes hat das Präsidium/Medizinische Fakultät auf der Basis einer Kostenkalkulation grundsätzlich beschlossen, Belegrechte für insgesamt 14 weitere Ganztagsplätze für einen Zeitraum von fünf Jahren in einer campusnahen Kinderbetreuung (RKU) zu erwerben.

Kindergarten

Ferienbetreuung
Die Universität organisiert jährlich eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden, Wissenschaftler/innen und Beschäftigten von Universität, Klinik, Studentenwerk. Im Jahr 2010 wurden 301 Plätze über vier Ferienwochen (Fasching, Ostern, Sommer) angeboten. Das Platzkontingent der Universität beträgt 140 Plätze:

- 2 Ganztagskindergartennotfallplätze (Alter von 3-5 Jahre) während des 4 wöchigen Ferienprogramms für Vorschul- und Grundschulkinder
- Für Kinder, die eingeschult werden bis zur 4. Klasse „Forschungsferien“ (120 Plätze)
  In Planung: Erweiterung der Betreuung ab 2012 um 1 Ferienwoche
- „Science Camps“ für Kinder der 5. - 8. Klasse (20 Plätze)

Budget:
20.000 € für 3 Jahre

Kosten für Kinderbetreuung:
Betriebskosten:
c.a. 70.000 € p.a.
Erhöhung um ca. 65.000 € p.a.
ca. 70.000 €
ca. 90.000 € p.a.

Betriebskosten c.a. 100.000 € p.a.
Baukostenanteil:
c.a. 1.320.000 €
Weitere Angebote

- Kinderbetreuung an universitären Veranstaltungen, z.B. Tagungen, Konferenzen, Studieninformationstage 25 € pro Stunde
- Babysitterservice (Vermittlung seit 2010)

In Planung:
Organisation einer Notfallbetreuung kranker Kinder oder der Kinderbetreuung in den späten Abendstunden

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Fami lien servic estelle

Familienportal
Im Familienportal im Internet der Universität steht seit August 2009 eine umfangreiche wertvolle Infobörse zur Verfügung, die alle Angebote der Universität umfasst und wichtige Informationen in Bezug auf Familie und Beruf zusammengefasst darstellt sowie auf andere Beratungsstellen im Haus und nach Extern verweist.

Dual Career Service

Im Rahmen von Gewinnungsgesprächen bietet die Hochschulleitung/der Dekan der Medizin Bewerbern/innen aktiv an, auch für den/die Partner/in eine attraktive Beschäftigungsmöglichkeit zu vermitteln oder sogar in der Universität einzurichten, einen Platz in den Kinderbetreuungseinrichtungen der Universität zu reservieren oder andere auf die persönliche Situation zugeschnittene Maßnahmen zur Erleichterung des Einstiegs in Ulm zu ermöglichen. Beispielsweise Maßnahmen ab Juni 2008:

- 1x Doppelberufung (beides Professoren/innen)
- Berufung in der Medizin: Die Partnerin erhält eine Arbeitsgruppenleitung mit Personalausstattung und Sachmitteln, zudem wird ein Kinderbetreuungsplatz fest zugesagt.

Dual Career Startfinanzierung: 200.000 €
• Berufung: Zusage einer 0,5-Stelle E 13 für die Partnerin, finanziert durch die Universität für 3 Jahre. Für die Zeit nach dem 3. Jahr wird davon ausgegangen, dass sich dann weitergehende Lösungen innerhalb oder außerhalb der Universität ergeben.

• Berufung: Zusage einer zusätzlichen 0,5-Stelle für die Partnerin, die unbefristet besetzt werden kann.

• Berufung: Reservierung des nächst frei werdenden Krippenplatzes

• Berufung einer Professorin: zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten 2 Krippenplätzen wird eine Kostenbeteiligung für die Betreuung der beiden Kinder unter 3 Jahren zugesagt.

• Berufung: Kooperation mit dem Klinikum, welches eine volle Wissenschaftlerstelle für die Partnerin zur Verfügung stellt, im Gegenzug beteiligt sich die Universität an einer Baumaßnahme des Klinikums

• Berufung: Kooperation Universität mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport zur Versetzung der Partnerin im Schuldienst


Teilzeit
Bei einer vorübergehenden familienbedingten Reduzierung der Tätigkeit wird bei Professoren/innen eine entsprechende Arbeitseinschränkung durch eine zusätzliche Kraft gewährt.

Beratungsstelle für Medizinstudierende
An der Medizinischen Fakultät wurde in Umsetzung der Erkenntnisse der wissenschaftlichen Studie von Herrn Prof. Fegert, Dr. Liebhardt eine Stelle benannt, die seit SS 2009 folgende Leistungen für Studierende mit Kind oder Schwangeren anbietet:
  1. Individuelle Curriculumplanung
  2. Übernahme der vorgezogenen Kursanmeldung (Sonderanmeldung)
  3. Hilfestellung bei der Einteilung auf geeignete Praktika
  4. Unterstützung bei rechtlichen Fragen an das Landesprüfungsamt
  5. Hinweise zur Gefährdung in Schwangerschaft/Stillzeit
  6. PJ in Teilzeit
  7. Internetaustauschforum „Studieren mit Kind“ in der Medizin
  8. Informationen auf der Internetplattform der Medizin
  9. Informationen auf www.meduki.de

Die Dienstleistungen werden noch weiter ausgebaut.

Darüber hinaus fördert die Universität im Rahmen von Graduiertenschule, Forschungsver- bünde, etc. bezogen auf die in diesen Forschungsbereichen Tätigen eine Reihe von not- wendigen Einzelmassnahmen, wie die Einrichtung eines kindgerechten Büros, Teilnahme am Kongress „Spitzenfrauen- Wege nach ganz oben“, Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Fachliche Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen.
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Auswahlverfahren

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten


B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Cyber Mentor- Mädchen im MINT-Bereich

Girls Day

Im Rahmen von Berufungsverfahren nutzen die Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in einem einheitlichen Verfahren die Datenbanken CEWS, ELSO database of expert women in the molecular lifesience und academiaNet gezielt, um geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern.

Es ist zudem weiterhin geplant, speziell für den Bereich Mathematik und Wirtschaftswissenschaften einen Dialog zwischen Professoren/innen, Lehrenden und Studentinnen über eine wissenschaftliche Weiterqualifikation nach dem Studium zu führen. Studentinnen sollen gezielt auf freiernde Stellen wissenschaftlicher Weiterqualifikation und oder auf Hilfskrafttätigkeiten an den Instituten angesprochen werden.

1.2 Gleichstellungsoorientiertes Finanzmanagement

Professorinnenprogramm
Die Universität hat sich im Jahr 2008 erfolgreich am Professorinnenprogramm beteiligt und mit der haftigen Finanzierung durch das Land, 2 Professuren vorgezogen mit Frauen in den Fächern Physik und Wirtschaftswissenschaften nachbesetzt.

Im Fach Medizin wurde eine Frau auf eine Regelforschung nach dem Professorinnenprogramm berufen.

Habilitationprogramm für Frauen

Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L EG 13), die im Gegensatz zu Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahren, davon werden drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die Universität Ulm finanziert. Die Förderung wird durch die Universität Ulm ergänzt, indem sie die Habilitandinnen die nötige Infrastruktur zur Verfügung stellt. Ein Großteil der Ulmer „Wrangell-
Frauen“ haben zwischenzeitlich einen Ruf erhalten. Die Universität Ulm hat damit hervorra-
gende Frauen gefördert.

Die Universität Ulm wird bei zukünftigen Ausschreibungen des Margarete von Wrange
Habilitationssprogramms weiterhin Wissenschaftlerinnen unterstützen und damit gezielt
fördern.

Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Die Universität Ulm vergibt für die Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen des
Brigitte Schlieben-Lange-Programms Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit
Kind. Vorrangiges Ziel dieses Programmes ist es, durch eine bessere Vereinbarkeit von
wissenschaftlicher Qualifikationsphase und familiären Pflichten die Anzahl der auf eine
Professur berufbaren Frauen mit Kind zu erhöhen.

Seit dem 01.12.2010 wird eine und ab 01.02.2011 werden zwei Wissenschaftlerinnen durch
das Brigitte Schlieben-Lange-Programm gefördert. Dabei handelt es sich um zwei
Stipendien zur Vorbereitung einer Habilitation und ein Promotionsstipendium, wobei die
Universität den Stipendiatinnen die Infrastruktur zur Verfügung stellt sowie einen 20%-igen
Eigenanteil für das jeweilige Stipendium übernimmt.

Frauenförderpreis

Der Frauenförderpreis der Universität Ulm wurde erstmals am 5. Februar 1999 im Rahmen
des Dies Academicus und wird seitdem jährlich durch den Präsidenten vergeben. Über die
Vergabe des Preises entscheidet der Senat der Universität auf Vorschlag der Gleichstell-
ungskommission. Er ist damit in der Struktur der Universität und der Öffentlichkeit fest ver-
ankert. Die Richtlinien des Frauenförderpreises werden derzeit überarbeitet und dem Senat
Anfang des Sommersemesters vorgelegt.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Berufsbegleitende Unterstützung und Förderung (Mentoring)

Im Bereich der individuellen Förderung und des Mentoring kooperiert die Universität mit
dem MuT-Mentoring und Training-Programm deren Trägerin die Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs
(LaKoG) ist.

Das MuT-Mentoring und Training ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung
und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württem-
berg. Frauen, die eine Professur anstreben, sollen gezielt darin unterstützt werden, ihre
Kompetenzen umzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreicher auszuschöpfen. Durch
das Programm erhalten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, fördernde Beziehungen zu
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen, strukturelle Hindernisse zu über-
winden und hochschulspezifische Kenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen. An dem Pro-
gramm können Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktoran-
dinnen und Doktorandinnnen an Hochschulen in Baden-Württemberg teilnehmen.

Die Konzeption des MuT-Programms umfasst folgende 5 Bestandteile, die einzeln oder in
Kombination genutzt werden können:
- Orientierungsveranstaltung
- Veranstaltungen & Workshops
- Beratung & Coaching
- Vermittlung einer Mentorin
- Vernetzung

Die Seminare finden an den verschiedenen Hochschulstandorten Baden-Württembergs
statt, einige auch in Ulm. Exklusiv für Mitglieder der Universität Ulm wurde am 30.11.2010

Aufgrund der Größe der Universität Ulm wurde entschieden, die Kooperation im o.g. Sinne auszubauen und das universitätseigene Mentoring, das sich nicht bewährt hat, nicht fortzusetzen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Ringvorlesungen

Ringvorlesung „Männer, Frauen und Wissenschaft. Gleichstellung in der Praxis“

FRAU PROF. SUSANNE IHSEN
(WANN) können Maschinen denken?
Moderne Anforderungen im Ingenieurberuf

FRAU DR. ANNETTE SCHAVAN
Männer und Frauen sind gleichberechtigt

HERR PROF. DR. MATTHIAS KLEINER
Wissenschaft im Aufbruch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

FRAU PROF. DR. JUR. REGINA HARZER
Wie sprechen wir?
Sprachgewohnheiten und Gleichstellung

HERR PROF. EM. DR. KLAUS LANDFRIED
Mehr Professorinnen – aber wie?

FRAU PROF. DR. MED. VERA REGITZ-ZAGROSEK
Geschlechtsunterschiede bei Herz-Kreislauffrerkrankungen.
Bedeutung für die Prognose?

Ringvorlesung „Perspektivenwechsel – Blick über den Tellerrand“

FRAU DR. DES. KATJA HERICKS
„Da hab’ ich mich mal emanzipiert“ – (un) doing gender und Gleichstellung im Alltag

HERR DR. PETER DÖGE
Auch Männer haben ein Geschlecht – von der Frauenforschung über die Männerforschung zur Geschlechterforschung.

Für das Sommersemester 2011 sind wiederum drei Ringvorlesungen geplant.

Fortbildungsangebote/Workshops
Es werden fortlaufend an der Universität Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu Vereinbarkeits- und Chancengleichheitsthemen, z.B. Gendergerechte Sprache, Leben in Balance, Elternzeit angeboten.

Ulm, den 15.2.2011

[Unterschrift]

Prof. Dr. K. J. Ebling
Präsident
# Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht*

| --- | --- | --- | ---
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]
| | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach) | | | | | | | | |
| | 3813 | 3262 | 53,9 | 46,1 | 4290 | 3775 | 53,2 | 46,8 |
| Anzahl der Promotionen im Vorjahr | | | | | | | | |
| | 228 | 192 | 54,29 | 45,71 | 193 | 193 | 50 | 50 |
| Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen** | | | | | | | | |
| | 929 | 795 | 53,89 | 46,11 | | | | |
| Anzahl der Habilitationen im Vorjahr | | | | | | | | |
| | 28 | 7 | 75 | 25 | 25 | 4 | 86,21 | 13,79 |
| Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen | | | | | | | | |
| Juniorprofessuren | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 50 | 50 | 7 | 1 | 87,5 | 12,5 |
| Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion*** | | | | | | | | |
| | 165 | 22 | 88,24 | 11,76 | 101 | 9 | 91,82 | 8,18 |
| Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidenten) | | | | | | | | |
| | 21 | 3 | 87,5 | 12,5 | | | | |

* incl. Daten von fakultätsfreien Einrichtungen  
** Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter  
*** Besonderheit Baden-Württemberg  

Beschäftigtenzahlen jeweils zum 31.12. des Vorjahres
### Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

#### Wissenschaftliche Karrierestufen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Anzahl</td>
<td>%</td>
<td>Anzahl</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>m</td>
<td>w</td>
<td>m</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)</td>
<td>1043</td>
<td>162</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86,56</td>
<td>13,44</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Promotionen im Vorjahr</td>
<td>34</td>
<td>3</td>
<td>81,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**</td>
<td>145</td>
<td>16</td>
<td>90,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Habilitationen im Vorjahr</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: Anzahl Habiliternder bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>83,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Juniorprofessuren</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion</td>
<td>37</td>
<td>2</td>
<td>94,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* incl neuem Fach Psychologie, im Aufbau seit 2009
** Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter
### Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Anzahl</td>
<td>%</td>
<td>Anzahl</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------</td>
<td>-----------------------------------------------</td>
<td>---------------------------------------------------</td>
<td>------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>m</td>
<td>w</td>
<td>m</td>
</tr>
<tr>
<td>Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)</td>
<td>887</td>
<td>667</td>
<td>57,08</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Promotionen im Vorjahr</td>
<td>24</td>
<td>1</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*</td>
<td>67</td>
<td>17</td>
<td>79,76</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Habilitationen im Vorjahr</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Juniorprofessuren</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion</td>
<td>24</td>
<td>1</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter
Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fakultät für Naturwissenschaften (Bio, Chemie, Physik)</td>
<td>Anzahl</td>
<td>%</td>
<td>Anzahl</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>m</td>
<td>w</td>
<td>m</td>
<td>w</td>
<td>m</td>
</tr>
<tr>
<td>Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)</td>
<td>797</td>
<td>777</td>
<td>50,64</td>
<td>49,36</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Promotionen im Vorjahr</td>
<td>42</td>
<td>26</td>
<td>61,75</td>
<td>38,25</td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*</td>
<td>178</td>
<td>103</td>
<td>63,35</td>
<td>36,65</td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Habilitationen im Vorjahr</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>100</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>100</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Juniorprofessuren</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion</td>
<td>29</td>
<td>2</td>
<td>93,5</td>
<td>6,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion</td>
<td>15</td>
<td>2</td>
<td>88,24</td>
<td>11,76</td>
</tr>
<tr>
<td>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter
## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Anzahl</td>
<td>%</td>
<td>Anzahl</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Medizin</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Promotionen im Vorjahr</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Anzahl der Habilitationen im Vorjahr</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Juniorprofessuren</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Daten in Zahlen:

- **Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)**
  - Anzahl: 1086 (m), 1656 (w), 39.61% (m), 60.39% (w)
  - Aktuelle Situation: 1186 (m), 1773 (w), 40.08% (m), 59.92% (w)

- **Anzahl der Promotionen im Vorjahr**
  - Aktuelle Situation: 128 (m), 162 (w), 44.14% (m), 55.86% (w)

- **Anzahl der Habilitationen im Vorjahr**
  - Aktuelle Situation: 23 (m), 7 (w), 76.67% (m), 23.33% (w)

*Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter*