



Gleichstellungsbericht 2017

Prof. Dr. Anke Huckauf | Gleichstellungsbaufragte

Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan | Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Dorothea Güttel | Gleichstellungsreferentin

Carola Salzmann | Gleichstellungsreferentin



08. Februar 2018

Inhalt

WAS BLEIBT – ABSCHIEDSWORTE DER EHEMALIGEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	3
1 ENTWICKLUNG UND AKTUELLE SITUATION	5
1.1 PROFESSIONALISIERUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN	7
1.2 STRUKTUR UND PERSONEN	8
2 FÖRDERMAßNAHMEN	9
2.1 MOBILITY	9
2.2 CAREER	9
2.3 ÜBERBRÜCKUNGSFINANZIERUNG	9
2.4 LABORUNTERSTÜTZUNG FÜR SCHWANGERE UND STILLENDE WISSENSCHAFTLERINNEN	9
2.5 SEMINARE	10
2.6 LUNCHTIME-MEETINGS	10
2.7 MARGARETE VON WRANGELL-HABILITATIONSPROGRAMM	11
2.8 FÜR MEDIZINERINNEN: HERTHA-NATHORFF-PROGRAMM	11
3 KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEIT	12
3.1 ULMER GENDER GASTPROFESSUR	12
3.2 MILEVA EINSTEIN-MARIĆ-PREIS 2016	12
3.3 WISSENSCHAFT * LERINNEN IN 50 JAHREN UULM	13
3.4 GIRLS'DAY/BOYS'DAY 2017	13
3.5 VEREINBARKEIT WISSENSCHAFT/FAMILIE	13
3.6 INFORMATIONSMATERIAL	13
3.7 BERATUNG IM GLEICHSTELLUNGSREFERAT	14
3.8 GLEICHSTELLUNG IN FORSCHUNGSANTRÄGEN	14
3.9 EXTERNE NETZWERKE UND VERBÜNDE	14
4 DRITTMITTEL	15
4.1 PROFESSORINNENPROGRAMM II – FÖRDERPROGRAMME FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN	15
5 ANHANG	17
I FRAUENANTEILE IN ALLEN STATUSGRUPPEN NACH FAKULTÄTEN	17



Wir bedanken uns bei allen, die sich 2017 an der Arbeit für Chancengleichheit in der Wissenschaft beteiligt haben!

Herzlichen Dank und ein erfolgreiches Jahr 2018



Was bleibt – Abschiedsworte der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten

Am Anfang steht die Vision: Die erfolgreiche junge, familiäre UUlM, ausgewählte Disziplinen unter einem Dach mit kurzen Wegen, gelegen ländlich im Grünen, im Schwäbischen verortet, wo der Mittelstand noch gesund ist und die Jobs quasi auf den Bäumen wachsen – wenn das nicht wie geschaffen ist für innovative wissenschaftliche Arbeit mit der Möglichkeit, dass auch der Liebste beim Mitzug einen Job findet und gleichzeitig Familie zu leben; ideal für junge Wissenschaftlerinnen. Also ran an den Speck, wieso nur gibt es hier noch nicht mehr Wissenschaftlerinnen?

Am Ende folgt die Erkenntnis: Prägungen sitzen verdammt tief. Wer sorgt dafür, dass eingekauft, gewaschen, geputzt und aufgeräumt ist, wer organisiert außerberufliche private Kontakte, wer bekocht Gäste? Wer hat Termine von Klassenarbeiten im Kopf, wer organisiert die musikalische und sportliche Früherziehung der Kinder (in Süddeutschland ganz selbstverständlich privat in den Nachmittagsstunden, wenn die Kinder wie üblich zu Hause sind)? Eine folgenreiche Frage hinter all dem lautet: Wer glaubt angesichts des eigenen Familienmodells den jungen Frauen in Berufungsvorträgen, dass sie mit Kindern exzellente Forschung vollbringen; am liebsten mit der gewohnten männlichen Präsenzzeit von mindestens zehn Stunden täglich? Hier wird klar: Frauen müssen deutlich mehr Engagement und Überzeugungsarbeit erbringen als Männer um vergleichbare Positionen zugetraut und anvertraut zu bekommen.

Was können wir tun? Die Gleichstellungsarbeit beinhaltet eine Mitwirkung der Beauftragten bzw. ihrer Vertreterinnen in Senat, Berufungs- und Vergabekommissionen, beratende Teilnahme in vielen weiteren Gremien, Stellungnahmen zu geplanten Verfahren und Vorhaben, Implementierung, Durchführung und Kontrolle von unterschiedlichsten Maßnahmen, dazu noch die Beteiligung weiterer Frauen mit Fachkunde an Berufungen. Zuzüglich der Vor- und Nachbereitungen der Sitzungen entfallen damit auf die Gleichstellungsarbeit an der UUlM schätzungsweise jährlich mindestens 5000 Stunden, die zu einem überwiegenden Anteil von Wissenschaftlerinnen geleistet werden. Darin sind noch nicht enthalten zahlreiche Stunden, wie sie beispielsweise für die Änderung der Lehrplanung zur Umsetzung des zentralen Gremienmittwochs notwendig waren, der die Planbarkeit von Präsenzzeiten erhöht.

Diesen enormen Investitionen stehen kaum nennenswerte Veränderungen gegenüber: Der Anteil an Professorinnen an der UUlM stagniert seit fünf Jahren bei 13 - 14% (zum Vergleich der Bundesschnitt 2016: 23%), wir haben kein Fach an der UUlM, das einen Professorinnenanteil nennenswert über dem Bundesdurchschnitt aufweist, und aus dem Nicht-Erreichen der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Ziele folgen keinerlei Konsequenzen, nicht einmal ein Gespräch mit den betreffenden Zuständigen.

Einen vernünftigen Umgang mit Ressourcen stellen wir alle uns wohl anders vor. Wir könnten versuchen, die massiven Investitionen in die Gleichstellungsarbeit durch gemeinsame Ziele und deren nachhaltige Umsetzung zu rechtfertigen – auch wenn dies Änderungen bedeutet, die an der ein oder anderen Stelle wehtun. Oder wir können die

Investitionen an die mageren Ergebnisse anpassen, so dass unsere wenigen Wissenschaftlerinnen ihre Kraft in der Wissenschaft einsetzen können. Welchen Weg wir auch einschlagen, ich wünsche uns damit viel Erfolg und danke für die vertrauensvolle Zusammenarbeit in den letzten nahezu fünf Jahren, in denen ich das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bekleiden durfte.

Prof. Dr. Anke Huckauf | Gleichstellungsbeauftragte (Februar 2013 - Oktober 2017)

1 Entwicklung und aktuelle Situation

Seit 2007 verfolgt die UUlM die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen der Wissenschaft. Zur Bewertung der Zahlen wird das Kaskadenmodell zugrunde gelegt. Dieses nimmt an, dass unter Bedingungen der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gleich viele Männer und Frauen die nächst höhere Qualifikationsstufe anstreben¹. Hervorzuheben ist, dass sich an der UUlM bis nach der Promotion und auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis eingestellt hat. Dieses gilt es natürlich zu halten. Hier spiegeln die Daten der UUlM auch den Bundesdurchschnitt wieder².

Die Anzahl der Professorinnen liegt allerdings nach wie vor hinter den Erwartungen zurück. An der UUlM wie auch im Bundesdurchschnitt. In Deutschland sind ca. 23% (2016; StaBu) der Professuren mit einer Frau besetzt. An der Uni Ulm gar nur 14%. Diese Diskrepanz (Leakey Pipeline, gläserne Decke) spiegelt eine Ungleichheit in der Chance eine Professur zu erlangen wieder (Abbildung 1 Darstellung der Leaky Pipeline an der UUlM (2017) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (2016)).

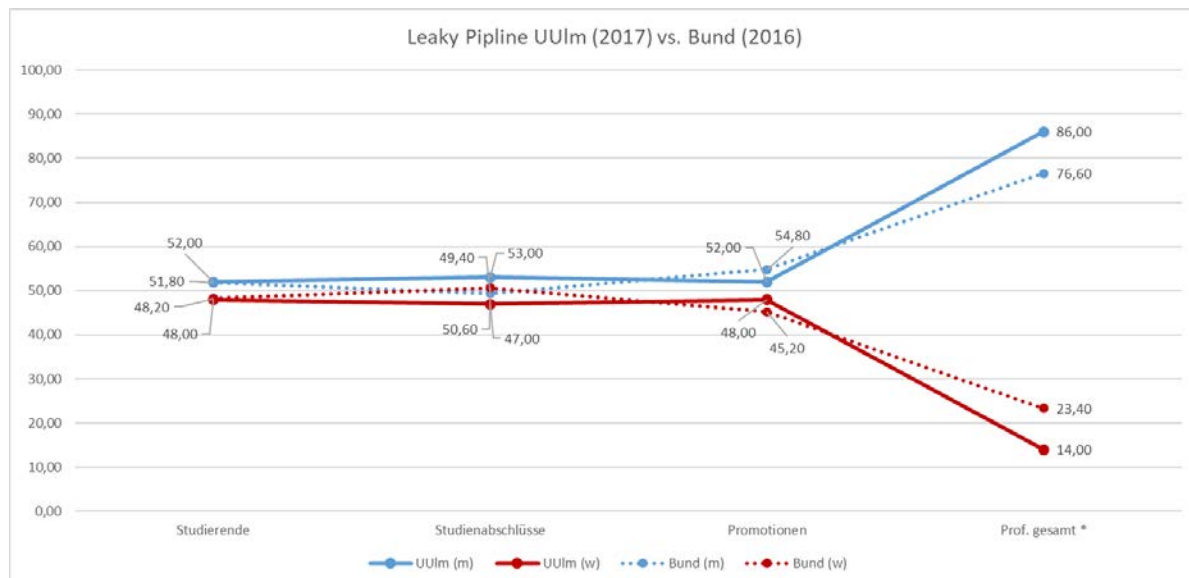


Abbildung 1 Darstellung der Leaky Pipeline an der UUlM (2017) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (2016).

Seit 2013 ist das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden, Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern, mit leichten Schwankungen, ausgewogen. Der Frauenanteil bei den Professuren konnte dagegen in den letzten 10 Jahren kaum gesteigert werden (Abbildung 2 Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen an der UUlM in Prozent von 2011 bis 2017. Professorinnenanteil ohne Juniorprofessorinnen). Die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Fakultäten und Fächergruppen ist im [Anhang](#) zu finden.

¹ „Zielwerte und Kaskadenmodell Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten, 2017

² <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bildung/Irbil01.html>

Entwicklung und aktuelle Situation

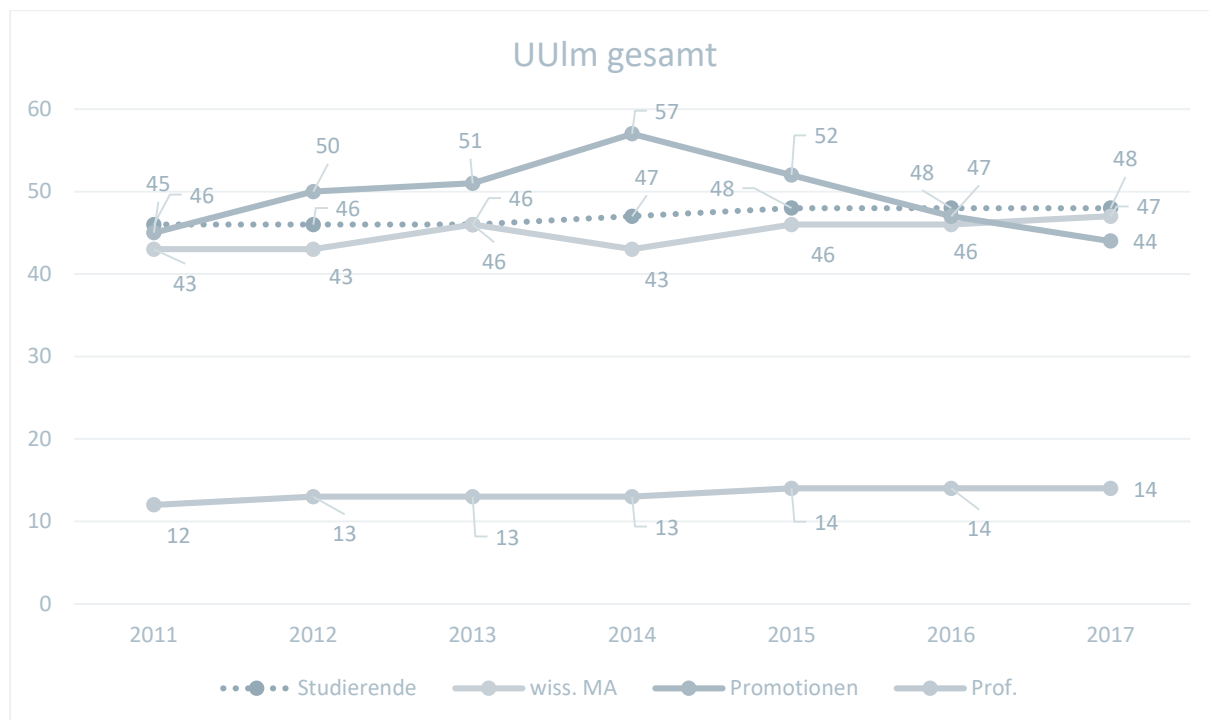


Abbildung 2 Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen an der UUIIm in Prozent von 2011 bis 2017. Professoreninnenanteil ohne Juniorprofessorinnen

Der Anteil an Frauen, die eine Professur an der UUIIm inne haben schwankt zwischen den einzelnen Fachgebieten. Im Vergleich zu den bundesweiten Frauenanteilen auf Professuren in den relevanten Fächergruppen, liegt die UUIIm allerdings nur in den Fächern Biologie, Wirtschaftswissenschaften und Informatik im oder über dem Durchschnitt (Tabelle 1 Anteil an Professorinnen in % bundesweit (2016) und an der UUIIm (2017)).

Tabelle 1 Anteil an Professorinnen in % bundesweit (2016) und an der UUIIm (2017)

Fach	Bund(2016)	UUIIm(2017)	Differenz
Psychologie	38%	36%	-2
Biologie	24%	29%	+5
Medizin	21%	13%	-8
Wirtschaftswissenschaften	19%	20%	+1
Mathematik	16%	11%	-5
Chemie	16%	7%	-9
Informatik	12%	12%	0
Physik	11%	8%	-3
Elektrotechnik	7%	0%	-7

1.1 Professionalisierung von Berufungsverfahren

Nur in zwei Fächern übertreffen die Professorinnenanteile der UUlM den Bundesdurchschnitt (Wirtschaftswissenschaften und Biologie). Das weist darauf hin, dass die Berufungsverfahren an der UUlM offensichtlich wenig geeignet sind, Wissenschaftlerinnen angemessen zu berücksichtigen.

Tabelle 2 Abgeschlossene Berufungsverfahren zwischen 2012 und 2016 insgesamt nach Fakultäten

	Abgeschlossene Verfahren	Frauen auf Listenplätzen	Anteil Frauen an Bewerbungen	Anteil Frauen an Ernennungen
Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie				
Fachbereich Ingenieurwissenschaften	5	0	5%	0%
Fachbereich Informatik	7	0	6%	0%
Fachbereich Psychologie	11	7	35%	36%
Medizinische Fakultät				
	36	25	23%	8%
Fakultät für Naturwissenschaften				
	12	7	15%	25%
Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften				
	20	11	12%	25%

Von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern wurden 2017 insgesamt 36 Berufungsverfahren begleitet. Unter 9 angenommenen Rufen waren 3 Frauen.

Im Juni 2017 hat ein Workshop zum Thema „Gender Matters - in Berufungsverfahren“ stattgefunden. Gemeinsam mit einer externen Trainerin wurden folgende ausschlaggebende Punkte in den Berufungsverfahren identifiziert.

- Funktionsbeschreibung:

So lange in einem Fach die Zielzahlen für die Frauenanteile noch nicht erreicht sind, sollte bei Funktionsbeschreibungen eine bestimmte Anzahl möglicher Kandidatinnen für das gewünschte Stellenprofil benannt werden.
- Berufungsverfahren:

Für den Fall, dass sich weniger Frauen als erwartet auf eine Professur bewerben, sollen aktive Rekrutierungsmaßnahmen angewendet und dokumentiert werden.
- Anreizsystem:

Bei der erfolgreichen Berufung einer Frau sollte der jeweilige Fachbereich boniert werden.

1.2 Struktur und Personen

Im Oktober 2017 endete die Amtszeit von Frau Prof. Dr. Huckauf und ihren Stellvertreterinnen. Nach einer kurzen kommissarischen Leitung durch Frau Prof. Dr. Dall'Acqua, wurde im Dezember 2017 Frau Prof. Dr. Biundo-Stephan als Gleichstellungsbeauftragte im Senat gewählt.

Tabelle 3 Gleichstellung an der UUlm - Mitwirkende

Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan (seit 14.12.2017) <i>Institut für künstliche Intelligenz</i>
	Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (12.10.2017 – 13.12.2017) <i>Institut für Analysis</i>
	Prof. Dr. Anke Huckauf (bis 11.10.2017) <i>Institut für Allgemeine Psychologie</i>
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (bis 11.10.2017 und ab 17.1.2018) <i>Institut für Analysis</i>
	Prof. Dr. Barbara Spellerberg (bis 30.09.2017) <i>Institut für Medizinische Mikrobiologie und Hygiene</i>
	Prof. Dr. Simone Sommer (bis 30.09.2017) <i>Institut für Evolutionsökologie und Naturschutzgenomik</i>
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	
Medizin	PD Dr. Anja Böckers <i>Institut für Anatomie und Zellbiologie</i>
	Dr. Verena Gaidzik <i>Klinik für Innere Medizin III</i>
	Prof. Dr. Konstanze Döhner (bis 30.09.17) <i>Klinik für Innere Medizin III</i>
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	Prof. Dr. Dr. Olga Pollatos <i>Institut für Psychologie und Pädagogik</i>
	Prof. Dr.-Ing. Josef Kallo <i>Institut für Energiewandlung und -speicherung</i>
	PD Dr. Friedhelm Schwenker <i>Institut für Neuroinformatik</i>
Naturwissenschaften	Prof. Dr. Gerhard Taubmann <i>Institut für Theoretische Chemie</i>
	Dr. Bettina Schiel-Bengelsdorf <i>Institut für Mikrobiologie und Biotechnologie</i>

**Mathematik und
Wirtschaftswissenschaften**

Prof. Dr. Martin Müller

Institut für Nachhaltige Unternehmensführung

Prof. Dr. Gerlinde Fellner-Röhling

Institut für Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Sandra Ludwig

Institut für Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Heribert Anzinger (bis 31.03.2017)

Institut für Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung

2 Fördermaßnahmen

2.1 Mobility

Gefördert werden Reisen zu Tagungen, Seminaren, Workshops etc., die für die Karriere der Wissenschaftlerinnen relevant sind. Zudem können auch Förderanträge für längere Forschungsaufenthalte im Ausland eingereicht werden. Weitere Informationen zur Antragstellung finden Sie im [Gleichstellungsportal](#).

2.2 Career

Die Karriere unserer Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen wir mit Projektanschubfinanzierungen. Hier können Sachmittel oder Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte beantragt werden. Weitere Informationen zur Antragstellung finden Sie im [Gleichstellungsportal](#).

2.3 Überbrückungsfinanzierung

Seit März 2017 ist die Überbrückungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase ausgeschrieben. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen können so an der UUlM gehalten bzw. für die UUlM rekrutiert werden. Voraussetzung für die Antragstellung ist eine eingereichte Promotion und ein eingereicherter Drittmittelantrag, in dem der Antragstellerin namentlich eine Stelle zugedacht ist. Die Überbrückung ist eine 50% TVL-E13 Stelle für bis zu 12 Monaten. Spätestens dann oder sobald der Antrag bewilligt wurde, endet die Förderung.

2.4 Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen

Die Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen soll es Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglichen, ihre wissenschaftliche Arbeit trotz Schwangerschaft oder Stillkind fortzuführen. Für diesen Zeitraum kann eine wissenschaftliche Hilfskraft aus Fördergeldern finanziert werden. Zentrale Anlaufstelle für Beratung ist das Gleichstellungsreferat (ausgenommen Medizinische Fakultät: Ansprechperson hier ist Frau Dr. Ruth Knipper-Willmann). Die Antragstellung erfolgt im Familienservice. Informationen zur Antragstellung finden Sie im [Gleichstellungsportal](#).

Im Jahr 2017 wurde die Laborunterstützung von 4 Frauen genutzt, die in der Schwangerschaft bzw. Stillzeit ihre Forschungsaktivitäten im Labor fortführen wollten. 3 Beratungen haben im Gleichstellungsbüro stattgefunden und es wurden 4 Anträge gestellt und bewilligt.

2.5 Seminare

Eine wissenschaftliche Karriere will vorbereitet sein! Wir bieten deshalb den Wissenschaftlerinnen der UUlM die Möglichkeit sich weiterzubilden, zu informieren und sich zu vernetzen.

Die UUlM partizipiert am Mentoring und Trainingsprogramm (MuT) der Landeskonferenz für Gleichstellungsbeauftragte Baden-Württemberg. Dieses Trainingsprogramm ist auf die Profilbildung und Förderung in der wissenschaftlichen Karriere von Frauen ausgerichtet. Jährlich finden an den Universitäten in Baden-Württemberg Veranstaltungen, Seminare und Workshops statt. Im Jahr 2017 haben wir das Seminar „Drittmittel einwerben – so wird mein Antrag zum Erfolg!“ für unsere Wissenschaftlerinnen an die UUlM geholt. Das komplette MuT-Veranstaltungsprogramm kann über das [Gleichstellungsportal](#) eingesehen werden.

Neben dem MuT Programm hat das Gleichstellungsreferat auch 2017 einige eigene Veranstaltungen angeboten:

- Informationsveranstaltung für die landesweiten Förderprogramme Margarete von Wrangell Habilitationsprogramm und Brigitte Schlieben-Lange Programm durch Frau Dr. Höppel von der Landeskonferenz für Gleichstellungsbeauftragte (LaKoG), Januar 2017
- „International erfolgreich präsentieren“ (in Englisch) DHV Seminar im März 2017
- Workshop „Pathways, Potholes and Persistence - Advancing Women in Academia“ Juli 2017 in Zusammenarbeit mit dem International Office
- „Drittmittel einwerben – so wird mein Antrag zum Erfolg!“ MuT Seminar an der UUlM

Ausblick 2018

- In einer Bedarfsabfrage wurden im Sommer 2017 verschiedene Themen zur für künftige Workshops und Seminare vorgeschlagen. Klarer Favorit war das Thema „Selbstbehauptung und Konfliktmanagement für Wissenschaftlerinnen“ Hierzu findet am 20.02.2018 von 9:00 bis 17:00 ein Workshop statt.
- Lunchtime-Meeting zum Thema landesweite Förderprogramme am 17.1.2018 von 11:30 bis 13:30

Die Seminare und Workshops waren 2017 sehr gut besucht (alle waren ausgebucht). Das ist für uns ein Zeichen, dass unser Angebot den richtigen Nerv trifft und wir in 2018 so weiter machen können!

2.6 Lunchtime-Meetings

Das Konzept Lunchtime-Meeting wird an der UUlM nun schon seit einigen Jahren erfolgreich genutzt um Wissenschaftlerinnen zu vernetzen.

Der einmal jährlich stattfindende *Professorinnen-Lunch* zum informellen Austausch unter Kolleginnen fand im Sommersemester 2017 am 31.05.2017 statt.

Die *Lunchtime-Meetings für Nachwuchswissenschaftlerinnen* bieten Gelegenheit sich zu vernetzen und einen Einblick in die wissenschaftlichen Karrieren von erfolgreichen Professorin-

nen an der UUlM zu gewinnen. Am 17.05.2017 fand ein *Lunchtime-Meeting für Nachwuchswissenschaftlerinnen* der medizinischen Fakultät statt. Frau Prof. Dr. Constanze Döhner (Klinik für Innere Medizin III), Frau Prof. Dr. Katharina Hancke (Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe) sowie Frau PD. Dr. Michaela Feuring-Buske (Klinik für Innere Medizin III) konnten als Referentinnen gewonnen werden. Die drei Professorinnen haben Ihre wissenschaftlichen Karrieren vorgestellt und gaben in lockerer Runde einen Einblick in ihre persönlichen Strategien zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

2.7 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Für das vom Land Baden-Württemberg ausgeschriebene Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm haben sich im Jahr 2017 sechs Wissenschaftlerinnen der UUlM beworben. Aus der Medizinischen Fakultät wurde ein Antrag eingereicht, aus der Fakultät für Naturwissenschaften zwei und aus der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie drei Anträge. Vorrangiges Ziel des Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu einer Habilitation zu ermutigen und sie materiell dazu in die Lage zu versetzen. Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L 13), die in die UUlM integriert werden. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, davon werden bis zu drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die UUlM finanziert. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen.

Insgesamt wurden in Baden-Württemberg 51 Anträge eingereicht. Leider ging die UUlM auch in diesem Jahr leer aus und keine unserer Antragstellerinnen wurde in das Programm aufgenommen. In diesem Jahr wurden viele außerordentlich hochwertige Anträge eingereicht, sodass sehr knappe Entscheidungen gefällt werden mussten. So die Begründung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst BW.

Die nächste Ausschreibung erfolgt voraussichtlich im Frühjahr 2018.

2.8 Für Medizinerinnen: Hertha-Nathorff-Programm

Im Mai 2016 hat das Dekanat der Medizinischen Fakultät der UUlM die Zusammenführung sämtlicher Gleichstellungsbelange unter dem Dach des Hertha-Nathorff-Programms (HNP) beschlossen. In Weiterführung des bisherigen HNP mit überarbeiteten Rahmenbedingungen wurde hier ein eigenständiges Förderinstrument mit dem Ziel der Verstetigung und der Weiterentwicklung diverser Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsangelegenheiten, geschaffen. Die Säulen des Hertha-Nathorff-Programms sind aktuell die Finanzierung von Rotations-/Freistellungs- bzw. Forschungsstellen, die Erstattung von Reisekosten bei Kongressteilnahme, die Laborunterstützung während Schwangerschaft und Stillzeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät sowie Angebote zur Kinderbetreuung.

In 2017 wurde der Förderung von drei Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen (Förderzeitraum 2018/2019) und 14 Anträgen zur Erstattung von Reisekosten zugestimmt.

3 Kommunikation und Öffentlichkeit

3.1 Ulmer Gender Gastprofessur

Für das Studienjahr 2016/17 konnte Frau Dr. Elisabeth Oberzaucher von der Universität Wien als Gastprofessorin für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med gewonnen werden. Frau Dr. Oberzaucher ist Biologin und beschäftigt sich unter anderem mit der Interaktion zwischen Mensch und Umwelt, der Kommunikation und der sozialen Interaktion. Sie war ein Jahr lang, bis Ende des SS 2017 an der UUlM. Im Oktober 2016 hat sie sich und ihre Forschung im Rahmen von 4 Einstiegsvorträgen an allen Fakultäten vorgestellt. Im Februar 2017 fand ein zweitägiger Workshop zum Thema „Biological sex – potential and limitations in cognitive gender studies“ statt.

Im März 2017 hat Frau Dr. Oberzaucher die Jahrestagung der wissenschaftlichen Gemeinschaft für menschliches Verhalten in evolutionärer Perspektive (MVE-Liste) nach Ulm geholt. Für drei Tage konnten sich die Mitglieder der MVE-Liste in Ulm zum Thema „Sex und Gender aus Sicht der Evolution“ austauschen.

Zur langen Nacht der Wissenschaft am 21. Juli 2017 hat Frau Dr. Oberzaucher im Rahmen der Veranstaltung „Sex and Science – Diversität ist kein Korsett“ mit dem Vortrag „Evolutionäre Geschlechterforschung – Diversität ist kein Korsett, sondern verleiht uns Flügel“ ihren Gastaufenthalt an der UUlM abgerundet. Sie konnte ein positives Fazit aus Ihrem Gast-Jahr ziehen, in dem Sie zahlreiche Kontakte zu allen ansässigen Forschungsgebieten knüpfen konnte.

Aktuell ist die Gastprofessur für das WS 2017/2018 mit Frau Prof. Dr. Utikal besetzt. Mit dem Vortrag „Erziehung oder Quote? – Wie erreichen wir Gleichstellung?“ hat Frau Prof. Dr. Utikal sich und Ihr Forschungsgebiet im Februar 2018 vorgestellt. In diesem Wintersemester hat Frau Prof. Dr. Utikal folgende Lehrveranstaltungen angeboten:

- Wirtschaftspsychologie (3+1 SWS, Bachelor)
- Seminar Gender Economics (2 SWS, Bachelor)
- Seminar Special Topics in Gender Economics (2 SWS, Master)

3.2 Mileva Einstein-Marić-Preis 2016

Mit der Verleihung des Mileva Einstein-Marić-Preises ehrt die UUlM Frauen, die zum einen mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit Hervorragendes geleistet haben und zugleich ihre wissenschaftliche Karriere vorbildlich mit ihren Familienaufgaben vereinbaren oder vereinbart haben.

2016 wurde Frau Prof. Dr. Birte Glimm ausgezeichnet. Frau Prof. Dr. Glimm verkörpert in idealer Weise die Intention des Mileva Einstein-Marić Preises, indem Sie einerseits als junge Wissenschaftlerin hervorragende Beiträge in Forschung und Lehre leistet und andererseits die vielfältigen Aufgaben einer jungen Mutter wahrnimmt. Das Portrait von Frau Prof. Dr. Birte Glimm können Sie im [Gleichstellungsportal](#) einsehen.

Aufgrund der Feierlichkeiten im Jubiläumsjahr 2017 wurde der Preis zur Langen Nacht der Wissenschaft im Rahmen der Veranstaltung „Sex and Science – Diversität ist kein Korsett“ vom Vizepräsidenten für Medizin, Gender und Diversity, Herrn Prof. Dr. Debatin, verliehen.

3.3 Wissenschaft *lerinnen in 50 Jahren UUlM

Zum 50 jährigen Jubiläum der UUlM hat das Gleichstellungsreferat die Portraitsreihe „Wissenschaft*lerinnen an der UUlM“ erstellt. In einer aufwendigen Recherchearbeit konnten Professorinnen und für die UUlM bedeutende Wissenschaftlerinnen ausfindig gemacht und befragt werden. So entstand eine interessante Sammlung von Professorinnen und herausragenden Wissenschaftlerinnen, die an der UUlM wirken oder gewirkt haben. Veröffentlicht wurden die Portraits der Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in einem vom Kiz gestaltetem Buch. Dieses Werk stellt eine ausführliche Dokumentation über die bisherige Entwicklung von Frauen in der Professorenschaft der UUlM dar. Bei der Langen Nacht der Wissenschaft im Juli 2017 wurde die Portraitsreihe erstmals präsentiert und erfreute sich regem Interesse! Die Portraitsreihe liegt im Gleichstellungsreferat auf und kann auch online im [Gleichstellungsportal](#) eingesehen werden.

3.4 Girls' Day/Boys' Day 2017

Der Girls' Day/Boys' Day 2017 fand am 27.04.2017 statt. Die Organisation an der UUlM wurde dankenswerter Weise in gewohnter Qualität vom ZAWiW übernommen. Der bundesweite Girls' Day/Boys' Day soll Mädchen und Jungen Einblick in Berufe bieten, in denen Frauen bzw. Männer stark unterrepräsentiert sind. Rund 100 Schülerinnen und Schüler haben an diesem Tag die UUlM und das Universitätsklinikum besucht. In der Begrüßung durch den Universitätspräsidenten Prof. Dr. Weber und den stellvertretenden Leitenden Ärztlichen Direktor der Universitätsklinik Prof. Dr. Thomas Seufferlein wurden die Schülerinnen und Schüler ermutigt den Tag zu nutzen und Unbekanntes auszuprobieren.

3.5 Vereinbarkeit Wissenschaft/Familie

Im Jahr 2017 wurde die UUlM erneut positiv im „audit familiengerechte hochschule“ Reauditierung. Damit hat sich die UUlM für weitere drei Jahre zur Weiterführung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ qualifiziert. Im Juni 2018 wird das Zertifikat feierlich in Berlin überreicht. Die UUlM strebt für 2020 das Verfahren zum dauerhaften Erhalt des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ an.

Ein Kernthema der Reauditierung ist unter anderem die Pflege von Angehörigen und Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Aufgaben in der Vereinbarkeit.

Ein Kurzfilm „Familie und Wissenschaft – eine runde Sache“ wurde 2017 wie geplant erstellt und ist über den [youtube channel der UUlM](#) abrufbar. Der Kurzfilm des [Familienservice](#) und des [Gleichstellungsreferats](#) richtet sich an alle Studierenden, Wissenschaftler, Wissenschaftlerinnen mit Familie und alle die es noch werden wollen.

3.6 Informationsmaterial

Die Informationsmaterialien des Gleichstellungsreferats werden laufend aktualisiert und v.a. online veröffentlicht. Druckmedien beschränken sich auf einzelne Flyer und Plakate zu verschiedenen Themen (z.B. Laborunterstützung).

Im April, Juli und im November 2017 wurde jeweils ein Newsletter des Gleichstellungsreferats herausgegeben. Inhaltliche Schwerpunkte waren Informationen über aktuelle Veranstaltungen sowie über die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen aus

dem Professorinnenprogramm II. Die Newsletter können im [Gleichstellungsportal](#) eingesehen werden.

3.7 Beratung im Gleichstellungsreferat

Im Jahr 2017 haben die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats, insbesondere die Referentinnen rund 350 Beratungsgespräche persönlich geführt (durchschnittlich ca. 20 Minuten). Eine Beratungsarbeit von durchschnittlich zehn Stunden pro Monat wurde so über das Jahr verteilt geleistet. Beratungen zu den ausgeschriebenen Förderprogrammen (z.B. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des PPII, Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, Laborunterstützung) wurden am häufigsten nachgefragt. Weitere Themen waren allgemeine Karriereplanung, Elternschaft und Wissenschaft und persönliche Problemsituationen.

Auch die Beratung im Rahmen des Dual Career Angebots der UUlM liegt in den Händen der Gleichstellungsreferentinnen. In 2017 waren drei Fälle (6 Beratungen) zu bearbeiten. Partnerinnen von berufenen Professoren wurden bezüglich Stellensuche und -angeboten in Ulm und Umgebung in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung beraten und bei der Suche einer geeigneten Beschäftigung unterstützt.

Seit August 2017 sind die Referentinnen für Gleichstellung offiziell weibliche Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung³. Männlicher Ansprechperson ist der katholische Studierendenpfarrer Herr Michael Zips⁴.

3.8 Gleichstellung in Forschungsanträgen

Gleichstellung ist ein wichtiges Querschnittsthema in Drittmittelanträgen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) kommuniziert Gleichstellung als ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Gerade bei ansonsten gleichwertigen Forschungsanträgen kann das Gleichstellungskonzept das Zünglein an der Waage sein. Das Gleichstellungsreferat bietet daher Beratung bei der Antragstellung von Verbundprojekten (z.B. Zahlen, Daten, Fakten, Maßnahmen). Im Jahr 2017 wurden insgesamt ca. 30 Stunden Beratung zu diesem Thema geleistet.

3.9 Externe Netzwerke und Verbünde

Die Vernetzung innerhalb der Hochschullandschaft landes- und bundesweit sowie regionale Verbünde sind für die Gleichstellungsstrategie der UUlM wichtig und wurden 2017 weiter gepflegt und ausgebaut.

- ⇒ Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Ulm
- ⇒ Frauenbeauftragte der Hochschule Neu-Ulm
- ⇒ Das Netzwerk zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsreferaten der UUlM, der Hochschule Ulm und der Hochschule Neu-Ulm unter anderem zur familiären Wissenschaftsregion

³ <http://www.uni-ulm.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=306741&token=ad3056fceac7fc9b3a3f01bb215cddcaae0e8b> (intern abrufbar)

⁴ <http://www.uni-ulm.de/misc/gleichstellungsportal/beratung/sexuelle-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt/>

- ⇒ Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LaKoG) – Teilnahme an Tagungen und regelmäßiger persönlicher Austausch
- ⇒ Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF)
- ⇒ Dual Career Solutions-Netzwerk Baden-Württemberg
- ⇒ Dual Career-Netzwerk Deutschland
- ⇒ Handelskammer und Handwerkskammer der Stadt Ulm
- ⇒ Frauen helfen Frauen e.V. in Ulm im Rahmen der Tätigkeit Ansprechpersonen sexuelle Belästigung

4 Drittmittel

4.1 Professorinnenprogramm II – Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen

Seit 2015 werden an der UUlM zwei Regelprofessuren über das Professorinnenprogramm II gefördert. Im Gegenzug stehen bis 2020 umfangreiche Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Verfügung, die vorrangig für die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen verausgabt werden, mit dem Ziel, den Anteil an Wissenschaftlerinnen an der UUlM zu erhöhen.

Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen beinhalten Maßnahmen für alle Statusgruppen (von Studentinnen für wissenschaftliche Arbeiten im Rahmen ihrer Bachelor-/ Masterarbeiten bis hin zu Förderungen für habilitierte Wissenschaftlerinnen, die noch keine Professur innehaben). In der Medizinischen Fakultät werden die aus dem Professorinnenprogramm II resultierenden Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen mit gesonderten Förderbedingungen unter dem schon bestehenden Hertha-Nathorff-Programm (Kapitel 2.8) geführt⁵.

Im Berichtsjahr 2017 wurden insgesamt ca. 210.000 Euro für die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen verausgabt (inkl. Medizinische Fakultät), davon

124.000 Euro	als Reisemittelförderung & Projektanschubfinanzierungen für Doktorandinnen und Postdotorandinnen
40.000 Euro	für Forschungsaufenthalte von Doktorandinnen und Postdotorandinnen
30.000 Euro	für Überbrückungsfinanzierungen für den Postdoc-Einstieg
13.000 Euro	als Reisemittelförderung & Projektanschubfinanzierungen für Wissenschaftlerinnen nach der Habilitation
3.000 Euro	als Reisemittelförderung für wissenschaftliche Arbeiten von Studentinnen

Insgesamt stehen für die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen Ende 2017 noch ca. 500.000 Euro zur Verfügung, davon 144.000 Euro mit einer Restlaufzeit bis 31.12.2019 für Reisemittelförderungen und Projektanschubfinanzierungen für Doktorandinnen und Postdotorandinnen und 356.000 Euro mit einer Restlaufzeit bis 31.08.2020 für die weiteren oben gelisteten Maßnahmen. Bis 2017 wurden die Mittel jeweils gleichmäßig auf die vier

⁵ <http://fakultaet.medizin.uni-ulm.de/aktuelles/foerderungen-stipendien-%20preise%20/ausschreibungen-medizinische-fakultaet/baustein/>

Fakultäten verteilt. Im weiteren Projektverlauf wird jedoch die unterschiedliche Bedarfsstruktur der Fakultäten zunehmend in den Fokus rücken, um eine termingerechte Verausgabung der insgesamt noch verbleibenden Mittel sicherzustellen. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel liegt die Befürwortung einzelner Förderanträge jeweils im Verantwortungsbereich der Fakultätsdekanate. Die abschließende Bewilligung der Förderanträge, die administrative Abwicklung sowie die Gesamtkoordination der Mittelverausgabung erfolgt durch das Gleichstellungsreferat.

In Ergänzung zu den Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen stehen für die Jahre 2017-2019 auch jeweils ca. 15.000 Euro als Mittel für zusätzliche Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. 2017 konnte das Angebot auf diesem Gebiet ausgebaut werden (Kapitel 2.5) und soll auch in 2018 noch einmal erweitert werden. Das Gleichstellungsreferat arbeitet hierzu eng mit Abteilung III-2 Personalentwicklung, Gender und Diversity zusammen.

Als weitere Maßnahme war im Zuge der gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm II ein Zuschuss zu Kinderbetreuungsmaßnahmen bei Tagungen und Dienstreisen für Wissenschaftlerinnen geplant. Nach umfangreichen Prüfungen kann diese Maßnahme aufgrund der derzeitigen Rechtslage in Baden-Württemberg nicht umgesetzt werden. Die eingeplanten Mittel in Höhe von jährlich 5.000 Euro werden in voller Höhe den Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen zugeschlagen.

5 Anhang

I Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Medizinische Fakultät

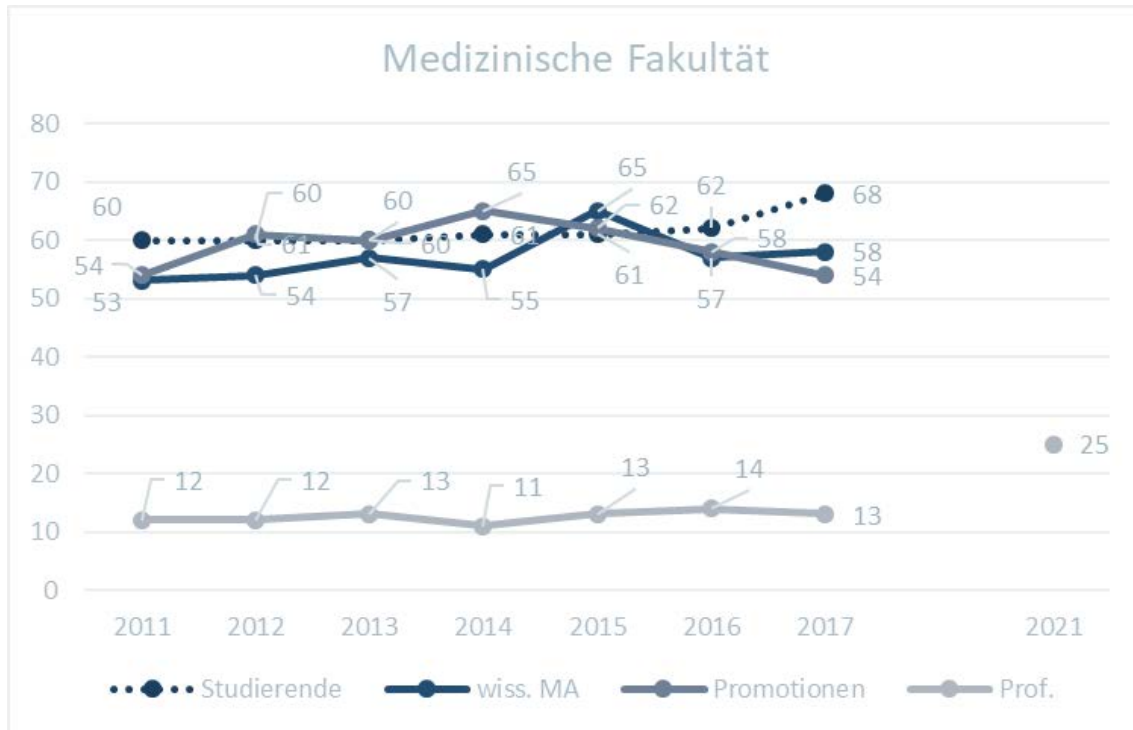


Abbildung 3 Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2011 bis 2017 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2017 an der UUlM 1,2 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

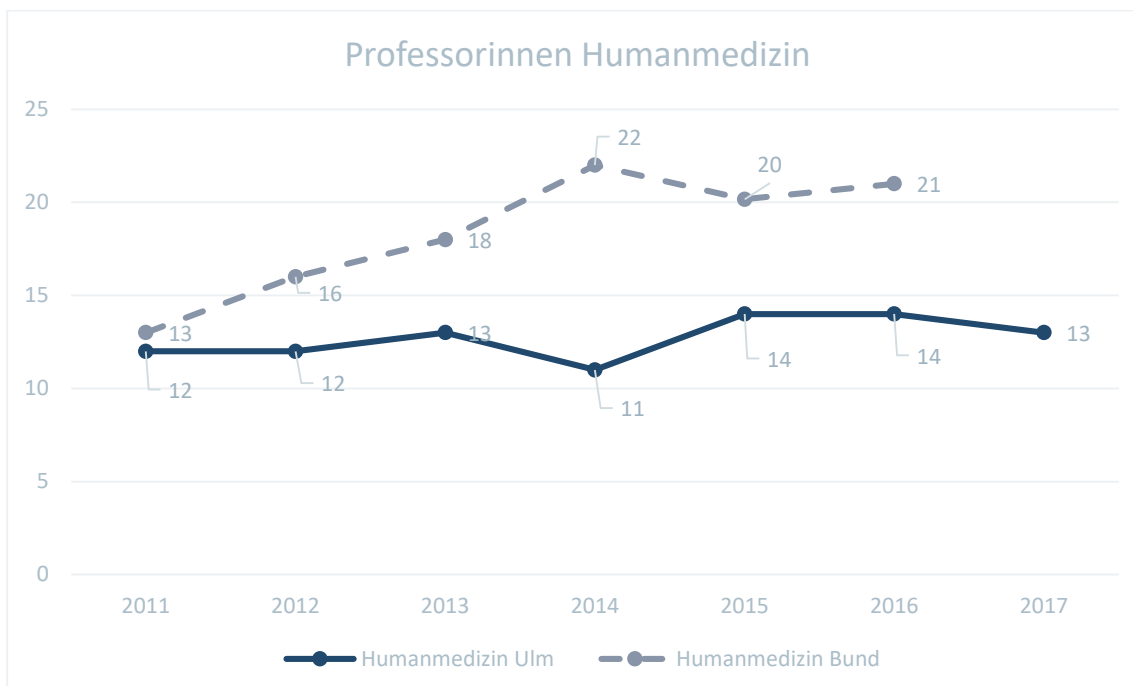


Abbildung 4 Frauenanteile auf Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2017. Eine Professorin nimmt 2017 an der UUlM 1,2 Prozentpunkte ein.

Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

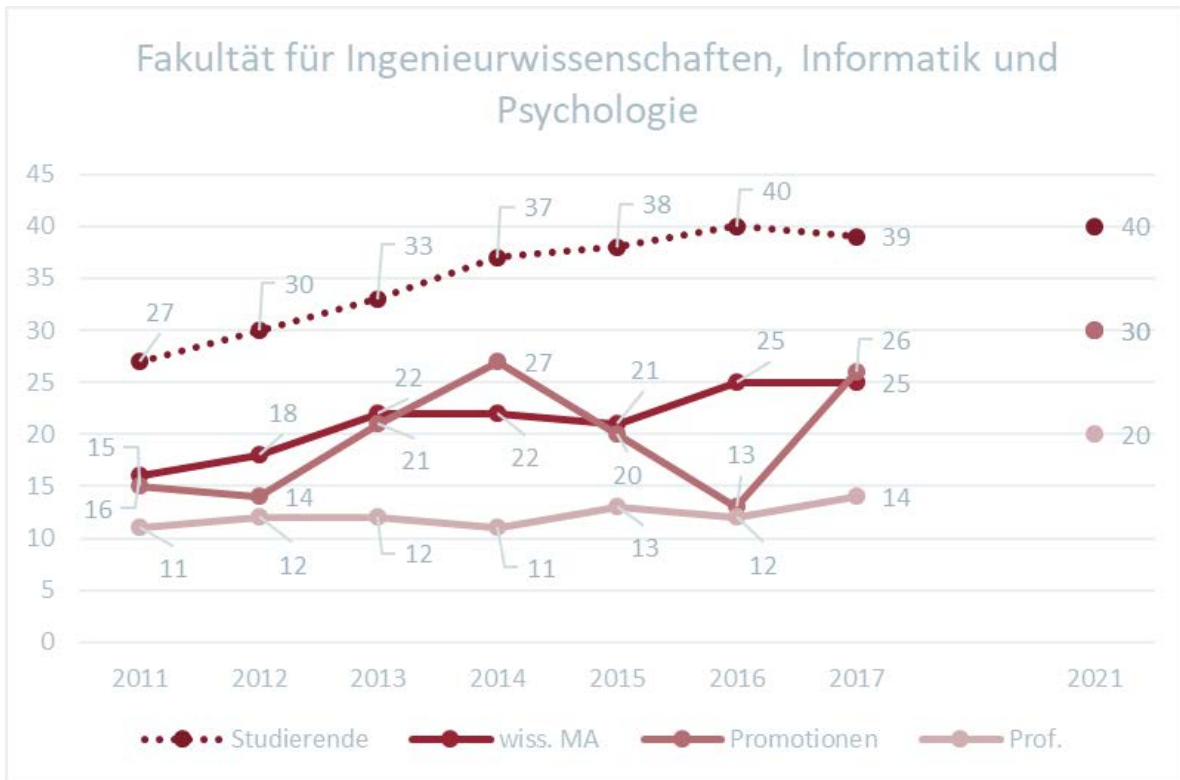


Abbildung 5 Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie: Frauenanteile 2011 bis 2017 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2017 an der UUlM 2 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

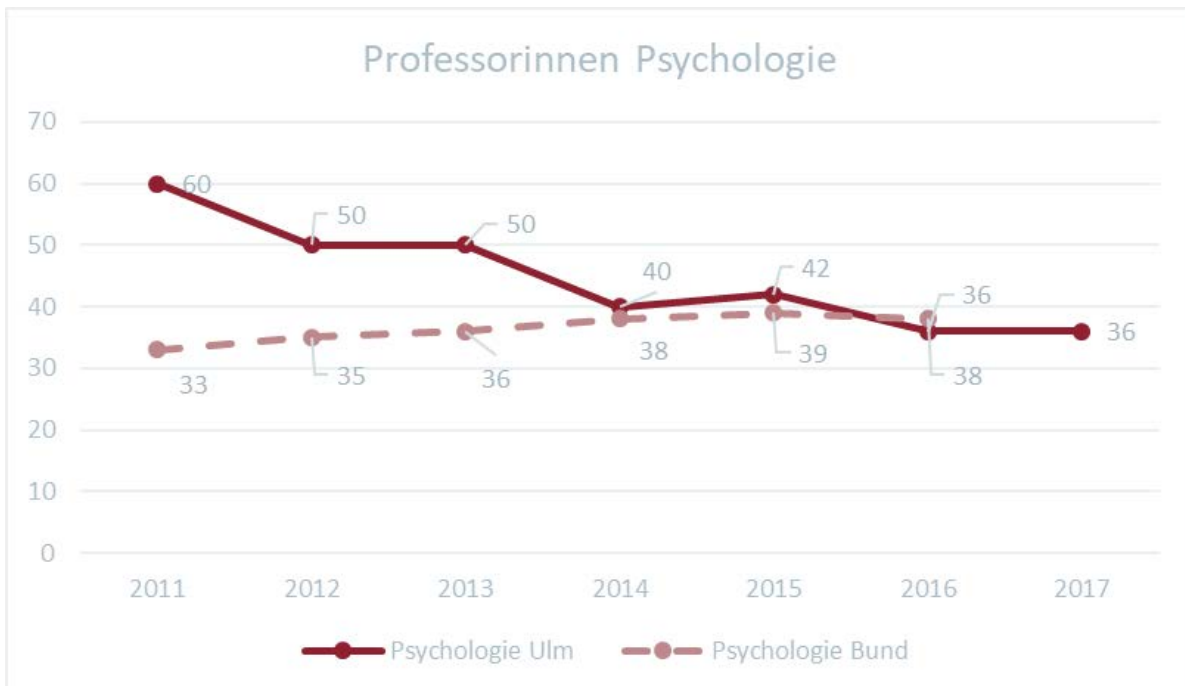


Abbildung 6 Frauenanteile auf Professuren in Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2017. Eine Professorin nimmt 2017 an der UUlM 7,2 Prozentpunkte ein.

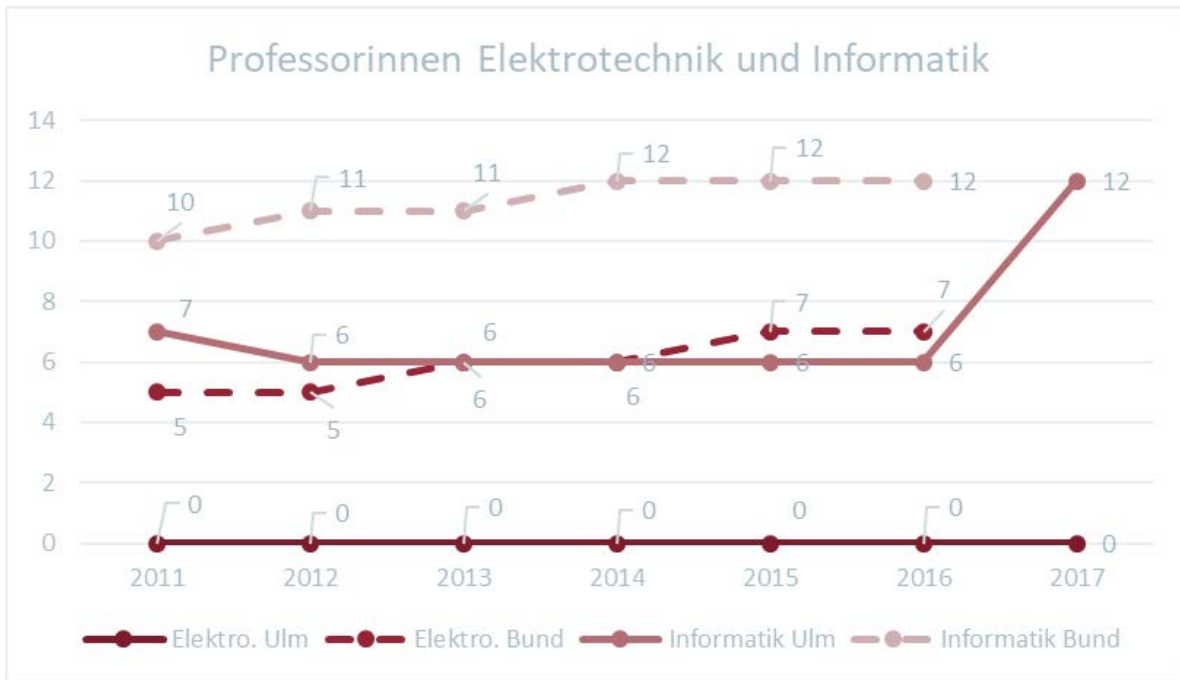


Abbildung 7 Frauenanteile auf Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der Universität Ulm von 2011 bis 2017. Im Fachbereich Elektrotechnik ist keine Professorin angestellt. In der Informatik nimmt 2017 an der UUlM eine Professorin 6 Prozentpunkte ein.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

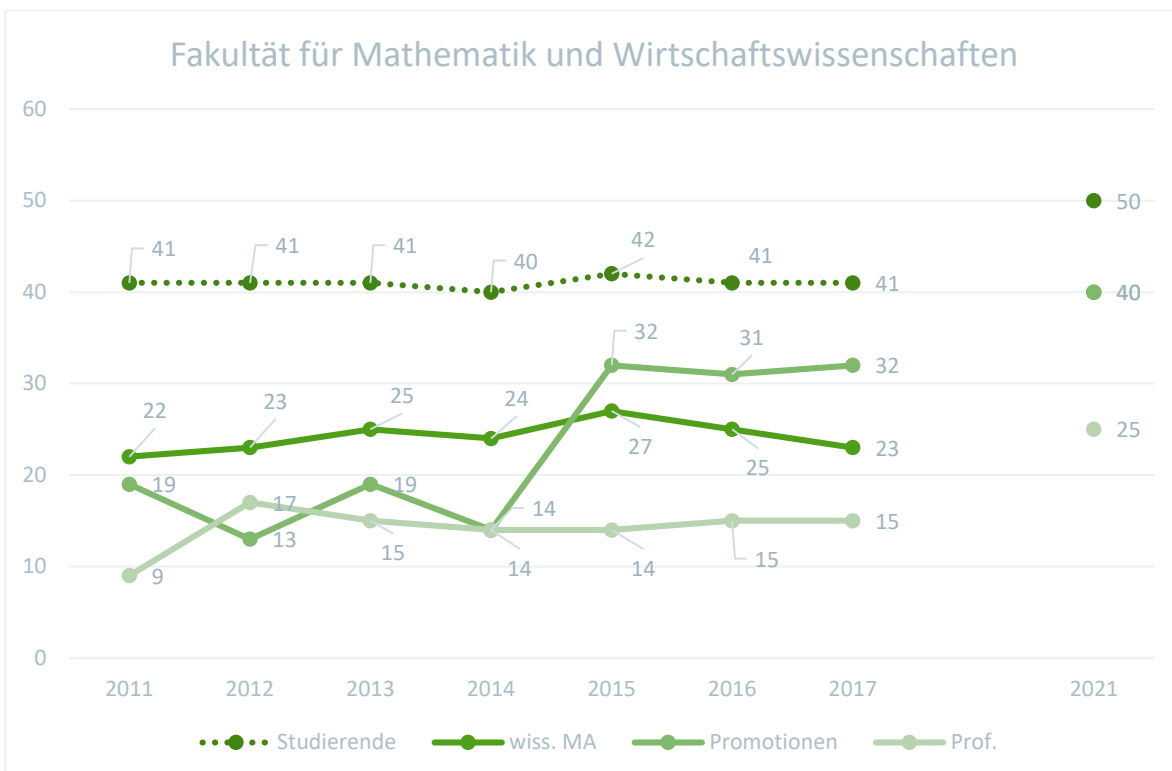


Abbildung 8 Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2017 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2017 an der UUlM 3,0 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

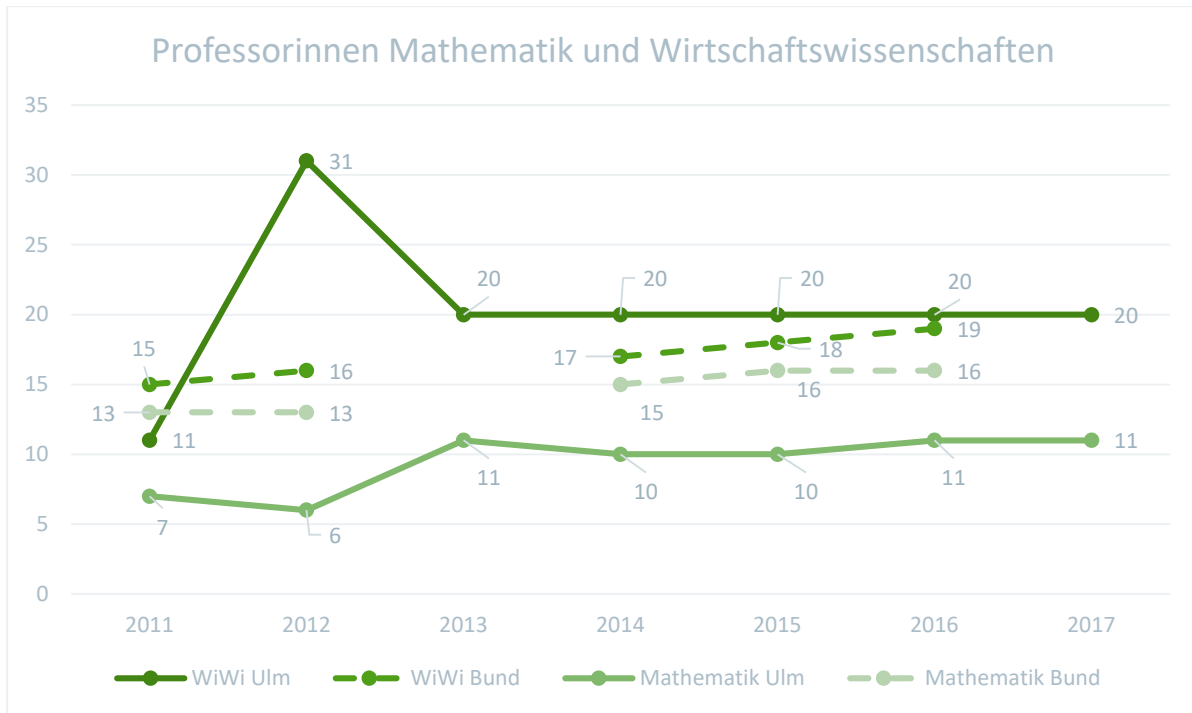


Abbildung 9 Frauenanteile auf Professuren in Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UULM von 2011 bis 2017. Eine Professorin nimmt 2017 an der UULM in den Wirtschaftswissenschaften 6,7 und in der Mathematik 5,5 Prozentpunkte ein.

Fakultät für Naturwissenschaften

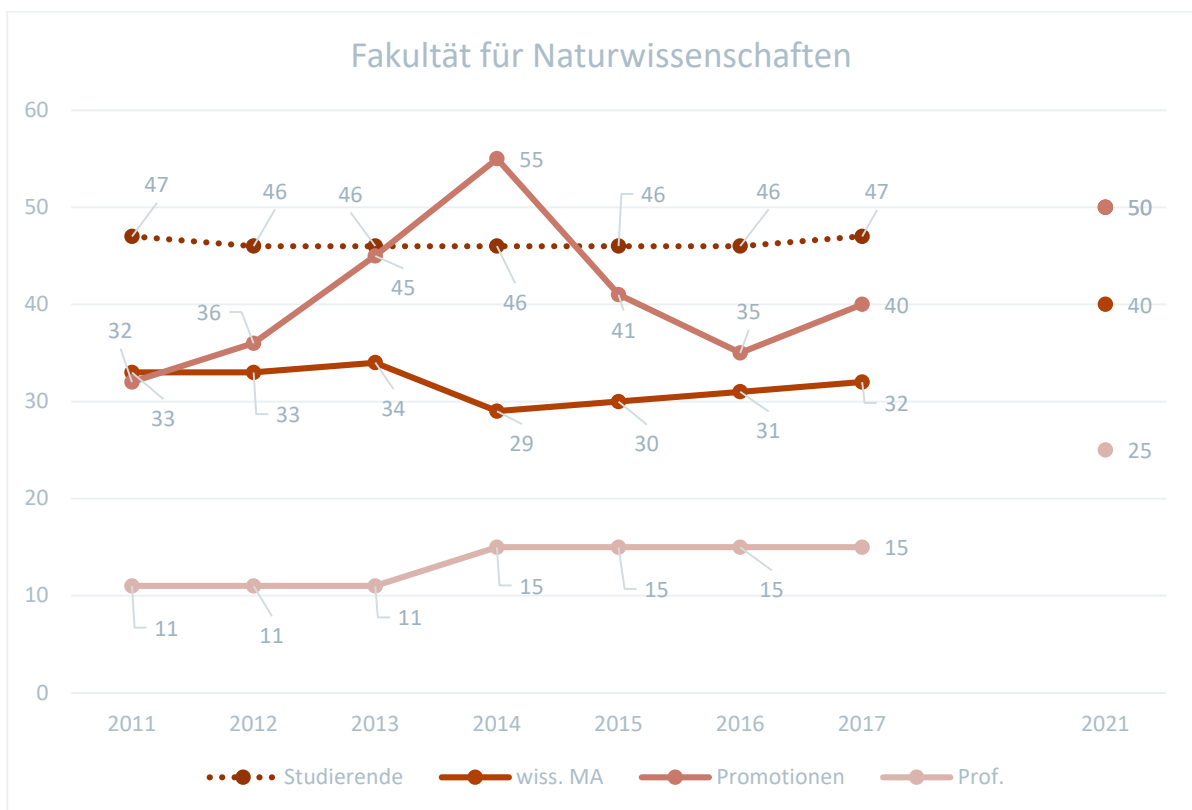


Abbildung 10 Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2017 in Prozent. Eine Professorin nimmt 2017 an der UULM 2,4 Prozentpunkte ein. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

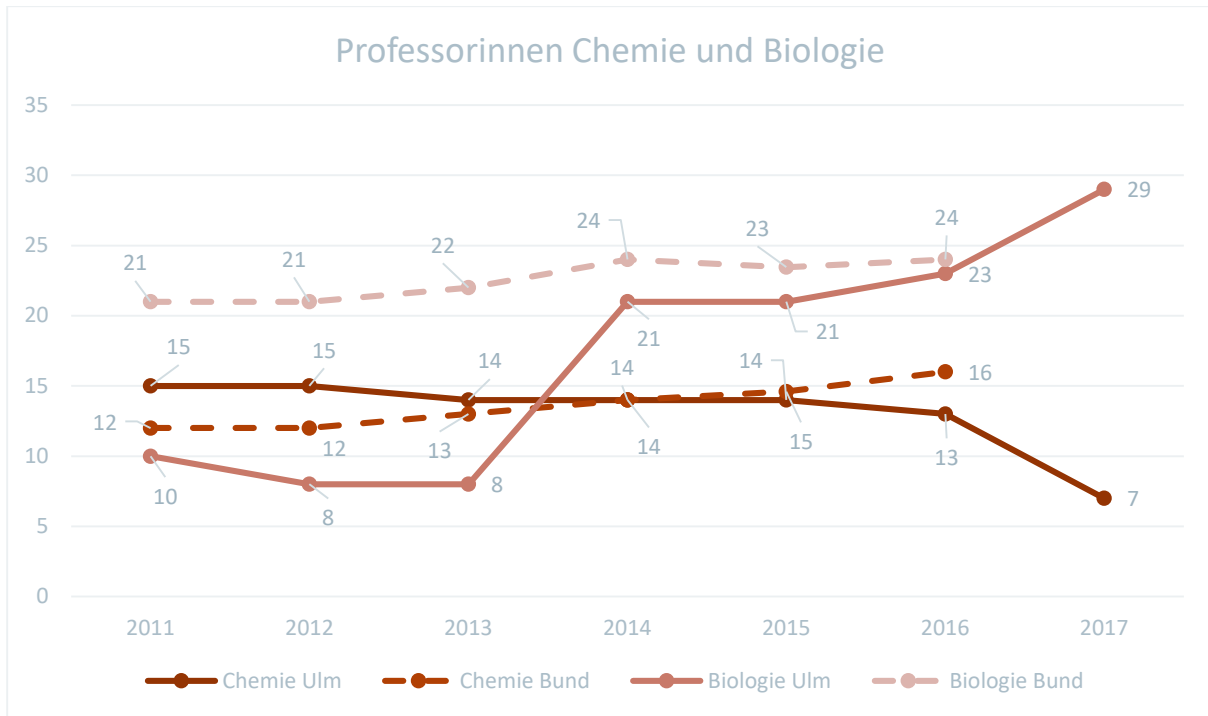


Abbildung 11 Frauenanteile auf Professuren in Chemie und Biologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2017. Eine Professorin nimmt 2017 an der UUlM in der Chemie 7 und in der Biologie 7,25 Prozentpunkte ein.

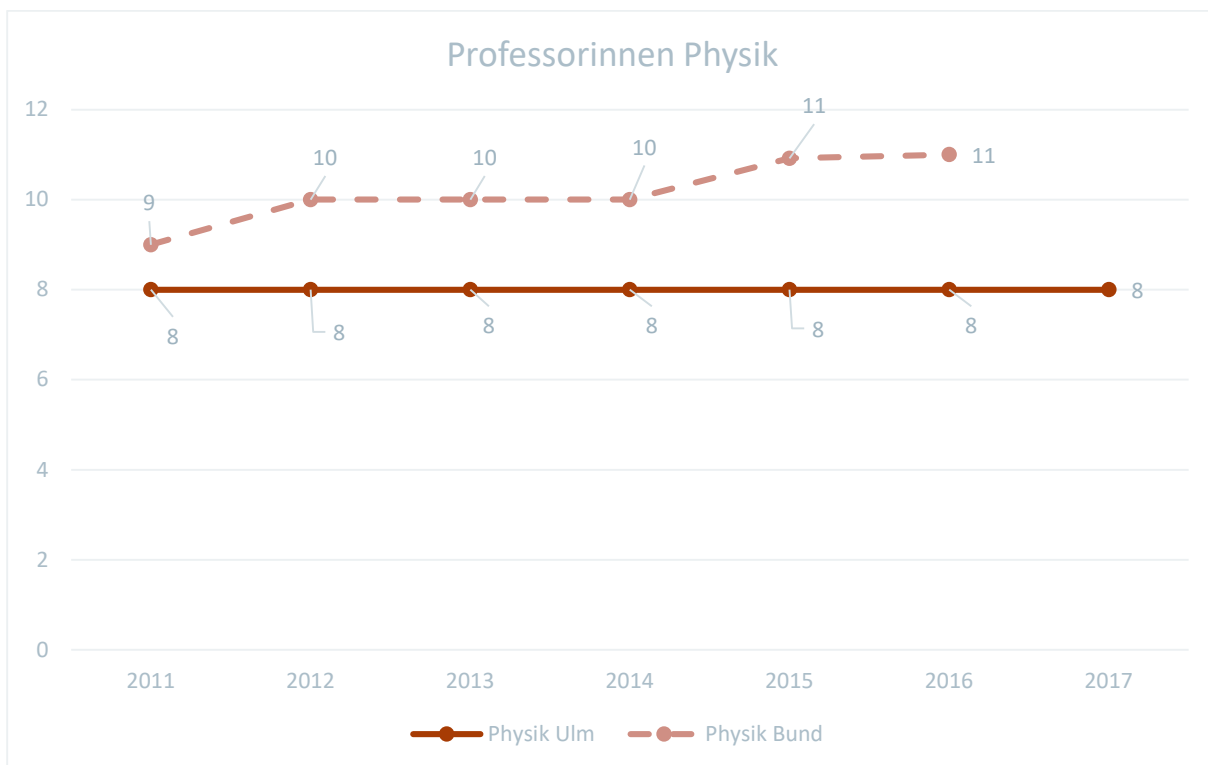


Abbildung 12 Frauenanteile auf Professuren in Physik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2017. Eine Professorin nimmt 2017 an der UUlM 8,0 Prozentpunkte ein.

Kontakt

Gleichstellungsreferat

Dr. Dorothea Güttel

E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de

Tel.: +49 (0)731/50-22418

Internet: <http://www.uni-ulm.de/misc/gleichstellungsportal/>