



universität  
**uulm**

# GLEICHSTELLUNGS BERICHT 2021

**Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan** | Gleichstellungsbeauftragte bis 30.09.2021

**Prof. Dr. Aurelia Peraud** | Gleichstellungsbeauftragte seit 01.10.2021

**Clarissa Gobiet** | Gleichstellungsreferentin

**Dr. Dorothea Güttel** | Gleichstellungsreferentin



Das Titelbild zeigt den Pausensnack, den die Teilnehmerinnen der Kick-Off-Veranstaltung des neugegründeten Netzwerks für Nachwuchswissenschaftlerinnen ExzellenziaUlm im Juli erhielten. Hummerschwanz und Kaviar wurden beim Festbuffet anlässlich der Kick-Off-Formate des neuen Netzwerks zwar nicht angeboten, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Netzwerk-Teilnehmerinnen der ersten Stunde erhielten ihre Pausenverpflegung allerdings vorab per Post und waren während des Online-Formats gut verpflegt.

Sie möchten wissen, was sich in dem Tütchen verbirgt, und auch einen „Gleichstellungs-Pausensnack“ erhalten? Schreiben Sie uns, wie Sie sich im Jahr 2021 für die Gleichstellung an der Universität Ulm eingesetzt haben, und wir übersenden Ihnen Ihre ganz persönliche Überraschungstüte. Wir freuen uns über Ihre E-Mail an: [gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de)



# Inhalt

1	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	4
2	Highlights 2021	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	Gleichstellungsplan 2022 - 2026	19
3.4	Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen	22
4	Gleichstellung in Berufungsverfahren – Monitoring und Professionalisierung	24
4.1	Monitoring - Berufungen an der Universität Ulm	24
4.2	Professionalisierung – Dual Career Service	26
5	Förderprogramme	27
5.1	Maßnahmen des Professorinnenprogramms III	27
5.2	Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	28
5.3	Förderprogramme der Medizinischen Fakultät	28
5.4	Margarete von Wrangell-Programm	29
6	Angebote für Wissenschaftlerinnen	30
6.1	Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen – Vernetzt zum Erfolg!	30
6.2	Mentoring und Training	34
7	ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen 2020	35
8	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	36
8.1	Gleichstellung = Alles klar?! – Wir haben nachgefragt	36
8.2	Geschlechterforschung integrieren – Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med	36
8.3	Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten erstmals in Ulm	37
8.4	Pressemitteilungen 2021	38
9	Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	39
10	Chancengleichheit	40
10.1	Chancengleichheit an der Universität Ulm	40
10.2	Chancengleichheit am Universitätsklinikum Ulm	44
11	Anhang	45

## 1 Vorworte der Gleichstellungsbeauftragten



### *Zum Schluss ....*

... nehme ich gerne die Gelegenheit wahr, mich nach zwei Wahlperioden auch auf diesem Wege aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu verabschieden.

Die Universität Ulm hat viel erreicht in diesen vier Jahren. Mit dem Mission Statement Gleichstellung haben Senat und Präsidium den Grundstein für eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik gelegt und das Thema nachhaltig in der Universität verankert. Das Gleichstellungszukunftskonzept und der neue Gleichstellungsplan geben nun eine klare Strategie zur Implementierung der dort formulierten Ziele vor.

... ist es noch eine Begebenheit aus diesem Jahr, die zu denken gibt. In der Diskussionsveranstaltung anlässlich der Verabschiedung von Prof. Yves Jeanrenaud, der für zwei Semester die „Gastprofessur für Geschlechterforschung in MINT und Med“ innehatte, trat zutage, dass es in Lehrveranstaltungen mit überwiegend weiblichen Studierenden tatsächlich immer wieder zu diskriminierenden, frauenfeindlichen Äußerungen durch Dozierende kommt. Das zeigt, dass eine Sensibilisierung und Weiterbildung zum Thema Gleichstellung auch im Bereich der universitären Lehre dringend notwendig ist. In der Lehrerbildung hat Prof. Jeanrenaud hier schon wichtige Akzente gesetzt. Seine, von den Studierenden als preiswürdig angesehene, Veranstaltung zur Gendersensiblen Unterrichtsgestaltung stieß auf große Resonanz.

... gilt es Dank zu sagen.

Meine Vorgängerin Prof. Anke Huckauf hat mit dem Ausbau des Gleichstellungsreferates die Voraussetzungen für eine professionalisierte Gleichstellungsarbeit auch an der Universität Ulm geschaffen und mit der erfolgreichen Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I und II ein wirklich wohlbestelltes Haus hinterlassen. Danke, Anke!

Den Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat Frau Dr. Güttel, Frau Gobiet, Frau Riegg und Frau Decker danke ich ganz herzlich für die hervorragende Zusammenarbeit und ihre tolle Unterstützung – immer hoch professionell, kreativ, mit großem Engagement und kühlem Kopf.

Es war mir eine große Freude – herzlichen Dank!

Meiner Nachfolgerin Prof. Aurelia Peraud wünsche ich viel Erfolg und ebenso viel Freude im Amt.

**Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan**

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm 12/2017 – 09/2021



### *Zum Beginn ....*

... ist es mir zunächst ein großes Anliegen Frau Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan für ihre unerschütterliche Gleichstellungsarbeit während der vergangenen vier Jahre meine Anerkennung und meinen Dank auszusprechen. Mit dem Mission Statement, welches unter ihrer Leitung 2018 eingeführt wurde, hat sich die Universität Ulm zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen universitären Strukturen und Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen zu verankern. Dies gilt es nun weiterhin voranzubringen.

... möchte ich deutlich machen, welchen Stellenwert das Thema Gleichstellung für mich hat und warum ich mich als Gleichstellungsbeauftragte der Universität aktiv engagiere:

Seit Anbeginn meiner beruflichen Karriere als Neurochirurgin und Pädiatrische Neurochirurgin begleitet mich das Thema Gleichstellung. Immer wieder musste ich die Schwierigkeiten des beruflichen Fortkommens als Frau in der Wissenschaft und in einem von Männern dominierten chirurgischen Beruf erfahren. Deshalb ist es mir ein besonderes, ein persönliches Anliegen, mich für die Gleichstellung der Frau einzusetzen, um in Zukunft den Weg für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen zum beruflichen Erfolg, aber auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu erleichtern.

... gilt es konkrete Maßnahmen für meine Amtszeit zu erarbeiten und zeitnah umzusetzen.

Vor dem oben genannten Hintergrund soll das neugegründete Netzwerk für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen ExzellenziaUlm weiter ausgebaut werden.

Um Wissenschaftlerinnen erfolgreich zu rekrutieren, sollen den Mitgliedern von Berufungskommissionen zudem Best Practice Beispiele an die Hand gegeben werden und die Gründe für die Ablehnung von Rufan bzw. für die Rufannahme genauer untersucht werden. Indem alle Personen, die einen Ruf an die Universität Ulm erhalten haben, systematisch befragt werden, unabhängig davon, ob sie diesen annehmen oder ablehnen, kann die zukünftige Berufungspolitik optimiert werden.

Noch immer liegen wir hinsichtlich des Frauenanteils von Professorinnen in allen Fächergruppen unter dem Bundesdurchschnitt. Mit den skizzierten Projekten hoffen wir, die Universität dabei zu unterstützen, in den kommenden Jahren erfolgreich Wissenschaftlerinnen für die akademische Lehre und die Forschung an der Universität Ulm gewinnen zu können und den längst überfälligen Kulturwandel zu vollziehen!

**Prof. Dr. med. Aurelia Peraud**  
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm

# HIGHLIGHTS 2021

Neue Gleichstellungsbeauftragte

Seite 13

Erstellung des Gleichstellungsplans 2022-2026

Seite 19

Gründung des Dual Career Netzwerks Schwaben

Seite 26

Kick-Off- Veranstaltung Netzwerk ExzellenziaUlm

Seite 30

Abschlußveranstaltung Gastprofessur

Seite 36

LaKoG erstmals in Ulm

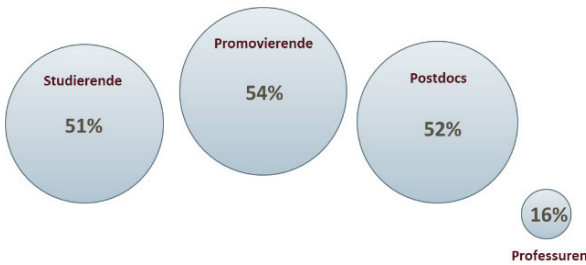
Seite 37

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

#### 3.1 Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken

Mit Hilfe der jährlichen Analyse der Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Ulm können die Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit kontinuierlich angepasst und der Fortschritt bei der Zielerreichung überprüft werden.

Seit 2011 konnte in den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten an der Universität Ulm insgesamt über alle Fächer eine stabile Parität der Geschlechter erreicht und gehalten werden. Auch 2021 gestalten sich die Frauenanteile in den wissenschaftlichen Statusgruppen entsprechend.



In den wissenschaftlichen Spitzenpositionen fällt eine Annäherung an die Geschlechterparität vor allem in der Professorenschaft deutlich schwerer. Auch 2021 verzeichnen wir einen Professorinnenanteil von 16 % universitätsweit (Abbildung 1). Wichtig für die genauere Analyse der Gleichstellungssituation insbesondere in der Führungsebene ist der Blick auf die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Fächern.

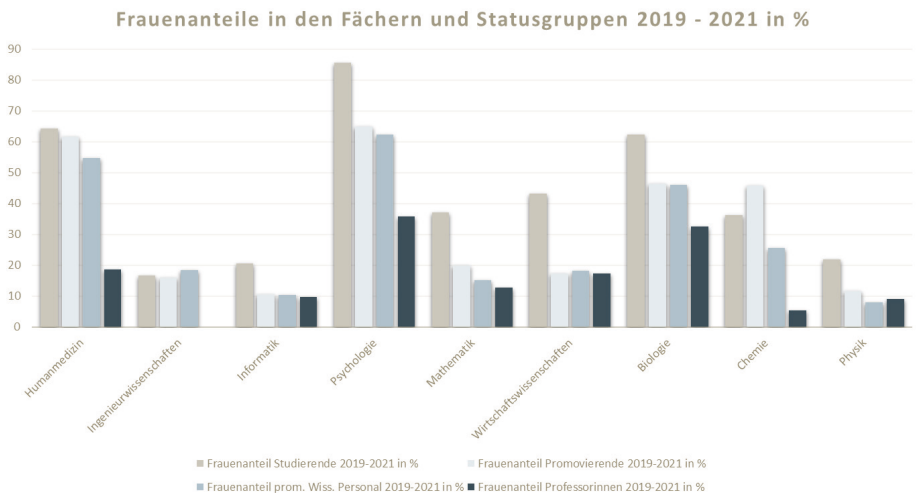


Abbildung 1 Frauenanteile aufgeschlüsselt in die einzelnen Statusgruppen und Fächer in Prozent im Durchschnitt über die Jahre 2019 bis 2021. Da insbesondere im Bereich der Promotionen in einigen Fächern die Anzahl an Personen pro Jahr sehr gering ist, ergeben sich große jährliche Schwankungen in den Frauenanteilen. Vor diesem Hintergrund wurden die Zahlen über die letzten 3 Jahre gemittelt.

Aufgrund der geringen Fluktuation und des daraus resultierenden „langsamen“ Personalwechsels bei den Professuren werden die Differenzen zu den Bundesdurchschnitten immer größer, solange keine weiteren Frauen in den einzelnen Fächern berufen werden. Betrachtet man die absoluten Zahlen (ersichtlich über die Prozentpunkte, welche für eine Person vergeben werden; letzte Spalte Tabelle 1) der besetzten Professuren, 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)<sup>1</sup>.

Fach	UUlm 2021	Bund 2020	Differenz	Eine Person entspricht ...% Punkten 2021
Psychologie	36 %	40 %	-4	7,1
Biologie	33 %	27 %	+6	6,6
Humanmedizin	19 %	21 %	-2	1,1
Wirtschaftswissenschaften	13 %	20 %	-7	6,6
Mathematik	13 %	19 %	-6	6,3
Chemie	5 %	18 %	-13	5,3
Informatik	6 %	14 %	-8	6,3
Physik	9 %	14 %	-5	9,0
Elektrotechnik	0 %	9 %	-9	5,0

Tabelle 1 Professorinnenanteile an der Universität Ulm in % nach Fachgebieten (2021) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (2020).

Der stetig ansteigende bundesweite Frauenanteil bei den Professuren zeugt von einer funktionierenden Nachwuchsförderung und erfolgreichen Gleichstellungsstrategien. 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).

<sup>1</sup> 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 fakultätseigenen 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 gender-sensiblen 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.

## **Neue Grundordnung und überarbeitete Satzung der Gleichstellungskommission**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 28.07.2021 Änderungen der Grundordnung der Universität beschlossen, die sich aus der jüngsten Anpassung des LHGs ergeben. In diesem Zuge erfolgte auch eine Anpassung bei der Zusammensetzung von Findungskommission zur Vorbereitung der Wahl eines hauptamtlichen Präsidiumsmitglieds (Präsident\*in und Kanzler\*in). Zukünftig ist die Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied dieser Findungskommissionen. Bisher war sie dies nur, sofern Bewerbungen von Frauen vorlagen und diese im weiteren Bewerbungsverfahren berücksichtigt wurden.

Aufgrund der Anpassung der Grundordnung wurde eine Überarbeitung der Satzung der Gleichstellungskommission ebenfalls erforderlich, sodass die Gleichstellungskommission im Sommersemester 2021 eine neue Satzung erarbeitete. Hierbei lag das Hauptaugenmerk vor allem auf einer Systematisierung des Auswahlprozesses der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten sowie auf einer Aktualisierung der Zusammensetzung der Kommission.

### **Neuerungen**

#### **Fakultätsgleichstellungsbeauftragte:**

In die Gleichstellungskommission wird je ein\*e stimmberechtigte\*r Fakultätsgleichstellungsbeauftragte\*r entsendet. Die einzelnen Fächer sollen über die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretungen – auch in Bezug auf deren Anzahl – abgebildet werden.

#### **Zusammensetzung:**

Die Gleichstellungskommission setzt sich zukünftig zusammen aus den stimmberechtigten Mitgliedern wie in der Satzung unter § 2 (1) a) bis h) angegeben, zusätzlich ergänzt um: i) ein\*e Vertreter\*in des akademischen Mittelbaus.

- Es gibt keine beratenden (nicht stimmberechtigten) Mitglieder.
- Pro Fakultät ist ein\*e Fakultätsgleichstellungsbeauftragte\*r in der Gleichstellungskommission stimmberechtigt.
- Die Fakultäten wählen mindestens eine Stellvertretung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

Die finale Fassung der Satzung der Gleichstellungskommission kann erst mit Inkrafttreten der neuen Grundordnung im Senat verabschiedet werden und wird erst danach wirksam. Mit einer Genehmigung der neuen Grundordnung der Universität durch das Ministerium ist frühestens zum Beginn des neuen Jahres (2022) zu rechnen. Bis dahin gilt die bisherige Satzung der Gleichstellungskommission.

## Neue Gleichstellungsbeauftragte

In der Senatssitzung am 28. Juli wurde **Professorin Aurelia Peraud**, Leiterin der Sektion für Pädiatrische Neurochirurgie an der Ulmer Universitätsklinik für Neurochirurgie, zur neuen Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Sie praktiziert als erfolgreiche Chirurgin in einem höchst kompetitiven und anspruchsvollen Forschungsfeld und blickt auf eine langjährige Erfahrung als Gleichstellungsbeauftragte der Neurochirurgischen Klinik und Poliklinik der Ludwig-Maximilians-Universität München zurück.

Prof. Dr. med. Aurelia Peraud  
Professorin seit: Januar 2018

### Wie haben Sie es geschafft, Professorin zu werden?

Man muss lieben was man macht, nur dann ist man authentisch und gut. Um den bisweilen anstrengenden Weg bis zur Professur zu Ende zu gehen, braucht man außerdem Durchhaltevermögen, Fleiß, Glück und die richtige Unterstützung.

### Deshalb bin ich gerne Professorin:

Der Beruf der Pädiatrischen Neurochirurgin ist meine Passion, weil ich in diesem die Faszination für das Nervensystem und für den chirurgischen Beruf sowie die Liebe zu Kindern vereint sehe. Das Wissen und die Begeisterung hierfür gebe ich gerne an junge Kolleginnen, Kollegen und Studierende weiter. Außerdem will ich junge Wissenschaftlerinnen ermutigen, ihre beruflich gesteckten Ziele zu verfolgen. Denn wenn man etwas wirklich will, kann man es auch erreichen.

## **VITA**

**Seit 01.01.2018**

W3-Professur für Pädiatrische Neurochirurgie an der Klinik für Neurochirurgie des Universitätsklinikum Ulm, Leitung der Sektion

**2006 bis 2017**

Oberärztin der Neurochirurgischen Klinik und Poliklinik der LMU München mit Leitungsschwerpunkten Kinderneurochirurgie, Epilepsiechirurgie, Hydrocephalus, neurochirurgische Intensivmedizin

**2005**

Habilitation im Fach Neurochirurgie

Mehrere klinische und wissenschaftliche Auslandsaufenthalte in Boston, Zürich, Lyon, Toronto und Chicago

**2001-2002**

Fellowship für Pädiatrische Neurochirurgie am „Hospital for Sick Children“ in Toronto, Kanada

**2001**

Facharztanerkennung für Neurochirurgie

**1994-2001**

ÄIP und Ausbildungsassistentin an der Neurochirurgischen Klinik und Poliklinik, Klinikum Großhadern, Ludwig-Maximilians-Universität, München

**1994**

Promotion in der Experimentellen Pathologie  
Studium der Humanmedizin an der Medizinischen Hochschule Hannover

Geboren und aufgewachsen in München

Frau Prof. Peraud folgt der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten, **Professorin Susanne Biundo-Stephan**, die Ende September 2021 in den Ruhestand ging.

Frau Prof. Biundo-Stephan entwickelte seit ihrer Wahl 2017 zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen und brachte diese erfolgreich auf den Weg. Die damalige Leiterin des Instituts für Künstliche Intelligenz erarbeitete mit dem Gleichstellungsreferat unter anderem das Mission Statement Gleichstellung sowie das Gleichstellungszukunftskonzept, mit dem sich die Universität erfolgreich im Professorinnenprogramm III durchsetzte. Die einst erste Informatikprofessorin an der Universität Ulm entwickelte zusammen mit ihrem Team den ExzellenziaUlm Forschungspreis und gründete das gleichnamige Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mit ihrer Amtszeit hat Frau Prof. Biundo-Stephan maßgeblich zu einem einsetzenden Kulturwandel beigetragen und erarbeitete Konzepte und Leitlinien, die der Universität und ihren Mitgliedern Orientierung für ein geschlechtergerechtes Handeln geben.



*Prof. Aurelia Peraud (von links), Prof. Michael Weber, Prof. Susanne Biundo-Stephan (Foto: Elvira Eberhardt/Uni Ulm).*

**Prof. Dr. rer. nat. Susanne Biundo-Stephan**  
**Professorin an der Universität:** 1998 bis 2021

**Wie haben Sie es geschafft, Professorin zu werden?**

Ich habe ein Forschungsfeld gefunden, auf dem ich mit großer Freude und Leidenschaft gearbeitet habe. Dann hatte ich das Glück, dass zum richtigen Zeitpunkt eine passende Professur ausgeschrieben war.

**Deshalb bin ich gerne Professorin:**

Man arbeitet wissenschaftlich und mit einem Team, das man immer wieder selbst zusammenstellt. Die inhaltliche Arbeit ist völlig selbstbestimmt und man hat sehr große Freiheiten und Möglichkeiten zu gestalten und Dinge zu bewegen. Das fasziniert mich an diesem Beruf.

**VITA**

<b>2017 – 2021</b>	Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm
<b>2019</b>	Auszeichnung als eine der „10 prägenden Köpfe der Deutschen KI-Geschichte“ durch die Gesellschaft für Informatik
<b>2009 – 2017</b>	Sprecherin des Sonderforschungsbereichs/Transregio 62 „Eine Companion-Technologie für kognitive technische Systeme“
<b>2006 – 2008</b>	Studiendekanin Informatik
<b>2004</b>	Ernennung zum Fellow der European Association for Artificial Intelligence



<b>2002 – 2008</b>	Gründungsmitglied im Präsidium der International Conference on Automated Planning and Scheduling
<b>2002 – 2007</b>	Mitglied im Präsidium der Deutschen Gesellschaft für Informatik
<b>1998 – 2003</b>	Initiatorin und Koordinatorin des European Network of Excellence in AI Planning
<b>1998 - 2021</b>	Professorin für Informatik an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie der Universität Ulm
<b>1989 – 1998</b>	Leitende Wissenschaftlerin am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz in Saarbrücken, Forschungsbereich Intelligente Benutzerschnittstellen
<b>1989</b>	Promotion zum Dr. rer. nat. an der Universität Karlsruhe
<b>1982 – 1989</b>	Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Sonderforschungsbereich 314 „Künstliche Intelligenz – Wissensbasierte Systeme“ an der Fakultät für Informatik der Universität Karlsruhe
<b>1982</b>	Diplom in Informatik
<b>1974 – 1982</b>	Studium der Informatik in Kaiserslautern und Karlsruhe

## Gleichstellung an der Universität Ulm – Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter

Gleichstellungsbeauftragte	<p><b>Prof. Dr. Aurelia Peraud</b> (seit Oktober 2021) Klinik für Neurochirurgie</p> <p><b>Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan</b> (bis September 2021) Institut für künstliche Intelligenz</p>
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	<p><b>Prof. Dr. Anna Dall'Acqua</b> Institut für Analysis</p> <p><b>Prof. Dr. Pamela Fischer-Posovszky</b> Klinik für Kinder- und Jugendmedizin</p> <p><b>Prof. Dr. Ute Kaiser</b> Zentrale Einrichtung Elektronenmikroskopie</p>
<b>Fakultätsgleichstellungsbeauftragte</b>	
Medizin	<p><b>Prof. Dr. Anja Böckers</b> (bis September 2021) Institut für Anatomie und Zellbiologie</p> <p><b>Prof. Dr. Katharina Hancke</b> Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe</p> <p><b>PD Dr. Verena Gaidzik</b> Klinik für Innere Medizin III</p> <p><b>PD Dr. Susanne Kühl</b> (seit Oktober 2021) Institut für Biochemie und Molekulare Biologie</p>
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	<p><b>Prof. Dr. Cornelia Herbert</b> Institut für Psychologie und Pädagogik</p> <p><b>PD Dr. Friedhelm Schwenker</b> Institut für Neuroinformatik</p> <p><b>Prof. Dr.-Ing. Jian Xie</b> Institut für Energiewandlung und -speicherung</p>
Naturwissenschaften	<p><b>Prof. Dr. Gerhard Taubmann</b> Institut für Theoretische Chemie</p> <p><b>Dr. Stephanie Wittig-Blaich</b> Institut für Molekulare Endokrinologie der Tiere</p>
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	<p><b>Prof. Dr. Sandra Ludwig</b> Institut für Wirtschaftswissenschaften</p> <p><b>Prof. Dr. Gerlinde Fellner-Röhling</b> (bis September 2021) Institut für Wirtschaftswissenschaften</p> <p><b>PD Dr. Mathias Klier</b> (seit Oktober 2021) Institut für Business Analytics</p> <p><b>Jun.-Prof. Dr. Jeroen Sijsling</b> Institut für Algebra und Zahlentheorie</p>

---

Studentisches Mitglied (StuVe)

Nico Rixen (seit Oktober 2021)  
Ronja Kieft (bis September 2021)

---

### Das Team des Gleichstellungsreferats



Dr. Dorothea Güttel,  
Referentin für Gleichstellung



Clarissa Gobiet,  
Referentin für Gleichstellung



Martina Riegg,  
Sachbearbeitung

Sekretariat: Sabine Decker

### 3.3 Gleichstellungsplan 2022 - 2026

Im Rahmen der Erstellung des Struktur- und Entwicklungsplans, in dem die Universität jeweils für die kommenden fünf Jahre ihre Profilbildung sowie die strategische und organisatorische Entwicklung wesentlicher Leitlinien darlegt, wird auch der universitäre Gleichstellungsplan erarbeitet. Gemäß § 4 Abs. 7 des Landeshochschulgesetzes (LHG) stellt die Universität einen Gleichstellungsplan für das hauptberuflich tätige Personal auf und stellt darin dar, wie sie die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (gemäß § 2 Absatz 4 LHG) fördert. Der Gleichstellungsplan zeigt dabei auf, inwieweit die Ziele des Vorgängerplans erreicht wurden, und bewertet die Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Nach drei Jahren legt das Präsidium dem Senat und dem Universitätsrat dann einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor. Da der Vorgängerplan die Ziele für den

Zeitraum der Jahre 2017 bis 2021 festlegt, wurde im vergangenen Jahr der neue Struktur- und Entwicklungsplans sowie der zugehörige Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 bis 2026 erarbeitet.

Die im Gleichstellungsplan dargelegte Gleichstellungsstrategie der Universität und die daraus abgeleiteten Maßnahmenpakete orientieren sich an der Analyse der gegenwärtigen Geschlechtergerechtigkeit. Diese erfolgt auf Grundlage der Zielformulierungen aus den Gleichstellungskonzepten, die im Rahmen der letzten beiden Struktur- und Entwicklungspläne bzw. der entsprechenden Gleichstellungspläne eingereicht wurden und im Wesentlichen die Erhöhung der Frauenanteile zum Inhalt hatten.

Obwohl die Universität die Bedeutsamkeit einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur erkannt und die Verantwortung für eine konkrete Ausgestaltung der Gleichstellungsdimension übernommen hat, konnten die Frauenanteile in universitären Führungspositionen und Leitungsgremien in den letzten Berichtszeiträumen nicht maßgeblich gesteigert werden. Dies macht deutlich, dass die bisherige Strategie nicht ausreichend war, um das für den letzten Berichtszeitraum formulierte Ziel von einem Professorinnenanteil von 20 % bzw. 25 % zu erreichen. Die Analyse der bisherigen Gleichstellungsarbeit zeigt auch, dass neben der bereits intensiv betriebenen Individualförderung von Wissenschaftlerinnen der Fokus einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik langfristig auf der Etablierung von Förderformaten und Umsetzungsmaßnahmen liegen muss, die dabei helfen, die kulturelle Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen spürbar voranzubringen. Die Erarbeitung von konkreten Zielzahlen allein reicht dabei nicht aus, um eine durchgängige und langfristige Steigerung der Frauenanteile herbeizuführen. Eine tatsächliche Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen kann nur mit Hilfe eines grundlegenden Kulturwandels gelingen.

Im neuen Struktur- und Entwicklungsplan hat die Universität für die zukünftige Gleichstellungsarbeit festgehalten, dass sie unter dem Leitthema „Crossing Borders – Grenzen überwinden“ in den nächsten 10 Jahren als Beispiel für einen gelungenen Kulturwandel an einer medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Hochschule stehen will. Um dies zu erreichen, soll der Frauenanteil auf allen Karrierestufen, insbesondere in Führungspositionen weiterhin gesteigert sowie der Anteil von Frauen in sämtlichen Entscheidungsgremien kontinuierlich erhöht werden. Grundlage hierfür ist ein universitätsübergreifender Kulturwandel, der mit Hilfe folgender vier Ziele, die sich die Universität ausgehend vom Mission Statement Gleichstellung gesetzt hat: (1) die Verankerung der Gleichstellung in

allen universitären Strukturen und Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen, (2) die Etablierung einer nachhaltig wirksamen, geschlechter- und chancengerechten Führungskultur, (3) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen Gremien der Universität und (4) eine systematische Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die erfolgreiche Rekrutierung und Bindung von Wissenschaftlerinnen.

**Im Folgenden werden die einzelnen Realisierungsschritte der vier angeführten Ziele näher erläutert:**

### **Ziel 1: Verankerung der Gleichstellung in allen universitären Strukturen, Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen**

Es erfolgt eine kontinuierliche Prozessanalyse sämtlicher Abläufe im Hinblick auf die strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Universität. Besonderes Augenmerk liegt auf den Querschnittsbereichen, wie der Lehre (Verankerung der Gleichstellung im „Leitbild Lehre“, Weiterbildung von Dozent\*innen zum Thema „Genderaspekte in der Lehre“, für Lehramtsstudiengänge: Veranstaltungen zum Thema „Gender-sensible Unterrichtsgestaltung“) und der Außendarstellung (Vortragende in öffentlichen Vortragsreihen wie die „Vortragsreihe der Ulmer Universitätsgesellschaft“ und die „Ulmer Denkanstöße“). Langfristig werden zudem für alle universitären Prozesse – in enger Abstimmung mit den Einrichtungen des Qualitätsmanagements – handlungsleitende Grundprinzipien in Form von Prozessbeschreibungen für eine Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen erarbeitet.

### **Ziel 2: Weiterentwicklung einer nachhaltig wirksamen geschlechter- und chancengerechten Führungskultur**

Bei der Rekrutierung von Führungspersonal wird auf eine entsprechende Qualifizierung der Kandidat\*innen in Bezug auf die Themen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Führung geachtet. Alle Bewerber\*innen auf eine Professur müssen im Rahmen ihrer Forschungs- und Lehrkonzepte darstellen, wie sie die Integration der Querschnittsthemen Gleichstellung, Nachwuchsförderung, Führungs- und Lehrkultur erfolgreich umsetzen möchten. Dies verdeutlicht einerseits den hohen Stellenwert, den die Universität der Gleichstellung beimisst und bereitet die Professor\*innen zugleich auf die Adressierung und Umsetzung dieser Querschnittsthemen in den eigenen Arbeitsgruppen, Forschungsvorhaben und ihrer Lehrtätigkeit vor. Als Hilfestellung, auch für bereits etablierte Führungskräfte, bietet die Universität regelmäßig Weiterbildungen zu den Themen Gleichstellung und Führung an. Längerfristig soll eine entsprechende Qualifizierung in den Zielvereinbarungen verankert werden.

### **Ziel 3: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Gremien der Universität**

Alle Fakultäten und Statusgruppen werden angehalten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit der Frauenanteil in den Gremien dauerhaft mindestens dem Frauenanteil der jeweiligen Statusgruppe in der Fakultät entspricht. Frauen werden gezielt angesprochen und dazu motiviert, sich für entsprechende – insbesondere herausgehobene – Positionen zur Verfügung zu stellen. Vor anstehenden Gremienwahlen werden die Fakultäten regelmäßig in einer breit angelegten Initiative des Präsidiums für dieses Anliegen sensibilisiert.

### **Ziel 4: Systematische Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die erfolgreiche Rekrutierung und Bindung von Wissenschaftlerinnen**

Um dem Dropout erfolgreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig entgegenzuwirken, werden Wissenschaftlerinnen durch gezielte gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Förderprogramme in ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Die Etablierung eines Netzwerks für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität bietet die Möglichkeit, eine Vernetzung mit der eigenen Peer Group und Wissenschaftlerinnen auf höheren Qualifikationsstufen zu ermöglichen, um im Austausch Orientierung zu geben und die eigene Karriereentwicklung zu fördern.

Die Universität etabliert umfassende Unterstützungsmechanismen für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen, um die Rufannahmequote bei Frauen zu erhöhen, beispielsweise Schulungen zum Thema Genderkompetenz. Mittelfristig entsteht auf Basis regelmäßiger Evaluationen der Berufungsabläufe eine Prozessbeschreibung „Berufungen“ sowie eine Arbeitsgruppe „Wertschätzendes Berufungsmanagement“.

Der Erfolg bei der Rekrutierung und Bindung von Wissenschaftlerinnen soll in Zukunft durch eine professionelle Willkommenskultur mittels eines strukturierten Onboarding-Prozesses sowie eines früh einsetzenden Dual Career Service gesteigert werden.

## **3.4 Gender Consulting – Unterstützung von Forschungsanträgen**

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

In der Beschreibung zu Projektvorhaben wird grundsätzlich eine Erklärung zur Relevanz von Geschlecht und Vielfalt 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 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

### **Neuerungen:**

*Ab 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.*

Trotz der anhaltenden pandemiebedingten Rahmenbedingungen verzeichnete das Gleichstellungsreferat auch in 2021 einen hohen Bedarf an Unterstützung in Gleichstellungsfragen bei der Erstellung von Projektanträgen. Mehrere SFB-Begehungen wurden vom Gleichstellungsreferat begleitet und im Vorfeld mit zur Verfügung gestellten Texten unterstützt. Das Graduiertenkolleg KEMAI wurde bei der Antragstellung in Gleichstellungsfragen begleitet und es wurden zahlreiche Einzelanfragen in Bezug auf Chancengleichheit im Zuge der Antragstellung von DFG-Projekten bearbeitet.

Für die zukünftige Ausgestaltung des Gender Consulting Service wurde ein Konzept zur professionellen Nutzung von Gleichstellungsmitteln in DFG- und von anderen Drittmittelgebern geförderten Verbundvorhaben erstellt und in einer ersten Diskussionsrunde Sprecher\*innen von Verbundprojekten vorgestellt. Ziel ist die Unterstützung der Wissenschaft in Form eines professionellen Gender Consultings, um eine systematische und gezieltere Nutzung der Gleichstellungsmittel zu gewährleisten und die Projektleitungen zu entlasten. Durch die Bereitstellung eines strukturierten Maßnahmen-Portfolios sollen die Gleichstellungsmittel gezielt und bedarfsgerecht für die einzelnen Verbund- und Großprojekte ausgegeben werden können.

Im Rahmen der Professionalisierung des Gender Consulting sollen die Sichtbarkeit dieses Angebots innerhalb der Universität erhöht und die Grundlage für ein professionelles Management der Gleichstellungsförderung in Verbundprojekten geschaffen werden.

## 4 Gleichstellung in Berufungsverfahren – Monitoring und Professionalisierung

### 4.1 Monitoring - Berufungen an der Universität Ulm

Im Kalenderjahr 2021 gab es an der Universität Ulm 218 besetzte Professuren; davon waren 183 von Männern und 35 von Frauen besetzt (genaue Aufschlüsselung nach Fakultäten siehe Anhang). Der Professorinnenanteil an der Universität Ulm lag im Jahr 2021 somit wieder bei 16% (Bundesdurchschnitt 2020: 26% Professorinnen bundesweit).

Im Zuge des 2021 erstellten Gleichstellungsplans als Anhang des Struktur- und Entwicklungsplans 2022 – 2026 (siehe Kapitel 3.3) wurden die Zielzahlen im Bereich der Professorinnen erneut evaluiert und diskutiert. Als Ziel wurde die weitere Annäherung des



Professorinnenanteils an den bundesweiten Durchschnitt insbesondere in den einzelnen Fächern definiert.

Die Betrachtung der Professorinnenanteile gibt zwar Aufschluss über die gegenwärtige Ausgangslage, eine Anpassung kann aber, wie in Kapitel 3 bereits beschrieben, nur langsam erfolgen, da Professuren in der Regel für einen langen Zeitraum besetzt werden. Um dennoch Aufschluss über die Fortschritte von Gleichstellung in Berufungsverfahren zu erhalten, wird der Anteil an Frauen in den Prozessen der Besetzungsverfahren analysiert.

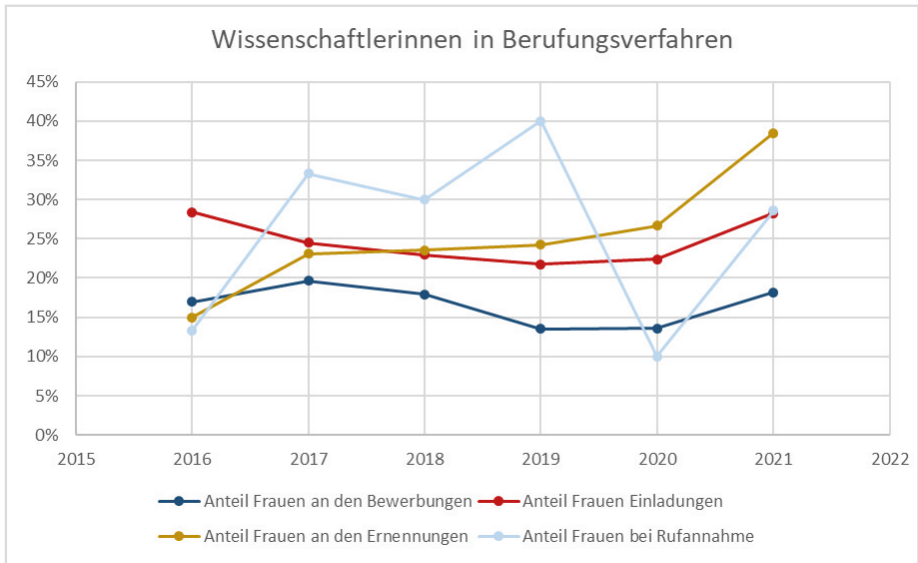


Abbildung 3 Prozentuale Anteile von Frauen bei den Bewerbungen, den Einladungen, den Ernennungen und den Rufannahmen in Berufungsverfahren an der Universität Ulm.

In den Jahren 2016 bis 2021 konnte die Universität Ulm insgesamt 89 Berufungsverfahren abschließen. 46 Männer und 15 Frauen haben den Ruf an die Universität Ulm angenommen. Durch das Monitoring der Berufungsverfahren soll unter anderem geprüft werden, wie erfolgreich die im Herbst 2019 festgeschriebenen Leitlinien für Berufungsverfahren umgesetzt werden. Abbildung 3 zeigt, dass die Ruferteilung an Frauen in den letzten sechs Jahren kontinuierlich zugenommen hat und im Jahr 2021 bei 38% lag. Allerdings spiegelt sich dieser Trend nicht in den Rufannahmequoten der Frauen wider (Abbildung 3).

## 4.2 Professionalisierung - Dual Career Service

Da die Bereitschaft zur Mobilität bei Wissenschaftlern und vor allem bei Wissenschaftlerinnen maßgeblich mit den Karrierechancen der Partner\*innen verknüpft ist, unterstützt die Universität Ulm im Sinne der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aktiv Doppelkarrieren und bietet 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 Wissenschaftler\*innen, insbesondere von Führungskräften, verstanden wird. Vor diesem Hintergrund wird dieser auch im Zuge einer Prozessüberarbeitung der Berufungsverfahren immer weiter professionalisiert, wie im Gleichstellungsplan 2022 – 2026 festgeschrieben.

Im Jahr 2021 wurde mit der Gründung des Dual Career Netzwerks Schwaben ein weiterer wichtiger Schritt gemacht. Nach der Unterzeichnung eines Letter of Intent im Februar 2021 zwischen der THU, der HNU, der Hochschule Biberach, der Hochschule Kempten und der Universität Ulm, wurde im Dezember 2021 eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet.

In der Region Neu-Ulm/Ulm/Biberach/Kempten existiert bisher noch kein Dual Career Verbund. Die vorhandenen Dual Career Netzwerke in Bayern und Baden-Württemberg sind zu weit entfernt, um bei der Vermittlung von mitziehenden Partner\*innen in der Region von hoher Relevanz zu sein. Daher ist der Aufbau eines Dual Career Netzwerks in der Region von großer Bedeutung, um in der unmittelbaren Region der Universität Ulm effizient agieren zu können.

Die Attraktivität der Region für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, für Fach- und Führungskräfte soll durch das Netzwerk und die zukünftig beteiligten Netzwerkpartner\*innen weiter erhöht werden. Die Gründerhochschulen und Netzwerkpartner\*innen möchten den Wirtschaftsstandort im globalen Wettbewerb stärken.

Das Dual Career Netzwerk Schwaben lädt ausdrücklich und aktiv weitere Einrichtungen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung in der Region ein, sich dem Netzwerk anzuschließen.

## 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 und die erfolgreiche Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen erleichtern.

Durch das Einwerben weiterer Drittmittel im Professorinnenprogramm III und durch Eigenmittel der Universität ist es möglich, diese erfolgreichen Programme zu finanzieren und die Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin zu unterstützen. Wie auch in den vergangenen Jahren setzten sich die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen aus den folgenden Elementen zusammen:

**Projektanschubfinanzierungen:** Um dem Dropout-Prozess systematisch entgegenzuwirken, erfolgt im Rahmen der gezielten Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg durch Projektanschubfinanzierungen (für Hilfskräfte, Sachmittel, Probandenvergütungen). Mit der Anschubfinanzierung sollen Vorarbeiten für Drittmittelanträge ermöglicht und so die Ausbildung eines eigenen Forschungsprofils gefördert werden. Diese gut etablierte Maßnahme hat sich als sehr effektive für die eigenständige Profilbildung erwiesen.

2021 wurden insgesamt 11 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 (Finanzierung von Reise- und Aufenthaltskosten z.B. bis zu einer Höhe von 7.000 € pro Antrag). 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.

Die anhaltende Pandemie hat wissenschaftliche Reisen auch 2021 erschwert und größ-

tenteils unmöglich gemacht. Dennoch konnten zumindest 8 Förderungen für Wissenschaftlerinnen (überwiegend Online-Formate) erfolgen, sodass die Wissenschaftlerinnen trotz der gegebenen Rahmenbedingungen in die Lage versetzt wurden, sich zu vernetzen.

**Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen:** Eine besondere Herausforderung für viele Wissenschaftlerinnen ist die Fortsetzung ihrer Laborarbeiten während der Schwangerschaft und Stillzeit. Aus medizinischen Gründen werden die Arbeiten im Labor während der Schwangerschaft und Stillzeit untersagt und dürfen von der Schwangeren selbst nicht mehr durchgeführt werden. Die Universität Ulm bietet ihnen daher die Möglichkeit, eine Laborunterstützung zu beantragen. Die Unterstützung wird für die Zeit ab Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Mutterschutzes und darüber hinaus ab Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit bis maximal zum ersten Geburtstag des Kindes gewährt, soweit sie einen entsprechenden Arbeitsvertrag an der Universität Ulm haben. In 2021 wurden drei Laborunterstützungen bewilligt.

### 5.2 Überbrückungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit Hilfe des Überbrückungsprogramms wird der Einstieg in die jeweils nächste Qualifizierungsstufe gefördert. Finanziert wird zum einen die Überbrückung zwischen Studienabschluss (Master) und Beginn des Promotionsvorhabens, zum anderen zwischen einer Doktorandinentätigkeit und dem Beginn einer mittel- oder längerfristigen Finanzierung in der Postdoc-Phase. Fakultäten und Institute haben so die Möglichkeit, in der Konkurrenz um qualifizierte Absolventinnen attraktive Bedingungen bieten zu können. In 2021 wurden drei Wissenschaftlerinnen mit dem Überbrückungsprogramm gefördert und konnten auf diese Weise als exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin an der Universität Ulm beschäftigt werden.

### 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.

Neben der Beratung zu Bewerbungen im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, des Margarete von Wrangell-Programms und des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms, die in enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsreferat der Universität erfolgt, hat die Medizinische Fakultät mit dem Hertha-Nathorff-Programm zusätzlich eigene Fördermöglichkeiten geschaffen und fördert Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen, Laborunterstützungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, 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. 5 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.

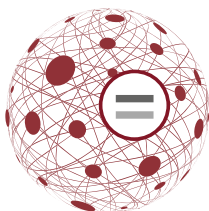
Von den aktuell sieben an der Universität Ulm geförderten Wissenschaftlerinnen konnte eine das Programm vorzeitig beenden, um eine Führungsposition an einem selbständigen Forschungsinstitut zu übernehmen.

Die Bekanntgabe der Förderbewilligungen der Ausschreibung 2020, die am 30.09.2020 zu Ende gegangen war, erfolgte Anfang Juli 2021. Nach mehreren sehr erfolgreichen Jahren konnte sich diesmal keine der sieben Bewerberinnen der Universität Ulm für eine Förderung qualifizieren. Entgegen der im Vorfeld vom Ministerium gegebenen Signale fand keine Ausschreibung 2021 des Programms statt. Für die zahlreichen, hoch qualifizierten Interessentinnen der Universität Ulm, die das ganze Jahr vergeblich auf eine Veröffentlichung aus dem Ministerium warteten, war dies eine unbefriedigende Situation. Für die Planung einer wissenschaftlichen Karriere ist die Verlässlichkeit von hoch kompetitiven und angesehenen Förderprogrammen nicht unbedeutend. Es bleibt abzuwarten, ob die Ulmer Wissenschaftlerinnen in 2022 eine neue Chance erhalten.

## 6 Angebote für Wissenschaftlerinnen

### 6.1 Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen - Vernetzt zum Erfolg!

Im Sommer 2021 hat das Gleichstellungsreferat zusammen mit den Teilnehmerinnen der ersten Stunde ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen ins Leben gerufen,



## ExzellenziaUlm

Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen

das bei der Orientierung und Weiterentwicklung unterstützen und dem gegenseitigen Empowerment dienen soll. Das neue Netzwerk mit dem Namen ExzellenziaUlm ging mit einer zweitägigen Online Kick-Off-Veranstaltung an den Start, bei der Ulmer Wissenschaftlerinnen unter dem Slogan „Mein Weg und die Wissenschaft“ von ihren Erfahrungen mit und in der Wissenschaft berichteten und die Veranstaltungsteilnehmerinnen sich virtuell austauschen konnten. Neben der

Wahl eines Netzwerk-Logos und einer Infoveranstaltung zum Mentoring und Training Programm (siehe Kapitel 6.2) erwartete die Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Workshop zum Thema „Netzwerken“ mit Frau Prof. Kubowitsch von der Hochschule Augsburg und die Möglichkeit, sich in kleinen virtuellen Räumen auszutauschen.

Während der Infoveranstaltung zum MuT-Programm konnte die Projektkoordinatorin Frau Dr. Schneider anschaulich aufzeigen, was das Besondere an diesem Programm ist. Da sich das Format als Landesprogramm an alle Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg richtet, ermöglicht es eine hochschulartenübergreifende und interdisziplinäre Vernetzung.

Da die Resonanz auf den Workshop von Frau Prof. Kubowitsch sehr hoch war, und nicht alle Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Kick-Off-Veranstaltung teilnehmen konnten, wurde dieser im Oktober 2021 ein zweites Mal angeboten.

Seit der Kick-Off-Veranstaltung organisiert das Gleichstellungsreferat einmal pro Monat ein Lunchtime-Meeting, bei dem Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit haben, die Vita einer erfolgreichen Professorin der Universität kennenzulernen und sich mit ihr und auch untereinander virtuell auszutauschen.

Damit sich auch die internationalen Wissenschaftlerinnen bestmöglich vernetzen können, sind Vernetzungsformate und Netzwerkveranstaltungen auf Englisch für das Früh-

jahr 2022 geplant. Sobald die Rahmenbedingungen Präsenzveranstaltungen wieder zulassen, sollen diese verstärkt realisiert und Online-Formate nur als flankierendes Angebot veranstaltet werden.

**Das sagen Teilnehmerinnen der Gesprächsrunde  
„Mein Weg und die Wissenschaft“ zum Netzwerken:**



**Dr. Janina Kleinknecht**  
Fachbereich: Wirtschaftswissenschaften  
An der Universität seit: 2015



*„Ich halte Netzwerken für äußerst sinnvoll. Einerseits dient es dem fachlichen Austausch, wodurch man die eigene Arbeitsweise verbessern kann und den Umgang mit bestimmten Problemen von einer anderen Perspektive kennenlernen kann, andererseits dient es auch dem Austausch bzgl. möglicher beruflicher Entwicklungen. Wenn man mehr darüber erfährt, woran andere gerade arbeiten und was sie daran gut und schlecht finden, kann dies dazu führen, dass man Klarheit darüber gewinnt, was man selbst möchte. Abschließend ist Netzwerken natürlich auch sinnvoll, um frühzeitig über neue Jobmöglichkeiten informiert zu werden.“*

Haben Sie selbst bereits von einem Netzwerk profitiert?

*Diese Frage würde ich mit einem klaren „Ja“ beantworten. Insbesondere hinsichtlich des fachlichen Austausches hat mich mein bisheriges Netzwerk weitergebracht.“*





**Jun.-Prof. Dr. Nathalie Oexle**  
**Fachbereich:** Medizin, Public Mental Health  
**An der Universität seit:**  
2015 als Masterandin und Doktorandin  
2018 als Juniorprofessorin

*„Netzwerken ist ein zentraler Bestandteil meiner Arbeit als Wissenschaftlerin. Der fachliche (und teils auch persönliche) Austausch mit Kolleg\*innen ist unerlässlich für die Qualität meiner Forschungsarbeit. Zudem eröffnen sich durch den persönlichen Kontakt oftmals Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.“*

Haben Sie selbst bereits von einem Netzwerk profitiert?

*„Sich als Frau (und Mutter) in der Wissenschaft durchzusetzen, ist nicht immer leicht. Der Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen in einer ähnlichen Situation motiviert mich sehr und zeigt mir, dass mein Weg zielführend sein kann.“*





**Pia Beyer-Wunsch, M.A.**

**Fachbereich:** Startup SÜD, ProTrainU und  
Institut für Datenbanken und Informationssysteme (Informatik)

**An der Universität seit:** 01.12.2020

”

*„Nahezu jeder Kontakt stärkt persönliche Verbindungen, erschafft neue Verbindungen und reichert damit auch den persönlichen Erfahrungsschatz an.“*

*„Im Grunde profitieren wir ständig von Netzwerken, offline und online. Man bekommt so viel und ganz unterschiedliches aus Netzwerken, wie Kontakte, Wissen und Hilfen für persönliche oder berufliche Anliegen. Netzwerke brauchen Leben, um zu funktionieren und bestehen zu können. Dazu gehören ein Geben und Nehmen. Das macht für mich auch das belebte, gepflegte und weiterentwickelte Netzwerk aus.“*

”



**Conny Olz, M.Sc.**

**Fachbereich:** Informatik (ursprünglich Mathematik)

**An der Universität seit:**

Promotion: Januar 2019

Studium: Oktober 2012

**Halten Sie Netzwerken für sinnvoll? Wenn ja, warum?**

*„Ja, denn das Kennenlernen unterschiedlicher Lebensläufe und Karrierewege kann neue Impulse und Ideen für die eigene Karriere liefern, die einem vorher nicht bewusst waren. Darüber hinaus kann der Erfahrungsaustausch mit anderen motivieren und nützlich sein, um besser konkret die nächsten eigenen beruflichen Schritte planen zu können.“*



## 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 Landeskonferenz 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.

## 7 ExzellenziaUlm – Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen 2020



Im Rahmen des virtuellen Dies Academicus am 05. März 2021 wurde erstmals der neu konzipierte und 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.

Als erste Preisträgerin wurde **Frau Priv.-Doz. Dr. med. Clair Hartmann** aus der Universitätsklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin ausgezeichnet.

Die Mutter von zwei Kindern absolvierte vor Aufnahme ihres Studiums der Humanmedizin zwei Berufsausbildungen im medizinischen Bereich. Ihre akademische Karriere startete sie während ihres Studiums, als sie eine fundierte molekularbiologische Ausbildung durchlief und ihr Promotionsvorhaben mit summa cum laude abschloss. Neben ihrer Facharztausbildung ist sie Principal Investigator von Projekten des SFB 1149 TRAUMA sowie des Graduiertenkollegs PULMOSENS. Frau Dr. Hartmann habilitierte in der experimentellen Anästhesie, wo ihr Forschungsprofil auf dem Gebiet der Charakterisierung des Energiemetabolismus von zirkulierenden Immunzellen in klinisch relevanten Großtiermodellen liegt.

## 8 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

### 8.1 Gleichstellung = Alles klar?! – Wir haben nachgefragt

Unter dem Titel „Gleichstellung = Alles klar?! Wir fragen nach“ stellten im März 2021 Prof. Dr. Yves Jeanrenaud zum Abschluss seiner Gastprofessur für Geschlechterforschung in MINT & Med und Ronja Kieft, die Gleichstellungsreferentin der Studierendenvertretung, ihre Forschungs- und Studienergebnisse vor. Sie diskutierten online über unterschiedliche Dimensionen und Perspektiven der Chancengleichheit und Gleichstellung an der Universität und am Universitätsklinikum Ulm. Im Fokus der Veranstaltung, die in Zusammenarbeit der Einrichtungen für Gleichstellung und Chancengleichheit der Universität und des Universitätsklinikums Ulm organisiert wurden, standen hemmende kulturelle und strukturelle Faktoren. Darüber hinaus wurden vorherrschende Rollen und Berufsbilder und deren Einfluss auf die persönliche und berufliche Entwicklung von Frauen beleuchtet. Auch die Frage, was jede einzelne Person sowie die Angehörigen der Universität und des Uniklinikums gemeinsam in ihrem Studien- und Arbeitsalltag verändern können, um Gleichstellung und Chancengleichheit voranzubringen, wurde zusammen mit den Veranstaltungsteilnehmenden reflektiert. Insgesamt haben knapp 50 Personen aus verschiedenen Bereichen der Universität und des Klinikums aller Statusgruppen teilgenommen und sich lebhaft an der Diskussion beteiligt.



Ronja Kieft



Prof. Dr. Yves Jeanrenaud

Das Gleichstellungsreferat wird das Format auch zukünftig wieder aufgreifen.

### 8.2 Geschlechterforschung integrieren – Gastprofessur für Gleichstellung in MINT und Med

Die projekthafte Gastprofessur für Geschlechterforschung in MINT und Med, die mit Ende des Wintersemesters 2020/2021 ausgelaufen ist, hat in den letzten Jahren dazu beigetragen, die Geschlechterforschung in den einzelnen Disziplinen auszubauen und die fächer-

übergreifende Zusammenarbeit auf diesem Gebiet zu stärken. Die Inhaber\*innen der Professur haben Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter interdisziplinär untersucht und in Lehrveranstaltungen dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugänglich gemacht. Um die aktuelle und gesellschaftlich relevante Forschungsrichtung auch weiterhin an der Universität zu verankern, entwickelt das Gleichstellungsreferat derzeit Ideen, wie die Integration der Geschlechterforschung mit neuem Konzept zukünftig umgesetzt werden kann. Denkbar ist auch, die Gastprofessur für Geschlechterforschung in MINT und Med in den kommenden Jahren erneut auszuschreiben.

### 8.3 Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten erstmals in Ulm

Im November 2021 tagte zum ersten Mal die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) an der Universität Ulm. Die Teilnehmer\*innen der 94. LaKoG, die zum ersten Mal in der Geschichte der Landeskonferenz als hybride Veranstaltung durchgeführt wurde, wurden vom Präsidenten der Universität Prof. Dr.-Ing. Michael Weber und der neuen Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Aurelia Peraud herzlichst in Ulm zur zweitägigen Veranstaltung begrüßt.

Hauptaufgaben der Landeskonferenz, die den Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie der Musik- und Kunsthochschulen des Landes Baden-Württemberg darstellt, sind die gezielte Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Hochschulen, die Mitwirkung bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung und die Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit. Die Mitglieder der Landeskonferenz bestehen aus den Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und den Gleichstellungsreferent\*innen.

Thematischer Schwerpunkt der Konferenz lag neben den Berichten der einzelnen Kommissionen (Digitalisierung, Novellierung der Hochschulgesetze, Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Gender in der Lehre) und dem Bericht der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) auf der Gestaltung von fairen Berufungsverfahren sowie auf dem CEWS-Ranking 2021.

## 8.4 Pressemitteilungen 2021

### **Das „Nerd“-Klischee hält Frauen vom Informatik-Studium ab**

Ulmer Expertise für die Bundesregierung zu Frauen in MINT-Fächern

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 22.01.2021

<https://www.uni-ulm.de/in/fakultaet/in-detailseiten/news-detail/article/wie-das-nerd-klischee-frauen-vom-informatik-studium-abhaeltulmer-expertise-fuer-die-bundesregierung-zu-frauen-in-mint-faechern/>

### **Erster digitaler Dies academicus**

Die Universität Ulm feiert ihre Preisvergaben online

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 02.03.2021

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/erster-digitaler-dies-academicusdie-universitaet-ulm-feiert-ihre-preisvergaben-online/>

### **Film ab für den Dies academicus**

Preisverleihungen und Jahresrückblick auf dem Bildschirm

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 05.03.2021

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/film-ab-fuer-den-dies-academicus-preisverleihungen-und-jahresueeckblick-auf-dem-bildschirm/>

### **Wahlen an der Universität Ulm**

Präsidium komplettiert, neue Gleichstellungsbeauftragte bestimmt

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 28.07.2021

<https://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/wahlen-an-der-universitaet-ulmpraesidium-komplettiert-neue-gleichstellungsbeauftragte/>

## 9 Schutz gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

### Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) § 4 a

#### Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung

(1) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; diese sind in dieser Funktion nicht an Weisungen gebunden. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

(2) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist in dieser Funktion nicht an Weisungen gebunden. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

(3) Die Funktionen der Ansprechpersonen nach den Absätzen 1 und 2 können miteinander verbunden werden. Möglich ist auch die Verbindung mit der Funktion anderer Beauftragter, zum Beispiel der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit, oder die Einrichtung hochschulübergreifender Stellen. Ausgeschlossen ist die Verbindung mit der Funktion der oder des Datenschutzbeauftragten.

Der §4a ist die Arbeitsgrundlage der Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. An der Universität Ulm gibt es sowohl eine weibliche als auch eine männliche Ansprechperson für Betroffene von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, deren Aufgaben in der **Dienstvereinbarung partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz** geregelt sind. Wichtig ist eine niedrigschwellige Möglichkeit, um Betroffene zu beraten und zu informieren. Das Gleichstellungsreferat bietet vertrauliche Beratung und Unterstützung. In Absprache mit den betroffenen Personen werden Lösungen gesucht und ggf. Maßnahmen und Sanktionen eingeleitet.

Auch das Jahr 2021 hatte seine besonderen Herausforderungen aufgrund der weiter anhaltenden Corona Pandemie. Die Beratungstätigkeiten im Gleichstellungsreferat nahmen allerdings wieder zu und vor allem in der zweiten Jahreshälfte konnten wieder persönliche Beratungsgespräche geführt werden. Rund 35 Stunden Beratung in 2021 wurden durch die Ansprechpersonen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geleistet.

## 10 Chancengleichheit

### 10.1 Chancengleichheit an der Universität Ulm

Die Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin endete zum 31.08.2021. Für die kommenden fünf Jahre erfolgte die Wiederbestellung zur Beauftragten für Chancengleichheit sowie die Bestellung von Barbara Graf zur Stellvertreterin der Beauftragten für Chancengleichheit.

**Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) – für den wissenschaftsunterstützenden Bereich, Renate Löw de Mata, berichtet:**

Auch im Jahr 2021 hielt uns die Pandemie in Atem.

Die Umsetzung der an die aktuellen Situationen angepassten Corona-Verordnungen erforderte Flexibilität und Kompromissbereitschaft. Vermehrte Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen war erforderlich. Homeoffice und Telearbeit erleichterten einerseits die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf; andererseits musste eine Verlagerung der Arbeit auf die Vor-Ort-Beschäftigten vermieden werden. Chancengerechtigkeit und Chancengleichheit sind für gleichberechtigte berufliche wie auch private Entwicklungsmöglichkeiten unerlässlich.

Parallel zu den Herausforderungen der Pandemie beschäftigen uns seit geraumer Zeit die Einsparmaßnahmen der Universität Ulm. Durch Umstrukturierungen werden u.a. Stellen im wissenschaftsunterstützenden Bereich eingespart, weshalb dessen Personal adäquat umgesetzt werden musste; für die Betroffenen kein leichtes Unterfangen.



*Renate Löw de Mata*



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

Stand 31.12.2021

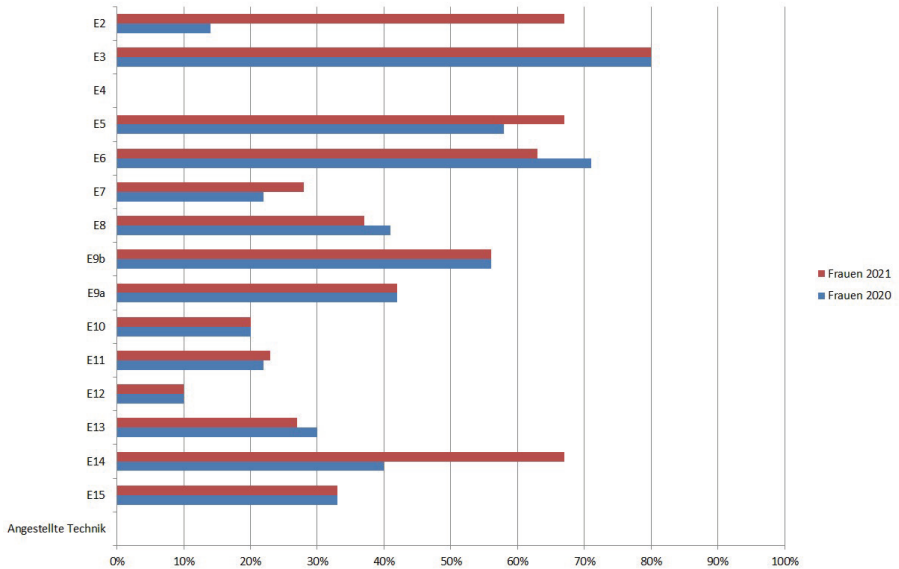
		Frauen				Frauen				
		Technik	Verwaltung			Technik	Verwaltung			
<b>Angestellte</b>	E15	33%		<b>Beamtinnen</b>	A16 hD		100%	<b>Auszubildende</b>		
	E14	67%	64%		A15 hD		75%		Beamtinnen	67%
	E13	27%	64%		A14 hD		60%		Angestellte	100%
	E12	10%	100%		A13 hD		33%		Gesamt	28%
	E11	23%	82%		A13 gD	0%	63%			28%
	E10	20%	100%		A12 gD		83%			88%
	E9a	42%	87%		A12 gD		83%			
	E9b	56%	76%		A11 gD		100%			
	E8	37%	93%		A10 gD		100%			
	E7	28%	100%		A9 gD		75%			
	E6	63%	96%		A9 mD		83%			
	E5	67%	88%		A8 mD		67%			
	E4	0%	100%		A7 mD		25%			
	E3	80%	70%		A6 mD					
E2	67%	56%	A5 mD							
<b>Gesamt</b>	<b>40%</b>	<b>82%</b>	<b>Gesamt</b>	<b>0%</b>	<b>69%</b>					

Bei den Angestellten im Bereich Technik besteht insgesamt nach wie vor eine Unterrepräsentation von Frauen. Insbesondere in den E 7 – E 8 sowie in den E 9a – E 13 und E 15 sind Frauen signifikant unterrepräsentiert. Dagegen ist in der Verwaltung eine Unterrepräsentanz von Männern zu beobachten.

Im Technikbereich der Beamt\*innen ergibt sich bei der Besoldung in A 13 gD (gehobener Dienst) eine Unterrepräsentanz. Frauen in der Verwaltung sind nur in den Besoldungsgruppen A13 hD (höherer Dienst) und A 7 mD (mittlerer Dienst) unterrepräsentiert.

Im Ausbildungsbereich ergibt sich in allen Bereichen der Verwaltung eine Überrepräsentanz von Frauen. Hingegen sind sie in der Technik stark unterrepräsentiert. Bereits bei der Berufswahl zeigt sich bundesweit, dass nur wenige junge Frauen technische Berufe ergreifen.

Im Vergleich zum Vorjahr konnten im Technikbereich der Angestellten in den Eingruppierungen E 14 sowie E 2 eine erhebliche Erhöhung des Frauenanteils erzielt werden. In den anderen Entgeltgruppen gab es meist aufgrund der geringen Fluktuation sowie der fehlenden Bewerbungen von Frauen wenige Veränderungsmöglichkeiten.



## Überblick über die Beschäftigtenzahlen der Vorklinik der Universität Ulm Stand 31.12.2021

	Frauen	
	Technik	Verwaltung
Angestellte		
E 14	0%	100%
E 13		71%
E 13 UE	100%	67%
E 12		80%
E 11	33%	100%
E 10	100%	84%
E 9a	100%	0%
E 9b	83%	100%
E 8	71%	100%
E 7	75%	
E 6	25%	75%
E 5	67%	100%
E 3	100%	100%
E 2 UE	100%	
Gesamt	73%	87%

In der Vorklinik ergibt sich im Technikbereich in der Eingruppierungen E 14, E 11 sowie in E 6 eine Unterrepräsentation von Frauen. In der Verwaltung sind Frauen in der E 9a nicht vertreten.

	Frauen	
	Technik	Verwaltung
Beamtinnen		
A 15		100%
A 12		100%
Gesamt		100%

## **Arbeitsschwerpunkte und Aktivitäten**

Angesichts der Stelleneinsparungen und der damit verbundenen Umstrukturierungen ergab sich vermehrter Beratungsbedarf. Die Splittung von Vollzeitstellen auf zwei Arbeitsstellen sowie die daraus resultierenden Teil-Umsetzungen erforderten von den betroffenen Beschäftigten viel Kraft. Eine intensive Beratung in vielerlei Hinsicht war erforderlich und wurde kontinuierlich angenommen.

Die Wahlen der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin erforderten eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, die die gesetzlichen Aufgaben und Ziele des Amtes darlegte. Zugleich galt es, Kolleginnen zur aktiven und passiven Beteiligung an den Wahlen zu motivieren. Mit Beginn der neuen Amtszeit erfolgte eine Orientierungs- und schrittweise Einarbeitungsphase der neuen Stellvertreterin Barbara Graf.

Durch die frühzeitige Beteiligung an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen wird verstärkt auf die Chancengleichheit geachtet und versucht, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen.

In Kooperation mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement konnten wieder Aktionen wie z.B. Umsetzung von Hygiene mit Kindern im Projekt „Familie und Gesundheit“ angeboten werden.

## **Ausblick**

Im Hinblick auf die Chancengleichheit stehen Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen im Fokus. Beratungsgespräche im Zusammenhang mit den anstehenden Umstrukturierungen werden auch 2022 relevant sein. Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit bei der Erstellung einer neuen erweiterten DV Telearbeit, um die Belange von Frauen insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu vertreten. Eine Frauenversammlung zu aktuellen Themen ist in Planung. Im Mittelpunkt steht außerdem die gezielte berufliche Förderung von Frauen sowie die generelle gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Achtung im Berufsleben.

Ich bedanke mich ganz herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen aller Beschäftigten, insbesondere der wahlberechtigten Frauen, und freue mich auf eine weitere spannende Amtszeit mit meiner neuen Stellvertreterin Barbara Graf. Ganz herzlich bedanken möchte

ich mich auch bei meiner ehemaligen Stellvertreterin Elke Brax, die mir stets mit Rat und Tat zur Seite stand und bereits signalisiert hat, dass sie die Chancengleichheit an der Universität Ulm weiterhin unterstützen wird.

Ich freue mich darauf, gemeinsam mit Ihnen die Zukunft zu gestalten und bedanke mich bei allen, die die Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit unterstützen.

### **Renate Löw de Mata**

Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Ulm

## 10.2 Chancengleichheit am Universitätsklinikum Ulm

Der Klinikumsvorstand hat Barbara Klingler-Volswinkler für weitere fünf Jahre in das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit des Klinikums (BfC) und Y. Sandra Grünthaler neu zur Stellvertreterin bestellt. Sandra Grünthaler tritt die Nachfolge von Susi Foro an.



*Barbara Klingler-Volswinkler*

*Y. Sandra Grünthaler*

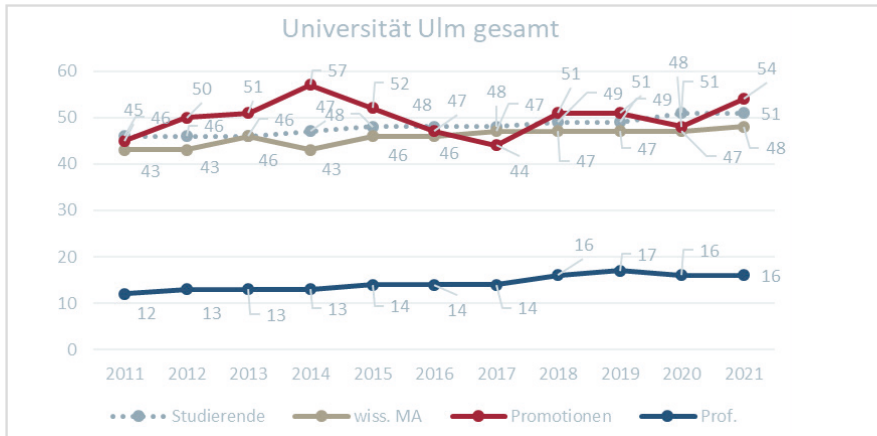
Die Beauftragten für Chancengleichheit des Universitätsklinikums achten auf die Durchführung und

Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützen die Dienststellenleitung bei der Umsetzung. Frau Klingler-Volswinkler und Frau Grünthaler beraten zudem rund um die Themen Elternzeit und Wiedereinstieg sowie zu Teilzeitstellen in Führungs- und Leitungspositionen, unterstützen Kolleginnen, die von strukturellen Veränderungen betroffen sind und informieren über Fort- und Weiterbildungen, die dazu beitragen, Karrierechancen zu erhöhen. Auch bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans, Personalauswahlgesprächen und bei der Einstellung und Beförderung bzw. Höhergruppierung ist die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Darüber hinaus ist die Beauftragte für Chancengleichheit an verschiedenen personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen beteiligt, sofern diese Auswirkungen auf die berufliche Situation von Frauen haben. Dies betrifft insbesondere allgemeine Festlegungen zur Vergabe von Ausbildungsplätzen oder Weiterqualifikation sowie die Abfassung von Anforderungsprofilen, Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung und zur Teilzeitarbeit, die Einrichtung und Änderung von Telearbeitsplätzen sowie Organisationsuntersuchungen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativ- und ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Sie kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

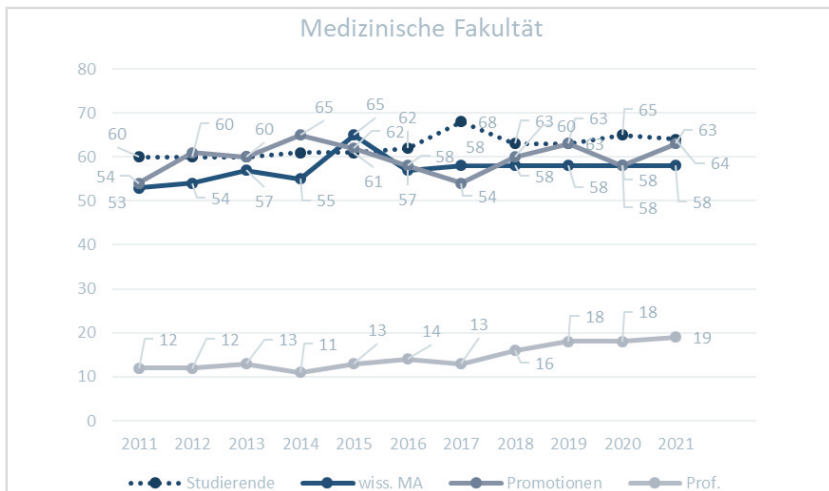
# 11 Anhang



Frauenanteile über alle wissenschaftliche Statusgruppen an der Universität Ulm in Prozent von 2011 bis 2021.

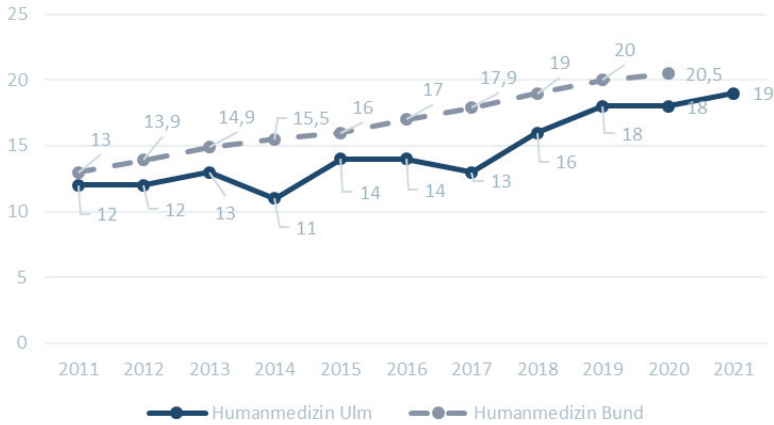
## Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

### Medizinische Fakultät



Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2011 bis 2021 in Prozent.

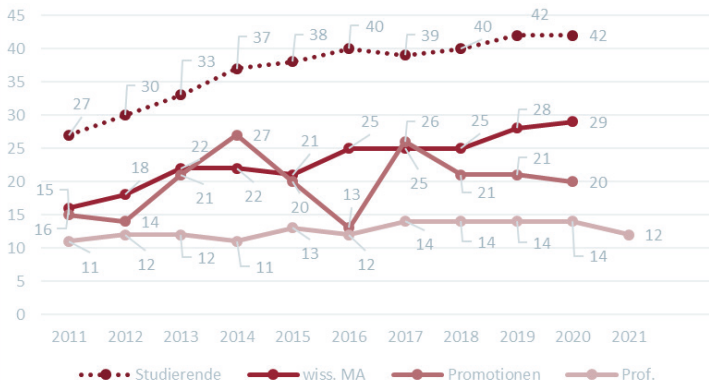
### Professorinnen Humanmedizin



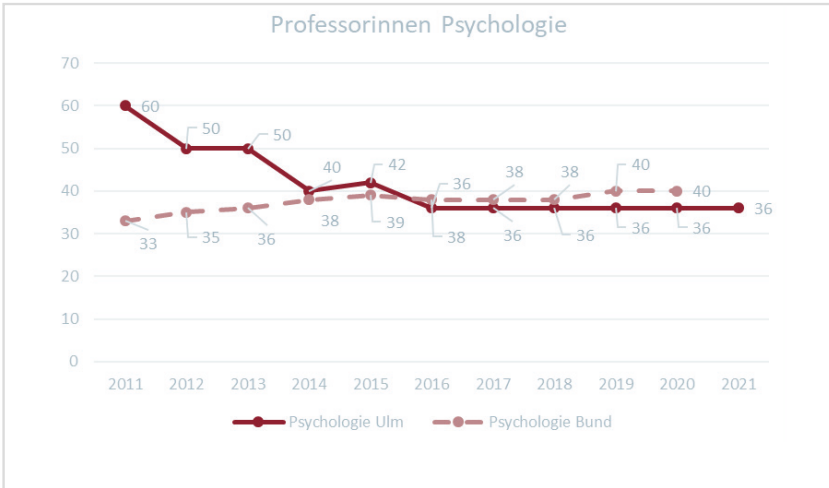
Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUM von 2011 bis 2020 bzw. 2021.

### Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

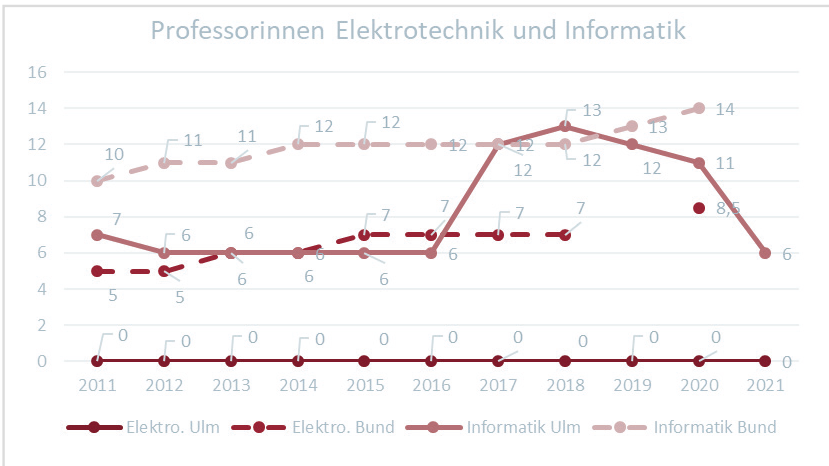
#### Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie



Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie: Frauenanteile 2011 bis 2021 in Prozent.



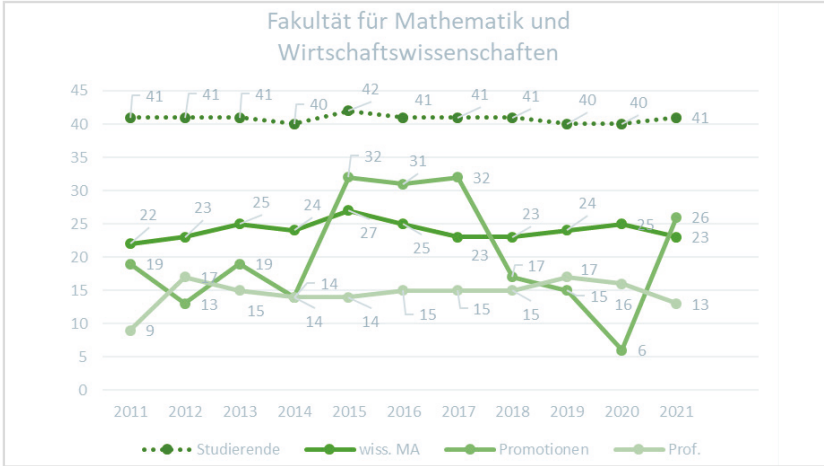
Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2020 bzw. 2021.



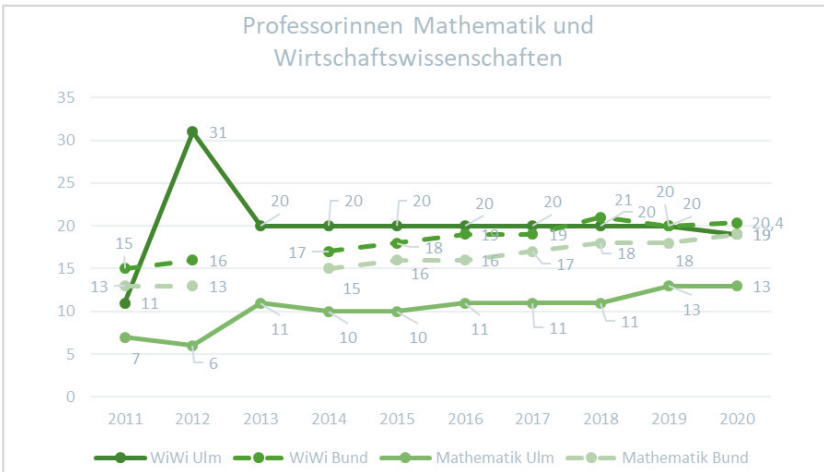
Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2020 bzw. 2021.



## Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

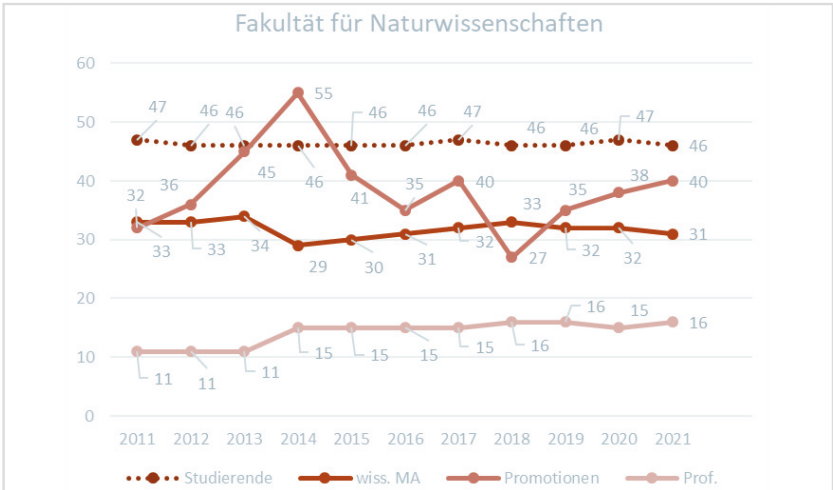


Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2021 in Prozent.

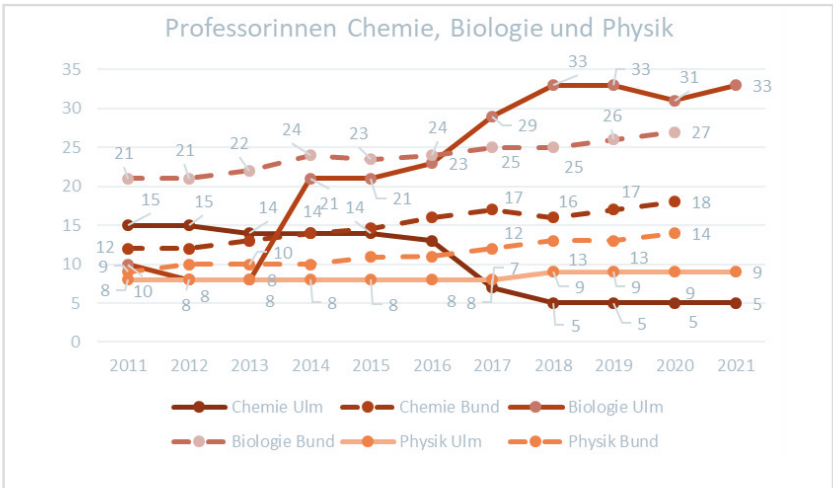


Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2020 bzw. 2021.

## Fakultät für Naturwissenschaften



Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2021 in Prozent.



Frauenanteile auf Professuren in Chemie, Physik und Biologie bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2020 bzw. 2021.

## So finden Sie uns:

### Gleichstellungsreferat

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

### Gleichstellungsreferat der StuVe

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

### Beauftragte für Chancengleichheit

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

### Famillenservice

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

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf Universitätsklinikum

Albert-Einstein-Allee 29 | 89081 Ulm  
petra.rath@uniklinik-ulm.de, Raum 109

Kindergarten  
Kinderkrippe

Parkhaus  
Mitte  
P20

Kliniken  
Wissenschaftsstadt  
2, 5, 15

Parkhaus  
Ost  
P40

Botanischer  
Garten  
7, 5, 13

Berliner Ring  
Helmholtzstraße  
Helm  
Institut

Universitäts-  
verwaltung

### Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät

Albert-Einstein-Allee 11 | 89081 Ulm  
ruth.knipper-willmann@uni-ulm.de  
O25 | Raum 405

■ Universität  
■ Universitätsklinikum

Chirurgie

Bibliotheks-  
zentrale

Univ. Süd  
2, 5, 8, 13

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



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

## Gleichstellungsbericht 2021

Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan  
Prof. Dr. Aurelia Peraud

Gleichstellungsreferentinnen  
Clarissa Gobiet  
Dr. Dorothea Güttel

Beratung & Sachbearbeitung  
Martina Riegg

Sekretariat  
Sabine Decker

Stand | März 2022

