

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Ulm 2025



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | Zukunftsvision 2025 | 1 |
| 2. | Rahmenbedingungen und gegenwärtige Situation..... | 2 |
| 2.1 | Die Universität Ulm | 2 |
| 2.2 | Reflexion der Gleichstellungsarbeit seit 2008..... | 2 |
| 2.3 | Zentrale und dezentrale Verankerung der Gleichstellungsarbeit | 3 |
| 2.4 | Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen..... | 4 |
| 2.5 | Gendersensibles Studierendenmarketing und geschlechtergerechte Studienbedingungen.... | 8 |
| 2.6 | Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie | 9 |
| 2.7 | Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit..... | 10 |
| 3. | Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit..... | 11 |
| 4. | Der Weg zu einem universitätsweiten Kulturwandel..... | 12 |
| 4.1 | Gleichstellungspolitische Ziele | 12 |
| 4.2 | Prozesse und Strukturen | 12 |
| 4.3 | Führungskultur | 13 |
| 4.4 | Personalrekrutierung und Personalentwicklung..... | 14 |
| 4.4.1 | Berufungsverfahren..... | 15 |
| 4.4.2 | Dual Career Service | 16 |
| 4.5 | Frauen in Gremien..... | 16 |
| 5. | Monitoring und Controlling der Gleichstellungspolitik | 17 |

1. Zukunftsvision 2025

Die Universität Ulm steht als jüngste Universität Baden-Württembergs für eine forschungsstarke Hochschule mit einem medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Profil und zeichnet sich durch ein hohes Maß an interdisziplinärer Zusammenarbeit in Forschung und Lehre aus. Vor dem Hintergrund des spezifischen Fächerspektrums und der darin vertretenen Fachkulturen ist die Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Sie ist daher von großer Bedeutung und nimmt einen zentralen Stellenwert im Leitbild und Selbstverständnis der Universität ein.

Die Universität Ulm soll zukünftig als Beispiel für einen gelungenen Kulturwandel an einer medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Hochschule gelten. Neben der bereits intensiv betriebenen Individualförderung von Wissenschaftlerinnen gilt es daher, die immer noch vorhandenen strukturellen Exklusionsmechanismen sukzessive abzubauen, auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen aufzubrechen und tragfähige Rahmenbedingungen für eine durchgängige Chancengerechtigkeit aufzubauen. In der konkreten Umsetzung bedeutet dies, eine kontinuierliche weitere Steigerung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen, insbesondere in Führungspositionen, die paritätische Teilhabe von Frauen in allen Handlungsfeldern und eine paritätische Repräsentanz von Frauen in sämtlichen Entscheidungsgremien. Der Anteil an Professorinnen soll von gegenwärtig 16% auf 25 % ansteigen.

Um diese Vision zu verwirklichen, stellen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung von Männern und Frauen ein zentrales Organisationsziel dar. Sie finden nachhaltig Eingang in alle universitären Prozessen und Entscheidungen. Geschlechtergerechtigkeit wird expliziter Bestandteil aller Programme, Initiativen und Ausführungsgestaltungen sowie Qualitätsmerkmal allen organisatorischen und individuellen Handelns. Die Angehörigen der Universität Ulm, ihre Gremien und ihre Leitung setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität für die Durchsetzung und tatsächliche Realisierung der Chancengleichheit auf allen Ebenen des universitären Betriebs ein und schaffen Arbeits- und Forschungsbedingungen, die von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind. An der Universität Ulm herrscht neben einer geschlechter- und chancengerechten Personalrekrutierung und Personalentwicklung eine Führungskultur, die den vielfältigen und individuellen Karrierewegen der Universitätsmitglieder gerecht wird. Die Studienbedingungen sind in allen Studienfächern chancengerecht gestaltet und die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Privatleben und Familie wird aktiv gefördert. Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien sowie in allen Studienfächern ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Karrierestufen an. Sie gestaltet ihre Entscheidungs-, Bewertungs- und Verteilungsprozesse fair und transparent und pflegt eine geschlechtersensible Kommunikationskultur.

2. Rahmenbedingungen und gegenwärtige Situation

2.1 Die Universität Ulm

An der Universität Ulm werden mehr als 10 000 Studentinnen und Studenten in 4 Fakultäten (1. Medizin, 2. Naturwissenschaften, 3. Mathematik und Wirtschaftswissenschaften sowie 4. Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie), die das charakteristische Forschungsprofil der Universität widerspiegeln, mit großem Engagement betreut. In Anbetracht der medizinisch-naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der Universität Ulm hat das

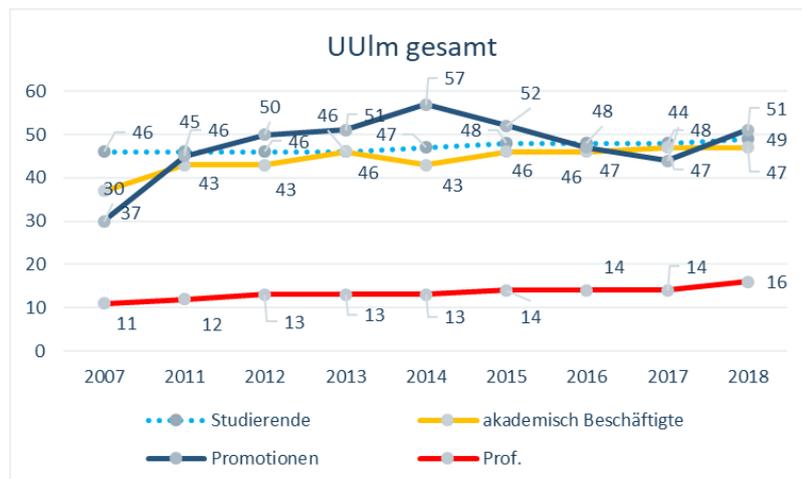


Abbildung 1 Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Ulm in allen Statusgruppen seit 2007

Thema Gleichstellung in den vergangenen Jahren aufgrund der vorherrschenden Unterrepräsentanz von Frauen in allen Wissenschafts- und Hochschulbereichen zwar hohe Relevanz innerhalb der Organisationskultur erlangt, ist aufgrund des Nichtvorhandenseins einer sozial- und geisteswissenschaftlichen Fakultät gleichzeitig allerdings nicht - wie an vielen anderen Universitäten - in den wissenschaftlichen Diskurs eingebunden. Mit der geschichtlich begründeten Fächerzusammensetzung und dem besonderen Stellenwert der Medizinischen Fakultät mit einer parallelen Klinikstruktur und einer ganz eigenen Fachkultur hat sich an der Universität Ulm bisher keine fächerübergreifende Geschlechterforschung und mit ihr keine selbstverständliche Betrachtung von Genderfragestellungen in allen Forschungsfeldern etablieren können. Wissenschaftliches Geschlechterwissen sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenzen sind daher kein integraler Bestandteil des Studiums und der fächerimmanenten Forschungskulturen. Das fehlende Selbstverständnis einer methodischen Genderforschung erschwert es, die Gender-Dimension in allen Bereichen von Forschung und Lehre sowie in der Hochschul- und Wissenschaftsgestaltung fest zu verankern.

2.2 Reflexion der Gleichstellungsarbeit seit 2008

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm und mit ihr die daraus abgeleiteten Maßnahmenpakete orientieren sich an der Analyse der gegenwärtigen Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule. Diese erfolgt auf Grundlage der Zielformulierungen aus den Gleichstellungskonzepten, die im Rahmen der ersten (2008) und zweiten (2013) Förderperiode des Professorinnenprogramms eingereicht wurden, und im Wesentlichen die Erhöhung der Frauenanteile zum Inhalt hatten. Die Betrachtung der Frauenanteile in allen Statusgruppen im Zeitraum von 2007 bis 2018 (Abbildung 1) ermöglicht einen direkten Vergleich der heutigen und der damaligen Situation an der Universität Ulm und zeigt die Entwicklung, aber auch gegenwärtige Schwächen in der Gleichstellung auf.

Seit der ersten Antragstellung im Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, konnte in den Statusgruppen der Studierenden, Promovierenden und akademisch Beschäftigten an der Universität Ulm (UUm) insgesamt eine stabile Parität der Geschlechter erreicht werden. In den wissenschaftlichen Spitzenpositionen konnte das 2008 formulierte Ziel eines Professorinnenanteils von 17% bis zum heutigen Zeitpunkt nicht ganz erfüllt werden (aktuell 16%). Insbesondere die Fächer Chemie und Elektrotechnik weisen momentan noch starke Defizite gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt auf.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Zahl an Professorinnen gerade in Fächern mit einem traditionell niedrigen Frauenanteil, wie z.B. Informatik, Mathematik und Physik, deutlich gesteigert werden konnte. In den Fächern Biologie, Informatik und Wirtschaftswissenschaften ist der Bundesdurchschnitt des Professorinnenanteils erreicht bzw. sogar überschritten (Tabelle 1).

| Fach | UUm 2007 | UUm 2018 | Bund 2017 | Differenz |
|---------------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| Psychologie | - | 36 % | 38 % | -2 |
| Biologie | 9 % | 33 % | 25 % | +8 |
| Humanmedizin | 17 % | 16 % | 18 % | -2 |
| Wirtschaftswissenschaften | 0 % | 20 % | 19 % | +1 |
| Mathematik | 7 % | 11 % | 17 % | -4 |
| Chemie | 15 % | 5 % | 17 % | -12 |
| Informatik | 6 % | 13 % | 12 % | +1 |
| Physik | 0 % | 9 % | 12 % | -3 |
| Elektrotechnik | 0 % | 0 % | 7 % | -7 |

Tabelle 1 Professorinnenanteile 2007 und 2018 an der UUm in % nach Fachgebieten im Vergleich zum Bundesdurchschnitt 2017; das Institut für Psychologie und Pädagogik wurde erst 2009 gegründet, daher liegen keine Zahlen für 2007 vor.

Im Rahmen der zweiten Förderperiode des Professorinnenprogramms (PP II) wurde die Gleichstellungsarbeit professionell verankert, indem ein unabhängiges Referat mit einer 100%igen Referentinnen/en-Stelle geschaffen und mit einem jährlichen Budget von 15.000 Euro ausgestattet wurde. Bis dato bestand das Gleichstellungsbüro lediglich aus einer Sachbearbeitungs- (50%) und einer Sekretariatsstelle (50%).

Die Förderung durch das Professorinnenprogramm (I und II) ermöglichte den Ausbau der Kinderbetreuung und somit eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Darüber hinaus wurden gleichstellungsfördernden Maßnahmen geschaffen, die eine konstante Individualförderung von Wissenschaftlerinnen gewährleistet. Die Förderprogramme, die durchgehend positiv evaluiert wurden und sich als besonders wirksam herausgestellt haben, wurden von der Universität Ulm verstetigt (siehe Kapitel 2.4).

2.3 Zentrale und dezentrale Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Organisationsstrukturen der Universität Ulm sind im Struktur- und Entwicklungsplan, der - wie im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg gefordert - alle 5 Jahre erstellt wird, festgeschrieben. In diesem enthalten ist der Gleichstellungsplan, der die Ziel- und Zeitvorgaben für die Entwicklung der Frauenanteile auf Basis des Kaskadenmodells und in Bezug auf fächerspezifische Bedarfe festschreibt. Die Gleichstellungsarbeit erfolgt über die in Abbildung 2 dargestellte Organisationsstruktur. 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, die von drei Stellvertreterinnen unterstützt wird.

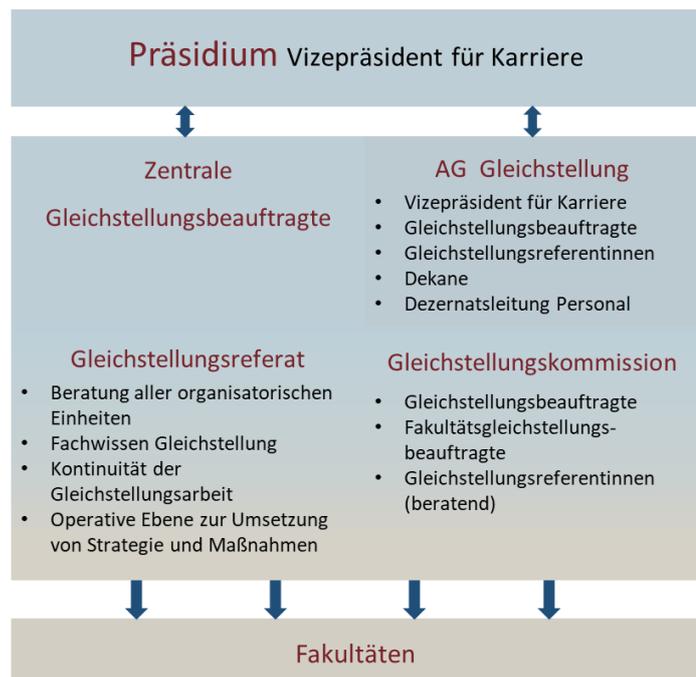


Abbildung 2 Organigramm der Gleichstellungsarbeit an der Universität Ulm

Sie berät die universitären Organe und Gremien in sämtlichen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen und vertritt die genderpolitische Dimension in allen universitären Belangen. Sie ist feste Instanz in Berufungsverfahren und hat den Vorsitz der Senatskommission zur Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden inne.

Die Strategieentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgt durch die AG Gleichstellung. Diese setzt sich unter der Leitung des Vizepräsidenten für Karriere, aus der Gleichstellungsbeauftragten, den Dekanen aller Fakultäten, der Dezernatsleitung Personal sowie den Referentinnen für Gleichstellung zusammen. Als beratende und operative Einheit ist der AG Gleichstellung die Gleichstellungskommission angeschlossen. Die Gleichstellungskommission berät den Senat in Gleichstellungsfragen und besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie den Gleichstellungsreferentinnen (beratende Funktion). Die konkrete Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie obliegt dem Gleichstellungsreferat, das die einzelnen Fördermaßnahmen 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 nichtwissenschaftlich Beschäftigten vertritt.

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

Fachspezifische Gleichstellungsmaßnahmen wie beispielsweise das Hertha-Nathorff-Programm der Medizinischen Fakultät (siehe Kapitel 2.4) werden von den Dekanatsverwaltungen koordiniert und durchgeführt, während alle anderen operativen Prozesse im zentralen Gleichstellungsreferat in Zusammenarbeit mit den Fakultäten organisiert werden.

Projektvorhaben und insbesondere große Forschungsverbünde wie Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen erfahren eine nachhaltige Unterstützung und Begleitung durch das Gleichstellungsreferat. In enger Zusammenarbeit mit dem *Center for Research Strategy and Support* der Universität (ResUI) unterstützt das Gleichstellungsreferat bereits die Antragstellung im Hinblick auf die Etablierung und Wahrung einer chancengerechten und gendersensiblen Wissenschaftskultur einschließlich der dazu geeigneten Maßnahmen. Die Gleichstellungsreferentinnen nehmen an den Vorortbegutachtungen der Forschungsverbünde teil und stellen mit ihrer Expertise die jeweiligen Gleichstellungskonzepte vor. Während des gesamten Projektverlaufs berät und unterstützt das Gleichstellungsreferat weiterhin bei der Planung und Realisierung konkreter gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Dadurch wird gewährleistet, dass sich die übergeordnete Gleichstellungsstrategie der Universität durchgängig auch in allen Forschungsvorhaben und -verbänden und deren Strukturen widerspiegelt und manifestiert.

2.4 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der hohe Stellenwert, den die Universität dem Themenbereich Karriere und insbesondere der Personalrekrutierung und -entwicklung zumisst, fand im vergangenen Jahr in der Erweiterung des Universitätspräsidiums Ausdruck: Durch eine Änderung der Grundordnung wurde die Anzahl der Vizepräsidentinnen und -präsidenten von bisher drei auf vier (Forschung, Kooperationen, Lehre und Karriere) erweitert. Das Thema Karriere ist damit als eigener Bereich im höchsten Leitungsgremium der Universität verankert.

Langfristiges Ziel der Universität Ulm ist es, eine paritätische Besetzung auf allen Karrierestufen und Handlungsfeldern sowohl im wissenschaftlichen als auch im nicht wissenschaftlichen Bereich zu erreichen. Gegenwärtig liegt der Schwerpunkt vor allem auf einer Steigerung der Frauenanteile in Führungspositionen und auf der erfolgreichen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen.

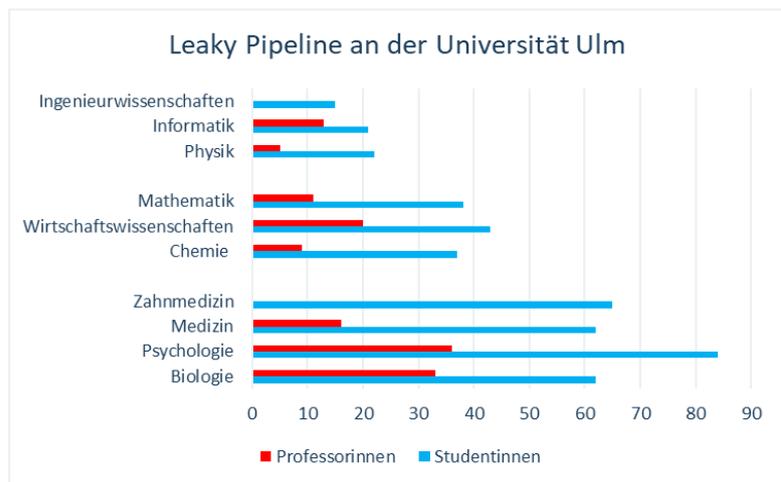


Abbildung 3 Darstellung der Leaky Pipeline und damit des Dropout-Prozesses an der Universität Ulm in den einzelnen Fachgebieten im Jahr 2018

Während die Frauenanteile in den Statusgruppen bis hin zur Postdoc-Phase in den letzten Jahren einen deutlichen Anstieg verzeichnen konnten, setzt sich dieser im weiteren Karriereverlauf bisher nicht fort. Vor allem in Fächern mit hohen Frauenanteilen bis hin zur Promotion ist der Dropout an Wissenschaftlerinnen besonders hoch (vgl. Abbildung 3). Dies gilt vor allem für die Fächer Medizin und Zahnmedizin sowie Psychologie und Biologie. Diese Entwicklung zeigt, dass die Chancengerechtigkeit in der akademischen Karriere insbesondere in diesen Fächern noch nicht hinreichend etabliert ist.

Eine signifikante Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen kann nur mit einer gezielten Nachwuchsförderung und einer Attraktivitätssteigerung der akademischen Karriere für Wissenschaftlerinnen, unter Berücksichtigung der fachspezifischen Anforderungen, erreicht werden. Umfangreiche Maßnahmenpakete zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zielen zum einen auf die Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation und zum zweiten auf die Förderung der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung ab. Die Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation erstreckt sich auf folgende Maßnahmen:

- ⇒ **Projektanschubfinanzierungen** für die Bearbeitung eigenständiger Forschungsthemen zur Bildung eines wissenschaftlichen Profils. Hierfür werden Sachmittel und Hilfskraftstellen bereitgestellt.
- ⇒ **Überbrückungsfinanzierung für den Einstieg in die Postdoc-Phase**
Überbrückt werden können die Wartezeiten bis zu einer Entscheidung über eine Antragsbewilligung von Drittmitteln (z.B. DFG). Voraussetzung ist die selbstverantwortliche Beantragung oder verantwortliche Mitarbeit an einem Projektantrag, der eine Stelle für die Nachwuchswissenschaftlerin im Rahmen des Projekts vorsieht. Die Finanzierung erfolgt in Form einer 50%-Stelle nach TVL-E13 bis zur Bewilligung des Projekts.
- ⇒ **Finanzielle Unterstützung von Reisekosten für Tagungen, weiterqualifizierende Seminare und Forschungsaufenthalte**
Eine wichtige Komponente der wissenschaftlichen Karriere ist der Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie der Aufbau und die Pflege eines guten fachlichen und persönlichen Netzwerks, sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext. Diese Netzwerkarbeit unterstützt die Universität Ulm durch die Übernahme von Reisekosten bei Tagungen, Seminaren und Forschungsaufenthalten.
- ⇒ **Laborunterstützung in Schwangerschaft und Stillzeit**
Diese Fördermaßnahme hat seit Einführung im Jahr 2013 vielen Wissenschaftlerinnen eine Fortführung ihrer Experimente trotz Schwangerschaft oder Stillzeit ermöglicht und somit aktiv nicht nur die Karriere von Wissenschaftlerinnen unterstützt, sondern auch die Vereinbarkeit

von Kindern und Wissenschaft positiv beeinflusst. Die Laborunterstützung ist eine mittlerweile nicht mehr wegzudenkende Maßnahme und wurde daher bereits verstetigt.

⇒ **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm**

Mit einer Förderdauer von bis zu fünf Jahren durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst werden Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert. Im Jahr 2018 hat die Universität Ulm im Magarete von Wrangell-Habilitationsprogramm 4 von 10 Förderungen des Landes erhalten. Die Förderung von gleich vier exzellenten Ulmer Wissenschaftlerinnen spricht für die mittlerweile gut etablierte Personalentwicklung hin zu einer geschlechter- und chancengerechten Wissenschaftslandschaft an der Universität Ulm und deutschlandweit.

⇒ **Brigitte Schlieben-Lange-Programm**

Das Land Baden-Württemberg vergibt im Rahmen des Brigitte Schlieben-Lange-Programms Stellen an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind in der Postdoc-Phase. Auf diese Weise sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Qualifizierung für eine Professur unterstützt und ihnen eine größere Planungssicherheit während der Qualifizierungsphase geboten werden.

⇒ **Fachspezifische Förderprogramme**

Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen finden im Sinne der Gesamtstrategie Gleichstellung der Universität Ulm eine fächer- und zielgruppenspezifische Anwendung. Innerhalb der Medizinischen Fakultät verspricht das **Hertha-Nathorff-Programm** den Dropout der Wissenschaftlerinnen innerhalb der einzelnen Qualifikations- bzw. Karrierephasen zu minimieren. Im Rahmen des Programms unterstützt die Medizinische Fakultät Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Hilfe von Rotations-, Freistellungs- und Forschungsstellen. Karrieren von überdurchschnittlich begabten Frauen werden durch diese Stellen für die Dauer von bis zu einem Jahr gefördert. Antragsberechtigt sind Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizin mit abgeschlossenem Medizin- oder naturwissenschaftlichem Studium und abgeschlossener Promotion bis zum Einreichen der Habilitation, die eine grundlagen-, krankheits- und/oder patientenorientierte klinische Forschungsarbeit in der Medizin planen. Rotations- bzw. Freistellungsstellen erhalten Ärztinnen mit Aufgaben in der Krankenversorgung, die dann von diesen Aufgaben entsprechend freigestellt werden, um sich intensiv ihrer Forschungsarbeit widmen zu können. Ärztinnen und Nichtärztinnen ohne Aufgaben in der Krankenversorgung und somit ohne entsprechenden Freistellungsbedarf werden über Forschungsstellen gefördert. Aufgrund der sehr guten Evaluierungsergebnisse aus den letzten Jahren sowie des leichten Aufwärtstrends des Professorinnenanteils in der Medizin, wurde das Programm verstetigt und bildet einen festen Bestandteil des Maßnahmenpakets zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Ulm.

Im Bereich der Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung bietet die Universität Ulm den Nachwuchswissenschaftlerinnen folgende Förderangebote:

⇒ **Seminare und Workshops zur Förderung der Karriereentwicklung**

Ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung sind zudem die im Rahmen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen zum Professorinnenprogramm II zusätzlich angebotenen Seminare und Workshops zur Förderung der Karriereentwicklung. Hier werden Themen wie z.B. Karriereplanung, Zeitmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Führungskompetenzen und auch individuelle Coachings angeboten. Die Veranstaltungen werden in Kooperation mit anderen Universitätsorganen, wie beispielsweise dem International Office oder der Personalentwicklung, durchgeführt. Nach Auslaufen der Förderung durch das Professorinnenprogramm II

werden diese Maßnahmen unter dem Dach des „Graduate & Professional Training Center Ulm“ (ProTrainU) verstetigt.

⇒ **Akademische Selbstverwaltung zur gezielten Karriereentwicklung**

Die Universität Ulm strebt an, vermehrt junge berufungsfähige Wissenschaftlerinnen sowohl als Mitglieder in Berufungskommissionen einzusetzen, als auch aktiv für die Gremienarbeit zu gewinnen, unter anderem als Maßnahme der Personalentwicklung. Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten so einen wertvollen Einblick in die Abläufe von Berufungsverfahren und können hierdurch nachweislich (vgl. Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus) ihren eigenen Erfolg in Berufungsverfahren steigern. Ergänzt wird diese Maßnahme durch die Angebote des MuT-Programms, in welchem regelmäßig Workshops zum Thema „Berufungsverfahren realistisch trainieren“ angeboten werden.

⇒ **Das Mentoring und Training (MuT) Programm**

Die Universität Ulm beteiligt sich am landesweiten **Mentoring und Training (MuT) Programm** für Wissenschaftlerinnen der LaKoG (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs). Das Programm beinhaltet ausgewählte Seminare und Workshops zur Karrierebildung sowie individuelles Mentoring für Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullaufbahn anstreben. Ziel ist der Ausbau ihrer Kompetenzen, die Findung ihres persönlichen Karriereweges und eine Unterstützung in der erfolgreichen Umsetzung ihrer Karrierepläne. Die von der Universität Ulm koordinierten Workshops aus den Jahren 2012 bis 2014 wurden aus den Geldern des Professorinnenprogramms I gefördert. Diese Maßnahme führte zu einem Kooperationsvertrag mit der LaKoG und das Mentoring und Training Programm ist somit seit 2012 fester Bestandteil der Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm.

⇒ **Vernetzung und Orientierung**

Einmal im Semester findet ein **Lunchtime-Meeting für Nachwuchswissenschaftlerinnen** statt, das die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen bietet. Im Fokus stehen vor allem die oftmals völlig unterschiedlichen Karrierewege etablierter Professorinnen, die von ihrem persönlichen Werdegang berichten. So werden nicht nur erfolgreiche Rollenbilder vermittelt, sondern auch das Bewusstsein geschaffen, dass Karriere kein geradliniger Weg sein muss. Darüber hinaus werden verschiedene Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. Privatleben aufgezeigt.

⇒ **Veranstaltungen des Career Service der Universität Ulm für Studentinnen**

Der Career Service bereitet Studierende auf die Anforderungen im Berufsleben vor und unterstützt sie beim KarriereEinstieg durch Angebote, die Professionalität im Bewerbungsprozess stärken und individuelle Karrierefaktoren trainieren. Für Studentinnen bietet das Career Service Seminare und Veranstaltungsformate an, die auf die Bedürfnisse von jungen Frauen zugeschnitten und zielgruppengerecht gestaltet sind.

2.5 Gendersensibles Studierendenmarketing und geschlechtergerechte Studienbedingungen

Um langfristig ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern zu erreichen, ist es unerlässlich, bereits im Vorfeld von Studien- und Berufswahl Geschlechterstereotypen entgegen zu wirken. Hierzu finden folgende Maßnahmen und Programme Anwendung:

⇒ **Studierendenmarketing**

Die Studienberatung legt im Sinne des Gender-Mainstreaming großen Wert darauf, beim Studierendenmarketing das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in den entsprechenden Studiengängen besonders anzusprechen.

⇒ **Girls'/Boys'Day**

Die Universität Ulm organisiert jährlich am bundesweit durchgeführten Girls'/Boys'Day eine Vielzahl von Veranstaltungen, mit dem Ziel, das Interesse junger Frauen für naturwissenschaftlich und technisch ausgerichtete Studiengänge zu wecken. In gleicher Weise werden junge Männer an soziale Berufe herangeführt.

⇒ **Girls'Day Akademie**

Durch Vorträge und weitere Angebote leistet die Universität Ulm einen Beitrag zur Girls'Day Akademie für Schülerinnen an Ulmer Schulen. Die Akademie bietet Mädchen eine vertiefte Berufsorientierung für technische Berufe und Studiengänge. Es werden naturwissenschaftlich-technisch orientierte Schülerinnen der Klassen 7 bis 10 gefördert, die sich in der Phase der Berufsorientierung über einen längeren Zeitraum mit Naturwissenschaften und Technik auseinandersetzen möchten.

⇒ **CyberMentor**

Die Universität Ulm beteiligt sich am CyberMentor. Dies ist ein webbasiertes Mentoring-Programm für Schülerinnen aus Baden-Württemberg ab elf Jahren, um diese für den MINT-Bereich zu begeistern. Jede Schülerin wird von einer Mentorin, die beruflich im MINT-Bereich tätig ist, begleitet. Die Mentorinnen bieten den Schülerinnen einen Einblick in ihren Arbeitsalltag sowie ihren beruflichen Werdegang und regen darüber hinaus als Rollenvorbilder zu MINT-Aktivitäten an. Das Mentoring erfolgt online per E-Mail oder über die geschützte CyberMentor-Plattform.

⇒ **WissenSchaffer**

Diese Maßnahme ist aus einer Initiative der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie entstanden. Ein Team von Studierenden aus den MINT-Fächern besucht Schulen, um interessierten Schülerinnen und Schülern diese Studiengänge in spannenden Präsentationen näher zu bringen. Es wird dabei großes Augenmerk daraufgelegt, vor allem jungen Frauen Rollenvorbilder aus den Ingenieurfächern vorzustellen.

⇒ **Science Camp**

Im Rahmen der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bietet die Universität Ulm ihren Beschäftigten Ferienbetreuung für Schulkinder an. Die Ferienbetreuung gerade von älteren Schulkindern ist daher auch ein wichtiges Instrument der Universität Ulm Schüler und Schülerinnen für geschlechtsatypische Studiengänge zu begeistern.

2.6 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die Universität Ulm ist eine familiengerechte Hochschule, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fördert. Mit den unten aufgeführten Maßnahmen wurden familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen und nachhaltig etabliert:

⇒ **Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“**

Ein wesentlicher Aspekt bei der Entscheidung von Frauen für eine akademische Karriere ist die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Die Universität Ulm bietet in diesem Bereich bereits seit vielen Jahren sehr gute Rahmenbedingungen für die Studierenden und Beschäftigten der Hochschule und wurde seit 2008 durchgehend mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH ausgezeichnet. Das Unterstützungsangebot der Universität Ulm reicht von Kinderbetreuungsformaten über eine flexible Arbeitszeitregelung bis hin zu einer familienfreundlichen Infrastruktur.

⇒ **Kinderbetreuungsangebote**

Die Universität Ulm bietet ihren Beschäftigten zahlreiche Kinderbetreuungsangebote: Die Kinderkrippe bietet 22 Plätze für Kinder im Alter von 9 Wochen bis 3 Jahren an. Der Kindergarten des Universitätsklinikums und der Universität Ulm wurde im September 2011 in Betrieb genommen und bietet 40 Plätze für Kinder im Alter von 2 Jahren und 9 Monaten bis Schuleintrittsalter an. Die Öffnungszeiten des Kindergartens als auch der Kinderkrippe sind auf die Kernarbeitszeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abgestimmt. Es stehen 2 Betreuungsbausteine zur Auswahl: 7-18 Uhr bzw. 8-15 Uhr. Für Studierende bietet das Studierendenwerk eine Kinderbetreuung in Form von 20 Krippenplätzen an.

Für Schulkinder organisiert der Familienservice der Universität Ulm jährlich eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Beschäftigten von Universität, Klinik, Hochschule Ulm und des Studierendenwerks. Durch die Ferienbetreuung werden insgesamt 8 Ferienwochen (Fasching, Ostern, Pfingsten, Sommer) abgedeckt. Auch bei verschiedenen universitären Veranstaltungen (Tagungen, Workshops) wird eine Kinderbetreuung angeboten. Darüber hinaus informiert die Universität Ulm Eltern auch über nichtuniversitäre Betreuungsmöglichkeiten und passt die aktuellen Angebote der Kinderbetreuung ständig den sich verändernden Bedarfen an.

⇒ **Flexible Arbeitszeitregelung**

Die Universität Ulm bietet eine **flexible Arbeitszeitregelung** für ihre Beschäftigten, die nach der „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit“ geregelt ist. Sie bietet in Kombination mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen eine familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsalltags. Um die Planbarkeit der universitären Gremien und Sitzungen und deren Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben zu verbessern, wurde im Wintersemester 2014/2015 der **Gremien-Mittwoch** eingeführt. Seither finden mittwochnachmittags ab 14:00 Uhr keine Lehrveranstaltungen mehr statt. Dieser Nachmittag ist für Gremien und Sitzungen reserviert, so dass diese nicht in den Abendstunden stattfinden. Für die Universität Ulm war dies ein weiterer wichtiger Schritt für die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. Privatleben.

⇒ **Laborunterstützung in Schwangerschaft und Stillzeit**

wie in Kapitel 2.4 beschrieben.

⇒ **Betreuung von schwangeren Studentinnen und Studierenden mit Kind(ern)**

Schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind(ern) werden durch die Zentrale Studienberatung betreut. Hier bietet die Universität Ulm z.B. eine individuelle Beratung für Schwangere, und je nach Gefährdungsbeurteilung des Studiengangs, eine individuelle Curriculumplanung für Studierende mit Kind(ern) sowie vorgezogene Kursanmeldungen oder eine Beurlau-

bung bis zum dritten Lebensjahr des Kindes (äquivalent zur Elternzeit) an. Während einer Beurlaubung bietet die Universität Ulm den Studierenden mit Kind weiterhin die Möglichkeit, Lehrveranstaltungen zu besuchen und auch Prüfungsleistungen zu erbringen.

⇒ **Familienfreundliche Infrastruktur**

Eine familienfreundliche Infrastruktur wie z.B. Wickel- und Stillmöglichkeiten, Eltern-Kind-Lernraum, Eltern-Kind-Stammtisch oder Aktion Mensa Kids (Kinder essen frei in der Mensa im Beisein ihrer Eltern) sollen eine möglichst gute Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglichen.

2.7 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Um die Bedeutung der Geschlechterdimension aufzuzeigen sowie zentrale Aspekte der Gleichstellungsarbeit nach außen wie nach innen sichtbar zu machen, verfolgt die Universität Ulm verschiedene Strategien der Öffentlichkeitsarbeit:

⇒ Seit 2015 schreibt die Universität Ulm eine **Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med** aus. Die Einrichtung dieser Gastprofessur soll einen Beitrag dazu leisten, das (in Kapitel 2.1 thematisierte) Fehlen einer fächerübergreifenden Geschlechterforschung und damit der Präsenz des Themas in Forschung und Lehre bis zu einem gewissen Grad zu kompensieren. Mit der Gastprofessur werden punktuell vorhandene Wissensbestände zur Genderforschung in den einzelnen Disziplinen weiter ausgebaut und die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu diesem Thema gestärkt. Die bisherigen Inhaberinnen der Gastprofessur haben interdisziplinär Fragen zur Gleichstellung der Geschlechter untersucht und in Lehrveranstaltungen dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugänglich gemacht. Damit ist die Gastprofessur ein wichtiger Baustein zur Etablierung einer gendersensiblen Fächerkultur geworden.

⇒ **Preise in der Gleichstellung**

Die Universität Ulm vergibt vor dem Hintergrund der Sichtbarkeit von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit jährlich zwei Gleichstellungspreise. Mit Verleihung des **Mileva Einstein-Marić-Preises** werden herausragende Wissenschaftlerinnen gewürdigt, die ihre akademische Karriere vorbildhaft mit ihrem Familienleben vereinbaren. Zukünftig sollen auch männliche Wissenschaftler, die im Sinne der Gleichstellung eine Vorbildfunktion übernehmen, ausgezeichnet werden. Darüber hinaus wird in Anbetracht der Zielsetzung vor allem dezentrale Einheiten in die Gleichstellungsarbeit zu integrieren der **Gleichstellungspreis** für innovative, gleichstellungsbezogene Projekte, die die Gleichstellung in einzelnen Bereichen oder universitätsweit voranbringen, verliehen. Beide Preise sind mit einem Betrag von jeweils 2.500 Euro dotiert und werden öffentlichkeitswirksam im Rahmen des Dies Academicus verliehen. Als fester Bestandteil des jährlichen Dies Academicus unterstreicht die Preisverleihung die Bedeutung des Themas Gleichstellung für die Universität Ulm und ermöglicht der Hochschule universitäre Geschlechtergerechtigkeit als gleichbedeutend mit wissenschaftlichen Leistungen zu definieren.

⇒ **50 Jahre Wissenschaftler*innen an der Universität Ulm**

Anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Universität Ulm hat das Gleichstellungsreferat die Portraitreihe „50 Jahre Wissenschaftler*innen an der Universität Ulm“ herausgebracht. Portraitiert wurden erfolgreiche Professorinnen, die in den letzten 50 Jahren an der Universität Ulm geforscht haben. Um jungen Wissenschaftlerinnen unterschiedliche Rollenvorbilder in der Gestaltung einer akademischen Laufbahn aufzuzeigen, wurden verschiedene Karrierewege dargestellt. Die Portraitreihe wurde öffentlichkeitswirksam präsentiert und wird online kontinuierlich fortgesetzt.

⇒ **Familie und Wissenschaft – Eine runde Sache?**

Mit dem Kurzfilm „Familie und Wissenschaft – Eine runde Sache?“ zeigt der Familienservice und das Gleichstellungsreferat Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit

Familie und allen, die sich mit dem Thema Familiengründung beschäftigen, welche Unterstützungsmöglichkeiten die Universität Ulm anbietet und wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft an der Universität Ulm leben.

⇒ **Das Gleichstellungsportal**

In Form einer digitalen Plattform informiert das Gleichstellungsportal über Akteure und Akteurinnen der Gleichstellungsarbeit und Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen sowie über Aktuelles zum Themenbereich Gleichstellung (Veranstaltungen, Seminare, Workshops und ähnliches). Das Gleichstellungsportal nennt zudem alle relevanten Ansprechpersonen und macht der Hochschulöffentlichkeit den Gleichstellungsplan und den jährlichen Gleichstellungsbericht zugänglich.

⇒ **Newsletter**

Vierteljährlich gibt das Gleichstellungsreferat einen Newsletter heraus, der über die aktuellen gleichstellungspolitischen Themen der Universität informiert. Auf diese Weise bleibt das Thema Gleichstellung universitätsintern präsent.

⇒ **Leitfaden geschlechtersensibler Sprachgebrauch**

Da eine geschlechtergerechte Kommunikation Ausdruck eines respektvollen Umgangs miteinander ist, hat sich die Universität Ulm einen durchgängig geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zum Ziel gesetzt. Eine Handreichung dazu erleichtert ihren Mitgliedern die Verwendung geschlechtersensibler Formulierungen in allen Schriftdokumenten.

3. Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit

Seit 2008 und mit Unterstützung durch das Professorinnenprogramm in den ersten beiden Förderperioden hat die Universität Ulm mit der Einrichtung und Ausstattung eines unabhängigen Referats ihre Gleichstellungsarbeit systematisiert und professionalisiert. Sie hat eine Organisationsstruktur geschaffen, die die Gleichstellung auf allen Entscheidungsebenen der Universität fest verankert. Es wurden gleichstellungsfördernde Maßnahmen entwickelt, die nachhaltig zur Chancengerechtigkeit und vor allem zu einer Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils beitragen. Die gut etablierten Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II erarbeitet wurden, sind mittlerweile fester Bestandteil der universitären Gleichstellungspolitik und gewährleisten eine nachhaltige Individualförderung. Die finanzielle Unterstützung des Professorinnenprogramms und die damit einhergehende Etablierung einer umfassenden Gleichstellungsstrategie, haben zu einer erfolgreichen Förderung von Wissenschaftlerinnen an der Universität geführt. Das 2008 formulierte Ziel, einen Professorinnenanteil von 17% zu erreichen, ist fast erfüllt. Der gegenwärtige Professorinnenanteil beträgt 16%. Die Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre hat zudem zu einer deutlichen Erhöhung der Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation des Themas Geschlechtergerechtigkeit geführt und insbesondere auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der Universität Ulm nachhaltig gestärkt.

Obwohl die Universität Ulm 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 seit 2008 nicht maßgeblich gesteigert werden.

Daraus ergibt sich, dass die bisherige Gleichstellungsstrategie nicht ausreicht, die in Kapitel 1 beschriebene Zukunftsvision zu verwirklichen. Eine tatsächliche Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen kann nur mit Hilfe eines grundlegenden Kulturwandels gelingen. Insbesondere die nachhaltige strukturelle Integration der Gleichstellung in alle universitären Prozesse sowie die Integration der dezentralen Einheiten in die Gleichstellungsarbeit sind Voraussetzungen für diesen Kulturwandel.

4. Der Weg zu einem universitätsweiten Kulturwandel

4.1 Gleichstellungspolitische Ziele

Um den kulturellen Wandel hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätsverständnis, das auf allen Ebenen, insbesondere in den dezentralen Einheiten verankert ist, einzuleiten, wurde im November 2018 das *Mission Statement Gleichstellung* vom Senat der Universität verabschiedet (siehe Abbildung 4). Es legt die Leitlinien für eine geschlechtergerechte Universitätskultur, zu deren Einhaltung sich die gesamte Universität in ihrem Handeln verpflichtet, fest und gibt Orientierung für alle Prozesse innerhalb der Universität, aber auch für das Handeln jedes und jeder Einzelnen. Auf der Grundlage des Mission Statement Gleichstellung hat sich die Universität vier Ziele gesetzt, die für den angestrebten Kulturwandel entscheidend sind: (1) die Verankerung der Gleichstellung in allen universitären Prozessen und auf allen Entscheidungsebenen; (2) die Etablierung einer nachhaltig wirksamen, geschlechter- und chancensensiblen Führungskultur; (3) eine nachhaltig gender- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung sowie (4) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen Gremien der Universität.

Die folgenden Kapitel beschreiben die Maßnahmen der übergeordneten Gleichstellungsstrategie, die zum Erreichen dieser Ziele führen sollen.

4.2 Prozesse und Strukturen

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm liegt zukünftig auf einer zentralen und dezentralen Verankerung der Gleichstellung und ihrer nachhaltigen Integration in allen relevanten Prozessen. Gegenwärtig wird ermittelt, in welchen Prozessen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung relevant sind und wie sie dort wirksam umgesetzt werden können. In diesem Zusammenhang

Mission Statement Gleichstellung

Die Angehörigen der Universität Ulm, ihre Gremien und ihre Leitung setzen sich entschieden dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Ihr Ziel ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen. Sie orientieren sich an folgenden Leitlinien.

1. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind in allen universitären Prozessen verankert. Alle Universitätsgremien setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität für ihre Durchsetzung auf allen Ebenen des universitären Betriebs ein.
2. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind Qualitätsmerkmale aller Entscheidungsprozesse sowie des organisatorischen und individuellen Handelns.
3. Die Universität Ulm sorgt für eine geschlechter- und chancengerechte Führungskultur. Die Führungskräfte der Universität Ulm stellen sicher, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind.
4. Die Universität Ulm fördert die vielfältigen individuellen Karrierewege ihrer Mitglieder.
5. Die Universität Ulm verfolgt eine geschlechter- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung. Qualifizierung und Weiterbildung werden gefördert, um gleiche Chancen für alle zu erreichen.
6. Die Universität Ulm verpflichtet sich zu einer chancengerechten Gestaltung der Studienbedingungen. Sie strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern an.
7. Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Sie trägt Sorge dafür, die Gremienmitglieder für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.
8. Die Universität Ulm ist eine familienfreundliche Hochschule. Die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Privatleben und Familie wird aktiv gefördert.
9. Die Universität Ulm pflegt einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch.

Abbildung 4 Mission Statement Gleichstellung der Universität Ulm

Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind in allen universitären Prozessen verankert. Alle Universitätsgremien setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität für ihre Durchsetzung auf allen Ebenen des universitären Betriebs ein.

Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind Qualitätsmerkmale aller Entscheidungsprozesse sowie des organisatorischen und individuellen Handelns.

ist ein Strategie-Workshop mit der gesamten Hochschulleitung geplant, der die Analyse der strategischen Organisationssteuerung und -entwicklung sowie die Beleuchtung aller Prozesse zum Inhalt hat. Langfristig werden für alle universitären Prozesse handlungsleitende Grundprinzipien in Form von Prozessbeschreibungen zur Verfügung gestellt; aktuell wird ein solcher Leitfaden schon für den Bereich der Rekrutierungsverfahren verfasst. Die übergeordnete Gleichstellungsstrategie wird selbstverständlich fester Bestandteil aller Steuerungskonzepte. Hierzu und zur Reflexion der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie insgesamt finden regelmäßige Strategiegelgespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit der Universitätsleitung statt.

Da die Fakultäten ihre Aufgaben in Forschung und Lehre im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung vorrangig autonom wahrnehmen, ist die Institutionalisierung der universitären Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Fakultätsebene in Hinblick auf einen umfassenden Kulturwandel von außerordentlicher Bedeutung. Diese kann jedoch nur gelingen, wenn die Fakultäten aktiv in den Prozess eingebunden werden und dabei der jeweiligen Fächerkultur angemessen Rechnung getragen wird. Um dies zu erreichen, werden in Zusammenarbeit mit den Fakultäten individuelle Maßnahmen definiert, die zu einer durchgängigen Geschlechtergerechtigkeit führen. Sie umfassen formalisierte Vorgehensweisen, die die Verbindlichkeit fördern, die Festlegung von Quoten, (finanzielle) Anreize sowie Controlling-Mechanismen in Form von Jahresgesprächen und Zielvereinbarungen. Mittelfristig ist auch eine gleichstellungsorientierte Mittelvergabe auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses eine Option.

Das Gleichstellungsreferat, als eigenständige institutionell abgesicherte Organisationseinheit, wird weiter gestärkt. Neben den in Kapitel 2.3 genannten Aufgaben obliegt ihm die Mitwirkung an den o.g. Prozessbeschreibungen. Diese umfasst die Beratung hinsichtlich der Einführung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Entwicklung und Aufnahme neuer Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Prozessbeteiligten. Daraus ergeben sich wiederum Optionen zur dynamischen Anpassung und Weiterentwicklung der übergeordneten Gleichstellungsstrategie.

An der Universität Ulm wird ein Kompetenzzentrum zur naturwissenschaftlich-technisch orientierten Geschlechterforschung eingerichtet. Ziel ist es, damit eine interdisziplinäre Geschlechterforschung im spezifischen Fächerspektrum der Universität als Bestandteil der immanenten Hochschulkultur zu etablieren. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Medizin, der Psychologie, der Informatik und den Ingenieurwissenschaften werden geschlechterspezifische Fragestellungen aus fachspezifischer Sicht untersuchen. Dynamisch ergänzt werden die an der Universität dazu bereits vorhandenen Kompetenzen durch die in Kapitel 2.7 beschriebene Gastprofessur für Vielfalt, Adaptivität und Gleichstellung in MINT und Med. Insgesamt adressiert diese Initiative die wissenschaftliche Relevanz von Geschlechterunterschieden in naturwissenschaftlich-technischen Fachbereichen und folgt einer aktuellen und gesellschaftlich hochrelevanten Forschungsrichtung, die damit an der Universität Ulm prominent abgebildet wird.

4.3 Führungskultur

Für die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung auf allen universitären Ebenen ist neben einer gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. Kapitel 2.4) die Sensibilisierung von Führungskräften und die Weiterentwicklung ihres Führungsverhaltens maßgeblich. Führungskräfte sind nicht nur Rollenvorbilder, sondern tragen erheblich zur Veränderung einer Hochschulkultur bei. Sie sind Wegbereiter für die Akzeptanz neuer Organisationsstrukturen und Abläufe und stehen für die Einhaltung der Leitlinien ihrer Universität.

Die Universität Ulm sorgt für eine geschlechter- und chancengerechte Führungskultur. Die Führungskräfte der Universität Ulm stellen sicher, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind.

Die Universität Ulm verpflichtet sich einer geschlechter- und chancengerechten Führungskultur und hält ihre Führungskräfte dazu an, bei den Arbeits- sowie Forschungsbedingungen unterschiedliche Lebensmodelle zu berücksichtigen und Diskriminierung sowie Benachteiligung jeder Art zu vermeiden. Es werden verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen für Führungspersönlichkeiten angeboten, die dazu befähigen, Geschlechtergerechtigkeit als Wert zu vermitteln und Mitarbeitende in ihrem gleichstellungsorientierten Handeln anzuleiten und zu ermutigen. Führungskräfte werden bestärkt, sich kontinuierlich weiterzubilden und Verantwortung für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Arbeitsbereichen zu übernehmen.

Im Rahmen der Personalentwicklungsaktivitäten ist Gleichstellung im Sinne des Gendermainstreaming gegenwärtig bereits ein zentrales Thema bei den Begrüßungsveranstaltungen für neu berufene Professorinnen und Professoren sowie in gezielten Coachings zu Genderthemen für erfahrene und zukünftige Führungskräfte. Daneben werden entsprechende Teamcoachings und Trainings für Institute und Arbeitsgruppen angeboten. Der Familienservice stellt zudem einen Leitfaden zum familienbewussten Führen zur Verfügung und fördert den Kontakt zwischen Universität und Beschäftigten während familienbedingter Pausen.

Trotz dieses umfassenden Angebots ist jedoch zu beobachten, dass einerseits Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Führung eher verhalten angenommen werden und andererseits immer wieder Fälle inadäquaten Führungsverhaltens auftreten. In Zukunft werden daher die Führungskräfte der Universität Ulm in ihren Zielvereinbarungen zur regelmäßigen Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themen Führung und Genderkompetenz verpflichtet. Dazu arbeitet das zuständige Dezernat ein passendes Programm aus. Bei der Rekrutierung von Führungspersonal und insbesondere bei Berufungen wird auf eine entsprechende Qualifizierung der Kandidatinnen und Kandidaten geachtet.

Um Geschlechterstereotypen schon in der Schulausbildung entgegenwirken zu können, sollen Studierende der Lehramtsstudiengänge in speziellen Seminaren gezielt Genderkompetenz erwerben. Dazu werden die Studienordnungen entsprechend angepasst.

4.4 Personalrekrutierung und Personalentwicklung

Um individuelle Karrierewege nachhaltig zu fördern, werden die wirksamen Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm II verstetigt. Dazu gehören insbesondere das Überbrückungsprogramm, die Forschungsaufenthalte und die Projektanschubfinanzierung (vgl. Kapitel 2.4). Aus einem entsprechenden Universitätsetat werden jährlich eine Anzahl von Überbrückungsstellen, Forschungsaufhalten und Projektanschüben vergeben.

Die Universität Ulm fördert die vielfältigen individuellen Karrierewege ihrer Mitglieder.

Die Universität Ulm verfolgt eine geschlechter- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung. Qualifizierung und Weiterbildung werden gefördert, um gleiche Chancen für alle zu erreichen.

In Hinblick auf die Nachwuchsförderung an der Universität Ulm erweitert zukünftig ein struktureller Ansatz die bereits erfolgreiche individuelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen. Hier werden vor allem Promotionsordnungen und -vereinbarungen sowie eine gute Betreuung und das Thema Empowerment in den Blick genommen. Das neu eingerichtete „Graduate & Professional Training Center Ulm“ (ProTrainU) kümmert sich um die fachübergreifende wissenschaftliche Weiterbildung von Personen in der Promotions- und Postdoc-Phase sowie um Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter aus allen Fakultäten und bündelt die Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen, um diese bestmöglich aufeinander abzustimmen. Derzeit erarbeitet ProTrainU zusammen mit dem Kommunikations- und Informationszentrum der Universität eine Informationsplattform, um die einzelnen Formate zielgruppengerecht zugänglich zu machen. Die neu gegründete Nachwuchsakademie zur Karriereentwicklung und Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird als ein wichtiges Instrument der

Personalentwicklung verstanden und hat unter anderen als maßgebliches Ziel den Dropout von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion deutlich zu verringern sowie die Führungskompetenzen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als zukünftige akademische Führungskräfte im Sinne des angestrebten Kulturwandels auszubilden. Die bereits etablierten Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen, die das Gleichstellungsreferat betreut, werden in das Weiterbildungskonzept von ProTrainU eingebunden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, um dem Dropout-Phänomen entgegenzuwirken und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, sieht die Universität Ulm, neben der Erhöhung der Genderkompetenz von Führungskräften (vgl. Kapitel 4.2) und der expliziten Nachwuchsförderung (vgl. Kapitel 2.4) in der transparenten, wertschätzenden und gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren.

4.4.1 Berufungsverfahren

Vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung und Chancengleichheit und zur nachhaltigen Steigerung des Professorinnenanteils ist die systematische Ausgestaltung von Berufungsverfahren von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund setzt die Universität Ulm auf eine verbindliche Regelung zur Durchführung von Berufungsverfahren:

- ⇒ Jede Berufungskommission ermittelt systematisch geeignete Kandidatinnen für die ausgeschriebene Professur und fordert sie aktiv zur Bewerbung auf.
Die Berichte zu den Berufungsverfahren dokumentieren die Listen dieser Kandidatinnen und den Verlauf ihrer Bewerbung im Verfahren.
- ⇒ Zu Vorstellungsvorträgen werden Frauen und Männer mindestens in ausgewogenem Verhältnis eingeladen, entsprechend dem jeweiligen prozentualen Anteil an den eingegangenen Bewerbungen.
- ⇒ Die Berufungskommissionen sind angehalten, bei Bewerbungen von Frauen ggf. die wissenschaftliche Qualität über die Passung zur Ausschreibung zu stellen.
- ⇒ Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten ist stets das wissenschaftliche Alter, welches Familien- und Erziehungszeiten berücksichtigt, maßgebend.
- ⇒ Zur Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten werden die Kriterien der jeweiligen Berufungskommission zu Beginn des Verfahrens verbindlich festgelegt. Sie sind im Berufsbericht festzuhalten und für alle Bewerberinnen und Bewerber durchgängig und gleichermaßen anzuwenden. Ändern sich die Kriterien im Verlauf des Verfahrens, sind sie auch nachträglich auf alle Bewerberinnen und Bewerber anzuwenden. Auch dieses ist im Berufsbericht zu dokumentieren.
- ⇒ Bei der Auswahl externer Gutachterinnen und Gutachter ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.
- ⇒ In Berufsberichten ist von der bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission ausführlich zu allen Aspekten der Gleichstellung im Verfahren Stellung zu nehmen.

Neben diesen Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, mehr Frauen auf Professuren an der Universität Ulm - insbesondere in den Fächern, in denen der Bundesdurchschnitt noch nicht erreicht ist - zu berufen, wird derzeit ein Konzept zur aktiven Rekrutierung von Frauen erstellt. Sämtliche Rekrutierungsverfahren werden an der Universität Ulm zudem in einem elektronischen Bewerbungsmanagementsystem (BITE) erfasst. Mit diesem elektronisch gestützten Stellenbesetzungstool wird die Transparenz der Verfahren dauerhaft gewährleistet und gleichzeitig auch eine einheitliche Darstellung gegenüber den Bewerbern und Bewerberinnen der Universität Ulm erreicht. Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Hintergrund eines erfolgreichen Gleichstellungs-Monitorings Zugriff auf sämtliche Auswahlverfahren für den wissenschaftlichen Bereich.

4.4.2 Dual Career Service

Da die Bereitschaft zur Mobilität bei Wissenschaftlern und vor allem bei Wissenschaftlerinnen maßgeblich mit den Karrierechancen der Partnerinnen und Partner verknüpft ist, unterstützt die Universität Ulm im Sinne der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aktiv Doppelkarrieren und bietet nicht nur im Zuge von Berufungsverfahren Beratungen zu Dual Career Themen an. Die Koordination des Dual Career Service obliegt dem Gleichstellungsreferat. Im Zuge einer Prozessüberarbeitung der Berufungsverfahren wird auch der Dual Career Service weiter professionalisiert. Zentrale Stelle soll weiterhin das Gleichstellungsreferat mit aufgestocktem Stellenanteilen sein. Eine systematische Prozessdefinition wird künftig dazu genutzt, in jedem Berufungsverfahren gezielt auf die Möglichkeit eines Dual Career Services aufmerksam zu machen. Eine professionelle Betreuung von potenziellen Stelleninhaberinnen oder Stelleninhabern kann so gewährleistet werden. Im Zuge der Professionalisierung wird auch die Öffentlichkeitsarbeit zu Dual Career ausgebaut. Dazu gehören die Erstellung eines spezifischen Flyers sowie Überarbeitung und Ausbau des Webauftritts. Der Dual Career Service ist ein wichtiges Gleichstellungsinstrument, das nicht nur Rekrutierungsvorteile bietet, sondern auch als ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern insbesondere von Führungskräften verstanden wird.

4.5 Frauen in Gremien

Zentrale Organisationseinheiten der universitären Selbstverwaltung sind das Prä-

Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Sie trägt Sorge dafür, die Gremienmitglieder für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.

sidium und die Fakultätsvorstände sowie die universitätsweiten und fakultätsinternen Gremien, die die Gestaltung von Forschung und Lehre bestimmen. Die Tatsache, dass Frauen generell in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, spiegelt sich auch in der Gremienbesetzung der Universität Ulm wider: nach wie vor sind zu wenige Frauen in wichtigen Gremien vertreten. Beispielsweise ist gegenwärtig in keinem der vier Fakultätsvorstände eine Frau Mitglied. Im Universitätsrat beträgt der Frauenanteil dagegen zurzeit 73%, was insbesondere auch der im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg vorgeschriebenen Frauenquote von 40% für dieses Gremium geschuldet ist.

Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an und sensibilisiert die Mitglieder aller Gremien für die Themen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Mit dem Mission Statement Gleichstellung setzt sich die Universität das Ziel, die Gremien mit einem Frauenanteil zu besetzen, der dem prozentualen Anteil an Frauen im jeweiligen Fachbereich entspricht. Hierbei stehen mehrere Anliegen im Vordergrund:

- ⇒ Frauen sollen paritätisch an der Gestaltung von Forschung und Lehre und den universitären Entscheidungsprozessen mitwirken.
- ⇒ Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen im Sinne der Personalentwicklung Gremienerfahrung gewinnen, die ihre weitere Karriereentwicklung unterstützt.
- ⇒ Frauen in gehobenen und prestigeträchtigen Gremienpositionen machen dort nicht nur ihren Einfluss geltend, sondern sind auch Rollenvorbilder für junge Wissenschaftlerinnen.
- ⇒ Für alle Gremienwahlen werden geschlechterparitätisch aufgestellte Wahllisten angestrebt.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, werden alle Fakultäten und Statusgruppen angehalten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die den Frauenanteil signifikant erhöhen. Frauen werden gezielt angesprochen und dazu motiviert, sich für entsprechende - insbesondere herausgehobene - Positionen zur Verfügung zu stellen. Im Zuge der 2019 anstehenden Gremienwahlen wurden die Fakultäten in einer breit angelegten Initiative des Präsidiums für dieses Anliegen sensibilisiert.

Im Rahmen einer gleichberechtigten Partizipation gilt es hierbei sicherzustellen, die Wissenschaftlerinnen zu bestärken, ihre Chancen innerhalb der akademischen Selbstverwaltung wahrzunehmen, ohne sie durch eine starre paritätische Besetzung der Gremien zusätzlich zu belasten. Die Universität Ulm strebt daher an, den Geschlechterproporz in den jeweiligen Fachgebieten bzw. den universitätsweiten

Professorinnenanteil zunächst auch in der Gremienzusammensetzung entsprechend abzubilden. Auf diese Weise soll einer Mehrbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit entgegengewirkt und so die Chancengleichheit mit den Wissenschaftlern gewährleistet werden.

Eine konkrete Quote für die Besetzung des Präsidiums und der Fakultätsvorstände wird derzeit als nicht durchführbar erachtet. Sie bleibt jedoch mittelfristig ein klares Ziel. Um eine festgeschriebene Quote zukünftig realisieren zu können, muss einerseits Überzeugungsarbeit bei den Professorinnen und Wissenschaftlerinnen geleistet werden, sich aktiv für diese Ämter zur Verfügung zu stellen und andererseits müssen kreative Wege zur Entlastung dieser Ämter erarbeitet werden.

Um den Auswahlprozess für Gremien, die von Präsidium oder Senat eingesetzt werden, transparent und effizient zu gestalten, wurde vom Präsidium ein erster Entwurf für ein grundlegendes Vorgehensmodell erarbeitet. Dieses wird als Grundlage für systematische Auswahlprozesse dienen, die eine ausgewogene Besetzung von Gremien hinsichtlich verschiedenster Kriterien sicherstellen. Hierbei spielt auch die Geschlechtszugehörigkeit eine zentrale Rolle. Nach Konstituierung des neuen Senats im Oktober 2019 wird das Modell in seiner endgültigen Form verabschiedet. Ein entsprechendes Konzept für die Besetzung von Fakultätsgremien (Ausschüsse, Berufungskommissionen etc.) schließt sich an.

5. Monitoring und Controlling der Gleichstellungspolitik

Maßgeblich für die Bewertung und stetige Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie ist das Monitoring und Controlling der Gleichstellungspolitik. Einmal pro Jahr wird die gesamte Gleichstellungsarbeit ausführlich reflektiert und evaluiert. Das Ergebnis dieses Prozesses wird in einer schriftlichen Analyse festgehalten und von der Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsbericht vorgelegt. In diesem Bericht werden die aktuelle Situation in Hinblick auf die Frauenanteile in allen Statusgruppen, die statistische Auswertung der im Berichtszeitraum abgeschlossenen Berufungsverfahren und Gremienbesetzungen sowie die Ergebnisse der einzelnen Maßnahmevaluierungen dargestellt. Im Sinne einer transparenten Gleichstellungspolitik werden darüber hinaus die Arbeit und Aktivitäten im Gleichstellungsreferat, geplante Förderprogramme sowie aktuelle Entwicklungen beschrieben. Der Gleichstellungsbericht wird sowohl dem Senat, als auch dem Universitätsrat vorgelegt und dort jeweils zur Diskussion gestellt. Rückmeldungen und Vorschläge aus diesen Gremien gehen in die Planungen für das Folgejahr ein. Die AG Gleichstellung, die für die Entwicklung, Realisierung und Überprüfung der übergeordneten Gleichstellungsstrategie zuständig ist, nutzt die o.g. Analyse zur Definition weiterer Zielsetzungen sowie Zeitvorgaben für deren Realisierung.

Während eines Jahres finden regelmäßige Strategiegespräche der Gleichstellungsbeauftragten mit der Hochschulleitung statt. Sie dienen der kurzfristigen Reflexion strategischer Maßnahmen und der dynamischen Nachsteuerung im Bedarfsfall.

Im Sinne des angestrebten Kulturwandels wird der Fortschritt der Integration der Gleichstellung in alle Bereiche und Prozesse sorgfältig überwacht. Zur Qualitätssicherung erfolgt zukünftig auch eine Rückkoppelung mit der Universitätsöffentlichkeit zu den Top-down initiierten Maßnahmen und Prozessen. In Form von internen Audits wird einmal jährlich ein Feedback aller Statusgruppen zum aktuellen Stand der Gleichstellung eingeholt. Ziel ist neben Transparenz eine nachhaltige und stetige Sensibilisierung für die genderpolitischen Themen und die Initiierung von Bottom-up-Entwicklungen. Mit Hilfe dieser Audit-Veranstaltungen sollen die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen überprüft, Entwicklungstrends erfasst und neue Bedarfe der Gleichstellungsarbeit, wie zum Beispiel Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation (z.B. Ausgleich und Akzeptanz von Elternzeiten) ermittelt werden. Als Auftakt zu diesen Audits findet im November 2019 die Veranstaltung „Ein Jahr Mission Statement Gleichstellung - Wo stehen wir?“ statt.