



Universität Ulm

Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards



Inhalt

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	1
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen.....	1
1.1 Verankerung auf Leitungsebene.....	1
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligungen der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen	3
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	5
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	5
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	6
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	7
3.2 Kinderbetreuungsangebote	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung.....	9
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	10
B) Personelle Gleichstellungsstandards.....	11
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	12
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	15
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	15
Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben	15

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Der vorliegende Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde vom Präsidium am 22.01.2013 verabschiedet und ist dem Senat für die nächste Sitzung vorgelegt.

Erarbeitet wurde dieser Abschlussbericht unter der Leitung von Herrn Prof. Debatin, dem vom Präsidium benannten Vizepräsidenten für Medizin und Diversity, in Abstimmung mit den Fakultäten und der Gleichstellungsbeauftragten.

Neben den Kriterien Gesetz, Gerechtigkeit, Demokratie und Fairness, gewinnen vor allem Qualität, Effizienz und Exzellenz zunehmend an Bedeutung. Ziel der Gleichstellung an der Universität Ulm ist daher nicht nur die Erfüllung der geforderten Kriterien der Gleichberechtigung, die Männern wie Frauen den Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren gleichermaßen ermöglichen will, sondern die Universität möchte darüber hinaus

- einen Kulturwandel durch Diskussionen und Initiativen anstoßen
- das gesamte Innovationspotential ausschöpfen, um auf hervorragende Wissenschaftlerinnen nicht verzichten zu müssen
- im internationalen Wettbewerb, im Hinblick auf den bevorstehenden Fachkräftemangel wettbewerbsfähig und attraktiv bleiben
- die Weiterentwicklung struktureller Rahmenbedingungen von wissenschaftlichen Karrieren unterstützen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Kritik im Zwischenberichtes durch die Arbeitsgruppe der forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG im Juni 2011, wurde von der Universität Ulm konstruktiv aufgenommen und positiv umgesetzt.

Eine „verbindliche Einbindung der Fakultäten“ sowie eine „umfassende Gesamtstrategie“ wird koordiniert durch die Einrichtung einer Steuerungsgruppe Gleichstellung, unter Leitung des neu benannten Vizepräsidenten für Medizin und Diversity. Die Amtsbezeichnung wurde nicht nur aufgrund der neuen Zuständigkeit und Aktivität um den Zusatz „Diversity“ ergänzt, sondern auch um deutlich zu machen, dass diese Thematik für die Universität Ulm von zentraler Bedeutung ist.

Das Präsidium, die Gleichstellungsbeauftragte, das Personaldezernat und die Stabsstelle für Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision sind zu der Genderthematik in einem regelmäßigen Austausch und sichern somit die Ausgestaltung und Vernetzung folgender Säulen einer Gesamtstrategie:

Einrichtung der Steuerungsgruppe Gleichstellung

In einem „Think Tank“, der sich aus Professorinnen und Professoren, jeweils Mitglieder der Fakultätsvorstände, und fachlich entsprechend ausgewiesener Personen der Universität zusammensetzt, werden in regelmäßigen Treffen Gleichstellungsziele abgestimmt, der Fortschritt reflektiert, Maßnahmen entwickelt und zur Umsetzung veranlasst. Diese Steuerungsgruppe, in der alle Fakultäten vertreten sind, bildet damit eine neue Grundlage für die fakultätsinternen Diskussionen und Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung.

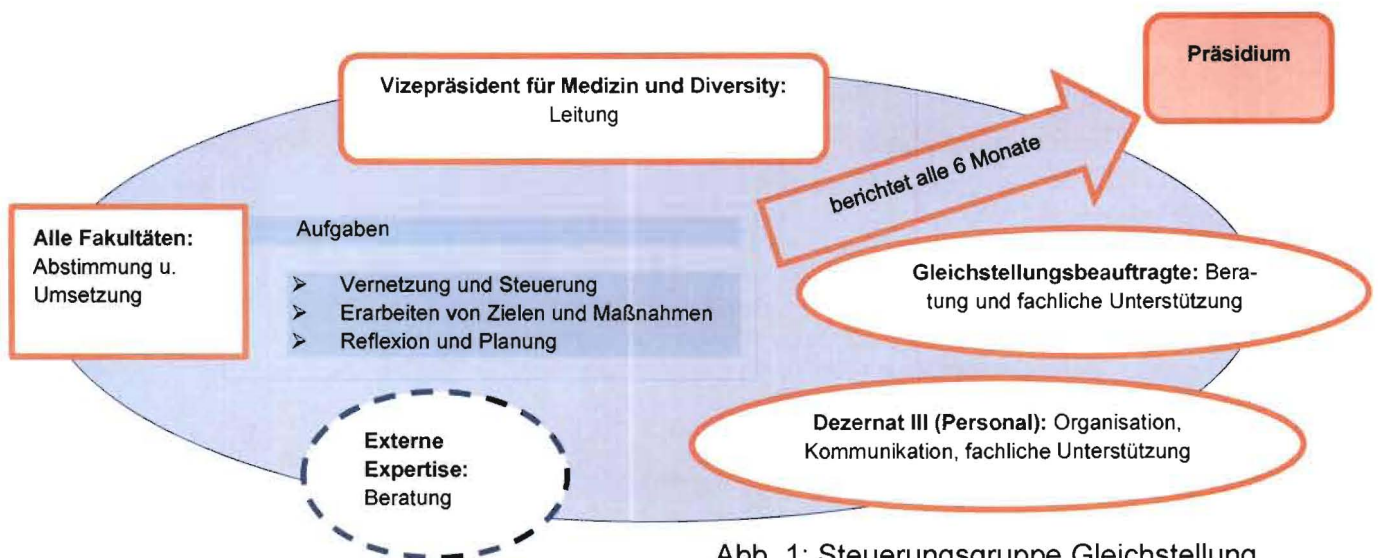


Abb. 1: Steuerungsgruppe Gleichstellung

Reauditierung Familiengerechte Hochschule

Das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ wurde der Universität Ulm am 08.12.2011 bestätigt und bescheinigt ein realistisches, positives und zentrales Planungsvorhaben für Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und Gleichstellung. Erklärtes Ziel ist die Gewinnung und Bindung sowie Weiterqualifizierung hochqualifizierter Wissenschaftler/innen, Studierender und Beschäftigter, die zur Stärkung des Standortes "Universität Ulm" beitragen (auf die Ausgestaltung der Maßnahmen wird in Abschnitt A), Kapitel 3.2. eingegangen). Bei der Reauditierung wurden neben den bisherigen Vereinbarkeitsthemen auch alle Gleichstellungsaktivitäten als Ziele definiert. Hierdurch konnte erreicht werden, dass die geplanten Maßnahmen im strukturierten Auditverfahren ebenfalls nachgehalten werden.

Reauditierung Universitätsklinikum

Auch dem Universitätsklinikum wurde das Zertifikat „audit beruf und familie“ bestätigt. In mehreren Workshops haben im Frühjahr 2011 Beschäftigte der unterschiedlichen Berufsgruppen und aus verschiedenen Einrichtungen die 2008 festgelegten Ziele und Maßnahmen überprüft und Neue erarbeitet. Der Vorstand hat das Zieldokument beschlossen.

Genderkennzahlen verankert in der strategieorientierten Universitätssteuerung (Projekt STRATUS)

Die Universität Ulm hat das Projekt "STRATUS - Strategieorientierte Universitätssteuerung" zur Weiterentwicklung und Implementierung des Hochschulcontrollings gestartet. Ziel ist ein universitätsweites Kennzahlensystem, das die Hochschulstrategie reflektiert und deren Umsetzungsgrad messbar macht. Hierüber soll dem Universitätsrat zukünftig berichtet werden.

Im ersten Projektschritt wurden aus dem Struktur- und Entwicklungsplan der Universität strategische Ziele extrahiert und in vier Cluster eingeteilt. Im Cluster „Querschnittsziele“ sind u.a. die *Gender Diversity-Issues* erfasst und werden wie folgt beschrieben:

1. Erhöhung von Frauenanteilen in unterrepräsentierten Bereichen auf allen Qualifikationsebenen (Kennzahl 1)
2. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kennzahl 2)

Die *erste Kennzahl* soll jährlich abgeleitet werden aus dem Gleichstellungsplan und den bis 2016 festgelegten Zielwerte für Frauenanteile in % pro Fakultät (Stichtag 31.12. des Vorjahres). Als zweite Kennzahl ("Vereinbarkeitsindex") ist die aus der Bedarfs- und Belastungsanalyse genutzte *work-family conflict / family-work conflict scale* (Netemeyer 1996) vorgesehen (Siehe Abschnitt A), Kapitel 1.4).

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligungen der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team waren 2012 für ca. 9.700 Studierende und alle akademischen Beschäftigten der Universität tätig. Folgende Themen werden initiiert und bearbeitet:

Vergabe von Stipendien und Preisen, Mentoring und Training, Beratung von Einzelpersonen und bei Antragsstellung bei Forschungsprojekten zum Thema Gleichstellung, Berichtswesen, Antragsstellung (z.B. Professorinnen Programm), Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriereseminare für Wissenschaftler/innen, Beratung bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen

Die Gleichstellungskommission der Universität Ulm gemäß § 4 letzter Satz i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 3 LHG berät den Senat in Fragen der Gleichstellung.

Die Steuerungsgruppe Gleichstellung (vgl. auch Abschnitt A), Kapitel 1.1)

Das Genderboard des Universitätsklinikums und der Universität Ulm:

Seit Anfang 2009 tagt das Gender Board Klinikum & Universität mehrmals pro Jahr unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten. Zweck diese Boards ist u.a. Verantwortlichkeiten zu klären, Abläufe aufeinander abzustimmen und die Umsetzung von Maßnahmen (operative Ebene).

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

MuT- Programm: Mentorin und Training für Wissenschaftlerinnen

Im Bereich der individuellen Förderung und des Mentoring kooperiert die Universität Ulm mit dem MuT -Mentoring und Training Programm, deren Trägerin die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) ist. Das MuT-Programm wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg gefördert und ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg. Diese Kooperation wird aktuell durch den Abschluss eines Kooperationsvertrages nachhaltig in der Universität verankert.



Familienfreundliches Studium

Die Medizinische Fakultät der Universität Ulm hat von 2008 bis 2010 eine praxisbegleitende Untersuchung zur „Familienfreundlichen Studienorganisation in der medizinischen Ausbildung“ durchgeführt. Gefördert durch das MWK BW wurde die Untersuchung auf alle fünf medizinischen Fakultäten im Bundesland ausgeweitet.

Die Ergebnisse dieser Studie mündeten in dem Projekt „Individuelle Studienmodelle“ (gefördert durch MWK BW und Präsidium) für alle Fakultäten der Universität Ulm und einer Begleitforschung durch die Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie. In diesem Projekt werden Rahmenstrukturen für individuelle Studienverläufe, u.a. für Studierende mit Kindern aufgebaut und evaluiert. Maßnahmen sind z.B.:

- Einführung eines datenbankgestützten Studienverlaufsmonitorings, welches ab dem Sommersemester 2013 zum Einsatz kommen wird
- individuell angepasste Studienpläne für Studierende mit Kindern sowie unterstützende Maßnahmen wie z.B. Mentoring zur Prüfungsvorbereitung
- bevorzugte Anmeldung zu Seminaren, Praktika und Übungen bei denen Anwesenheitspflicht besteht inkl. der Möglichkeit des Nachholens von Terminen, bei denen aufgrund der Familienpflichten die Studierenden nicht anwesend sein konnten
- Ausweitung des Propädeutikum online – ausgehend aus der Medizinischen Fakultät und aufgegriffen von andere Fachbereiche, um online Informationen und Lehre anzubieten und so Ortsunabhängigkeit zu fördern
- Vernetzung und Förderung der Transparenz der Beratungsstellen für Studierende durch regelmäßige Austauschtreffen der Beratenden

Fakultätsübergreifend wurde ein Zentrum für E-Learning an der Universität Ulm eingerichtet. Hier erhalten Dozierende und Studierende Hilfestellung in allen Fragen des webbasierten Selbststudiums und der medienbezogenen Weiterbildung. Unterstützungsangebote wie Weblogs, aufgezeichnete Vorlesungen, Online-Dokumente oder Videokonferenzen unterstützen örtlich und zeitlich flexible Lern- und Arbeitsmodelle.

2012 ist ein Themenheft der Gesellschaft für medizinische Ausbildung unter der Herausgeberschaft der Ulmer Forscher erschienen. Auch der wissenschaftliche Beirat des Familienministeriums hat auf Anregung Ulms ein Kapitel zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie mit dem Schwerpunkt der Familienfreundlichkeit der medizinischen Ausbildung gewidmet.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Grundlage für eine strategische Weiterentwicklung der Gleichstellung bildet eine **Bedarfs- und Belastungsanalyse**, eingebettet in das Format einer Längsschnittstudie, die 2012 als Mitarbeiter- und Studierendenbefragung an der Universität Ulm begonnen wurde. Der Fokus dieser anonymisierten Online-Befragung, die von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Büro initiiert und durchgeführt wird, liegt auf den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung, Arbeitszufriedenheit, spezielle Belastungen am Arbeitsplatz sowie Burnout, Depression und Mobbing. Die Befragung wird auch an der Hochschule Ulm und Neu-Ulm durchgeführt.

Die Mitarbeiterbefragung hatte zum ersten Befragungszeitpunkt einen erfreulichen Rücklauf von über 30%. Bei der Auswertung können insbesondere spezielle Stichproben wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Verwaltungsbeschäftigte sowie Ärztinnen und Ärzte berücksichtigt werden.

Zum ersten Befragungszeitpunkt der Universitätsbeschäftigten im Frühjahr 2012 wurde ein standardisierter Fragebogen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: work-family conflict / family-work conflict scale (Netemeyer 1996) eingesetzt. Weiter wurden Arbeitszufriedenheit und -Belastung mit dem Effort-Award-Balance (ERI) - Fragebogen von Siegrist (2006) erhoben. Der in der Literatur oft zitierte Quotient der sogenannten Gratifikationskrise, d.h. Ungleichgewicht zwischen dem geleisteten Aufwand und der erhaltenen Belohnung betrug bei der Gesamtstichprobe einen erfreulichen Wert von 0,56 (Cut off bei 1,0). Ebenso wurden die Beschäftigten nach der Relevanz und den Wünschen bezüglich Maßnahmen wie Arbeitsbedingungen, Infrastruktur, Arbeitsorganisation, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern befragt.

Die Ergebnisse wurden der Universitätsleitung, den Beschäftigten inkl. Professoren/innen und am 18.01.2013 im Senat vorgestellt und werden für weitere Entwicklungen genutzt.

Bei der zum Wintersemester 2012/13 durchgeführten Befragung aller Studierenden wurde ein sehr guter Rücklauf von 27 % erreicht.

2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Der vom Genderboard im Jahr 2010 verabschiedete Gender-Datenkatalog wird jährlich erhoben. Er wurde im Jahr 2012 um weitere Detailzahlen (nach Geschlecht differenziert) ergänzt und enthält folgende Kategorien:

Studierende pro Studiengang mit Fächerzuordnung, Absolventen pro Studiengang, Promotionen pro Fach, Habilitationen pro Fakultät, Professoren/innen gesamt (mit und ohne Leitungsfunktion jeweils nach Fach), Juniorprofessoren/innen (nach Fach), Akademische Mitarbeiter/innen gesamt (befristet und unbefristet jeweils nach Fach), Leitungsgremien der Universität

Für ein optimales und transparentes Monitoring der Gleichstellungszahlen übernimmt die Stabsstelle für Qualitätsentwicklung, Berichtswesen und Revision seit Januar 2013 die Koordination, Erhebungen sowie Bereitstellung und Bewertung der Genderzahlen. Da die Gleichstellungszahlen für unterschiedliche Zwecke Verwendung finden, soll durch eine zentrale Verwaltung und Bewertung sichergestellt werden, dass Entwicklungsziele und Maßnahmen

sinnvoll aufeinander abgestimmt werden. Die Entwicklung und Installation des DATA-Warehouse befindet sich aktuell in Arbeit. Die Gleichstellungsdaten sollen noch in diesem Jahr im DATA Warehouse zur Verfügung stehen, sodass die Daten mittelfristig auch über ein Webportal abgerufen werden können.

Die Daten zur Gleichstellungssituation werden von der Gleichstellungsbeauftragten analysiert, kommentiert und im Jahresbericht dem Senat erläutert. Sie werden in der Steuerungsgruppe Gleichstellung vorgestellt und von den Vertreterinnen und Vertretern zur Diskussion und Reflektion in die Gremien der Fakultäten eingebracht.

Die Universität hat aufgrund des Hinweises der DFG, dass die verabschiedeten Ziele realistisch und zudem vollständig sein müssen, die Ziele für 2013 neu abgestimmt und festgelegt.

Basierend auf den erhobenen Zahlen der letzten Jahre wurden zudem in der Steuerungsgruppe Gleichstellung Gleichstellungsziele für das Jahr 2016 formuliert. Dem Universitätsrat werden diese in seiner nächsten Sitzung zur Verabschiedung vorgelegt. Das Präsidium sowie der Senat haben zu diesen Zahlen bereits befürwortend Stellung genommen. Diese Ziele sind Teil des Gleichstellungsplanes, den die Universität für die nächsten 5 Jahre im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanungen aktuell erstellt.

Ein jährliches Controlling der Zahlen erfolgt zukünftig durch "STRATUS - Strategieorientierte Universitätssteuerung" (Siehe Abschnitt A), Kapitel 1.1.).

Eine weitere Datenquelle die Aufschluss über Entwicklungskriterien der Gleichstellung liefert, ist die Bedarfs- und Belastungsanalyse, die durch das Präsidium der Universität Ulm als Längsschnittstudie in Auftrag gegeben wurde. (Siehe Abschnitt A), Kapitel 1.4.).

HIS Benchmarking - Gleichstellung

Die vier Universitäten, Jena, Potsdam, Halle-Wittenberg und Ulm führen seit 2010 ein gemeinsames Universitätsbenchmarking - Kennzahlenvergleich Forschung und Lehre, Internationalität und Gleichstellung - durch. Der Hochschulvergleich soll der Analyse von Stärken und Schwächen dienen und eine valide Datenbasis für Zwecke der Hochschulsteuerung bereitstellen. Das Projekt ist zunächst bis März 2014 angelegt.

Die Ergebnisse wurden bislang in der Steuerungsgruppe Qualitätsentwicklung und im Präsidium diskutiert. Im Februar 2013 wird der aktuelle Gesamtbericht fertiggestellt und dem Präsidium und dem Senat vorgelegt. Darüber hinaus werden Einzelberichte für Fakultäten und Fächer angefertigt.

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

audit familiengerechte hochschule/ audit beruf und familie

Die Universität Ulm führt seit November 2008 das von der Herti-Stiftung vergebene Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“, das Klinikum trägt das Zertifikat „audit beruf und familie“. 2011 wurden beide Einrichtungen reauditert und haben somit eine Bestätigung für weitere drei Jahre (siehe auch Abschnitt A), Kapitel 1.1/ 3.3).

Vernetzung im Marketinglotsenkreis der Universität Ulm

Das Projekt Marketinglotsen ist von der Abteilung Marketing 2012 initiiert worden und verfolgt das Ziel eine gemeinsame Marketingstrategie nach innen und außen zu entwickeln.

Vertreten sind sowohl die Fakultäten als auch die Universitätseinrichtungen und die Verwaltung. Die Abteilung Personalentwicklung, Gender und Diversity vertritt auf dieser Plattform u.a. die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Genderthemen im Rahmen der Weiterbildung an der Universität Ulm

Im internen Weiterbildungsprogramm der Universität werden unter der Kategorie „Familien-gerechte Hochschule“ regelmäßig Gleichstellungsthemen aufgenommen. Im Wintersemester 2012/2013 wird es z.B. einen Väterworkshop geben, der junge Väter in Fragen der Rollenfindung und Vereinbarkeit unterstützt.

In Kooperation mit den Hochschulen Ulm und Neu-Ulm veranstaltet die Universität seit 2008 während des Semesters öffentliche Ringvorlesungen u.a. zu den Themen Gleichstellung und Genderforschung. Am 8. März wird seit 2010 jährlich eine weiterbildende Veranstaltung zum Weltfrauentag angeboten (siehe auch Abschnitt B), Kapitel 3).

Entwicklung eines Genderportal

Im Genderboard wurde 2012 das Vorgehen zur Entwicklung eines Genderportals abgestimmt. Ziel ist es einen Überblick zu Ansprechpartner/innen und aktuellen Themen für alle Zielgruppen zu schaffen. Eine strukturierte Internetseite wurde bereits angelegt. Sobald die Texte fertig gestellt sind, kann die Seite online geschaltet werden.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

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 Arbeitszeitausgleich genommen werden können.

Dienstvereinbarung Telearbeit

Die bisherige Regelung zur Telearbeit wurde überarbeitet. Die neue Dienstvereinbarung enthält eine Regelung, welche Telearbeit zur Betreuung von Kindern und die vorübergehenden Pflege von nahen Angehörigen ausdrücklich ermöglicht.

Leitfaden „familienbewusst Führen“:

Anfang des Jahres 2010 hat die Universitätsleitung allen Führungskräften einen Leitfaden „familienbewusst Führen“ zukommen lassen. Dieser wird auch im Rahmen von Berufungsverhandlungen und Einstellungen durch die Hochschulleitung übergeben.

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. Dekane und Studiendekane werden gebeten, bei der Terminierung von Pflichtveranstaltungen darauf zu achten, dass diese zu betreuungssicheren Zeiten (Kernarbeitszeit) stattfinden. In Rücksprache mit den Fakultäten wird fortlaufend sichergestellt, dass diese Regelungen eingehalten werden.

Für den Fall, dass eine Verwaltungskraft in den Instituten familiär- oder krankheitsbedingt ausfällt, wurde zur Unterstützung ein Vertretungspool eingerichtet. Hierfür stehen zusätzliche Personalmittel für abteilungsübergreifende Vertretungseinsätze zur Verfügung.

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 (siehe Abschnitt A), Kapitel 1.3).

Leitfaden Kontakthaltegespräche

Die Universität Ulm hat einen Leitfaden entwickelt, der Führungskräfte und Beschäftigte bei der Regelung einer familienbedingten Abwesenheit unterstützt. Neben Vorschlägen zur Strukturierung und zur Terminierung von Gesprächen wird auch auf gegenseitige Informationsmöglichkeiten hingewiesen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Universität Ulm freut sich darüber, dass ihre Kinderbetreuungsmaßnahmen bedarfsdeckend angeboten werden können (Lediglich im Bereich der Krippenbetreuung existiert eine kurze Warteliste).

Kinderkrippe

Die Universität bietet seit 2007 20 Ganztagskrippenplätze, bevorzugt für Wissenschaftler/innenkinder, im Alter von 0 bis 3 Jahren an. Die Öffnungszeiten, mit wenigen Schließtagen pro Jahr, sind an den Anforderungen der Wissenschaftler/innen ausgerichtet (7-19 Uhr).

Kindergarten

Der neue Kindergarten des Universitätsklinikums und der Universität Ulm wurde im September 2011 in Betrieb genommen. Es werden 40 Ganztagskindergartenplätze für Kinder im Alter von 2 Jahren bis Schuleintritt angeboten. Betreuungszeiten können von 8 bis 15 Uhr und von 7 bis 18 Uhr gebucht werden.

Ferienbetreuung

Die Universität organisiert jährlich eine Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden, Wissenschaftler/innen und Beschäftigten von Universität, Klinik und Studentenwerk. Im Jahr 2012 wurden 357 Plätze über vier Ferienwochen (Fasching, Ostern, Sommer) angeboten und damit gegenüber 2011 das Angebot um eine weitere Woche aufgestockt. Das Platzkontingent der Universität beträgt 140 Plätze. Hierin enthalten sind:

- Ganztagskindergartennotfallplätze (Alter von 3- 5 Jahre) während des 4- wöchigen Ferienprogramms für Vor- und Grundschulkindern
- Für Kinder, die eingeschult werden bis zur 4. Klasse „Forschungsferien“ (120 Plätze) Dieses Programm wurde um eine Woche erweitert.
- „Science Camps“ für Kinder der 5.- 8. Klasse (festes Kontingent für Universität) im Rahmen der u3gu (siehe auch Abschnitt B) Kapitel 1.1)

Weitere Angebote:

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

Zuschüsse für Betreuungskosten

Für zu betreuende Kinder konnten aus den Mitteln für die Gleichstellung des Professorinnenprogramms von der Medizinischen Fakultät im Jahr 2011 anteilig vier Tagesmutterplätze für Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm gefördert werden.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Familienservicestelle

Im Juni 2009 wurde die Familienservicestelle der Universität dauerhaft eingerichtet. Diese initiiert, informiert, koordiniert und vernetzt vielfältige Angebote für Mütter, Väter, Kinder und deren Angehörige in Wissenschaft, Beruf oder Studium.

Familienportal

Auf einem Familienportal auf der Homepage der Universität Ulm gibt es seit 2009 stets eine aktuelle Zusammenfassung aller Angebote zum Thema Familienfreundlichkeit.

Dual Career Service

Seit Oktober 2011 gibt es im Rahmen des Dual Career Service das Angebot einer individuellen Unterstützung, Beratung und Begleitung für Neuberufene. Der Leistungsumfang umfasst: *Beratung und Unterstützung bei der Stellensuche, Kinderbetreuung, Herstellung von Kontakten zu Arbeitgeber/innen der Region, Behandlung von Karrierefragen, Empfehlung von (teils internen) Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten.*

Im Zeitraum 2011 - 2012 gab es zudem im Rahmen der Dual Career Aktivitäten zwei W3-Doppelberufungen und es wurden einige befristete E-13 Stellen für Partner/innen zugesagt.

Die Universität Ulm vernetzt sich mit der 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 Dual Career Netzwerk der Region Stuttgart („dualcareersolutions“). Die Mitwirkung in diesen Netzwerken ermöglicht einen Austausch über das strategische und operative Management von Dual Career Services als Gleichstellungs- und Recruitinginstrument. Wichtige Punkte waren 2012: Qualitätskriterien einer Beratung, Erwartungsmanagement der Zielgruppe, Best Practice, Entwicklung einer Dual Career Policy, Strategien der regionalen Vernetzung, „Critical Incidents“.

Teilzeit

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

Darüber hinaus fördert die Universität im Rahmen ihrer Graduiertenschulen, Forschungsverbänden, etc. bezogen auf die in diesen Forschungsbereichen Tätigen, eine Reihe von notwendigen Einzelmaßnahmen, wie die Einrichtung eines kindgerechten Büros, stundenweise Kinderbetreuung bei Besprechungen (auch für externe Referentinnen), die Möglichkeit einer zeitlich flexibleren Promotion ab Schwangerschaft, sowie die Maßnahmen aus dem Herta-Nathorff-Programm.

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 Universitätsangehörige 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 und fertigen eine schriftliche Stellungnahme an. Ein von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission bereits entwickelter Leitfaden, soll nach seiner Verabschiedung durch die universitären Gremien bei der Berücksichtigung von Gender in Berufungsverfahren unterstützen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Ombudsperson ist ein Organ der universitären Selbstverwaltung und steht allen Beschäftigten der Universität und des Klinikums als Ansprechpartner/in 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

CyberMentor- Mädchen im MINT-Bereich

CyberMentor verfolgt das Ziel, Deutschlands weibliche Nachwuchskräfte von morgen für eine Tätigkeit im MINT-Bereich zu begeistern und läuft weiterhin erfolgreich. Im März 2012 wird CyberMentor in die zweite Phase des "Komm, mach MINT-Pakts" aufgenommen. Ab sofort wird das Programm durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Unternehmen Siemens AG, Daimler AG, IBM Deutschland GmbH, SAP AG, Kronos AG und Maschinenfabrik Reinhausen finanziert.

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. Dieses Format wurde seit ein paar Jahren um den Boys Day erweitert. Die Teilnehmer/innen wurden 2012 auf 15 unterschiedliche Angebote aus den Einrichtungen der Universität und der Klinik verteilt. Im Jahr 2012 haben insgesamt 217 Jugendliche, davon 194 Mädchen teilgenommen. 2013 wird diese erfolgreiche Aktion weiterhin durch das ZAWIW (Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm) durchgeführt.

Ulmer 3-Generationen-Uni

Die u3gu ermöglicht es Kindern, gemeinsam mit Wissenschaftler/innen der Universität Ulm und Senioren/innen zu forschen, zu experimentieren und auf Entdeckungstour durch die Universität zu gehen. Die Kinder erfahren Neues und Interessantes über Naturwissenschaften und Technik, aber auch was sonst an der Universität passiert. Schüler/innen von der 5. bis 8. Klasse aus Ulm und der Region werden im Rahmen dieses Programms in „Science Camps“ mit altersgemäßen Methoden nachhaltig an Natur- und Technikwissenschaften herangeführt. Besonders Mädchen sollen motiviert werden diese Bereiche für sich zu entdecken. Durch die Arbeit in geschlechtergetrennten Kleingruppen ist eine spezifische Mädchenförderung gewährleistet. Im Jahr 2012 haben insgesamt 161 Kinder/Jugendliche, davon 59 Mädchen teilgenommen. Die u3gu war ein dreijähriges Modellprojekt und wurde seit Juli 2007 durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert. Das erfolgreiche Projekt wird von der Universität Ulm mit Unterstützung von Sponsoren weitergeführt.

Berufungsverfahren

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 lifesience“ und „academiaNet“ gezielt, um geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern.

Förderung von Frauen in der Mathematik/Wirtschaftswissenschaft

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.

WissenSchaffer

In einer Initiative der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik wird ein Team von Studenten/innen an Schulen geschickt um interessierten Schüler/innen die Studiengänge der MINT-Fächer an dieser Fakultät in spannenden Präsentationen näher zu bringen. Es wird darauf geachtet, dass sowohl Frauen und Männer als Rollenmodelle an den Vorträgen und Präsentationen beteiligt sind. Weitere Informationen unter <http://www.uni-ulm.de/in/fakultaet/studieninteressierte/wissenschaffer.html>

Ab dem Jahr 2013 werden darüber hinaus Coachings für Professorinnen und Workshops zur Gendersensibilisierung, z.B. ein Gender-Diversity-Theater, angeboten.

Im SFB/TRR 21 im Bereich experimentelle Quantenoptik wurde von der Universität Ulm eine Professur explizit für Wissenschaftlerinnen beantragt.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

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.

Herta Nathorff Programm

Mit dem Herta-Nathorff-Programm, welches Frauen in der Postdoc-Phase unterstützt, wurde über den Innovationsfond Medizin erfolgreich ein Förderantrag bewilligt.

Der Förderantrag mit einem Volumen von über 1 Mio. Euro ist ein strukturiertes Programm zur wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation überdurchschnittlich begabter junger Ärztinnen in der Weiterbildungsphase und läuft über zwei Jahre. Es beinhaltet

- a) eine 100%ige Freistellung für 12 Monate von klinischen Verpflichtungen, zur klinisch-experimentellen Tätigkeit und Anfertigung einer Habilitation,
- b) die Bereitstellung einer technischen Assistenz bei Schwangerschaft für Labortätigkeiten
- c) Finanzierung von Weiterbildungen und Reisekosten, die der Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere dienen.

Begabte Wissenschaftlerinnen können sich auf eine oder mehrere Maßnahmen intern bewerben.

Am Beispiel dieses Programms wird aktuell in Zusammenarbeit mit dem MWK und mit Unterstützung externer Beratung ein vergleichbares Förderprogramm für die übrigen Fakultäten entwickelt.

Übersicht Ausgaben für Gleichstellungsaktivitäten

Es werden insbesondere folgende finanzielle Mittel für Gleichstellungsstrukturen und Maßnahmen eingesetzt (nicht abschließend).

Präsidium Sachmittel Gender und Diversity	0,25 E 13 / 0,5 g. D. Sachmittel 20.000,- € für 3 Jahre
Gleichstellungsreferat	1 akademische Referentenstelle E13 1 Sekretariatsstelle E6 0,5 Sachbearbeitungsstelle E9 bei Bedarf 0,5 wiss. Projektstelle E13 Sachmittel: 15 T€
Familienfreundliches Medizinstudium	30.000 € für 3 Jahre
Berichtswesen/Universitätsbenchmarking	anteilige Projektkosten für Zielbereich Gleichstellung ca. 7.000,- € für 3 Jahre
audit familiengerechte hochschule	10.600 € (Reauditierung 2011)
Ringvorlesungen	ca. 2.000 € p.a.
Vertretungspool Sekretariate (Maßnahme verstetigt)	20.000 € bis 2012 (befristet) ab 2013 5.000€ p.a. (unbefristet)
Kosten für Kinderbetreuung: Kinderkrippe Kindergarten:	Betriebskosten: ca. 80.000 € p.a. Erhöhung um ca. 65.000 € p.a. nach Anschubförde- rungsende, Baukostenanteil: ca. 700.000 € Betriebskosten ca. 210.000 € p.a. Baukostenanteil: ca. 1.320.000 €
Ferienbetreuung (Universität, Medizinische Fak. und Studentenwerk) Forschungsferien (Einschulung bis 4.Klasse) inkl. Kindergartennotfallplätze Science Camp (5.-8.Klasse)	ca. 40.000 € p.a. ca. 7.000 € p.a.
Dual Career Startfinanzierung (Universität und Medizinische Fakultät)	Budget: 600.000 €
Girls Day	5.000 € p.a.
Margarete von Wrangell- Habilitationprogramm Universität	E -13 Stellen je nach vergebener Förderun- gen
Brigitte Schlieben-Lange-Programms	Eigenanteil 14.700 €
Frauenförder-/Mileva Einstein Maric Preis	5.000 € p.a.
SBF's + weitere Drittmittel	ca. 64.000 € in 2011

Professorinnenprogramm

Aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder erhielt die Universität Ulm 2009 eine Anschubfinanzierung zur Erstberufung von Wissenschaftlerinnen in Höhe von 1.500.000 € für einen Zeitraum von 5 Jahren. Bisher wurden aus den Geldern dieses Modells drei Professorinnenstellen besetzt.

Zusätzlich konnten aus den Mitteln für die Gleichstellung des Professorinnenprogramms von der Medizinischen Fakultät im Jahr 2011 folgende Maßnahmen gefördert werden:

Tagesmütterplätze für Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm, Karriereseminare für Wissenschaftlerinnen, Promotionsstipendien im Rahmen der Experimentellen Medizin und Förderung und eine zusätzliche Habilitation gemäß den Richtlinien des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms

Habilitationsprogramm für Frauen

Seit 1997 schreibt das Land Baden-Württemberg das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen aus. 2013 wurden für zwei weitere Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm die Unterstützung auf dem Weg zur Professur vom Land bewilligt.

Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L E-13), die im Gegensatz zu Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, 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. Diese Maßnahme wurde 2012 vom Professorinnenprogramm als Best Practice aufgenommen.

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.

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. 2011 wurde dieser Frauenförderpreis grundlegend überarbeitet und wird nun als Exzellenzpreis für Frauen unter dem Namen „Mileva Einstein Maric Preis“ ausgeschrieben. Im Rahmen der Senatsitzungen vom 21.01.2010 sowie 20.01.2011 wurde darum gebeten die Vergabekriterien insbesondere aus Gründen der Gleichstellung zu überdenken.

Der Frauenförderpreis setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Mileva Einstein Maric Preis für die hervorragende wissenschaftliche Leistung einer Frau. Prämiert werden Promotionsarbeiten mit jeweils 1.500 €, Master-, Diplom oder Staatsexamensarbeiten mit jeweils 1.000 €
- b) Frauenförderpreis für strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte :1.000 €

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

MuT- Mentoring und Training für Wissenschaftlerinnen (Siehe Abschnitt A), Kapitel 1.3)

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Ringvorlesungen

Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert in Kooperation mit der Hochschule Neu-Ulm und Ulm eine seit WS 2008/2009 laufende Ringvorlesung mit hochkarätigen Referentinnen und Referenten. Beispiele aus den Ringvorlesungen 2011:

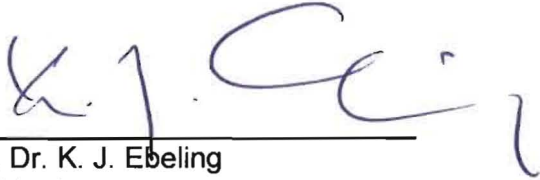
- „Am Anfang des Weges“ (Frau Dr. Steffi Sachse, Universität Ulm)
- „Vorstellung eines Karriereweges“ (Frau Prof. Dr. Sabine Hild, Institut für Polymerwissenschaften, Johannes Kepler Universität Linz)
- „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – Männer als Väter zwischen Familie und Beruf“ (Herr Dr. Peter Döge, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ), Kassel)
- „Frauenquote in der Politik – brauchen wir die Quote oder braucht die Quote uns?“ (Frau Dr. Beate Merk)
- „Die Medizin wird weiblich“ (Frau Prof. Dr. Marion Kiechle, Direktorin der Frauenklinik, Klinikum rechts der Isar TU München)
- „Die neue Geschlechter(Un)ordnung – Ein Blick auf die gerechtigkeitsorientierte Familie“ (Frau Prof. Dr. Ute Gerhard, Cornelia-Goethe-Centrum, Universität Frankfurt)

Beispiele aus den Ringvorlesungen 2012:

- „Das entehrte Geschlecht - Ein notwendiges Manifest für den Mann“ (Ralf Bönt, Schriftsteller aus Berlin)
- Altersarmut – Ein typisch weibliches Problem ? (Frau Juniorprofessorin Sabine Jockisch, Institut für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Ulm)

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Ulm, den 30.01.2013



Prof. Dr. K. J. Ebeling
Präsident

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	3831	3262	54	46	4290	3775	53	47	5154	4435	54	46	52	48
Anzahl der Promotionen im Jahr	228	129	54	46	193	193	50	50	195	195	50	50	55	45
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**					929	795	54	46	949	808	54	46	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	28	7	75	25	25	4	86	14	17	0	100	0	**	**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	1	50	50	7	1	86	13	9	4	69	31	**	**
Professuren C3/W2**	165	22	88	12	163	22	88	12	170	25	87	13	87	13
Professuren C4/W3														
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	17	1	94	6	21	3	88	13	19	3	86	14	80	23

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Anmerkungen:

An der Universität Ulm gibt es keine W2-Professuren, daher wurden alle Professuren zusammengefasst.

Qualifizierungsstellen= befristete Akademische Mitarbeiter/innen

Für Juniorprofessuren und Habilitationen wurden teilweise keine Ziele festgelegt, da die absoluten Zahlen zu gering sind, Ziel bleibt aber die Erhöhung der Frauenanteile auch bei geringen Zahlen

Beschäftigungszahlen sind jeweils zum 31.12. des Vorjahres erhoben, in der Gesamtübersicht sind die fakultätsfreien Beschäftigten enthalten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Ingenieurwissenschaften und Informatik (inkl. Psychologie)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1043	162	87	13	1129	319	78	22	1418	615	70	30	73	27
Anzahl der Promotionen im Jahr	34	3	92	8	26	5	84	16	24	4	86	14	80	20
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**	145	16	90	10	172	48	78	22	195	44	82	18	80	20
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**	**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	5	1	83	17										
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	50	50	**	**
Professuren C3/W2**	37	2	95	5	37	4	90	10	38	5	88	12	89	11
Professuren C4/W3														
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100	0	4	1	80	20	4	1	80	20	80	20

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	887	667	57	43	1022	797	56	44	1252	886	59	41		mindestens 40
Anzahl der Promotionen im Jahr	24	1	96	4	18	3	86	14	21	3	88	13	78	22
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**					67	17	80	20	75	23	77	23	78	22
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			0	0			**	**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	1	50	50	5	1	83	17	4	1	80	20	**	**
Professuren C3/W2**	24	1	96	4	28	2	93	7	24	5	83	17	87	13
Professuren C4/W3														
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100	0	3	1	75	25	3	1	75	25	75	25

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Naturwissenschaften (Bio, Chemie, Physik)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	797	777	51	49	953	886	52	48	1237	1073	54	46		mindestens 40
Anzahl der Promotionen im Jahr	42	26	62	38	44	24	65	35	44	25	64	36	61	39
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**					178	103	63	37	198	110	64	36	61	39
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100	0	5	1	83	17	2	0	100	0	**	**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0			1	0	100	0	2	0	100	0	**	**
Professuren C3/W2**	29	2	94	7	24	4	86	14	34	5	87	13	87	13
Professuren C4/W3														
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	5	0	100	0	5	0	100	0	3	0	100	0	75	25

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Medizin

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1086	1656	40	60	1186	1773	40	60	1247	1861	40	60	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	128	162	44	56	105	161	39	61	106	163	39	61	50	50
Falls Daten vorhanden: wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen**					447	605	44	56	449	605	43	57	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	23	7	77	23	20	3	87	13	15	0	100	0	85	15
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0			1	0	100	0	2	2	50	50	**	**
Professuren C3/W2**	71	14	84	16	72	11	87	13	74	10	88	12	86	14
Professuren C4/W3														
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	1	80	20	4	1	80	20	4	1	80	20	80	20

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!