



universität
uulm

GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Prof. Dr. Aurelia Peraud | Gleichstellungsbeauftragte
Clarissa Gobiet | Gleichstellungsreferentin
Dr. Dorothea Güttel | Gleichstellungsreferentin

2022



Das diesjährige Titelbild zeigt unser **Gleichstellungsfahrrad**, das immer mal wieder an anderen Stellen der Universität aufgestellt wird und mit Flyern bestückt auf die Gleichstellungsarbeit oder Aktionstage aufmerksam macht. Sie haben das Gleichstellungsfahrrad auf dem Universitätsgelände entdeckt? Schreiben Sie uns, wann und wo Sie das Fahrrad gesehen haben und freuen Sie sich über eine kleine Überraschung: gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de



Inhalt

1	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	4
2	Highlights 2022	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	Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen	14
4	Gleichstellung in Berufungsverfahren – Monitoring und Professionalisierung	16
4.1	Orientierung in Berufungsverfahren	16
4.2	Monitoring: Berufungen an der Universität Ulm	17
4.3	Dual Career Service	18
5	Förderprogramme	20
5.1	Maßnahmen des Professorinnenprogramms III	20
5.2	Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	22
5.3	Förderprogramme der Medizinischen Fakultät	22
5.4	Margarete von Wrangell-Programm	23
6	Angebote für Wissenschaftlerinnen	24
6.1	Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen – Vernetzt zum Erfolg!	24
6.2	Mentoring und Training	26
6.3	Club der Ulmer Professorinnen	26
7	ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen	27
8	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	34
8.1	Aktualisierung Sprachleitfaden Geschlechtergerechte Sprache	34
8.2	Kommunikationsstrategie und -instrumente	34
8.3	Pressemitteilungen 2022	36
9	Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	36
10	Akteur*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit	38
10.1	Gleichstellung unter Studierenden	38
10.2	Chancengleichheit an der Universität Ulm – Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit	39
10.3	Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums	42
11	Anhang	44

1 | Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten



Nach mehr als einem Jahr im Amt ziehe ich ein erstes Resümee und kann durchaus sagen: Es läuft! Oder wie das Fahrrad auf der Titelseite vermittelt: Wir sind auf dem Weg.

Das Thema Gleichstellung ist nicht nur in den Köpfen der Universitätsangehörigen angekommen, sondern es wird auch umgesetzt. Vor allem in den Berufungsverfahren sind Aspekte der Gleichstellung fester Bestandteil des Auswahlprozesses, werden selbstverständlich mitgedacht oder es wird moniert, wenn Gleichstellung in einem Verfahren nicht ausreichend Berücksichtigung findet.

Auch von der Hochschulleitung wird das Thema Gleichstellung als bedeutsam angesehen. Das ist nicht selbstverständlich! Und daher möchte ich dies hier betonen. Neben der Unterstützung, die ich in meinem Amt und für die Thematik wahrnehme, wurde in 2022 ein Budget zur Verstärkung von erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Das ist ein wegweisendes Statement der Universität nach innen und außen.

Eines meiner wichtigsten Anliegen zu Beginn meiner Amtszeit im Oktober 2021 war es, die Vernetzung voranzubringen. Netzwerke sind in jeder Phase der Karriere wichtig und können für die eigene fachliche aber auch persönliche Entwicklung sehr hilfreich sein. Daher war und ist es mir ein persönliches Anliegen, diese Netzwerkarbeit über die Statusgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Netzwerk ExzellenziaUlm) hinaus in die professorale Ebene zu tragen. Seit Sommer 2022 finden nun regelmäßige Netzwerktreffen im „Club der Ulmer Professorinnen“ statt. Der Austausch und das Kennenlernen über die Fächergrenzen hinweg stehen im Vordergrund. Diese bisher eher informellen Treffen sollen im Laufe der nächsten Jahre um themenspezifische Veranstaltungsformate ergänzt und langfristig auch zu einer Vernetzung über die Statusgruppen hinweg beitragen.

Dass in 2022 ein kleines Sternchen * die Emotionen von einigen Universitätsangehörigen teilweise sehr hochkochen lassen würde, war für mich überraschend. Nachdem der Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch spätestens mit der bereits in 2018 erfolgten Änderung des Personenstandsgesetzes nicht mehr aktuell war, wurde

dieser im vergangenen Jahr angepasst. Die damit verbundene Frage, wie Personen ohne binäre Geschlechtszuordnung sprachlich abgebildet und vor allem respektvoll adressiert werden können, führte zu Diskussionen, die ich in einem eher nüchternen und faktenbasierten Wissenschaftskontext nicht erwartet hätte. Am Ende konnte allerdings ein aktualisierter Leitfaden veröffentlicht werden, der den Universitätsangehörigen Empfehlungen an die Hand gibt, wie genderinklusive Formen die Geschlechtervielfalt angemessen abbilden und im wahrsten Sinn des Wortes „zur Sprache“ bringen können und somit den rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen.

Um die verantwortlichen Personen in Berufungsverfahren weiter zu unterstützen, haben wir in 2022 zusammen mit der Gleichstellungskommission einen Leitfaden für chancengerechte Berufungsverfahren erstellt. Dieser bietet einen Überblick über den gesamten Berufungsprozess und bildet die hierbei relevanten gleichstellungspolitischen Aspekte ab. Der Leitfaden richtet sich insbesondere an Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, steht aber natürlich auch allen anderen Interessierten zur Verfügung.

Last but not least möchte ich die immer noch niedrige Prozentzahl an Professorinnen von 17% in 2022 (der Bundesdurchschnitt lag 2021 bei 27 %) an der Universität Ulm ansprechen. Auf den ersten Blick wirkt diese Zahl wie eine Stagnation. Doch es tut sich was. Interessant sind neben den absoluten Zahlen der Professorinnen die der nächsten Generation. Im Jahr 2022 konnte die Universität insgesamt 38% Rufannahmen von Frauen verzeichnen. Das ist schon fast die Hälfte und eine deutliche Verbesserung im Vergleich zu den vergangenen beiden Jahren. Die Herausforderung liegt nicht im Bereich der Ruferteilung, da sind die Zahlen vielversprechend, sondern darin, dass diese auch von den Kandidatinnen angenommen werden. Wir sollten uns also auf die Zahl der Rufannahmen konzentrieren und überlegen, wie diese weiter erhöht werden kann.

Mein Fazit lautet daher: Wir sind auf dem richtigen Weg, aber noch lange nicht am Ziel.

Prof. Dr. med. Aurelia Peraud | Gleichstellungsbeauftragte

HIGHLIGHTS 2022

Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen

Sprachleitfaden Geschlechtergerechte Sprache aktualisiert

Kommunikationsstrategie für das Gleichstellungsreferat entwickelt

InHouse-Seminar „Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren“

Netzwerk-Aktivitäten

Leitfaden chancengerechte Berufungsverfahren für Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte

Seite 22

Seite 34

Seite 34

Seite 16

ab Seite 24

Seite 17

3 | Entwicklung der Gleichstellung und aktuelle Situation an der Universität Ulm

3.1 Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken

Mit Hilfe der jährlichen Statistik über die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen und Fächern an der Universität Ulm können die Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit kontinuierlich angepasst und der Fortschritt bei der Zielerreichung überprüft werden.

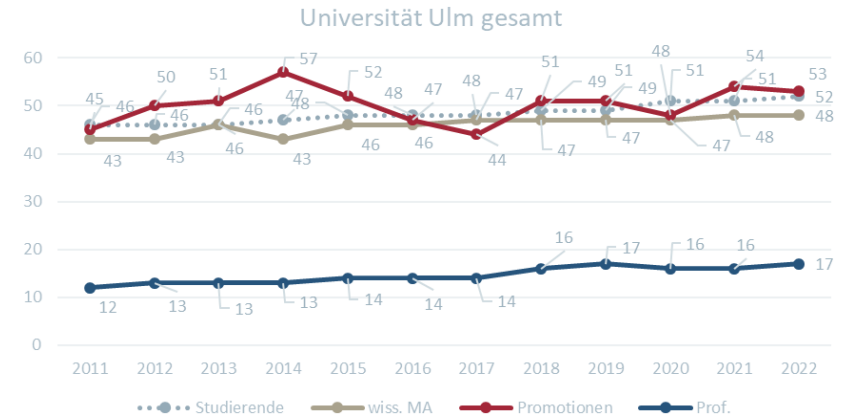


Abbildung 1 Entwicklung der Frauenanteile in den Statusgruppen der Studierenden, wiss. Beschäftigten, Promovierenden und bei den Professuren seit 2011 an der Universität Ulm gesamt.

In den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten ist nun seit mittlerweile 11 Jahren eine stabile Parität der Geschlechter über alle Fächer insgesamt zu verzeichnen (Abbildung 1).

Fach	UUlm 2022	Bund 2021	Differenz	Eine Person entspricht ...% Punkten 2022
Psychologie	36 %	40 %	-4	7,1
Biologie	36 %	28 %	+8	7,1
Humanmedizin	20 %	22 %	-2	1,1
Wirtschaftswissenschaften	13 %	21 %	-8	6,7
Mathematik	12 %	19 %	-7	5,9
Chemie	11 %	20 %	-9	5,3
Informatik	6 %	15 %	-9	5,9
Physik	9 %	14 %	-5	9,1
Elektrotechnik	0 %	9 %	-9	5,6

Tabelle 1 Professorinnenanteile an der Universität Ulm und Bundesweit (STABU) nach Fächern gegliedert.

In den wissenschaftlichen Spitzenpositionen fällt eine Annäherung an die Geschlechterparität vor allem in der Professorenschaft deutlich schwerer. Auch 2022 verzeichnen wir einen Professorinnenanteil von nur 17 % universitätsweit (Abbildung 1). Die Universität Ulm hat sich mit dem Gleichstellungsplan 2022 – 2026 das Ziel gesetzt, die Bundesdurchschnitte der Frauenanteile in den einzelnen Fächern mindestens zu erreichen und auch zu halten (Tabelle 1).

Im Gegensatz zu den anderen Statusgruppen, die einer häufigen Fluktuation von wenigen Jahren unterlegen sind, vollzieht sich der personelle Wandel bei den Professuren nur entsprechend langsam. Durch eben diese geringe Fluktuation und den daraus resultierenden „langsamen“ Personalwechsel bei den Professuren werden die Differenzen zu den Bundesdurchschnitten immer größer, solange keine weiteren Frauen in den einzelnen Fächern berufen werden (z. B. wurde das letzte Berufungsverfahren im Fachbereich Psychologie im Jahr 2016 abgeschlossen). Betrachtet man die absoluten Zahlen der besetzten Professuren (ersichtlich über die Prozentpunkte, welche für eine Person vergeben werden; letzte Spalte Tabelle 1), wird deutlich, dass z. B. in der Psychologie schon die Berufung einer Frau ausreichend wäre, um den Bundesdurchschnitt in diesem Fach zu erreichen (vorausgesetzt, dass die Anzahl der Personen in diesem Fach unverändert bleibt)¹.

Während die Prozentzahl an Professorinnen zwar über die Jahre einen langsamen Zuwachs, aber keine deutlichen Steigerungen verzeichnen konnte, zeigt die Zahl der neuerufenen Professorinnen ein deutlich realistischeres Bild für den Kulturwandel hin zur chancengerechten Wissenschaftskultur. Innerhalb der letzten 7 Jahre konnte der Anteil an Frauen bei den Ruferteilungen von 15 % auf über 38 % gesteigert werden (siehe auch Kapitel 4 „Gleichstellung in Berufungsverfahren“).

Der stetig ansteigende bundesweite Frauenanteil bei den Professuren zeugt von einer funktionierenden Nachwuchsförderung und erfolgreichen Gleichstellungsarbeit an den deutschen Universitäten. Auch an der Universität Ulm ist die Nachwuchsförderung, und dabei insbesondere die Förderung und das Empowerment von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine akademische Karriere höchst bedeutsam (siehe Kapitel 5 und 6) zur Gewinnung von weiblichen Führungskräften.

¹ Eine detaillierte Analyse der Berufungsverfahren an der Universität Ulm erfolgt in Kapitel 4.

3.2 Gleichstellungsarbeit – Struktur und Personen

Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm orientiert sich an der im *Mission Statement Gleichstellung* festgeschriebenen Gleichstellungsstrategie und ist über das in Abbildung 2 dargestellte Organigramm in die Leitungsstrukturen der Universität fest eingebunden.



Abbildung 2 Organigramm der Strukturen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Ulm

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

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

Die Strategieentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgt durch die AG Gleichstellung. Diese setzt sich unter der Leitung des/der Vizepräsident*in für Karriere aus der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, den Dekanatsleitungen aller Fakultäten, der Dezernatsleitung Personal sowie den Referent*innen für Gleichstellung zusammen. Als beratende Einheit ist der AG Gleichstellung die Gleichstellungskommission angeschlossen. Die Gleichstellungskommission berät außerdem den Senat in Gleichstellungsfragen und besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, den Gleichstellungsreferent*innen (in beratender Funktion) sowie der/dem Referent*in für Gleichstellung der Verfassten Studierendenschaft. Die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie obliegt dem Gleichstellungsreferat, das die einzelnen Maßnahmen koordiniert und alle zentralen und dezentralen Universitätseinheiten zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit berät. Ergänzt wird die Arbeit des Gleichstellungsreferats durch die Beauftragte für Chancengleichheit, die die Interessen der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten vertritt. Diese ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und berät zusammen mit den anderen Gleichstellungsakteur*innen universitäre Organe und Gremien bei fachlichen Fragen zur Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Sie wirkt auf die Förderung von Chancengleichheit im wissenschaftsunterstützenden Bereich sowie auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird in ihrer Tätigkeit ebenfalls von einer Stellvertreterin unterstützt. Für das wissenschaftsunterstützende Personal ist sie Ansprechperson in allen Belangen und Fragen fairer und gleichberechtigter Entwicklungsperspektiven.

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

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

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

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

Gleichstellung an der Universität Ulm – Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter

Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Aurelia Peraud Klinik für Neurochirurgie
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Cornelia Herbert (seit April 2022) Institut für Psychologie und Pädagogik Prof. Dr. Susana Fernandez Huelga (seit April 2022) Institut für Theoretische Physik Prof. Dr. Sandra Ludwig (seit April 2022) Institut für Volkswirtschaftslehre Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (bis März 2022) Institut für Angewandte Analysis Prof. Dr. Pamela Fischer-Posovszky (bis März 2022) Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Prof. Dr. Ute Kaiser (bis März 2022) Zentrale Einrichtung Elektronenmikroskopie
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	
Medizin	Prof. Dr. Katharina Hancke Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe PD Dr. Verena Gaidzik Klinik für Innere Medizin III Prof. Dr. Susanne Kühl Institut für Biochemie und Molekulare Biologie
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	Prof. Dr. Cornelia Herbert (bis Januar 2022) Institut für Psychologie und Pädagogik Prof. Dr. Daniel Zimprich (seit Februar 2022) 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 (bis Juli 2022)
Institut für Theoretische Chemie
Prof. Dr. Sandra Marianne Lang (seit August 2022)
Institut für Oberflächenchemie und Katalyse
Dr. Stephanie Wittig-Blaich
Institut für Molekulare Endokrinologie der Tiere

Mathematik und
Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Sandra Ludwig (bis März 2022)
Institut für Volkswirtschaftslehre
Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (seit April 2022)
Institut für Angewandte Analysis
Prof. Dr. Mathias Klier
Institut für Business Analytics
Prof. Dr. Jeroen Sijsling
Institut für Algebra und Zahlentheorie

Studentisches Mitglied (StuVe)

Nico Rixen

Das Team des Gleichstellungsreferats



Dr. Dorothea Güttel,
Referentin für Gleichstellung



Clarissa Gobiet,
Referentin für Gleichstellung



Martina Riegg,
Sachbearbeitung

Sekretariat: Sabine Decker

3.3 Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat mit ihrer Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft weitere wichtige Schritte hin zu einer chancengerechten Wissenschaftskultur angestoßen. Mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ geht die DFG nun auch auf das Thema Diversity in der Wissenschaft ein.

„Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“

Die strukturellen und personellen Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG setzen sich wie folgt zusammen:

„Durchgängigkeit“: Durchgängig und sichtbar sollen Gleichstellung und Diversität auf allen Ebenen der Organisation verfolgt werden.

„Transparenz“: Die fortlaufende Erhebung und Veröffentlichung von differenzierten Daten in allen wissenschaftlichen Statusgruppen insbesondere differenziert nach den Geschlechtern, gewährleistet Transparenz zur Evaluation der gesetzten Ziele zu Gleichstellung der Diversität. Als ebenso wichtig wird eine transparente und tolerante Diskussions- und Fehlerkultur erachtet.

„Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“: Eine zukunftsorientierte und wettbewerbsfähige Gleichstellungsstrategie ist die Grundlage für einen nachhaltigen Kulturwandel.

„Kompetenz“: Die Beurteilung von wissenschaftlicher Leistung und Eignung von Personen soll transparent, strukturiert und formalisiert mit der Kompetenz zur vorurteilsfreien Bewertung und Begutachtung erfolgen.

Zu den hier angeführten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG werden bis zum September 2024 detaillierte Berichte mit individueller Schwerpunktsetzung und konkreten Zielen von den Hochschulen eingereicht.

Unterstützung für Forschungsvorhaben

In der Beschreibung zu Projektvorhaben wird grundsätzlich eine Erklärung zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit 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. Da die Einrichtungen zur Förderung von Wissenschaft und Forschung großen Wert auf die Chancengleichheit in der Wissenschaft legen, müssen Forschungs- und Drittmittelanträge überzeugende Gleichstellungskonzepte beinhalten.

Das Gleichstellungsreferat bietet in enger Zusammenarbeit mit Res.Ul 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
- Unterstützung bei der Gestaltung von Postern für Vor-Ort-Begehungen von Forschungsverbänden
- Poster-Präsentationen und Begleitung bei Vor-Ort-Begehungen

📍 **Das Gleichstellungsreferat unterstützt gerne Ihr Projektvorhaben, sprechen Sie uns an!**



Neuerungen:

Seit dem 01.01.2022 wird für die Antragstellung bei der Europäischen Forschungsförderung (HORIZON EUROPE) ein Gender-Equality-Plan gefordert. Dieser kann über die [Homepage des Gleichstellungsreferats](#) abgerufen werden.



Nach wie vor wird das Angebot des Gender Consulting für Forschungsanträge gut angenommen. Auch im Jahr 2022 konnte das Gleichstellungsreferat in Zusammenarbeit mit Res.UL wieder zahlreiche wissenschaftliche Antragstellungen begleiten. Beratungstätigkeiten von ca. 2 - 3 Stunden pro Woche konnten verzeichnet werden.

4 | Gleichstellung in Berufungsverfahren – Monitoring und Professionalisierung



4.1 Orientierung in Berufungsverfahren

Um die Mitglieder der Berufungskommissionen und hierbei vor allem die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten in ihrer Tätigkeit zu unterstützen, wurde im April 2022 erstmalig ein InHouse-Seminar zum Thema „Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren“ über den Deutschen Hochschulverband angeboten. Das Seminar gab einen umfassenden Überblick über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen, die für die Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben an der Universität von zentraler Bedeutung sind. Neben den verfassungsrechtlichen Grundlagen der Gleichstellung wurden vor allem hochschulrechtliche Fragestellungen erörtert. Im Mittelpunkt standen dabei Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren. Ziel des Angebots war neben einer rechtssicheren Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Grundlagen zu erarbeiten sowie Praxisfragen und Problemfälle zu diskutieren. Das vierstündige Online-Seminar wird nun einmal jährlich angeboten; das nächste Mal am 28.09.2023.

Leitfaden für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte auf den Weg gebracht



Mit dem *Mission Statement Gleichstellung* hat sich die Universität Ulm unter anderem zu einer geschlechter- und chancengerechten Personalrekrutierung sowie zu Arbeits- und Forschungsbedingungen verpflichtet, die von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind. Vor diesem Hintergrund ist die sorgfältige und faire Auswahl von zukünftigen Professor*innen eine wichtige und zentrale Aufgabe der gesamten Universität. Mit der *Leitlinie Berufungsverfahren* wurden die gleichstellungsfördernden Maßnahmen für Berufungsverfahren zusammengefasst und verbindlich festgehalten. 2022 wurde zusammen mit der Gleichstellungskommission ein Leitfaden für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte erstellt, der einen Überblick über den gesamten Berufungsprozess bietet. Der Leitfaden stellt den chronologischen Ablauf von Berufungsverfahren mit allen gleichstellungspolitischen Aspekten dar. Hierbei liegt ein besonderer Fokus auf einer chancengerechten Rekrutierung. Das Dokument orientiert sich an dem Leitfaden „Gendersensible Berufungsverfahren“ der TU Dresden (2021) und kann über die [Homepage des Gleichstellungsreferats](#) abgerufen werden.



4.2 Monitoring: Berufungen an der Universität Ulm

Im Jahr 2022 gab es an der Universität Ulm 220 besetzte Professuren; davon waren 183 von Männern und 37 von Frauen besetzt (genaue Aufschlüsselung nach Fakultäten siehe Anhang). Der Professorinnenanteil an der Universität Ulm lag daher im Jahr 2022 bei 17 % (Bundesdurchschnitt 2021: 27 % Professorinnen bundesweit; STABU).

Während die Betrachtung der Professorinnenanteile bei den bestehenden Professuren nur Aufschluss über die gegenwärtigen Frauenanteile in dieser Statusgruppe gibt, ist die Betrachtung der Frauenanteile unter den Neuberufenen ein direkter Spiegel der Chancengleichheit bzw. Förderung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren. Hier kann die Universität Ulm im Jahr 2022 einen klaren Erfolg verbuchen. In insgesamt 15 abgeschlossenen Verfahren 2022 (Raufannahme wird als abgeschlossen gewertet; 2 Verfahren wurde ohne Berufung beendet; Liste siehe Anhang) wurden 5 Frauen be-

rufen (38 %; Abbildung 3). Daraus lässt sich schließen, dass der 2019 im Senat verabschiedete *Leitfaden für chancengerechte Berufungsverfahren* Anwendung findet und ein wichtiges Instrument zur Erreichung der Gleichstellungsziele geworden ist. Zudem wird deutlich, dass die Problematik nicht in der Berufung von Frauen an die Universität Ulm liegt, sondern in der Rufannahme. Diese Phase des Besetzungsprozesses ist entscheidend, um den Professorinnenanteil langfristig steigern zu können.

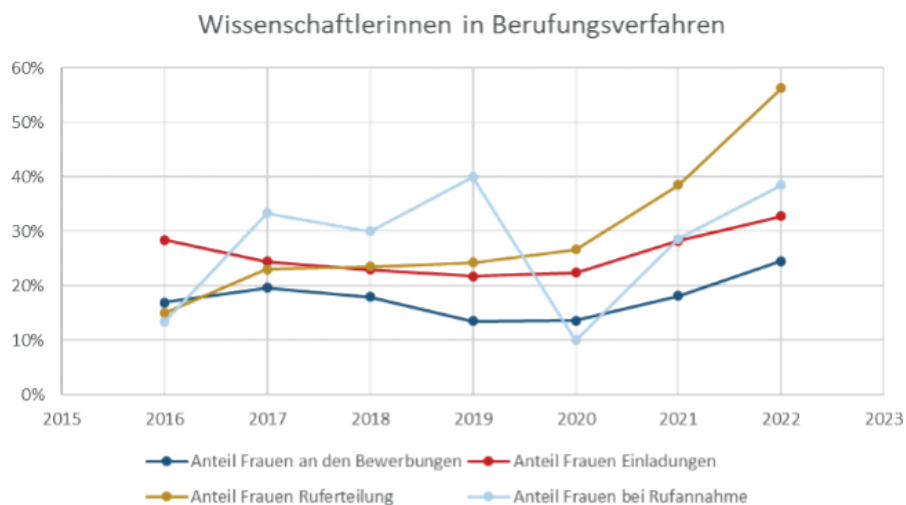


Abbildung 3 Prozentuale Anteile von Frauen bei den Bewerbungen, den Einladungen, den Ruferteilungen und den Rufannahmen in Berufungsverfahren an der Universität Ulm.

4.3 Dual Career Service

Da die Bereitschaft zur Mobilität bei Wissenschaftlern und vor allem bei Wissenschaftlerinnen maßgeblich mit den Karrierechancen der Partnerinnen und Partner verknüpft ist, unterstützt die Universität Ulm im Sinne der Gleichstellung und Vereinbarkeit von

Wissenschaft und Familie aktiv Doppelkarrieren und bietet insbesondere im Zuge von Berufungsverfahren Beratungen zu Dual Career Themen an. Die Koordination des Dual Career Service obliegt dem Gleichstellungsreferat. Der Dual Career Service ist ein wichtiges Gleichstellungsinstrument, das nicht nur Rekrutierungsvorteile bietet, sondern auch als ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere von Führungskräften, verstanden wird.

Der Dual Career Service der Universität Ulm ist Anlaufstelle für die mitziehenden Partner*innen neuer oder zu berufender Professor*innen. Die mitziehenden Partner*innen erhalten hier auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Information, Beratung und Kontakte, um ihre Karriere am neuen Standort fortführen zu können. Ziel der Dual Career Beratung ist es, die Stellensuche der mitziehenden Partner*innen zu unterstützen und neue Karriereperspektiven am Standort Ulm und in der Region zu identifizieren. Die Unterstützung erstreckt sich hierbei von Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt über Hilfestellung bei allen Fragen rund um Bewerbungsprozess sowie akademische oder berufliche Karriereentwicklung bis hin zur Beratung zum Selbstmarketing (z. B. Unterlagencheck).

DCND-Tagung 2023 erstmalig in Ulm

Die Universität Ulm ist Mitglied des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND), das 2010 von 20 universitären Dual Career Services in Berlin gegründet wurde. Ziel der Gründung war es, die damals noch junge Profession der



Dual Career Beratung zu professionalisieren und zu etablieren. Seitdem steht das DCND für eine gute Dual Career Praxis und die aktive Mitgestaltung einer attraktiven Wissenschaftslandschaft. Das DCND bietet seinen Mitgliedern fachlichen Austausch und speziell auf die Anforderungen von Dual Career Berater*innen zugeschnittene Fortbildungen und trägt auf diese Weise maßgeblich zur Qualitätssicherung von Dual Career Services bei. Einmal jährlich findet eine Netzwerk-Tagung des DCND statt, die der Weiterbildung und dem Austausch der Angehörigen der mehr als 54 Mitglieder-Einrichtungen dient. 2022 startete die Planung für die Tagung 2023, die im September 2023 erstmalig in Ulm stattfinden und unter dem Motto „Crossing Borders“ stehen wird. Die Tagung wird in Kooperation mit der HNU durchgeführt und befasst sich unter anderem mit dem Themenbereich „Onboarding im Wissenschaftskontext“.

5 | Förderprogramme

5.1 Maßnahmen des Professorinnenprogramms III

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 sowie die erfolgreiche Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen erleichtern.

Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III und durch Eigenmittel der Universität ist es möglich, diese erfolgreichen Programme zu finanzieren und die Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin zu unterstützen. Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen setzen sich aus den folgenden Elementen zusammen:

Projektanschubfinanzierungen (für Hilfskräfte, Sachmittel, Probandenvergütungen): Mit der Anschubfinanzierung sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vorarbeiten für Drittmittelanträge ermöglicht und so die Ausbildung eines eigenen Forschungsprofils gefördert werden. Diese gut etablierte Maßnahme hat sich als sehr effektiv für die eigenständige Profilbildung erwiesen. 2022 wurden insgesamt fünf Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen mit Projektanschüben bis zu 15.000 € gefördert.

Reisemittel (Forschungsaufenthalte, Kongresse, Seminare) zur Ausbildung eines eigenständigen, wissenschaftlichen Netzwerks für weibliche Promovierende: Unterstützung von Wissenschaftlerinnen durch die gezielte Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation sowie der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung durch die Finanzierung von nationalen sowie internationalen Forschungsaufenthalten, Konferenz- und Seminarreisen zur Netzwerk- und Profilbildung in der Wissenschaftslandschaft. 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.

Aufgrund des 2022 stark limitierten Budgets war es nur möglich, eine einzige Konferenzreise zu fördern. Die Fördernachfrage konnte jedoch in enger Zusammenarbeit mit der Nachwuchsakademie ProTrainU zum großen Teil über das dort angebotene Mobility-Programm aufgefangen werden.

Um der fehlenden internationalen Sichtbarkeit in den Lebensläufen vieler Ulmer Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken, wurde zur Verwendung des Reisemittelbudgets 2023 eine Ausschreibung für Forschungsaufenthalte im Ausland konzipiert und gestartet, die auf Anrieb sehr stark nachgefragt war.

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 diese 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 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 die Wissenschaftlerinnen Beschäftigte der Universität Ulm sind. 2022 wurden drei Laborunterstützungen bewilligt.



5.2 Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit Hilfe des Überbrückungsprogramms wird der Einstieg in die jeweils nächste Qualifikationsstufe gefördert. Finanziert wird zum einen die Überbrückung zwischen Studienabschluss (Master) und Beginn des Promotionsvorhabens, zum anderen zwischen einer Doktorandinnen-tätigkeit 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.

2022 wurden vier Wissenschaftlerinnen mit dem Überbrückungsprogramm gefördert und konnten auf diese Weise als exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin an der Universität Ulm beschäftigt werden.

Insgesamt hat sich die seit 2020 aus Universitätsmitteln finanzierte Maßnahme außerordentlich bewährt. Viele der seither geförderten Wissenschaftlerinnen mussten die finanzielle Unterstützung nicht vollumfänglich in Anspruch nehmen, da zwischenzeitlich eigene Projekte eingeworben oder externe Angebote angenommen wurden.

Angesichts dieser positiven Zwischenevaluation beschloss das Präsidium am 12.07.2022, zur **Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen** für die nichtmedizinischen Fakultäten ab 2023 weiterhin **100.000 EUR/Jahr** zur Verfügung zu stellen. Die Mittel können vom Gleichstellungsreferat für unterschiedliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwendet werden. Das Gleichstellungsreferat kann hierbei auf die jeweiligen Bedarfe der Zielgruppe reagieren und ist frei in der Mittelverwendung.

5.3 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 koordiniert und unter Vorsitz der Prodekanin Prof. Dr. Anita Ignatius in der Kommission zur Förderung von Chancengleichheit und Karriereentwicklung erörtert. Die Medizinische Fakultät hat mit dem Hertha-Nathorff-Programm zusätzlich eigene Fördermöglichkeiten geschaffen und fördert Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen, Laborunterstützungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Ergänzungsfinanzierungen für aktuelle Margarete von Wrangell-Stipendiatinnen sowie Kinder- und Ferienbetreuungsangebote in Kooperation mit der Universität und dem Universitätsklinikum.

5.4 Margarete von Wrangell-Programm

Im Margarete von Wrangell-Programm des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) sollen Wissenschaftlerinnen zur Habilitation ermutigt und materiell dazu in die Lage versetzt werden. Ziel ist es, den Frauenanteil bei der Besetzung von Professuren zu erhöhen.

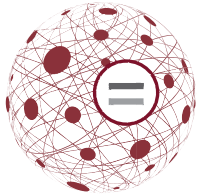
Die Förderdauer beträgt insgesamt max. fünf Jahre – davon drei Jahre finanziert durch das MWK, zwei weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule. Darüber hinaus nehmen die Habilitandinnen an Schulungen und Trainingsangeboten des Mentoringprogramms MuT (siehe Kapitel 6.2) teil.

Aktuell werden fünf Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm gefördert.

Trotz seines großen Erfolgs – nach Auswertung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (La-KoG) erreichten 80 % aller Wrangell-Fellows aus den Jahren 1997 – 2016 das Förderziel (Habilitation, Professur), mehr als 90 % blieben in der Wissenschaft – wurde das Programm seit 2021 nicht mehr ausgeschrieben. Vielmehr plant das MWK eine umfassende Neuausrichtung. Es bleibt abzuwarten, ob diese attraktiv ausgestaltet wird und die Reputation des bisherigen Exzellenzprogramms erhalten bleibt.

6 | Angebote für Wissenschaftlerinnen

6.1 Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen – Vernetzt zum Erfolg!



ExzellenziaUlm

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das 2021 gegründete Netzwerk ExzellenziaUlm für Nachwuchswissenschaftlerinnen soll den weiblichen Ulmer Nachwuchs bei der beruflichen Orientierung, der persönlichen Weiterentwicklung und bei der Vernetzung untereinander unterstützen. 2022 hat das Gleichstellungsreferat im Rahmen der Netzwerkaktivitäten u. a. eine Vernetzungsveranstaltung auf Englisch angeboten, bei der internationale Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm über ihre persönlichen Hintergründe, Erfahrungen und Ziele berichteten, die Teilnehmerinnen sich untereinander austauschen und an einem Workshop zum Thema „Erfolgreich vernetzt“ teilnehmen konnten.

Seit 2022 bietet das Netzwerk ein Jahresprogramm an, das Netzwerkveranstaltungen sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch für jeweils zwei Semester umfasst. Das Programm startet mit Beginn des Wintersemesters und erstreckt sich bis zum Ende der Vorlesungszeit des darauffolgenden Sommersemesters. In jedem Semester gibt es eine Begrüßungsveranstaltung für neue und alte Mitglieder, ein Lunchtime-Meeting mit einer erfahrenen erfolgreichen Professorin sowie einen ganztägigen Workshop, der Themen der Karrieregestaltung, Persönlichkeitsentwicklung oder Vereinbarkeit aufgreift.

Damit sich die Netzwerkmitglieder auch außerhalb von Netzwerkveranstaltungen auszutauschen und untereinander vernetzen können, wurde im letzten Jahr die LinkedIn-Gruppe „ExzellenziaUlm – vernetzt zum Erfolg!“ gegründet. Alle Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm, die bereits aktiv an einer Veranstaltung des Netzwerks teilgenommen haben, können der Gruppe beitreten. Um die LinkedIn-Gruppe attraktiv bespielen zu können, trifft sich das Team des Gleichstellungsreferats regelmäßig mit einer Gruppe von ausgewählten Netzwerkmitgliedern und bespricht, welche Angebote auf welche Weise über die Gruppe beworben werden.

Dem Wunsch der Mitglieder entsprechend wurde zudem ein Stammtisch des Netzwerks in der Mensa ins Leben gerufen, der derzeit aufgrund der geringen Nachfrage allerdings leider bis auf Weiteres ruht.



Netzwerkveranstaltungen 2022:

■ **Lunchtime-Meeting „Professur in der Klinik“** mit Prof. Dr. Aurelia Peraud
26. Januar 2022

■ **Networking for Success – International Online Kick-Off**
22./23. Februar 2022

■ **Panel Discussion „My Career and Academia“**

■ **Lunchtime Meeting “Navigating an academic career in a global world”**
with Prof. Dr. Irene Bouw, Institute of Algebra and Number Theory

■ **Networking for Success: Workshop**
with Prof. Dr. Simone Kubowitsch, Augsburg University of Applied Sciences

■ **Lunchtime-Meeting**
mit Frau Prof. Cornelia Herbert, Abteilung für Angewandte Emotions- und Motivationspsychologie
6. April 2022

■ **Lunchtime-Meeting**
with Professor Dr. Susana Huelga, Institute for Theoretical Physics
27. April 2022

■ **Professional Networking with LinkedIn**
with Christoph Amann, branding and communication expert from amann one agency
25. Mai 2022

■ **Vernetzungsveranstaltung | Überblick über Fördermöglichkeiten der Universität Ulm für Nachwuchswissenschaftlerinnen | Speed-Dating**
22. Juni 2022

■ **Welcome Exzellenzia-Newbies**
Info- und Netzwerkveranstaltung für neue und alte Mitglieder
19. Oktober 2022

■ **The Ocean of Opportunities – how digital networking can boost your career and your personality**
held by Dorothee Töreki, Digital transformation expert & founder of *Denkräume im Digitalen*
22. November 2022

6.2 Mentoring und Training

Seit 2012 ist die Universität Ulm Kooperationspartnerin des Mentoring und Training Programms (MuT) zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg.

Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die eine Professur oder eine Leitungsposition in einer wissenschaftlichen Einrichtung anstreben, werden gezielt unterstützt, um ihre Potentiale und Karrierechancen erfolgreich auszuschöpfen. Das Programm, getragen von der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), fördert die 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.

Die Konzeption des MuT-Programms umfasst 5 Elemente, die einzeln oder in Kombination genutzt werden können: **Orientierungsveranstaltung zur Erstellung des persönlichen Profils, Veranstaltungen & Workshops** (z. B. zu Themen wie Selbstdarstellung und Auftreten, Gremienarbeit, Einwerbung von Drittmitteln), **Beratung & Coaching** (individuelle Beratung durch Projektleitung oder Expertinnen zu Themen wie z.B. persönliche Laufbahnplanung), **Vermittlung einer Mentorin** und **Vernetzung**.

Folgende Veranstaltung fand an der Universität Ulm in 2022 statt:

Beruf, Berufung, Berufungsverfahren: Tipps & Tricks auf dem Weg zur Professorin

24. Juni 2022

Die Wissenschaftlerinnen aus Ulm konnten darüber hinaus an den insgesamt zwölf Veranstaltungen des Mentoring und Training Programms an Veranstaltungsorten in ganz Baden-Württemberg teilnehmen. Die Übernahme der Teilnahmegebühren konnten die Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm, wie bereits in den Jahren zuvor, beim Gleichstellungsreferat beantragen. Von dieser Fördermöglichkeit machten 14 Wissenschaftlerinnen von der Universität Ulm – so viele wie noch nie – Gebrauch.

6.3 Club der Ulmer Professorinnen

Sich zu vernetzen, ist in jeder Karrierephase ein wichtiger Baustein zum Erfolg. Daher wurde 2022 über das Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen ExzellenziaUlm hinaus ein Netzwerk für Professorinnen an der Universität Ulm gegründet. Im November 2022 fand das erste Präsenz-Treffen im Rahmen des „Club der Ulmer Professorinnen“ statt. Um die Vernetzung der Ulmer Professorinnen zu stärken und zu vertiefen, wurde auf Initiative von Frau Prof. Peraud, der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität, ein Treffen zum Mittags-Lunch initiiert. Nach dem seit 2021 bestehenden Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen ExzellenziaUlm soll mit diesem zusätzlichen Format auch den Professorinnen die Möglichkeit geboten werden, sich in einem ungezwungenen Rahmen über die Fächergrenzen hinweg kennenzulernen und auszutauschen. Längerfristig ist auch eine Vernetzung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen angedacht. Organisiert werden die Treffen über die E-Mail-Verteiler für Professorinnen.

7 | ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen

Beim Dies Academicus am 11.02.2022 sowie am 03.02.2023 wurde der mit 5.000 EUR dotierte **ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Ulm** verliehen. Mit dem Preis würdigt die Universität exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die durch ihre herausragende wissenschaftliche Arbeit die Universität Ulm als Wissenschaftsinstitution mitgestalten und eine bedeutende Vorbildfunktion für andere Wissenschaftlerinnen sowie Studentinnen übernehmen.



Frau Dana Hoffmann; Frau Jun.-Prof. Dr. Andrea Pannwitz;
Frau Prof. Dr. Aurelia Peraud



Herr Prof. Dr.-Ing. Michael Weber; Frau Jun.-Prof. Dr. Nathalie Oexle; Frau Prof. Dr. Aurelia Peraud

Jun.-Prof. Dr. Andrea Pannwitz



Den **ExzellenziaUlm Preis 2021** erhielt **Jun.-Prof. Dr. Andrea Pannwitz** aus dem Institut für Anorganische Chemie I. Als Nachwuchsgruppenleiterin verkörpert sie erfolgreich und sichtbar exzellente Wissenschaft im hoch kompetitiven und anspruchsvollen Forschungsfeld der experimentellen und theoretischen lichtgetriebenen Katalyse im Grenzgebiet zwischen anorganischer und organischer Chemie und Biologie. Neben beeindruckender Publikationsleistung, Preisen und Drittmittelinwerbungen, und der Leitung einer Arbeitsgruppe engagiert sie sich auch in der Gleichstellung: Mit Mentoring-Treffen und der Co-

Organisation der Catalight-Vortragsreihe „Women in Science“ will sie selbst Vorbild sein und junge Forscherinnen für die Akademia begeistern. Frau Pannwitz zeigt, wie herausragendes Engagement und Exzellenz in der universitären Forschung und Lehre durch großen Einsatz, hohe Eigenmotivation und kreative Lösungen kombiniert werden können.

Jun.-Prof. Dr. Nathalie Oexle



Mit dem **ExzellenziaUlm Preis 2022** wurde **Jun.-Prof. Dr. Nathalie Oexle** ausgezeichnet. Das Forschungsinteresse der Gesundheitswissenschaftlerin gilt den innovativen und gesellschaftlich hochrelevanten Bereichen der Stigma- und Versorgungsforschung sowie der Suizidprävention. Bereits während ihres Studiums wurde sie mehrfach für ihre außerordentlichen Leistungen ausgezeichnet, war während ihrer Promotion an der Universität Ulm Stipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes und absolvierte zwei internationale Forschungsaufenthalte an hoch angesehenen Forschungseinrichtungen ihres

Fachbereichs. Mit ihrer herausragenden wissenschaftlichen Arbeit übernimmt die Leiterin der Arbeitsgruppe Suizidprävention der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie II eine wichtige Vorbildfunktion für andere Wissenschaftlerinnen aller Karrierephasen und zeigt als Mutter zweier kleiner Kinder in beeindruckender Weise, wie berufliche und private bzw. familiäre Ziele vereinbart werden können.

ExzellenziaUlm-Preisträgerinnen im Interview: Eine exzellente Sicht auf die Dinge

Jun.-Prof. Dr. Andrea Pannwitz

...forscht auf dem Gebiet der experimentellen und theoretischen lichtgetriebenen Katalyse

...forscht auf dem Gebiet der Stigmaforschung, Versorgungsforschung und Suizidprävention.

Jun.-Prof. Dr. Nathalie Oexle

Was genau machen Sie?

Pannwitz

Mit meiner Nachwuchsforschungsgruppe arbeite ich daran, die Energie von Licht so umzuwandeln, dass wir sie in nützlichen Energieträgern speichern können. Dabei entwickeln wir neuartige Konzepte für die CO₂-Reduktion und Wasserstoffentwicklung, bei denen wir künstliche, molekulare Einheiten in biologisch inspirierte Membranmaterialien einbetten und neue Lichtabsorber-Moleküle entwickeln. Neben Molekül- und Materialdesign sowie Synthese testen wir die neu entwickelten Moleküle dann im Labor und untersuchen die Mechanismen auf molekularer Ebene. Im Endeffekt sollen diese neuentwickelten Moleküle und Konzepte dazu beitragen, die Energie von Sonnenlicht besser nutzen und speichern zu können.

Oexle

Ein zentraler Fokus meiner Forschung sind Untersuchungen darüber, ob und wie sich gesellschaftliche Einstellungen über psychische Erkrankungen und Suizid auf verschiedene, für die Suizidprävention relevante, Faktoren auswirken. Dazu führen wir Befragungen unter der Allgemeinbevölkerung durch, sprechen aber auch mit Menschen, die selbst Suizidalität erlebt haben oder deren Angehörigen. Zudem interessiere ich mich dafür, wie man die Versorgungssituation von Menschen verbessern kann, die Suizidalität erleben. Aktuell arbeiten wir beispielsweise an der Entwicklung und Evaluation einer Smartphone-App für Jugendliche, die in emotionalen Krisen Unterstützung leisten soll.

Wie sind Sie auf dieses Thema gekommen?

Pannwitz

Der Aspekt der Nachhaltigkeit, insbesondere im Energie-Sektor, hat mich seit meinem Chemie-Studium motiviert. Schritt für Schritt habe ich dann verschiedene fundamentale Aspekte im Bereich der Sonnenlichtenergieumwandlung erforscht, die mir dabei helfen, langfristig-nachhaltige Lösungen und Konzepte zu entwickeln. Mit meiner Neugier, die Prozesse auf kleinster, molekularer, Ebene verstehen zu wollen, haben sich dann meine Forschungsfragen ergeben.

Oexle

Ich habe schon früh im Studium meine Begeisterung für Forschungsmethoden und Forschungsfragen im Bereich Soziologie, Psychologie und Medizin entdeckt. Während dieser Zeit ist zudem eine mir sehr nahestehende Person durch Suizid verstorben – eine Erfahrung, die mich bis heute antreibt und motiviert, einen Beitrag zur Suizidprävention zu leisten. Im Rahmen eines Forschungspraktikums bei Prof. Nicolas Rüscher hier in Ulm kam ich dann mit der Stigmaforschung in Kontakt und entwickelte in den darauffolgenden Jahren meine eigenen Fragestellungen und Forschungsprojekte.

Was war bisher Ihr erfolgreichstes Projekt bzw. Ihr größter Erfolg in Ihrer Karriere und warum?

Pannwitz

Als ich die Nachwuchsgruppenförderung und Juniorprofessur eingeworben hatte, war ich sehr froh und stolz, weil das bedeutete, dass ich die ersten größeren Ideen tatsächlich direkt verwirklichen kann. Innerhalb dieser Forschungsprojekte haben dann einige Forschungsstudien erfolgreich funktioniert, wie beispielsweise der lichtgetriebene Ladungstransfer in unseren Membranen, den meine erste Doktorandin im vergangenen Jahr nachweisen konnte.

Oexle

Karrieretechnisch war für mich die Berufung auf die Juniorprofessur sehr wichtig, weil sie mir Zeit verschafft, mich meiner eigenen Forschung zu widmen. Zudem bin ich sehr dankbar, dass ich es bislang geschafft habe, meine wissenschaftlichen Ziele mit meiner Rolle als zweifache Mutter zu vereinbaren. Beides erfüllt mich sehr und ich bin froh, dass ich mich nicht für „entweder – oder“ entscheiden musste.

Verraten Sie uns Ihre nächsten Ziele? Was möchten Sie nach der Juniorprofessur machen?

Pannwitz

Nach der Juniorprofessur strebe ich eine permanente Professur an. In dieser Professur will ich an lichtgetriebenen Reaktionen arbeiten und dabei grundlegende und anwendungsbezogene Erkenntnisse finden.

Oexle

Ich möchte auf jeden Fall weiterhin eigenständig in der Forschung tätig sein. Mein Ziel ist die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur.

Gibt es einen Plan B?

Pannwitz

Nein, aktuell nicht. Über einen Plan B mache ich mir Gedanken, falls meine Juniorprofessur – leider ohne Tenure Track – endet, bevor ich eine permanente Option habe.

Oexle

Aktuell sehe ich meine Zukunft ganz klar in der Forschung. Einen Plan B habe ich nicht, und hoffe, dass ich einen solchen nicht brauchen werde. Vermutlich könnte ich aber durchaus auch in einem ganz anderen Bereich glücklich werden, zum Beispiel in einer praxisnahen Tätigkeit wie der Trauerbegleitung.

Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft?

Pannwitz

In der Zukunft wünsche ich mir, weiterhin zusammen mit hoch motivierten und talentierten Studierenden und Forschenden an grundlegende Forschungsfragen im Bereich der lichtgetriebenen Stoffumwandlung zu arbeiten und dabei neuartige nachhaltige Konzepte und Lösungen zu entwickeln.

Oexle

Ich wünsche mir, dass ich den Spagat zwischen Wissenschaft und Familie weiterhin so positiv erleben darf und nicht irgendwann ein Bereich zu stark zurückstecken muss.

Haben Sie Tipps für andere junge Frauen, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben?

Pannwitz

Das ist schwierig zu beantworten, da jede junge Frau und jeder junger Mann ja eigene Fragen und Herausforderungen hat. Ich gebe hier einfach mal weiter, was mir geholfen hat.

Im aktuellen akademischen Bewertungssystem wird Publikationsstärke und Drittmittelstärke sehr stark wertgeschätzt – mit schönen Publikationen und evtl. einem PhD- oder Postdoc-Stipendium kann man das schon früh selbstbestimmt agieren und forschen.

Falls Sie nach einem „Fahrplan“ suchen, dann gibt es sehr viele Wege zum Erfolg. Suchen Sie sich am besten Vorbilder oder Lebensläufe, mit denen Sie sich identifizieren können. Meistens gibt es jemanden, an dem/der man sich bei der Karriereplanung orientieren kann.

Falls Aspekte der Familienplanung Sie umtreiben, gibt es viele Förderungen für Frauen. Hoffentlich gibt es bald auch noch mehr Förderungen für Väter, damit es bald selbstverständlich ist, dass man gleichberechtigt Eltern sein kann.

Oexle

Große Ziele wirken oft unerreichbar. Geht man aber in kleinen Schritten voran, wundert man sich später, was man in ein paar Jahren alles schaffen kann. Ich glaube, dass es sehr wichtig ist, sich von Selbstzweifeln und Ängsten frei zu machen, die nur lähmend wirken und letztendlich nur Gedanken sind, keine Tatsachen.



universität
uulm

ExzellenziaUlm

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Programm 2022/23

Welcome Exzellenzia-Newbies

Info- und Netzwerkveranstaltung für neue und alte Mitglieder
► Mittwoch, 19. Oktober 2022, 15:30 bis 17:00 Uhr

„The Ocean of Opportunities – how digital networking can boost your career and your personality“

Workshop mit Dorothee Töreki
Expertin für digitale Transformation und Gründerin von *Denkräume im Digitalen*
► Dienstag, 22. November 2022, 13:00 bis 17:00 Uhr, auf Englisch

Lunchtime-Meeting

mit Prof. Dr. med. Bettina Jungwirth
Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin
► Mittwoch, 8. Februar 2023, 12:05 bis 13:05 Uhr

Welcome Exzellenzia-Newbies

Info- und Netzwerkveranstaltung für neue und alte Mitglieder
► Dienstag, 25. April 2023, 15:30 bis 17:00 Uhr

„Wissenschaftliche Karriere und Selbstpräsentation“

Workshop mit Dr. Ulrike Preißler | Deutscher Hochschulverband
► Donnerstag, 4. Mai 2023, 10:00 bis 17:00 Uhr

Lunchtime-Meeting

mit Prof. Dr. Annika Herwig | Institut für Neurobiologie
► Mittwoch, 21. Juni 2023, 12:05 bis 13:05 Uhr, auf Englisch

Stammtisch

► immer am letzten Donnerstag des Monats
mittags in der Mensa



Wir freuen uns, wenn Sie dabei sind:
Vernetzt zum Erfolg!

8 | Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit



8.1 Aktualisierung Sprachleitfaden Geschlechtergerechte Sprache

In 2022 wurde ein aktualisierter Leitfaden veröffentlicht, der den Universitätsangehörigen Empfehlungen an die Hand gibt, wie genderinklusive Formen die Geschlechtervielfalt angemessen abbilden können. Sowohl die BuKoF (Bundeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten), als auch die LaKoG (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten) haben in Zusammenhang mit der Änderung des Personenstandsgesetzes Leitfäden zu einer inklusiven und diskriminierungsfreien Sprache verfasst, die keine Beidnennungen von männlich und weiblich mehr vorsehen, sondern die Optionen Professor*in, Professor:in oder Professor_in. Der durch die Sonderzeichen entstehende Abstand soll der dritten Geschlechtsoption Rechnung tragen. Diesen gesellschaftlichen Wandel der Geschlechterrollen, welcher seit 2018 auch gesetzlich verankert ist, hat die Universität Ulm zum Anlass genommen, den bisher existierenden Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch zu überarbeiten. In der überarbeiteten Version des Leitfadens wurde ebendiese empfohlene Änderung vorgenommen, um die dritte Geschlechtsoption mit einzubeziehen. Um eine einheitliche Kommunikation nach außen zu präsentieren, empfiehlt der Leitfaden, das * zu nutzen. Eine weitere Aktualisierung des Leitfadens besteht in einer Ergänzung um das Thema „Geschlechtergerechte Sprache im Englischen“. Den aktuellen Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch mit Empfehlungen, wie Personen ohne binäre Geschlechtszuordnung sprachlich abgebildet und vor allem respektvoll adressiert werden können, finden Sie [hier](#).



8.2 Kommunikationsstrategie und -instrumente



Die Angebote der Gleichstellung zu kommunizieren, Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Karriere in der Wissenschaft zu motivieren und sie mittels moderner Kommunikationswege zu erreichen, ist für das Team des Gleichstellungsreferats eine herausfordernde Aufgabe.

Um die Öffentlichkeitsarbeit zu professionalisieren und deren Qualität zu verbessern, absolvierte Martina Riegg, gefördert durch Dezernat III, bei der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie erfolgreich eine berufsbegleitende Weiterbildung zur „Corporate Communications Professional (VWA)“. Als zentrales Ergebnis wurde eine **Kommunikationsstrategie für das Gleichstellungsreferat** entwickelt. Diese befasst sich unter anderem mit Corporate Identity, Marketing-Kommunikation sowie Content-Strategie und wird schrittweise mittel- bis langfristig implementiert werden.

Nach Analyse der bisherigen Kommunikationsinstrumente möchte das Team des Gleichstellungsreferats neue Impulse setzen und mit neuen Aktionen auf die Gleichstellungsarbeit aufmerksam machen, um die Angehörigen der Universität für das Thema zu sensibilisieren.

So erfolgen die **Informationen für Wissenschaftlerinnen** zu Veranstaltungsterminen und Fördermöglichkeiten über die Wissenschaftlerinnen-Mailingliste nun möglichst einmal im Monat, formal reduziert, aktuell und inhaltlich auf den Punkt gebracht, und durchgängig zweisprachig auf Deutsch und Englisch.

Das signalgrüne **Gleichstellungs-Fahrrad** (siehe Titelseite) tourt als mobiler Hingucker über den Campus und macht auf Aktionen und Angebote der Gleichstellung aufmerksam; Teilnehmerinnen von Veranstaltungen des Netzwerks für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden mit der **ExzellenziaUlm-Beachflag** begrüßt.



8.3 Pressemitteilungen

Dies academicus im Trainingshospital und Livestream
Hybrider Festakt mit neuem Ehrendoktor und Preisregen
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 11.02.2022



Dies academicus im Hörsaal und am Bildschirm
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 02.03.2021
► utopics 357_ Mai2022 (Seite 50)



Digitaler Dies academicus
Preisverleihungen und Jahresrückblick auf dem Bildschirm



9 | Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt laut AGG §3(4)

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

► Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Geplante Umfrage

Die Universität Ulm legt großen Wert darauf, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt sind damit nicht vereinbar und werden nicht toleriert (*DV Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz; Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt*). Zur Erfassung der allgemeinen Verbreitung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der Universität Ulm wurde 2022 eine umfassende Umfrage auf Basis der europäischen UniSafe Studie vorbereitet. Im Sommersemester 2023 wird diese Umfrage durchgeführt. Ziel ist es, die Verbreitung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt festzustellen sowie eventuell besonders betroffene Gruppen an der Universität Ulm zu identifizieren. Weiter gilt es herauszufinden, ob vulnerable Strukturen existieren, die sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Die Daten werden zur Ermittlung und Umsetzung von geeigneten Präventions- und Schutzmaßnahmen herangezogen. Mit der Umfrage werden gleichzeitig auch alle Angehörigen der Universität Ulm für die Thematik sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sensibilisiert.

Organisiert und durchgeführt wird die Umfrage unter Leitung von Prof. Dr. Vera Clemens (Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie) in enger Zusammenarbeit mit der Ansprechperson für sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Dr. Dorothea Güttel, sowie Rüdiger Fiebig von der Stabstelle Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision. Der wissenschaftlich fundierte Fragebogen wurde von Frau Prof. Clemens in Zusammenarbeit mit ihrer Arbeitsgruppe auf Basis einer EU-weiten Befragung zu sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ausgearbeitet. Auch die Auswertung sowie die Ausarbeitung von geeigneten Maßnahmen werden von Promovierenden in der Arbeitsgruppe von Frau Prof. Clemens durchgeführt.

Befragt werden alle Angehörigen der Universität Ulm über das universitätsübliche EvaSys-System in einem Zeitraum von 3 Monaten. Um eine repräsentative Umfrage durchführen zu können, ist es wichtig, dass sich möglichst viele Personen aller Statusgruppen beteiligen – unabhängig davon ob sie sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erfahren haben oder nicht. Selbstverständlich ist die Teilnahme anonym und freiwillig.

► Beratungen:

Das Jahr 2022 hat uns alle wieder in Präsenz an die Universität Ulm geführt. Die Beratungstätigkeiten im Gleichstellungsreferat nahmen wieder zu und haben mittlerweile das „Vor-Corona Niveau“ erreicht. Rund 55 Stunden Beratung wurden in 2022 durch die Ansprechpersonen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geleistet.



10 | Akteur*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Gleichstellungsbeauftragte möchte im Rahmen ihres jährlichen Gleichstellungsberichtes auch anderen Akteur*innen der Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität die Möglichkeit bieten, sichtbar zu sein und über ihre Aufgaben und Themenschwerpunkte im Berichtszeitraum zu berichten. Die folgenden Kapitel informieren über die Tätigkeiten des Gleichstellungsreferats der StuVe, der Beauftragten für Chancengleichheit der Universität sowie der Beauftragten für Chancengleichheit des Universitätsklinikums.

10.1 Gleichstellung unter Studierenden

Auch für Studierende nimmt Gleichstellung in ihren vielen Facetten einen wichtigen Stellenwert ein. Neben dem Referat für Gleichstellung der Universität existiert für die Studierendenschaft eine weitere institutionelle Anlaufstelle in Form des Gleichstellungsreferats der Studierendenvertretung (StuVe). Dieses bietet allen Betroffenen und Interessierten Unterstützung in Form von Beratung, Veranstaltungen und Aktionen rund um den Uni-Campus. Im Fokus der Gleichstellungsarbeit der StuVe stehen neben der Gleichstellung der Geschlechter auch viele weitere Themenbereiche, wie die Unterstützung von Studierenden mit zusätzlichen Verpflichtungen neben dem Studium sowie Studierenden mit physischen oder psychischen Handicaps. Im Referat arbeiten Studierende aus verschiedenen Studiengängen motiviert zusammen, um ihrer Peergroup ein möglichst angenehmes und chancengleiches Studium zu ermöglichen.

Zusätzlich zu verschiedenen Aktionen, wie beispielsweise Info-Veranstaltungen zum Studium mit Kind und zusätzlichen Pflichten, konnte das Gleichstellungsreferat in 2022 organisieren, dass in mehreren Toiletten auf dem Uni-Campus Spender mit kostenlosen Tampons und Binden bereitgestellt werden. Mit dieser bei Studierenden sehr beliebten Maßnahme macht die Universität einen weiteren Schritt zur Chancengleichheit. In den kommenden Semestern wird dieses System weiter ausgebaut und es sind zusätzliche Aktionen in den verschiedenen Bereichen der Gleichstellung vom Referat geplant. Der Fokus hierbei liegt auf der Zusammenarbeit mit anderen Referaten (wie dem Queer-Referat) und Hochschulgruppen.

Kontakt

Nico Rixen
Gleichstellungsreferat
StuVe / Verfasste Studierendenschaft c/o Universität Ulm
Albert-Einstein-Allee 11
89069 Ulm
E-Mail: stuve.gleichstellung@uni-ulm.de



10.2 Chancengleichheit an der Universität Ulm – Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Universität Ulm konnte im Juli 2022 eine neue Dienstvereinbarung „Homeoffice und Mobile Arbeit“ unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit verabschieden. Die neue Regelung ermöglicht auch weiterhin insbesondere Familien die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Im Gegensatz zu der Regelung Homeoffice, in der ein fester Arbeitsplatz zu Hause gefordert wird, kann bei Mobiler Arbeit die Arbeit z. B. im Zuhause von Angehörigen erfolgen. Dies unterstützt und erleichtert die Fürsorgearbeit von Frauen und Männern insbesondere innerhalb der Familie.



Reanate Löw de Mata

Infolge einer Vielzahl von Ereignissen und Neuerungen erhöhte sich die Arbeitsbelastung im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Die Einführung z. B. neuer IT-Lösungen im Verwaltungsbereich erforderte einen verstärkten Arbeitsaufwand. Angesichts des Fachkräftemangels, der sich auch an der Universität Ulm auswirkt, sind zusätzliche Aufgaben vom bestehenden Personal zu bewältigen. Dies wiederum betrifft insbesondere Frauen, zumal Frauen im Bereich der Verwaltung mit insgesamt 81 % (2021 waren es 82 %) deutlich überrepräsentiert sind; der Gesamtanteil der Beamtinnen in der Verwaltung beträgt 67 % (2021 waren es 69 %). Infolgedessen hat sich auch der Beratungsbedarf diesbezüglich erhöht.

Der Antrag der Beauftragten für Chancengleichheit auf Mitwirkung im Senat wurde positiv entschieden. Seit Inkrafttreten der neuen Grundordnung der Universität Ulm (25.08.2022) ist sie beratendes Mitglied im Senat, was eine frühzeitige Mitwirkung an relevanten Themen gewährleistet.

„Altersvorsorge – Wie Sorge ich jetzt für meine Rente vor? Welche Möglichkeiten gibt es?“ – das u. a. aufgrund der Gehaltsstruktur und der anhaltenden Inflation aktuelle Thema war Gegenstand der Frauenversammlung 2022. Angesichts der hohen Nachfrage wird das Thema nun auch universitätsintern für alle Beschäftigte angeboten.

Im Februar 2022 wurde die Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Ulm im Tandem zu einer der beiden Sprecherinnen des Arbeitskreises der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten Baden-Württemberg gewählt. In Zusammenarbeit mit anderen landesweiten Arbeitskreisen werden frauenspezifische Interessen im Zusammenhang mit beruflicher Chancengleichheit gebündelt und nach außen vertreten.

Ausblick

Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in technischen von Frauen unterrepräsentierten Bereichen steht auch weiterhin im Fokus. Um dies zu verwirklichen, achtet die Beauftragte für Chancengleichheit u. a. darauf, dass Frauen gezielt für entsprechende höherwertige Stellen beruflich weiterqualifiziert und gefördert werden. Bei Einstellungsverfahren sollen Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert und unter Wahrung der gesetzlichen Vorgaben sowie der Chancengleichheit eingestellt werden. Angesichts der steigenden Arbeitsbelastung sowie der einsparbedingten Umstrukturierungen müssen universitätsinterne Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Chancengleichheit und -gerechtigkeit müssen auf allen Leitungsebenen mitgedacht werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit setzt sich zudem weiterhin für die Belange der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein. Insbesondere das Thema „Pflege von Angehörigen“ gewinnt immer mehr an Bedeutung und bedarf vermehrten Beratungsbedarf.

Es ist auch 2023 wieder eine Frauenversammlung zu einem aktuellen Thema geplant. Im Rahmen der Einführungswoche für neue Auszubildende findet wieder ein Vortrag der Beauftragten für Chancengleichheit zur Gendersensibilisierung statt.

Als Sprecherin des Arbeitskreises der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten Baden-Württemberg ist ein Gespräch zu relevanten Themen beim Ministerium geplant.

Angestellte	Frauen		Beamtinnen	Frauen	
	Technik	Verwaltung		Technik	Verwaltung
E15	60%		A16 hD		100%
E14	67%	64%	A15 hD	0%	75%
E13	19%	67%	A14 hD		50%
E12	10%	100%	A13 hD		33%
E11	27%	65%	A13 gD	0%	60%
E10	24%	100%	A12 gD		89%
E9a	42%	91%	A11 gD		100%
E9b	54%	76%	A10 gD		100%
E8	35%	93%	A9 gD		60%
E7	25%	100%	A9 mD		83%
E6	69%	95%	A8 mD		40%
E5	65%	88%	A7 mD		29%
E4	0%	100%	A6 mD		
E3	80%	67%	A5mD		
E2	17%	57%			
Gesamt	40%	81%	Gesamt	0%	67%

Auszubildende	Frauen	
	Technik	Verwaltung
Beamtinnen		67%
Angestellte	19%	100%
Gesamt	19%	89%

Abbildung 4 Überblick über die Beschäftigtenzahlen der Universität (ohne Medizinische Fakultät)

Im Bereich der Angestellten ergibt sich eine z. T. deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in der Technik. Insbesondere in den höheren Entgeltgruppen E13 – E10 sind Frauen nur gering vertreten. Eine Unterrepräsentanz von Beamtinnen sind in den Besoldungsgruppen A13 hD in der Verwaltung sowie in der Technik in A15 hD und A13 gD zu verzeichnen. Auch in den technischen Ausbildungsberufen ergibt sich eine erhöhte Unterrepräsentanz von Frauen.

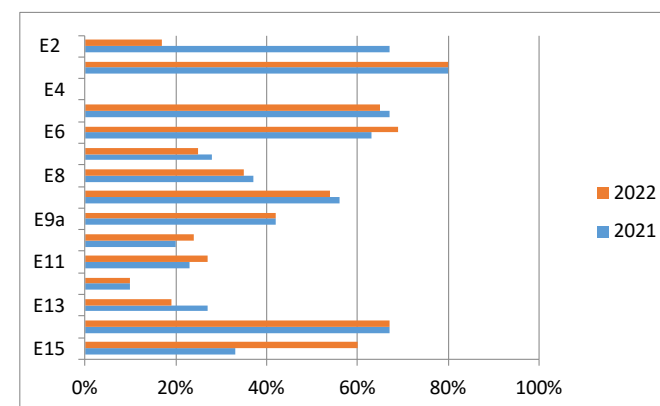


Abbildung 5 Frauenanteil: Angestellte in der Technik der Universität Ulm im Vergleich zum Vorjahr (ohne Medizinische Fakultät)

Angestellte	Frauen	
	Technik	Verwaltung
E15		
E14		100%
E13		70%
E13 UE	100%	100%
E12		83%
E11	33%	100%
E10	50%	91%
E9a	80%	0%
E9b	79%	100%
E8	85%	100%
E7	100%	
E6	33%	80%
E5	67%	100%
E4		
E3	100%	100%
E2 UE	100%	
E2	100%	
Gesamt	78%	91%

Im Vergleich zum vergangenen Jahr konnte in der E10 und E11 der Frauenanteil in der Technik leicht erhöht werden. Keine Veränderung gab es in der EG 12, in der E13 ging der Frauenanteil zurück.

In der Medizinischen Fakultät sind Frauen in der Technik in der E11 unterrepräsentiert. Dagegen gibt es hier auch im Bereich der Verwaltung eine Unterrepräsentation in der EG9a.

Beamtinnen	Frauen	
	Technik	Verwaltung
A15 hD		100%
A13 gD		100%
A12 gD		100%
Gesamt		100%

Abbildung 6 Überblick über die Beschäftigtenzahlen der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm

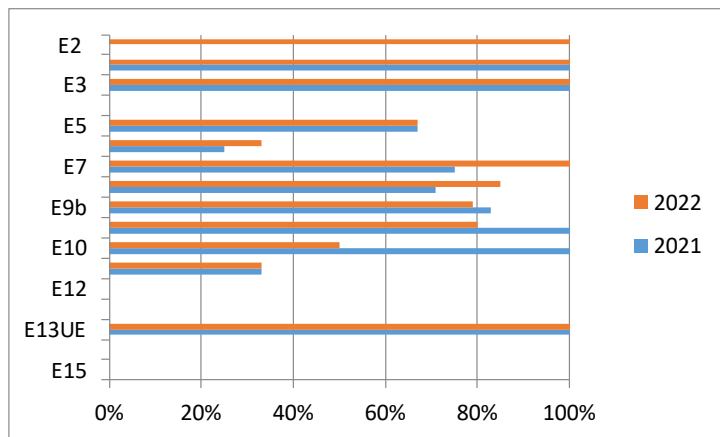


Abbildung 7 Frauenanteil: Angestellte in der Technik der Medizinischen Fakultät im Vergleich zum Vorjahr

Gegenüber dem Vorjahr ist im Technikbereich ein Rückgang des Frauenanteils in den E9a – E10 zu verzeichnen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit bedankt sich bei allen Beschäftigten für die Unterstützung bei der Umsetzung von Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit an der Universität Ulm.

Renate Löw de Mata
Beauftragte für Chancengleichheit, Pflegelotsin

Kontakt

Renate Löw de Mata
Universität Ulm
Albert-Einstein-Allee 11
89081 Ulm
Telefon: +49 (0)731 / 50-22816
E-Mail: renate.loew-de-mata@uni-ulm.de

10.3 Beauftragte für Chancengleichheit des Universitätsklinikums

Die Beauftragten für Chancengleichheit achten auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützen die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung.

Sie sind beteiligt bei

- der Erstellung des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts
- Stellenausschreibungen, falls von den Grundsätzen abgewichen wird
- Personalauswahlgesprächen
- der Einstellung und Beförderung/Höhergruppierung
- der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- bei Gremienbesetzungen
- der Ablehnung eines Antrages auf familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit

Darüber hinaus sind die Beauftragten für Chancengleichheit an sonstigen personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, soweit diese Maßnahmen Auswirkungen auf die berufliche Situation von Frauen haben. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Ausbildungsplätzen, Weiterqualifikation, die Abfassung von Anforderungsprofilen, Dienstvereinbarungen, zur Arbeitszeitgestaltung und zur Telearbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativ- und ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Sie kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.



Weitere Infos
auf der
UKU-Homepage



Beauftragte für Chancengleichheit für das nicht-wissenschaftliche Personal am Klinikum

Barbara Klingler-Volswinkler

Albert-Einstein-Allee 23, 89081 Ulm
Innere Medizin Raum 2118

E-Mail: barbara.klingler-volswinkler@uniklinik-ulm.de

Tel.: 0731 - 500 43027

Fax: 0731 - 500 43028



Stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit

Yvonne Sandra Grünthaler

Albert-Einstein-Allee 23, 89081 Ulm

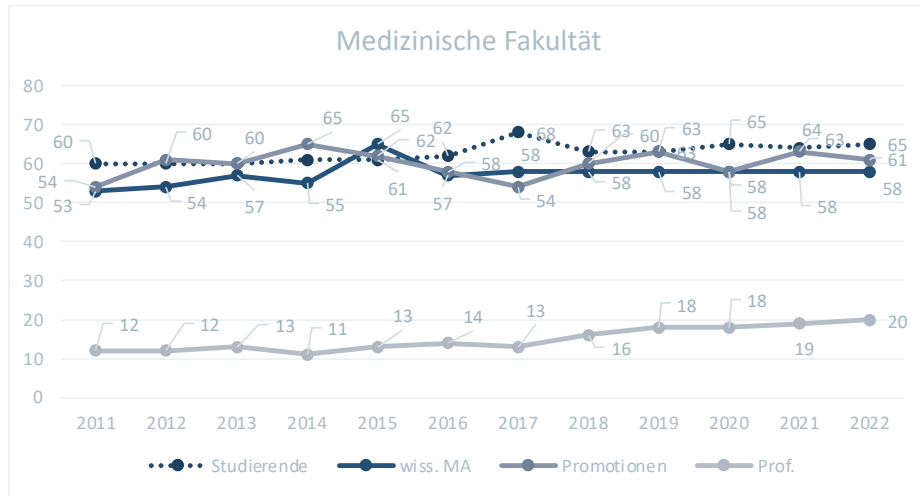
E-Mail: yvonne.gruenthaler@uniklinik-ulm.de

Tel.: 0731 - 500 43023

Fax: 0731 - 500 43028

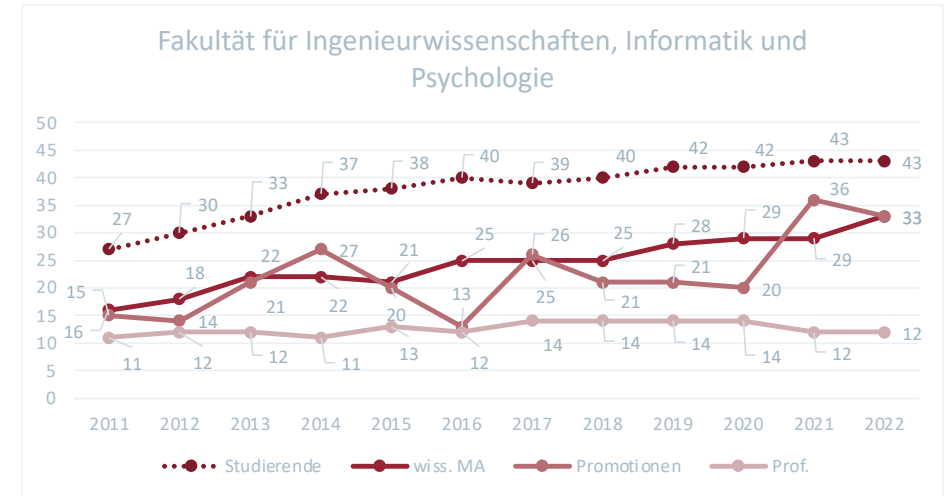
Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Medizinische Fakultät

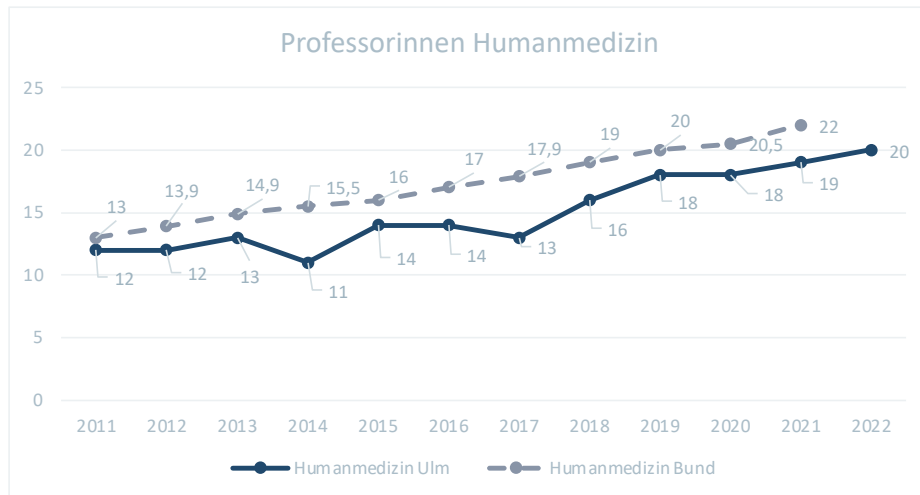


Frauenanteile nach Statusgruppen in der Medizinischen Fakultät von 2011 bis 2022 in Prozent.

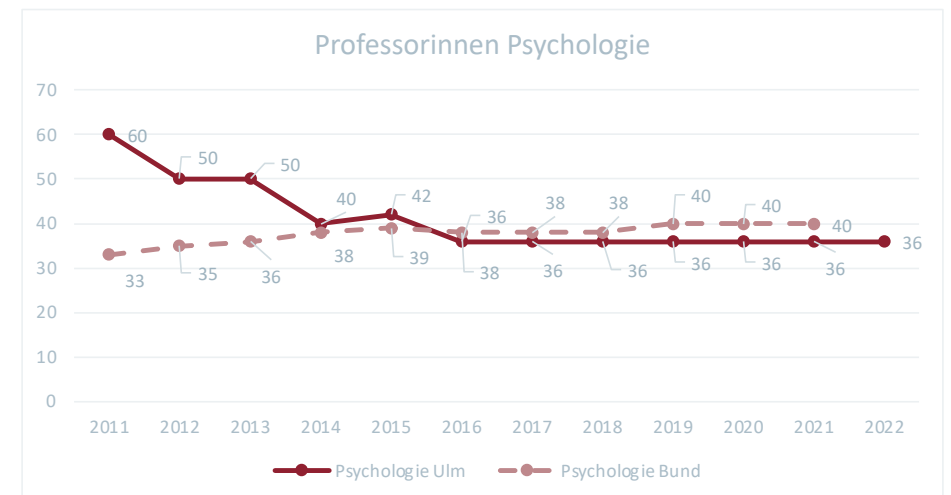
Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie



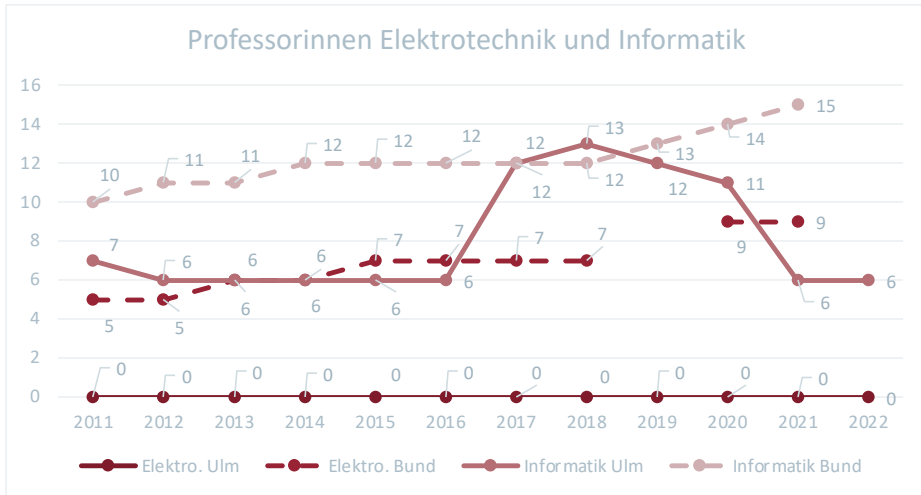
Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie von 2011 bis 2022 in Prozent.



Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2021 bzw. 2022 in Prozent.

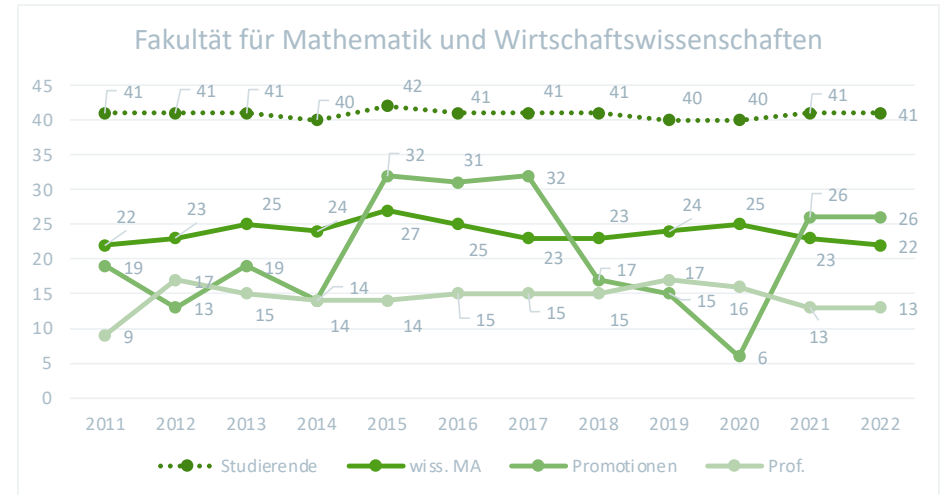


Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2021 bzw. 2022 in Prozent.

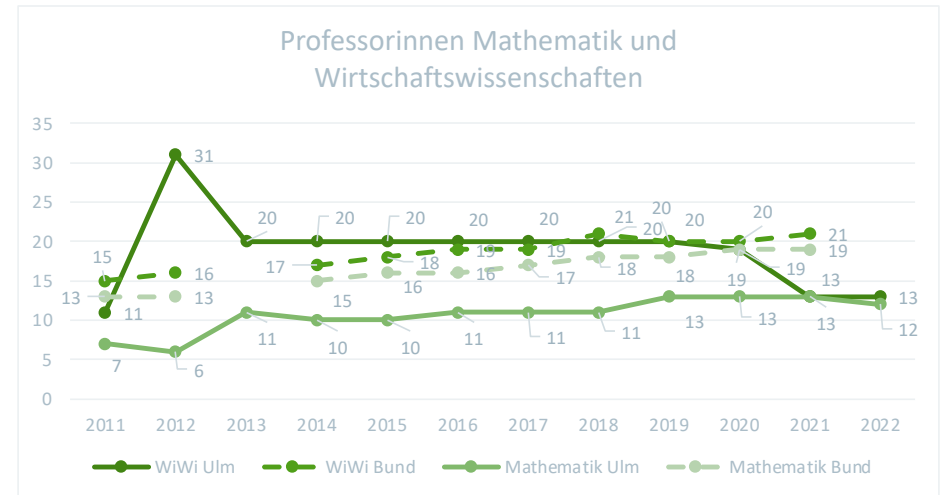


Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2021 bzw. 2022 in Prozent.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

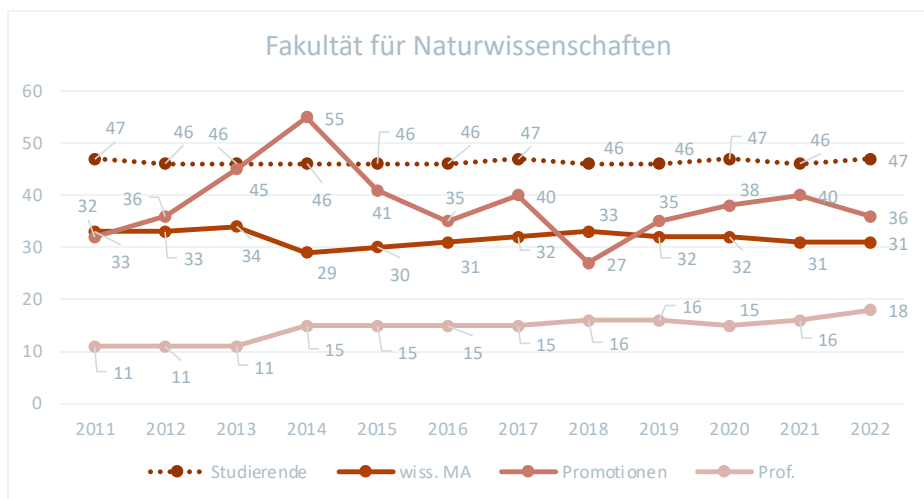


Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften von 2011 bis 2022 in Prozent.

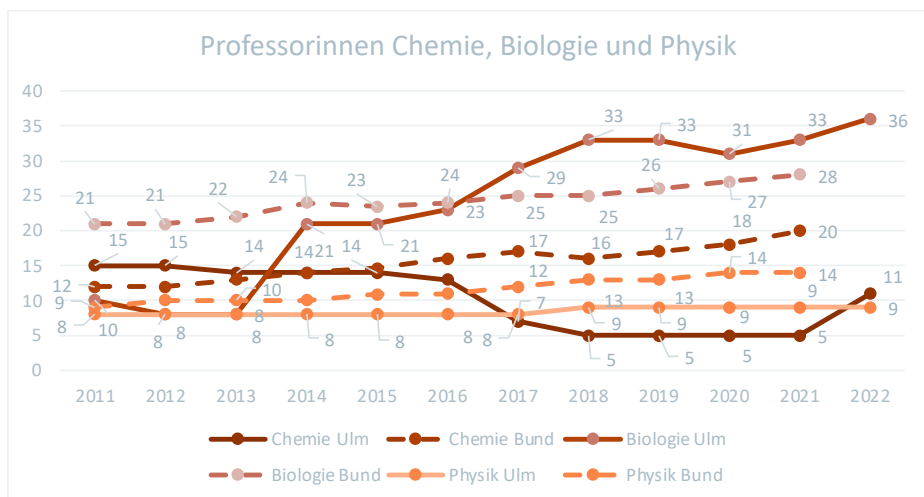


Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2021 bzw. 2022 in Prozent.

Fakultät für Naturwissenschaften



Frauenanteile nach Statusgruppen in der Fakultät für Naturwissenschaften von 2011 bis 2022 in Prozent.



Frauenanteile auf Professuren in Chemie, Physik und Biologie bundesweit und an der UUM von 2011 bis 2021 bzw. 2022 in Prozent.

Detaillierte Dokumentation von Berufungsverfahren in den Jahren 2016 bis 2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
Verfahren abgeschlossen	20	11	13	17	16	12	15	104	
Bewerbungen insgesamt	412	300	234	340	368	121	236		
davon Männer	342	241	192	294	318	105	177		
davon divers	0	0	0	0	0	0	0		
davon Frauen	70	59	42	46	50	22	58		
Männer auf Listenplätzen	34	14	22	34	25	13	16		
Frauen auf Listenplätzen	7	7	7	9	9	5	14		
Mann ernannt (Ruf erteilt)	17	10	13	25	11	8	7		
Frau ernannt (Ruf erteilt)	3	3	4	8	4	5	9		
Einladung zur Vorstellung	m	53	37	47	72	59	33	41	
	w	21	12	14	20	17	13	20	
Anteil Frauen an den Bewerbungen	17%	20%	18%	14%	14%	18%	25%		
Anteil Frauen Einladungen	28%	24%	23%	22%	22%	28%	33%		
Anteil Frauen an den Ernennungen	15%	23%	24%	24%	27%	38%	56%		
Rufannahme	w	2	3	3	4	1	2	5	20
	m	13	6	7	6	9	5	8	54
Anteil Frauen bei Rufannahme	13%	33%	30%	40%	10%	29%	38%		
Rufablehnungen	w	1	0	1	8	4	3	4	
	m	4	4	6	14	2	1	1	
Anteil Frauen bei Rufablehnung	20%	0%	14%	36%	67%	75%	80%		

Übersicht Berufungen in den Jahren 2016 bis 2022, jährlich aufgeschlüsselt an der Universität Ulm gesamt.

So finden Sie uns:

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

Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät
Albert-Einstein-Allee 7 | 89081 Ulm
ruth.knipper-willmann@uni-ulm.de
Raum 05

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

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

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

**Kindergarten
Kinderkrippe**

**Universitäts-
verwaltung**

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

Chirurgie

**Universität
Bereich Ost**

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

■ Universität
■ Universitätsklinikum

Map labels: Parkhaus Mitte P20, Kliniken Wissenschaftsstadt 2, 5, 15, Botanischer Garten 2, 5, 13, Berghof, P40, Helmholtzstraße, N23, N24, N25, N26, N27, O25, O26, O27, O28, O29, O30, O31, O32, O33, O34, O35, O36, O37, O38, O39, O40, O41, O42, O43, O44, O45, O46, O47, O48, O49, O50, O51, O52, O53, O54, O55, O56, O57, O58, O59, O60, O61, O62, O63, O64, O65, O66, O67, O68, O69, O70, O71, O72, O73, O74, O75, O76, O77, O78, O79, O80, O81, O82, O83, O84, O85, O86, O87, O88, O89, O90, O91, O92, O93, O94, O95, O96, O97, O98, O99, O100, O101, O102, O103, O104, O105, O106, O107, O108, O109, O110, O111, O112, O113, O114, O115, O116, O117, O118, O119, O120, O121, O122, O123, O124, O125, O126, O127, O128, O129, O130, O131, O132, O133, O134, O135, O136, O137, O138, O139, O140, O141, O142, O143, O144, O145, O146, O147, O148, O149, O150, O151, O152, O153, O154, O155, O156, O157, O158, O159, O160, O161, O162, O163, O164, O165, O166, O167, O168, O169, O170, O171, O172, O173, O174, O175, O176, O177, O178, O179, O180, O181, O182, O183, O184, O185, O186, O187, O188, O189, O190, O191, O192, O193, O194, O195, O196, O197, O198, O199, O200, O201, O202, O203, O204, O205, O206, O207, O208, O209, O210, O211, O212, O213, O214, O215, O216, O217, O218, O219, O220, O221, O222, O223, O224, O225, O226, O227, O228, O229, O230, O231, O232, O233, O234, O235, O236, O237, O238, O239, O240, O241, O242, O243, O244, O245, O246, O247, O248, O249, O250, O251, O252, O253, O254, O255, O256, O257, O258, O259, O260, O261, O262, O263, O264, O265, O266, O267, O268, O269, O270, O271, O272, O273, O274, O275, O276, O277, O278, O279, O280, O281, O282, O283, O284, O285, O286, O287, O288, O289, O290, O291, O292, O293, O294, O295, O296, O297, O298, O299, O300, O301, O302, O303, O304, O305, O306, O307, O308, O309, O310, O311, O312, O313, O314, O315, O316, O317, O318, O319, O320, O321, O322, O323, O324, O325, O326, O327, O328, O329, O330, O331, O332, O333, O334, O335, O336, O337, O338, O339, O340, O341, O342, O343, O344, O345, O346, O347, O348, O349, O350, O351, O352, O353, O354, O355, O356, O357, O358, O359, O360, O361, O362, O363, O364, O365, O366, O367, O368, O369, O370, O371, O372, O373, O374, O375, O376, O377, O378, O379, O380, O381, O382, O383, O384, O385, O386, O387, O388, O389, O390, O391, O392, O393, O394, O395, O396, O397, O398, O399, O400, O401, O402, O403, O404, O405, O406, O407, O408, O409, O410, O411, O412, O413, O414, O415, O416, O417, O418, O419, O420, O421, O422, O423, O424, O425, O426, O427, O428, O429, O430, O431, O432, O433, O434, O435, O436, O437, O438, O439, O440, O441, O442, O443, O444, O445, O446, O447, O448, O449, O450, O451, O452, O453, O454, O455, O456, O457, O458, O459, O460, O461, O462, O463, O464, O465, O466, O467, O468, O469, O470, O471, O472, O473, O474, O475, O476, O477, O478, O479, O480, O481, O482, O483, O484, O485, O486, O487, O488, O489, O490, O491, O492, O493, O494, O495, O496, O497, O498, O499, O500, O501, O502, O503, O504, O505, O506, O507, O508, O509, O510, O511, O512, O513, O514, O515, O516, O517, O518, O519, O520, O521, O522, O523, O524, O525, O526, O527, O528, O529, O530, O531, O532, O533, O534, O535, O536, O537, O538, O539, O540, O541, O542, O543, O544, O545, O546, O547, O548, O549, O550, O551, O552, O553, O554, O555, O556, O557, O558, O559, O560, O561, O562, O563, O564, O565, O566, O567, O568, O569, O570, O571, O572, O573, O574, O575, O576, O577, O578, O579, O580, O581, O582, O583, O584, O585, O586, O587, O588, O589, O590, O591, O592, O593, O594, O595, O596, O597, O598, O599, O600, O601, O602, O603, O604, O605, O606, O607, O608, O609, O610, O611, O612, O613, O614, O615, O616, O617, O618, O619, O620, O621, O622, O623, O624, O625, O626, O627, O628, O629, O630, O631, O632, O633, O634, O635, O636, O637, O638, O639, O640, O641, O642, O643, O644, O645, O646, O647, O648, O649, O650, O651, O652, O653, O654, O655, O656, O657, O658, O659, O660, O661, O662, O663, O664, O665, O666, O667, O668, O669, O670, O671, O672, O673, O674, O675, O676, O677, O678, O679, O680, O681, O682, O683, O684, O685, O686, O687, O688, O689, O690, O691, O692, O693, O694, O695, O696, O697, O698, O699, O700, O701, O702, O703, O704, O705, O706, O707, O708, O709, O710, O711, O712, O713, O714, O715, O716, O717, O718, O719, O720, O721, O722, O723, O724, O725, O726, O727, O728, O729, O730, O731, O732, O733, O734, O735, O736, O737, O738, O739, O740, O741, O742, O743, O744, O745, O746, O747, O748, O749, O750, O751, O752, O753, O754, O755, O756, O757, O758, O759, O760, O761, O762, O763, O764, O765, O766, O767, O768, O769, O770, O771, O772, O773, O774, O775, O776, O777, O778, O779, O780, O781, O782, O783, O784, O785, O786, O787, O788, O789, O790, O791, O792, O793, O794, O795, O796, O797, O798, O799, O800, O801, O802, O803, O804, O805, O806, O807, O808, O809, O810, O811, O812, O813, O814, O815, O816, O817, O818, O819, O820, O821, O822, O823, O824, O825, O826, O827, O828, O829, O830, O831, O832, O833, O834, O835, O836, O837, O838, O839, O840, O841, O842, O843, O844, O845, O846, O847, O848, O849, O850, O851, O852, O853, O854, O855, O856, O857, O858, O859, O860, O861, O862, O863, O864, O865, O866, O867, O868, O869, O870, O871, O872, O873, O874, O875, O876, O877, O878, O879, O880, O881, O882, O883, O884, O885, O886, O887, O888, O889, O890, O891, O892, O893, O894, O895, O896, O897, O898, O899, O900, O901, O902, O903, O904, O905, O906, O907, O908, O909, O910, O911, O912, O913, O914, O915, O916, O917, O918, O919, O920, O921, O922, O923, O924, O925, O926, O927, O928, O929, O930, O931, O932, O933, O934, O935, O936, O937, O938, O939, O940, O941, O942, O943, O944, O945, O946, O947, O948, O949, O950, O951, O952, O953, O954, O955, O956, O957, O958, O959, O960, O961, O962, O963, O964, O965, O966, O967, O968, O969, O970, O971, O972, O973, O974, O975, O976, O977, O978, O979, O980, O981, O982, O983, O984, O985, O986, O987, O988, O989, O990, O991, O992, O993, O994, O995, O996, O997, O998, O999, O1000.



[www.uni-ulm.de/
gleichstellung](http://www.uni-ulm.de/gleichstellung)

Gleichstellungsbericht 2022

Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Aurelia Peraud

Gleichstellungsreferentinnen
Clarissa Gobiet
Dr. Dorothea Güttel

Beratung & Sachbearbeitung
Martina Riegg

Sekretariat
Sabine Decker

Stand | April 2023

