



Zwischenbericht der Universität Ulm

zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

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

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

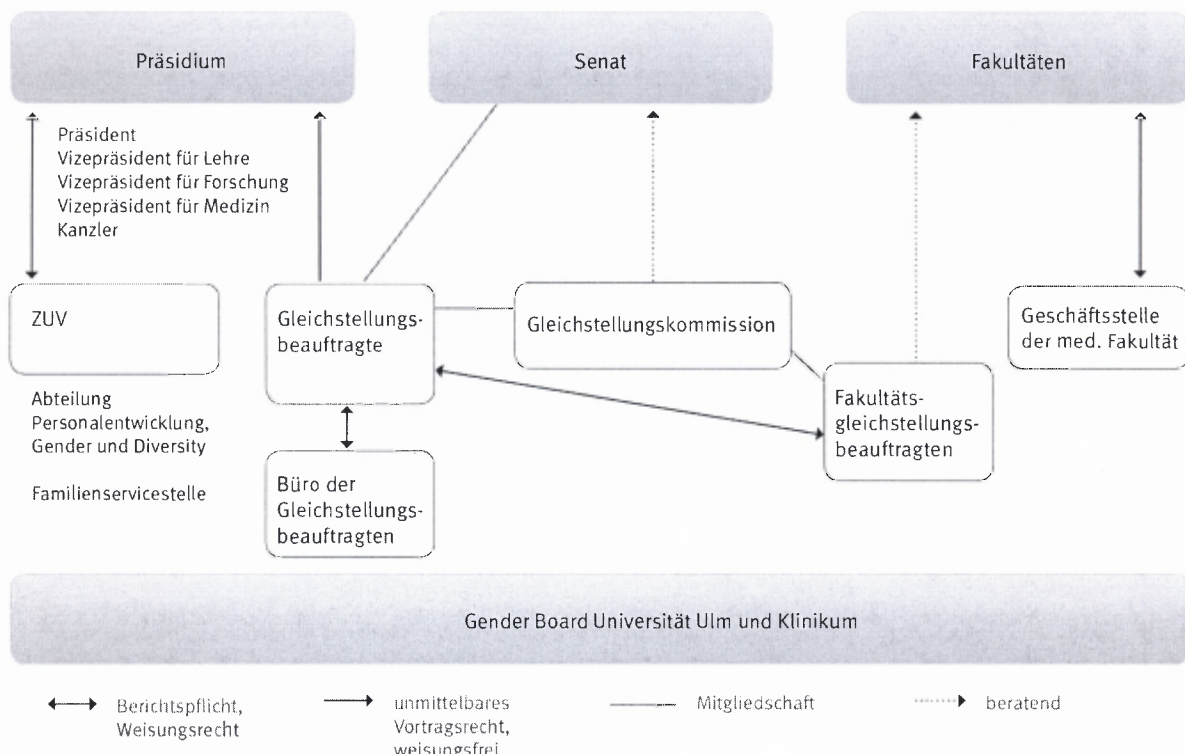
Die Universität Ulm ist im Bereich der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit gut aufgestellt und hat eine strukturierte Gleichstellungspolitik. Ihr Engagement und ihr Erfolg ist nach innen und außen transparent und zeichnet sie insgesamt als zukunftsorientiert aus:

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

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

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

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen



1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Kosten der
Universität

Präsidium

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

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

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

Ausstattung:
1x E 13
0,5 A11
Sachmittel
20.000,- € für 3
Jahre

Senat

Der Senat wird durch eine dauerhaft eingerichtete Gleichstellungskommission in allen Fragen, welche die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen betreffen, beraten. Diese Kommission bereitet auch die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und schlägt dem Senat die Preisträgerinnen für den jährlichen Frauenförderpreis vor.

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

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

Fach	Stand 31.12.2007	Ziele 2012	Stand 31.12.2010
Medizin	14	18	11
Zahnmedizin			
Physik		1	1
Biologie	1	3	2
Chemie	2	2	1
Wirtschaftswissenschaften		1	1
Mathematik	1	2	1

Fach	Stand 31.12.2007	Ziele 2012	Stand 31.12.2010
Psychologie		3	3
Informatik	1	1	1
Ingenieurwissenschaften			
Fakultätsfrei	1	1	1

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

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

Fach	Stand 31.12.2007	Ziele 2012	Stand 31.12.2010
Informatik	10%	15%	5%
Wirtschaftswissenschaften	28%	40%	20%
Mathematik	2%	30%	20%
Chemie	29%	35%	34%
Zahnmedizin	33%	37%	53%

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

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

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

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat aus dem Kreis des wissenschaftlichen Personals der Universität für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt und ist nach dem Landeshochschulgesetz auch Mitglied des Senats. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte wird bei ihrer Aufgabe von zwei Stellvertreterinnen, den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro unterstützt. Sie ist eng eingebunden in die Gleichstellungsnetzwerke mit den Hochschulen Ulm, Neu-Ulm und auf Länder- (LakoG) und Bundesebene. Sie nimmt zusammen mit ihrem Büro eine Vielzahl von Aufgaben wahr, zu denen u. a. die Konzeption und Planung sowie die Überprüfung der Umsetzung und der Auswirkung von Gleichstellungsmaßnahmen, die Erstattung eines jährlichen Berichts im Senat über die Entwicklung der Gleichstellung, die Mitarbeit bei der Auditierung des Klinikums und der Universität und die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlern, Gremienarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Weiterbildung gehört. Bei allen Berufungsverfahren wirken die Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertreterinnen mit.

Ausstattung:
0,5 E13
1x E9
Mittel 36.600 €
p.a. daraus
unbefr. 0,5 E5
finanziert,
weitere Mittel
auf Antrag nach
Bedarf, z.B. für
Ringvorlesung

Fakultäten

An jeder Fakultät ist zudem ein/e Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/r benannt, die/der dem Dekan zugeordnet ist und den Fakultätsvorstand sowie den Fakultätsrat bei der Umsetzung ihres gesetzlichen Gleichstellungsauftrages unterstützt. Diese nehmen an den Sitzungen des Fakultätsrates und ggf. der Unterkommissionen teil, besprechen sich regelmäßig mit dem Fakultätsvorstand, begleiten Berufungsverfahren, erstatten Berichte an die Gleichstellungsbeauftragte und beraten und unterstützen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der Fakultät.

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

Mit der Einrichtung der Geschäftsstelle im Dekanat wurde die Zuständigkeit für Gleichstellungsangelegenheiten im Dekanat strukturell geregelt und im Bereich der Geschäftsstelle angesiedelt. Die Geschäftsstelle unterstützt die Fakultät in strategischen Fragen, Organisation und Umsetzung von Maßnahmen zu Gleichstellungs- und Familienthemen, insbesondere auch an der Schnittstelle zum Klinikum und zu der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV).

Gender Board Klinikum & Universität

Um bewusster Synergien zwischen den bestehenden Arbeitsebenen zu nutzen, wurde Anfang 2009 das Gender Board Klinikum & Universität gebildet, welches im Jahr mehrmals tagt. Ständige Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit der Universität und des Klinikums, zudem die für das Thema Verantwortlichen der Verwaltungen der Universität und des Klinikums, des medizinischen Dekanats und Studierende. Darüber hinaus werden zu spezifischen Themen Gäste geladen, aus Studentenwerk und sonstige Einrichtungen, die sich mit der Gleichstellung beschäftigen. Ziel des Gender Board ist die Bündelung der Informationen, Aufgabentransparenz, Koordination und Vernetzung der Aktivitäten. Mit der Einrichtung wurde eine wesentlich bessere und abgestimmte Zusammenarbeit erreicht, konkrete Themen wurden bereits abgearbeitet. Dieses Gremium hat sich bewährt und wird dauerhaft beibehalten.

Maßnahmen in Planung:

Zur konsequenten Verfolgung der verabschiedeten Gleichstellungsziele und der stärkeren Ausrichtung der Gleichstellungsmaßnahmen nach den Besonderheiten der Fächer (ausführlich dargestellt im DFG-Bericht 2009) wird die Universitätsleitung, die Fakultäten zur Erreichung der Ziele noch stärker in die Verantwortung einbeziehen. Die Fakultäten wurden daher von der Universitätsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich gebeten, zukünftig einen Katalog von Gleichstellungsmaßnahmen, orientiert an ihren fachbezogenen Zielen, zu definieren und in der Fakultät zu klären, wie sichergestellt wird, dass die Gleichstellung durchgängig in die Entscheidungen einbezogen wird. Die neu gebildete Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity steht auch den Fakultäten bei der Entwicklung von konkreten Maßnahmen und deren überprüfbare Wirksamkeit zur Verfügung.

Vernetzung von Forschungsverbänden

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

1.3 Kooperation mit Kompetenzträgern

Familienfreundliches Medizinstudium

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

Kosten:
30.000 €

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

30.000 €

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

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

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

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Berichtswesen/Universitätsbenchmarking

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

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

Bei der Entwicklung des Berichtswesens will die Universität von den Kompetenzen anderer Universitäten und der HIS GmbH profitieren. Die ersten Datensätze sind im Jahr 2010 erhoben worden und wurden auf ihre Validität überprüft. Die HIS GmbH unterstützt dabei methodisch, indem sie mit Hilfe des Kennzahlenvergleiches, die Daten und Kennzahlen plausibilisiert. Das Projekt ist auf 2 ½ Jahre angelegt. Die Universität wird auf Basis dieser Zahlen die Prozesse analysieren und Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Für den Zielbereich Gleichstellung wird die neue Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity diese Aufgabe wahrnehmen, welche eng mit dem Qualitätsmanagement und Gleichstellungsbüro zusammenarbeiten wird.

anteilige Projektkosten für Zielbereich Gleichstellung ca. 10.000,- €

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Belastungs- und Bedarfsanalyse

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

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Kinderbetreuung,
- Arbeitszufriedenheit,
- Spezielle Belastungen am Arbeitsplatz, Burnout und Emotionsregulation.

Es wird angestrebt, eine Längsschnittuntersuchung bis ins Jahr 2015 durchzuführen. Dies hat den Hintergrund, dass mit den gewonnenen Daten Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet und evaluiert werden sollen. Beginn der Studie ist März 2011. Diese Studie wird eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der Familien-Service-Maßnahmen sein.

geplante Kosten
0,5 E13
für 2 Jahre

1.5 Öffentlichkeitsarbeit /Transparenz

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

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

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

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

Durch diese Definition ist sichergestellt, dass die Daten durchgängig vergleichbar sind. Die Daten werden jeweils zum 31.12.eines Jahres ausgewertet und dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte analysiert die Daten im Hinblick auf ihre Entwicklung im Abgleich zu den Daten des Vorjahres und den Daten, welche Grundlage für die Ziele (zuletzt 31.12.2007) sind und erörtert sie mit dem Senat im Anschluss an ihren Jahresbericht. Jedes Senatmitglied erhält eine ausführliche Vorlage, in der die Entwicklung systematisch und unter verschiedenen Aspekten dargestellt ist. Diese Berichte sind Basis für die Planung weiterer Maßnahmen zur Förderung der Frauen in der Wissenschaft.

Es ist geplant, ab 2011 den Fakultätsräten künftig fächerbezogen gesondert Bericht zu erstatten und in der auf die Senatssitzung folgenden Präsidiumssitzung einen festen Tagesordnungspunkt einzurichten, an welchem die Gleichstellungssituation und sich daraus ableitende Maßnahmen mit der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert werden. Darüber hinaus werden die aktuellen Daten auf der Internetseite der Universität veröffentlicht.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen als Qualitätskriterium der Universität stellt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einen wesentlichen Standortfaktor dar. Sie ist zudem ein wichtiger, nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil für die Gewinnung herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Universität hat ihren Schwerpunkt zur Förderung der Gleichstellung zunächst darauf gelegt, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, um Beruf/Studium und Familie grundsätzlich und dauerhaft zu ermöglichen. Um hier mit professioneller Unterstützung die geeigneten Maßnahmen zu definieren, hat die Universität entschieden, sich der Herti-Stiftung zu bedienen und führt seit November 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“. Im Jahr 2011 steht die Reauditierung an.

Reauditierungskosten:
8.500 €

Um die familienfreundlichen Maßnahmen von Universität und Klinikum zu bündeln und Synergieeffekte zu nutzen, wurde ein Konzept „Familienservice der Universität und des Universitätsklinikums“ entwickelt. Danach soll zukünftig der Familienservice – eine zentrale Servicestelle für Familien aller Beschäftigter und Studierenden von Universität und Klinik werden. Die Säulen des Familienservice bestehen aus drei Teilbereichen: „Kinder“, „Arbeits- bzw. Studienzeiten“ und „Mütter und Väter“. Sie beinhalten in beiden Einrichtungen eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die unter einem gemeinsamen Dach zusammengefasst werden sollen.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation

Flexible Arbeitszeit

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

Telearbeit

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

Leitfaden „familienbewusst Führen“:

Anfang des Jahres 2010 hat die Universitätsleitung einen Leitfaden „familienbewusst Führen“ allen Führungskräften zukommen lassen. Dieser wird auch im Rahmen von Berufungsverhandlungen durch die Hochschulleitung zur Verfügung gestellt und enthält Hinweise zu folgenden Themen:

- Ermöglichung von Teilzeit bei familiären Verpflichtungen
- Berücksichtigung von Familienpflichten bei Urlaubsregelungen
- Zeitweise von zu Hause aus arbeiten
- Ausweitung der Telearbeit
- Familienbewusster Umgang mit befristeten Verträgen
- Hinweis auf spezielle Schulungen zu Vereinbarkeitsthemen

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

Sitzungs- und Besprechungstermine

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

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

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

Budget:
20.000 € für 3
Jahre

Die Universität berücksichtigt auch während des Studiums die besonderen Anforderungen von Studierenden mit Familienpflichten. So wurde in die Rahmenordnung zu Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen, dass Familienpflichten zu berücksichtigen sind. Auch können Fristverlängerungen wegen Familienpflichten gewährt werden. Sogar in Gebührensatzungen sind Befreiungsregelungen für Studierende mit Kind aufgenommen worden.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Kinderkrippe

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

Kosten für Kinderbetreuung:

Betriebskosten:
ca. 70.000 € p.a.
Erhöhung um
ca. 65.000 € p.a.
nach Anschubför-
derungsende,
Baukostenanteil:
ca. 700.000 €

Weitere Tagesstättenplätze

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

ca. 90.000 € p.a.

Kindergarten

Im Bau befindet sich ein hochschul- und klinikeigener Kindergarten für Kinder im Alter von 2 Jahren bis Schuleintritt mit 30 Ganztagskindergartenplätzen der Universität, Baufertigstellung voraus. Sept. 2011.

Betriebskosten
ca. 100.000 € p.a.
Baukostenanteil:
ca. 1.320.000 €

Ferienbetreuung

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

- 2 Ganztagskindergartennotfallplätze (Alter von 3-5 Jahre) während des 4 wöchigen Ferienprogramms für Vorschul- und Grundschulkinder 500 € p.a.
- Für Kinder, die eingeschult werden bis zur 4. Klasse „Forschungsferien“ (120 Plätze) 6.000 € p.a.
- In Planung: Erweiterung der Betreuung ab 2012 um 1 Ferienwoche 3.200 € p.a.
- „Science Camps“ für Kinder der 5. - 8. Klasse (20 Plätze) 1.000 € p.a.

Weitere Angebote

- Kindernotfallbetreuung für Kinder im Alter von ca. 12 Monaten bis max. 12 Jahren im Kinderpark Ulm e. V seit Januar 2010, Öffnungszeiten: Mo-Do: 9-18, Fr-Sa: 9 -19 Uhr 300 € p.a.
- Kinderbetreuung an universitären Veranstaltungen, z.B. Tagungen, Konferenzen, Studieninformationstage 25 € pro Stunde
- Bereitstellen von Spielkisten und Kindermöbel zum Ausleihen, Wickeltischen, falls ein Kind von den Eltern mit zur Arbeit gebracht wird ca.100 € p.a.
- Babysitterservice (Vermittlung seit 2010)

In Planung:

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

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Familienservicestelle

Im Juni 2009 wurde die Familienservicestelle der Universität eingerichtet. Diese initiiert, informiert, koordiniert und vernetzt vielfältige Angebote für Mütter, Väter, Kinder und deren Angehörige in Wissenschaft, Beruf oder Studium. Die Beratung erfolgt persönlich am Telefon, per Mail oder im direkten Gespräch. Ziel ist es, problemlösungsorientiert zu beraten, nach Möglichkeit Abhilfe zu schaffen, neue Wege aufzuzeigen und ggf. zu vermitteln. Der Familienservice kooperiert auch intensiv mit universitären und außeruniversitären Einrichtungen zum Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Er tritt ein für eine gesteigerte Toleranz und Akzeptanz gegenüber Familien und Lebensgemeinschaften mit Kindern und ist an den Unternehmensnetzwerken Erfolgsfaktor Familie, Fa.i.B.Le., family net beteiligt.

Familienportal

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

Dual Career Service

Die Universität hat einen aktiven Dual Career Service aufgebaut. Dieser funktioniert in Zusammenarbeit mit Kanzler, Haushalt und Familienservice. In Berufungsverhandlungen, aber auch beim Recruiting von promovierten Spitzenwissenschaftler/innen wird auf Lösungen für Dual Career Couples geachtet. Um eine Startfinanzierung für promovierte Wissenschaftler/innen zu ermöglichen, wurden vom Präsidium gesondert Mittel bereitgestellt. Daneben finanziert die Medizinische Fakultät eine Reihe von weiteren Maßnahmen, um Doppelkarrieren zu fördern.

Dual Career
Startfinanzierung:
200.000 €

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

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

- Berufung: Zusage einer 0,5-Stelle E 13 für die Partnerin, finanziert durch die Universität für 3 Jahre. Für die Zeit nach dem 3. Jahr wird davon ausgegangen, dass sich dann weitergehende Lösungen innerhalb oder außerhalb der Universität ergeben.
- Berufung: Zusage einer zusätzlichen 0,5-Stelle für die Partnerin, die unbefristet besetzt werden kann.
- Berufung: Reservierung des nächst frei werdenden Krippenplatzes
- Berufung einer Professorin: zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten 2 Krippenplätzen wird eine Kostenbeteiligung für die Betreuung der beiden Kinder unter 3 Jahren zugesagt.
- Berufung: Kooperation mit dem Klinikum, welches eine volle Wissenschaftlerstelle für die Partnerin zur Verfügung stellt, im Gegenzug beteiligt sich die Universität an einer Baumaßnahme des Klinikums
- Berufung: Kooperation Universität mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport zur Versetzung der Partnerin im Schuldienst

Die Universität vernetzt sich mit Industrie und anderen Hochschulen um weitere Berufsperspektiven für dual career couples zu eröffnen. Zu nennen sind u. a. die Mitgliedschaften im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) sowie im Karrierenetzwerk für Dual Career Couples und ihre Perspektiven im süddeutschen Wissenschafts- und Wirtschaftszentrum - der Region Stuttgart: dualcareersolutions. Die wesentlichen Ziele des DCND sind die Entwicklung von Qualitätskriterien für die Professionalisierung der Arbeit mit Dual Career Couples, (inter)nationale Lobbyarbeit sowie die Weiterqualifizierung der Servicestelleninhaberinnen und -inhabern.

Teilzeit

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

Beratungsstelle für Medizinstudierende

An der Medizinischen Fakultät wurde in Umsetzung der Erkenntnisse der wissenschaftlichen Studie von Herrn Prof. Fegert, Dr. Liebhardt eine Stelle benannt, die seit SS 2009 folgende Leistungen für Studierende mit Kind oder Schwangeren anbietet:

1. Individuelle Curriculumplanung
2. Übernahme der vorgezogenen Kursanmeldung (Sonderanmeldung)
3. Hilfestellung bei der Einteilung auf geeignete Praktika
4. Unterstützung bei rechtlichen Fragen an das Landesprüfungsamt
5. Hinweise zur Gefährdung in Schwangerschaft/Stillzeit
6. PJ in Teilzeit
7. Internetaustauschforum „Studieren mit Kind“ in der Medizin
8. Informationen auf der Internetlernplattform der Medizin
9. Informationen auf www.meduki.de

Die Dienstleistungen werden noch weiter ausgebaut.

Darüber hinaus fördert die Universität im Rahmen von Graduiertenschule, Forschungsverbünde, etc. bezogen auf die in diesen Forschungsbereichen Tätigen eine Reihe von notwendigen Einzelmaßnahmen, wie die Einrichtung eines kindgerechten Büros, Teilnahme am Kongress „Spitzenfrauen- Wege nach ganz oben“, Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Fachliche Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gilt für alle Mitglieder, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Ulm stehen und für Uniangehörige in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang und findet auch Anwendung bei sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Dritte (Nichthochschulangehörige). Die Richtlinie wurde vom Senat in seiner Sitzung vom 19.01.2011 durch Beschlussfassung in Kraft gesetzt.

Auswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterinnen nehmen beratend an allen Berufungskommissionen teil, sie wirken damit unmittelbar an Berufungsverfahren mit und achten auf vorurteilsfreie Beurteilungen. Es ist geplant, einen Leitfaden zur Berücksichtigung von Genderaspekten bei Auswahlverfahren zu erstellen, um eine einheitliche Handhabung zu gewährleisten und auf Unterschiede aufmerksam zu machen. Dies soll im laufenden Jahr erfolgen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

In der Universität ist gem. ihrer Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis durch den Senat eine Ombudsperson bestellt. Die Ombudsperson berät neben der Gleichstellungsbeauftragten als Vertrauensperson diejenigen, die sie über ein vermutetes wissenschaftliches Fehlverhalten informieren und greift von sich aus einschlägige Hinweise auf, von denen sie Kenntnis erhält. Die Ombudsperson ist ein Organ der universitären Selbstverwaltung mit der Aufgabe über ein Gesprächsangebot bei Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten, Lösungswege zu erarbeiten. Sie steht allen Beschäftigten der Universität und des Klinikums als Ansprechpartner bei den verschiedensten Konflikt- und Problemfällen zur Verfügung. Als langjähriger Universitätsprofessor und ehemaliger Einrichtungsleiter ist der derzeitige Ombudsmann mit vielen hochschulinternen Kenntnissen vertraut.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Fächer Ingenieurwissenschaften und Informatik haben im Jahr 2010 eine Marketingmaßnahme für ihre Fächer entwickelt, um Schüler und gezielt Schülerinnen aktiv für ihre Studienangebote zu interessieren. Die von der Universität bereits seit vielen Jahren erfolgreichen Förderprogramme Cyber Mentor und Girls Day werden hierbei aktiv genutzt, um sie mit den Fächern zu verknüpfen. Geschulte studentische Teams präsentieren derzeit ca. 1 x pro Woche in den Gymnasien der Region, den Schülern der Oberstufe, was ein Informatik oder Ingenieurstudium an der Universität Ulm auszeichnet und welche beruflichen Perspektiven sich daraus ergeben. Für diese Teams werden Studentinnen gezielt aquiriert, um durch positive Rollenbilder Schülerinnen, zu motivieren, sich für das Fach zu interessieren. Künftig soll zudem interessierten Schülerinnen in einem eigenen Teil der Veranstaltung die Gelegenheit gegeben werden, ihre Fragen zu stellen. Für den diesjährigen Girls Day ist geplant, eine Präsentation der Fächer in das Tagsangebot aufzunehmen.

Cyber Mentor- Mädchen im MINT-Bereich

Cyber Mentor verfolgt das Ziel, Deutschlands weibliche Nachwuchskräfte von morgen für eine Tätigkeit im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu begeistern. Dazu erhält jede teilnehmende Schülerin eine individuelle Mentorin, die bereits im Studien- oder Berufsleben steht. Der Austausch findet per E-Mail, Chat und Foren statt. Ergänzend werden Offline-Treffen angeboten, um ein persönliches Kennenlernen zu ermöglichen. Das E-Mentoring für Mädchen im MINT-Bereich konnte im Jahr 2010 eine Rekordzahl an Teilnehmerinnen verzeichnen. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anmeldungen um das Doppelte gestiegen. Im Oktober 2010 fand das erste von insgesamt acht Offline-Treffen des E-Mentoring-Programms CyberMentor statt. Derzeit nehmen 945 Mentoringpaare bei CyberMentor teil; über 20 Prozent haben sich zu den insgesamt acht Treffen angemeldet. Das CyberMentor-Programm wird im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen von den Universitäten Regensburg und Ulm koordiniert.

Girls Day

Die Universität Ulm organisiert jährlich am bundesweit durchgeführten Girls Day seit 2003 eine Vielzahl von Veranstaltungen, mit dem Ziel, bei Mädchen und jungen Frauen das Interesse für die an Naturwissenschaft und Technik ausgerichteten Studiengänge zu wecken. Im Jahr 2010 haben am Girls Day 250 Jugendliche teilgenommen, darunter befanden sich auch 25 Jungs im Klinikum und der Verwaltung. Die Mädchen werden angeschrieben, um sich verbindlich für ein Themengebiet anzumelden. Am Tag selbst besuchen sie verschiedene Institute an der Universität und lernen die Arbeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor Ort kennen.

Kosten:
5000,- € p.a.

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

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

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Professorinnenprogramm

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

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

Habilitationsprogramm für Frauen

Seit 1997 schreibt das Land Baden-Württemberg das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen aus, 2010 zum achten Mal. Zum jetzigen Zeitpunkt werden 5 Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm gefördert, eine dieser „Margarete von Wrangell-Frauen“ wird aus den Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert.

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

Aktuelle Kosten:
5x E13

Frauen“ haben zwischenzeitlich einen Ruf erhalten. Die Universität Ulm hat damit hervorragende Frauen gefördert.

Die Universität Ulm wird bei zukünftigen Ausschreibungen des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms weiterhin Wissenschaftlerinnen unterstützen und damit gezielt fördern.

Wiedereinstiegsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

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

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

Eigenanteil
14.700,€

Frauenförderpreis

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

5.000,- € p.a.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Berufsbegleitende Unterstützung und Förderung (Mentoring)

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

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

Die Konzeption des MuT-Programms umfasst folgende 5 Bestandteile, die einzeln oder in Kombination genutzt werden können:

- Orientierungsveranstaltung
- Veranstaltungen & Workshops
- Beratung & Coaching
- Vermittlung einer Mentorin
- Vernetzung

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

ein Seminar zum Thema "Akademische Karrieren: Plan A & Plan B -- Wege zur Professur" angeboten. 14 Ulmer Wissenschaftlerinnen konnten daran teilnehmen. Eine intensive Kooperation mit dem MuT-Mentoring und Training sowie zwei weitere Seminare sind für das Frühjahr und den Herbst 2011 geplant.

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

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Ringvorlesungen

Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert eine seit WS 2008/2009 laufende Ringvorlesung mit hochkarätigen Referenten und in Kooperation mit der Hochschule Neu-Ulm und Ulm.

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

Frau Prof. Susanne Ihlen
(Wann) können Maschinen denken?
Moderne Anforderungen im Ingenieurberuf

Frau Dr. Annette Schavan
Männer und Frauen sind gleichberechtigt

Herr Prof. Dr. Matthias Kleiner
Wissenschaft im Aufbruch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Frau Prof. Dr. jur. Regina Harzer
Wie sprechen wir?
Sprachgewohnheiten und Gleichstellung

Herr Prof. em. Dr. Klaus Landfried
Mehr Professorinnen – aber wie?

Frau Prof. Dr. med. Vera Regitz-Zagrosek
Geschlechtsunterschiede bei Herz-Kreislaufkrankungen.
Bedeutung für die Prognose?

Ringvorlesung „Perspektivenwechsel – Blick über den Tellerrand“

Frau Dr. des. Katja Hericks
„Da hab' ich mich mal emanzipiert“ – (un) doing gender und Gleichstellung im Alltag

Herr Dr. Peter Döge
Auch Männer haben ein Geschlecht – von der Frauenforschung über die Männerforschung zur Geschlechterforschung.

Für das Sommersemester 2011 sind wiederum drei Ringvorlesungen geplant.

Fortbildungsangebote/Workshops

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

Zum Weltfrauentag am 8. März 2011 führen Universität und Klinikum gemeinsam für alle Beschäftigten eine Veranstaltung zum Thema Frauenbilder, Männerbilder und das Miteinander der Geschlechter durch. Die Veranstaltung wird von der Ausstellung „Zeitleiste Ulmer Frauenbewegung und deutsche Frauengeschichte“ begleitet.

Ulm, den 15.2.2011



Prof. Dr. K. J. Ebeling
Präsident

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe siehe Bericht S. 2 u. 3	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)	3813	3262	53,9	46,1	4290	3775	53,2	46,8		
Anzahl der Promotionen im Vorjahr	228	192	54,29	45,71	193	193	50	50		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**					929	795	53,89	46,11		
Anzahl der Habilitationen im Vorjahr	28	7	75	25	25	4	86,21	13,79		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	1	50	50	7	1	87,5	12,5		
Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion***	165	22	88,24	11,76	101	9	91,82	8,18		
Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion					60	13	82,19	17,81		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					21	3	87,5	12,5		

* incl. Daten von fakultätsfreien Einrichtungen

** Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter

*** Besonderheit Baden-Württemberg

Beschäftigtenzahlen jeweils zum 31.12. des Vorjahres

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe siehe Bericht S. 2 u. 3	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik*	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)	1043	162	86,56	13,44	1129	319	77,97	22,03		
Anzahl der Promotionen im Vorjahr	34	3	91,89	8,11	26	5	83,87	16,13		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**	145	16	90,06	9,94	172	48	78,18	21,82		
Anzahl der Habilitationen im Vorjahr	1	0	100	0	0	0				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	5	1	83,3	16,7						
Juniorprofessuren	0	0			0	0				
Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion	37	2	94,9	5,1	17	1	94,45	5,55		
Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion					20	3	86,96	13,4		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100	0	4	1	80	20		

* incl neuem Fach Psychologie, im Aufbau seit 2009

** Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe siehe Bericht S. 2 u. 3	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakul. für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften									% oder Personen	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)	887	667	57,08	42,92	1022	797	56,18	43,82		
Anzahl der Promotionen im Vorjahr	24	1	96	4	18	3	85,71	14,29		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*					67	17	79,76	20,24		
Anzahl der Habilitationen im Vorjahr	0	0			0	0				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	1	50	50	5	1	83,33	16,67		
Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion	24	1	96	4	10	2	83,33	16,67		
Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion					18	0	100	0		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100	0	3	1	75	25		

* Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe siehe Bericht S. 2 u. 3	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakultät für Naturwissenschaften (Bio, Chemie, Phsyik)									% oder Personen	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)	797	777	50,64	49,36	953	886	51,82	48,18		
Anzahl der Promotionen im Vorjahr	42	26	61,75	38,25	44	24	64,71	35,29		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*					178	103	63,35	36,65		
Anzahl der Habilitationen im Vorjahr	4	0	100	0	5	1	83,33	16,67		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0			1	0	100	0		
Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion	29	2	93,5	6,5	9	2	81,82	18,18		
Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion					15	2	88,24	11,76		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	5	0			5	0				

* Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe siehe Bericht S. 2 u. 3	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakultät für Medizin									% oder Personen	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Kopfstatistik 1. Studienfach)	1086	1656	39,61	60,39	1186	1773	40,08	59,92		
Anzahl der Promotionen im Vorjahr	128	162	44,14	55,86	105	161	39,47	60,53		
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*					477	605	43,81	56,19		
Anzahl der Habilitationen im Vorjahr	23	7	76,67	23,33	20	3	86,96	13,04		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0			1	0	100	0		
Professuren C3/W3 ohne Leitungsfunktion	71	14	83,53	16,47	26	7	78,79	21,21		
Professuren C4/W3 mit Leitungsfunktion					46	4	92	8		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					4	1	80	20		

* Qualifizierungsstellen = befristete Akademische Mitarbeiter